

Actualité jurisprudentielle

(janvier 2026)

1 – Exécution du contrat de travail.....	2
a/ Congés payés.....	2
b/ Liberté d'expression.....	2
c/ Enquête interne.....	3
d/ Accord de performance collective	3
e/ Formation professionnelle	3
2 – Rupture du contrat de travail	4
a/ Licenciement et transfert de contrat de travail.....	4
b/ Licenciement pendant la suspension du contrat de travail.....	4
c/ Convocation à l'entretien préalable.....	4
d/ Transaction	4
3 – Représentation du personnel	5
a/ Représentant syndical au comité de groupe	5
b/ Plan de mobilité	5
4 – Sécurité sociale.....	5
a/ Accidents du travail et maladies professionnelles.....	5
b/ Incapacité.....	6
c/ Cotisations de sécurité sociale	6
d/ Prévoyance.....	7

1 – Exécution du contrat de travail

a/ Congés payés

Par un arrêt du 10 septembre 2025 ([n° 23-22.732](#) et [n° 23-14.455](#)), la Cour de cassation, se conformant à la jurisprudence européenne, a jugé que **les jours de congés payés devaient être intégrés dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires** pour les salariés dont la durée du travail est décomptée sur une base hebdomadaire.

L'arrêt du [7 janvier 2026 \(n°24-19.410\)](#) étend cette solution à d'autres modes de décompte du temps de travail. Elle décide ainsi que, dans le cadre d'un **décompte du temps de travail sur deux semaines**, tel que prévu pour certains salariés du transport routier, les jours de congés payés doivent également être pris en compte pour apprécier l'existence d'heures supplémentaires, confirmant la portée générale du principe dégagé en 2025.

Par un arrêt du [21 janvier 2026 \(n° 24-22.228\)](#), la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **ne sont pas pris en compte, pour le calcul des vingt-quatre jours ouvrables dont bénéficie le salarié absent pour cause de maladie d'origine non professionnelle pendant la période de référence, les congés payés acquis antérieurement à cette période de référence et reportés faute d'avoir été exercés pendant la période de prise**. Ainsi, les congés acquis lors de périodes antérieures, même reportés, n'entrent pas

dans le calcul du plafond de 24 jours ouvrables.

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que pour calculer les droits à congé lorsqu'il y a eu un arrêt maladie sur plusieurs années de référence, il importe de vérifier que le plafond de 24 jours ouvrables est **atteint sur chacune des années de référence**, le plafond de 24 jours devant s'apprécier pour chaque période de référence d'acquisition.

b/ Liberté d'expression

Par trois arrêts du [14 janvier 2026 \(n° 23-19.947, n° 24-13.778, n° 24-19.583\)](#), la chambre sociale de la Cour de cassation opère une évolution majeure de son contrôle des atteintes portées par l'employeur à la liberté d'expression du salarié. Elle abandonne le contrôle traditionnel de l'abus pour lui substituer un **contrôle de proportionnalité fondé sur une mise en balance des droits en présence**.

Désormais, lorsqu'est invoquée une atteinte à la liberté d'expression, le juge doit confronter ce droit fondamental au droit de l'employeur à la protection de ses intérêts, en appréciant **la nécessité de la mesure litigieuse, son adéquation au but poursuivi et son caractère proportionné**. La Cour de cassation s'aligne ainsi sur la méthode d'analyse de la Cour européenne des droits de l'homme.

Dans un quatrième arrêt rendu le [14 janvier 2026 \(n° 23-17.946\)](#), la Cour de cassation écarte le moyen tiré d'une atteinte à la liberté d'expression pour retenir un manquement à l'**obligation de loyauté**. En l'espèce, une salariée avait été licenciée

pour comportement déloyal après avoir adressé directement au président de l'association un courriel contestant le bien-fondé des déplacements professionnels de sa supérieure hiérarchique, sans avoir, au préalable, échangé avec cette dernière

La Cour approuve l'analyse des juges du fond ayant considéré que l'employeur ne sanctionnait pas le contenu des critiques formulées par la salariée, mais le contournement de la voie hiérarchique, de sorte que **le comportement reproché ne relevait pas de l'exercice de la liberté d'expression, mais constituait un manquement à l'obligation de loyauté.**

c/ Enquête interne

Dans un arrêt du **14 janvier 2026 (n° 24-19.544)**, la Cour de cassation confirme que **l'employeur n'est pas obligé de mener une enquête interne pour justifier un licenciement, en cas de harcèlement sexuel.** En l'espèce, un salarié avait été licencié pour faute grave à la suite de dénonciations de faits de harcèlement et d'agressions sexuels par deux collègues, décision qu'il avait contestée.

Les juges du fond avaient jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, au motif que l'employeur n'avait pas procédé à une enquête interne destinée à corroborer les accusations. La Cour de cassation casse cette décision, affirmant qu'**aucune disposition du Code du travail n'imposait à l'employeur de diligenter une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel.**

d/ Accord de performance collective

Il ressort d'un arrêt du **21 janvier 2026 (n° 24-10.512)** qu'une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés et que **la modification du nombre de jours inclus dans le forfait résultant d'un accord de performance collective constitue une modification du contrat de travail.**

Par cet arrêt inédit, la Cour de cassation affirme qu'un accord de performance collective prévoyant une augmentation de la durée du travail d'un salarié soumis à un forfait annuel en jours, tel que fixé par son contrat de travail en application d'un accord collectif, ne peut lui être imposé en cas de refus de sa part. En l'absence d'acceptation de l'accord de performance collective, le salarié s'expose toutefois à un licenciement prononcé dans les conditions prévues par l'article L. 2254-2 du Code du travail.

e/ Formation professionnelle

Dans un arrêt du **21 janvier 2026 (n° 24-12.972)**, la Cour de cassation rappelle que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'abondement du compte personnel de formation n'est dû que si, sur les six années précédent l'entretien professionnel récapitulatif, le salarié n'a bénéficié ni des entretiens professionnels obligatoires tous les deux ans ni d'au moins une formation autre que celles relevant de l'article L. 6321-2 du Code du travail. Dans cet arrêt, la chambre sociale confirme **le caractère cumulatif de ces deux conditions : dès lors que le salarié a suivi au moins l'une des formations autres que celles relevant de**

l'article L. 6321-2 du code du travail au cours de la période considérée, l'absence d'entretiens professionnels ne suffit pas, à elle seule, à ouvrir droit à l'abondement du compte personnel de formation.

2 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement et transfert de contrat de travail

Le salarié licencié irrégulièrement à l'occasion du transfert de l'entité économique dont il relève peut, soit demander la poursuite de son contrat de travail, soit demander réparation du préjudice résultant de la rupture.

Par cet arrêt du [21 janvier 2026 \(n° 24-21.142\)](#), la Cour de cassation a retenu que, **faute de texte, un tel licenciement ne pouvait être déclaré nul, mais simplement dépourvu de cause réelle et sérieuse.** L'indemnisation en découlant est donc soumise au barème prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail, dit « Barème Macron ».

b/ Licenciement pendant la suspension du contrat de travail

Par cet arrêt du [21 janvier 2026 \(n° 24-22.852\)](#), la Cour de cassation rappelle que **pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat de**

travail que pour **faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.**

Elle précise à ce titre que dans le cas d'une rupture pour faute grave, si l'employeur peut seulement reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté, rien ne lui interdit de se prévaloir de tout manquement aux obligations issues du contrat de travail antérieures à cette suspension.

c/ Convocation à l'entretien préalable

Les modes de convocation à l'entretien préalable au licenciement prévus par le Code du travail, par **lettre recommandée ou par remise en main propre contre décharge**, ne constituent qu'un moyen légal destiné à prévenir toute contestation quant à la date de la convocation.

Dans son arrêt du [21 janvier 2026 \(n° 24-16.240\)](#), la chambre sociale rappelle que la procédure de licenciement est **régulière** dès lors que le salarié a effectivement reçu la convocation et ne conteste pas s'être présenté à l'entretien préalable, **peu important l'absence de signature de l'intéressé sur la décharge que l'employeur lui a remise.**

d/ Transaction

Par un arrêt du [21 janvier 2026 \(n° 24-14.496\)](#), la chambre sociale rappelle que la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas

irrecevables des demandes résultant de la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la transaction, le salarié ne pouvant renoncer, pendant la durée du contrat de travail, et par avance au bénéfice des dispositions protectrices d'ordre public des articles L. 1235-3 et L. 1226-14 du code du travail. Elle en déduit que **le juge, saisi de demandes résultant de la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à une transaction conclue au cours de son exécution, doit prendre en considération l'ensemble des éléments de fait invoqués au soutien de celles-ci, y compris ceux antérieurs à la transaction**. Partant, la renonciation par le salarié à toute action portant sur l'exécution du contrat de travail n'a pas pour effet de rendre irrecevables les demandes fondées sur la rupture du contrat intervenue après la transaction, y compris lorsque ces demandes prennent appui sur des faits antérieurs.

3 – Représentation du personnel

a/ Représentant syndical au comité de groupe

Il résulte d'un arrêt du **14 janvier 2026 (n° 24-15.443)**, que le **représentant syndical au comité de groupe**, lorsqu'il est institué par voie conventionnelle, **bénéficie du statut protecteur**.

Elle retient que ce représentant constitue une institution représentative du personnel « de même nature que le représentant syndical au comité social et économique

prévu par le code du travail », justifiant ainsi que la même protection lui soit appliquée.

b/ Plan de mobilité

Les entreprises d'au moins 50 salariés implantées sur un même site sont tenues d'engager une négociation sur la mobilité domicile-travail des salariés et, à défaut d'accord, d'élaborer **un plan de mobilité unilatéral**.

Par cet arrêt du **14 janvier 2026 (n° 23-22.733)**, la Cour de cassation précise que ce plan de mobilité **relève des thèmes de la consultation récurrente du CSE sur la politique sociale de l'entreprise**, au titre des éléments d'ordre environnemental.

4 – Sécurité sociale

a/ Accidents du travail et maladies professionnelles

Dans un arrêt du **29 janvier 2026 (n° 23-21.742)**, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation clarifie les règles d'imputation financière des maladies professionnelles en présence d'employeurs successifs. Elle rappelle que, pour la tarification AT-MP, les dépenses liées à une maladie professionnelle doivent être inscrites au compte du dernier employeur ayant effectivement exposé le salarié au risque avant la constatation médicale de la pathologie. La Cour énonce néanmoins qu'en ce qui concerne la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie, en cas d'employeurs successifs, la CARSAT peut imputer les conséquences financières de la maladie de la victime sur le compte-

employeur non pas du dernier employeur contractuel mais du dernier employeur exposant la victime au risque. En effet, la phase de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie et la phase de tarification obéissent à des logiques autonomes.

Il ressort d'un arrêt du **29 janvier 2026 (n° 23-19.898)** que lorsque le recours préalable a été adressé à la commission médicale de recours amiable (CMRA) avant le recours contentieux devant la juridiction de sécurité sociale, l'absence de décision de l'organisme de prise en charge, conforme à l'avis de cette commission, au moment où le recours est formé devant la juridiction de sécurité sociale ne fait pas obstacle à la recevabilité de ce recours. Ce, sous réserve qu'une décision, implicite ou explicite, de cet organisme soit intervenue avant que le juge ne statue.

b/ Incapacité

Il ressort d'un arrêt du **29 janvier 2026 (n°23-19.638)**, que les textes applicables en matière de contestation du taux d'incapacité permanente devant la commission médicale de recours amiable (CMRA) n'imposent pas à la commission de mentionner, dans son avis, avoir pris connaissance au préalable des observations formulées par le médecin mandaté par l'employeur dans le délai imparti. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation affirme que d'éventuelles irrégularités affectant l'avis de la CMRA n'ont pas pour effet de rendre inopposable à l'employeur la décision de fixation du taux d'incapacité permanente. En effet, dès lors

que l'employeur conserve la faculté de saisir le juge du contentieux de la sécurité sociale, ces irrégularités ne peuvent être sanctionnées que dans le cadre du recours juridictionnel, et non par une inopposabilité automatique de la décision administrative.

c/ Cotisations de sécurité sociale

- Prescription

Dans un arrêt du **29 janvier 2026 (n° 23-14.671)**, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation précise les limites temporelles de la suspension de la prescription en matière de contrôle URSSAF. Elle retient ainsi que la suspension du délai de prescription des cotisations, contributions et pénalités débute à la réception de la lettre d'observations et prend fin à la date d'envoi de la réponse de l'agent de contrôle aux observations formulées par le cotisant dans le délai de trente jours, prévu par les textes. Partant, la lettre par laquelle l'inspecteur du recouvrement répond, en application de l'article R. 243-59 III du Code de la sécurité sociale, aux observations formulées par le cotisant à la suite de la notification de la lettre d'observations ne constitue pas une nouvelle lettre d'observations. A ce titre, cette lettre n'ouvre pas, au bénéfice du cotisant, une nouvelle période contradictoire au cours de laquelle il peut formuler des observations auxquelles l'agent chargé du contrôle serait tenu de répondre.

- Sanctions en cas de recours au travail dissimulé

Par un arrêt du **29 janvier 2026** ([n° 23-18.747](#)), la Cour de cassation apporte plusieurs précisions relatives à la procédure de redressement mise en œuvre à l'encontre du donneur d'ordre ayant manqué à son obligation de vigilance à l'égard d'un sous-traitant poursuivi pour travail dissimulé.

Elle confirme, d'une part, que le directeur de l'organisme de recouvrement peut valablement déléguer sa signature à un inspecteur du recouvrement dépendant de l'organisme, sans que l'acte notifié au cotisant ait à mentionner l'existence de cette délégation, dès lors qu'elle est établie.

D'autre part, la deuxième chambre civile précise que **l'annulation des réductions ou exonérations de cotisations dont le donneur d'ordre a bénéficié est subordonnée au seul constat du manquement à l'obligation de vigilance et à l'établissement d'un procès-verbal de travail dissimulé à l'encontre du sous-traitant**. Partant, la transmission ou non de ce procès-verbal au procureur de la République est sans incidence sur la régularité de la procédure de redressement de cotisations sociales consécutives à l'annulation des réductions ou exonérations de cotisations sociales.

Enfin, la Cour de cassation énonce que **les majorations de retard afférentes aux cotisations appelées, en exécution de l'annulation des réductions ou exonérations de cotisations dont a bénéficié le donneur d'ordre ayant manqué à son devoir de vigilance, ne courent qu'à compter de la date d'exigibilité du montant de cette sanction**. Cette date est fixée à

l'expiration du délai d'un mois à partir de la notification de la mise en demeure adressée au donneur d'ordre pour la mise en recouvrement des sommes dues. La Cour censure donc les juges du fond qui avaient retenu que lorsque la réduction dont a bénéficié le donneur d'ordre est annulée, ces cotisations redeviennent exigibles à leurs dates d'exigibilité initiale.

d/ Prévoyance

Par un arrêt du **22 janvier 2026** ([n°23-23.043](#)), la deuxième chambre civile précise les conditions dans lesquelles la portabilité des garanties de santé et de prévoyance s'applique en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise employeur. Si l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, d'ordre public, ouvre aux salariés licenciés le droit au maintien gratuit des garanties collectives, ce droit suppose que le contrat liant l'employeur à l'assureur soit toujours en vigueur. La résiliation du contrat met donc fin à la portabilité, y compris lorsqu'elle intervient après les licenciements. Toutefois, la Cour encadre strictement les modalités de cette résiliation. Elle énonce ainsi que **lorsque l'employeur, souscripteur d'un contrat de garanties collectives de protection santé et prévoyance des salariés, est en liquidation judiciaire, la lettre de résiliation, à son échéance, de ce contrat, doit, pour être opposable à la procédure collective, être notifiée par l'assureur au liquidateur**. À défaut, le contrat est réputé non-résilié et les anciens salariés continuent de bénéficier du maintien des garanties.