

Actualité jurisprudentielle

(février 2026)

1 – Exécution du contrat de travail.....	2
a/ Respect de la vie privée	2
b/ Contrat de mission.....	2
c/ Santé et sécurité.....	2
d/ Repos dominical.....	3
2 – Rupture du contrat de travail	3
a/ Nullité du licenciement	3
b/ Licenciement disciplinaire.....	3
c/ Licenciement économique	4
d/ Licenciement irrégulier	4
e/ Rupture conventionnelle	4
f/ Indemnité de préavis	5
3 – Relations collectives.....	5
a/ Négociations obligatoires	5
b/ Désignation des représentants de proximité et du CSSCT	5
c/ Expertise du CSE	6
4 – Sécurité sociale	7
a/ Accidents du travail et maladies professionnelles.....	7
b/ Incapacité permanente.....	7
c/ Contrôle URSSAF	7
d/ Prévoyance.....	7
5 – Contentieux	8

1 – Exécution du contrat de travail

a/ Respect de la vie privée

Par un arrêt du **11 février 2026** ([n° 24-18.087](#)), la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit **respecter le droit à la vie privée de ses salariés**, lequel englobe la **protection de leur domicile**. En l'espèce, une salariée reprochait à son employeur d'avoir transmis à un syndicat un courrier qu'elle avait adressé à la direction des ressources humaines et qui mentionnait son adresse personnelle. La cour d'appel avait rejeté sa demande, estimant que cette divulgation ne constituait pas une atteinte à la vie privée. La Cour de cassation censure cette décision et juge que la **communication de l'adresse personnelle d'une salariée sans son accord constitue une atteinte à sa vie privée, ouvrant droit à réparation sans que la salariée ait à démontrer l'existence d'un préjudice**.

b/ Contrat de mission

Il ressort d'un arrêt du **18 février 2026** ([n° 24-21.575](#)), que **la clause de souplesse insérée dans un contrat de mission ne dispense pas l'employeur du respect strict des règles de renouvellement**. Par conséquent, pour écarter tout risque de requalification, le renouvellement doit être **prévu dans le contrat initial ou faire l'objet d'un avenant** soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Par un second arrêt du **18 février 2026** ([n°24-16.234](#)), la Cour de cassation affirme que **la sanction de requalification en CDI prévue en cas de recours irrégulier à l'intérim ne s'étend pas aux périodes de mise à disposition par l'intermédiaire d'un groupement d'employeurs**. Le salarié ne peut donc invoquer la requalification que pour les missions effectuées via l'entreprise de travail temporaire.

c/ Santé et sécurité

- **Prêt de main-d'œuvre**

Dans un arrêt du **18 février 2026** ([n°24-14.172](#)), la Cour rappelle qu'en cas de prêt de main-d'œuvre, **l'entreprise prêteuse demeure l'employeur du salarié et est tenue des obligations légales et conventionnelles attachées au contrat de travail en matière de rémunération et de santé et sécurité du salarié, peu important que celui-ci exécute sa prestation au sein d'une entreprise utilisatrice à l'étranger**. A ce titre, la conclusion d'un contrat local avec l'entreprise d'accueil ne fait pas obstacle à l'application des règles régissant la relation avec l'employeur d'origine. Dès lors, des manquements de l'entreprise prêteuse tenant notamment au dépassement important de la durée du travail et à l'absence de respect de l'obligation de sécurité peuvent justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il appartient alors à l'entreprise prêteuse de se retourner

contre l'entreprise utilisatrice si une faute a été commise par cette dernière.

d/ Repos dominical

Par un arrêt du **4 février 2026** ([n°24-17.033](#)), la Cour retient qu'**une nouvelle répartition du travail ayant pour effet de priver un salarié du repos dominical constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié**. En l'espèce, un salarié bénéficiant du repos dominical s'est vu notifier de nouveaux horaires impliquant d'assurer un service le dimanche matin, qu'il a refusés. La Cour d'appel a validé le licenciement, retenant que le salarié ne démontrait pas que le changement d'horaire avait pour lui des conséquences excessives, notamment sur sa vie privée, ou était incompatible avec des obligations familiales impérieuses. Ces éléments sont indifférents pour la Cour de cassation, pour laquelle le changement d'horaires, en ce qu'il prive le salarié de son repos dominical, supposait l'accord exprès du salarié.

2 – Rupture du contrat de travail

a/ Nullité du licenciement

Par un arrêt du **28 janvier 2026** ([n° 24-21.881](#)), la Cour de cassation a retenu que **dès lors que les propos du salarié, bien que directs, fermes et clairs, n'étaient pas diffamatoires, insultants, injurieux ou irrespectueux, et qu'ils ne constituaient pas**

des menaces de nuire tant à la société qu'à la personne du dirigeant, mais traduisaient seulement sa volonté de s'assurer ne pas se rendre complice d'opérations comptables qui pourraient être constitutives de fraudes fiscales, la rupture de son contrat de travail sans indemnités portait une **atteinte disproportionnée à sa liberté d'expression**. Le licenciement est ainsi atteint de nullité.

Par un autre arrêt du **11 février 2026** ([n°24-21.512](#)), la Cour de cassation a approuvé les juges du fond d'avoir relevé, à propos d'une salariée licenciée pour insuffisance professionnelle, qu'**un tel licenciement ne relevait pas de la liberté d'expression**, dès lors que la lettre de licenciement, motivée par une insuffisance professionnelle et un refus d'assurer sa prestation de travail, ne contenait **aucun grief tiré de l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression**, mais lui reprochait, entre autres, **un comportement dilettante et désinvolte et une absence d'investissement professionnel**. La Cour considère par ailleurs que **le rappel du vif mécontentement exprimé par la salariée à l'annonce des mesures salariales et les propos tenus lors de l'entretien préalable n'étaient qu'une des manifestations de son état d'esprit et de son refus de s'investir dans l'exercice de ses fonctions**.

b/ Licenciement disciplinaire

Par un arrêt du **28 janvier 2026** ([n° 24-16.027](#)), la Cour de cassation a jugé que le manquement du salarié à ses **obligations contractuelles d'exclusivité et de secret**

professionnel, et plus généralement, à l'obligation de loyauté, est de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constitue une **faute grave**.

c/ Licenciement économique

Par un arrêt du **28 janvier 2026** ([n° 24-18.019](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation a retenu que la **proposition d'emploi faite à un salarié en exécution par l'employeur de son obligation de reclassement** en vue d'éviter le licenciement résultant de la suppression d'un emploi **n'est pas soumise à la procédure prévue par l'article L.1222-6 du Code du travail**.

Par un arrêt du **11 février 2026** ([n° 24-18.886](#)), la Cour rappelle que le **groupe utilisé comme périmètre pour rechercher à reclasser un salarié en cas de licenciement pour motif économique s'entend de l'ensemble constitué par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle au sens des dispositions du Code de commerce**. En l'espèce, ayant relevé que le dirigeant de la société employeur, dont il était l'actionnaire majoritaire, détenait également 70 % du capital d'une autre société qu'il présidait, et que le salarié exerçait d'ailleurs des fonctions dans ces deux structures, il en résultait que les conditions du contrôle effectif prévues par l'article L. 233-3, I du Code de commerce **étaient réunies**. La cour d'appel ne pouvait dès lors exclure l'existence d'un groupe et limiter la recherche de reclassement à la seule société employeur.

Dans un arrêt du **11 février 2026** ([n° 497016](#)), le Conseil d'État précise que la **notion de menace sur la compétitivité**, susceptible de justifier l'autorisation du licenciement économique d'un salarié protégé, **peut résulter non seulement d'une dégradation prévisible de la position concurrentielle de l'entreprise, mais également de la dégradation du secteur d'activité dans lequel elle intervient**.

Par un second arrêt du **11 février 2026** ([n° 24-14.390](#)), la Cour de cassation rappelle que l'**appréciation de la baisse du chiffre d'affaires ne peut résulter d'une comparaison entre deux exercices annuels complets**. Le juge doit comparer la période contemporaine de la rupture avec la même période de l'année précédente, **en tenant compte du nombre de trimestres consécutifs exigé par la loi selon l'effectif de l'entreprise**.

d/ Licenciement irrégulier

Il résulte de cet arrêt du **11 février 2026** ([n° 24-12.986](#)) que l'**irrégularité dans la mise en œuvre d'une procédure conventionnelle préalable au licenciement**, tenant en l'espèce à la composition irrégulière du conseil de discipline, **n'affecte pas la cause réelle et sérieuse du licenciement**. Conformément à l'article L.1235-2 du Code du travail, une telle irrégularité constitue une simple **irrégularité de procédure**, ouvrant droit uniquement à une **indemnité maximale d'un mois de salaire**.

e/ Rupture conventionnelle

Par un arrêt du **4 février 2026** ([n°24-19.433](#)), la Cour de cassation rappelle qu'une transaction conclue entre un salarié et son employeur après l'homologation d'une rupture conventionnelle n'est valable que si elle vise à régler un différend relatif à l'exécution du contrat de travail et portant sur des éléments qui ne figurent pas dans la convention de rupture. La Cour en déduit **qu'une transaction ne peut pas être opposée à la demande de paiement du complément d'indemnité de rupture conventionnelle.** En l'espèce, après l'homologation d'une rupture conventionnelle, **les parties avaient signé une transaction par laquelle le salarié reconnaissait notamment avoir été recruté sans reprise d'ancienneté et renonçait à toute action en contrepartie du versement d'une indemnité forfaitaire.** Ayant néanmoins saisi la juridiction prud'homale pour obtenir un complément d'indemnité de rupture conventionnelle en invoquant une reprise d'ancienneté, l'employeur lui opposait la transaction. La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a jugé que cette transaction ne pouvait faire obstacle à la demande du salarié dès lors qu'elle portait sur un élément inhérent à la rupture du contrat et non à son exécution.

f/ Indemnité de préavis

Par un arrêt du **4 février 2026** ([n°24-19.418](#)), la chambre sociale précise que dans l'hypothèse d'un **licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et impossibilité de reclassement, ou en présence d'une mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un**

emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, le préavis n'est pas exécuté, et cette inexécution ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. Elle casse donc l'arrêt qui avait retenu la validité du licenciement prononcé pour inaptitude d'origine non-professionnelle et condamné l'employeur à verser une indemnité compensatrice de préavis à la salariée.

3 – Relations collectives

a/ Négociations obligatoires

Il résulte d'un arrêt du **19 février 2026** ([n° 23-20.103](#)), que **l'employeur ne peut se prévaloir de sa propre carence dans l'organisation des élections professionnelles pour échapper à ses obligations en matière de négociation annuelle obligatoire et conserver le bénéfice de la « Réduction Fillon ».**Le redressement est par conséquent justifié, lorsque l'employeur, bien qu'y étant légalement tenu, **n'accomplit pas les diligences nécessaires à l'organisation des élections professionnelles** permettant la désignation de délégués syndicaux.

b/ Désignation des représentants de proximité et du CSSCT

Par un arrêt du **11 février 2026** ([n° 24-60.197](#)), la Cour de cassation déclare que la **contestation de la désignation des représentants de proximité et des membres**

de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), désignés par le CSE parmi ses membres pour une durée correspondant à celle du mandat des élus, **doit être portée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête**. Les parties sont ainsi dispensées de constituer avocat. Elle précise par ailleurs **qu'il en va de même de la contestation de la désignation des membres des commissions supplémentaires du CSE**, qu'ils soient membres du comité ou désignés par celui-ci, dès lors que leur mandat prend fin en même temps que celui des membres élus.

Dans ce second arrêt du **11 février 2026** ([n°24-16.408](#)), la Cour de cassation précise qu'un accord collectif ne peut pas imposer une répartition des sièges de la CSSCT entre organisations syndicales en fonction de leurs résultats électoraux. En effet, le Code du travail prévoit que la désignation des membres de la CSSCT **résulte exclusivement d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents**. Dès lors, une clause conventionnelle prévoyant l'attribution d'un siège à chaque organisation syndicale représentée au CSE selon l'ordre de représentativité ne peut être interprétée comme imposant une désignation proportionnelle.

c/ Expertise du CSE

Par un arrêt du **11 février dernier** ([n° 24-19.826](#)), la Cour précise que **les missions d'expertise confiées par le comité social et économique** relevant de la compétence d'un expert-comptable **doivent être**

réalisées sous la responsabilité d'un expert-comptable diplômé. En outre, les missions confiées à la société d'expertise comptable doivent être assorties de **la signature personnelle de l'expert-comptable chargé de la mission d'expertise**. En l'espèce, le comité social et économique avait décidé de recourir à une expertise sur la situation économique et financière d'une part, et sur la politique sociale de l'entreprise d'une autre. Or, la lettre de mission adressée à l'employeur ne désignait aucun expert-comptable chargé de la mission et le rapport final, bien qu'évoquant le nom d'un expert-comptable au sein du cabinet, n'était pas signé par celui-ci. La Cour en déduit qu'il n'était pas établi que l'expertise avait été exécutée sous la supervision effective de l'expert-comptable, ce dont la cour d'appel pouvait déduire que le rapport d'expertise devait être annulé. Le cabinet d'expertise comptable devait en conséquence restituer l'acompte perçu pour l'expertise et ne pouvait prétendre au paiement du solde de ses honoraires par l'employeur.

La Cour de cassation rappelle, par cet arrêt du **11 février 2026** ([n°24-20.999](#)), que le comité social et économique qui décide de recourir à une expertise **doit préciser, dans sa délibération, le fondement juridique et l'objet de celle-ci**. En l'absence de telles précisions, il n'est pas possible de déterminer si l'expertise relève d'un dispositif légal financé par l'employeur ou d'une expertise libre financée par le CSE. **Dès lors, l'employeur est recevable à contester la délibération décidant du recours à l'expertise.**

4 – Sécurité sociale

a/ Accidents du travail et maladies professionnelles

Dans un arrêt du **19 février 2026** ([n° 24-10.126](#)), la Cour de cassation rappelle que l'employeur, au soutien de son action aux fins d'inopposabilité de la décision de prise en charge d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'une rechute au titre de la législation professionnelle, ne **peut invoquer que l'absence de caractère professionnel de l'événement ou une irrégularité de la procédure d'instruction imputable à la caisse**. En conséquence, le **défaut de transmission par le médecin-conseil d'un questionnaire médical à la victime**, en présence de réserves motivées de l'employeur, **n'entraîne pas en lui-même l'inopposabilité de la décision** de prise en charge à l'égard de ce dernier.

Il résulte d'un second arrêt du **19 février 2026** ([n°24-10.805](#)), que l'employeur peut, devant la juridiction de sécurité sociale, **invoquer des moyens nouveaux qui n'auraient pas été soulevés devant la Commission de Recours Amiable (CRA)**, dès lors qu'ils concernent la même décision de prise qu'initialement contestée.

b/ Incapacité permanente

Dans un arrêt du **19 février 2026** ([n°23-16.705](#)), la Cour rappelle qu'en cas de contestation relative à l'état d'incapacité permanente de travail de la victime, il appartient au juge saisi par l'employeur de fixer le taux d'incapacité permanente à

partir des éléments médicaux et médico-sociaux produits aux débats, dans la limite du taux initialement retenu par la caisse et régulièrement notifié à l'employeur. Elle énonce par ailleurs que **la rente versée à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui répare, sur une base forfaitaire, les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité permanente qui subsiste le jour de la consolidation, doit être calculée en tenant compte du taux d'incapacité permanente fixé en considération de l'ensemble des éléments y concourant** mentionnés à l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale.

c/ Contrôle URSSAF

Par cet arrêt du **19 février 2026**, la Cour de cassation affirme que la **suspension du délai de prescription** des cotisations sociales prévue par l'article L. 244-3 du code de la sécurité sociale **s'applique pendant toute la période contradictoire**, laquelle correspond aux échanges entre le cotisant et l'agent de contrôle. Cette période **débute à la réception de la lettre d'observations et s'achève soit à l'expiration du délai de réponse du cotisant, soit, si celui-ci formule des observations, à la date d'envoi de la réponse de l'inspecteur**.

d/ Prévoyance

Dans un arrêt du **11 février 2026** ([n°23-23.034](#)), la Cour de cassation décide que **la référence dans un protocole transactionnel à un régime de retraite supplémentaire institué par engagement unilatéral de**

l'employeur n'a pas pour effet, à elle seule, de contractualiser le droit à la prestation correspondante. En l'espèce, un cadre dirigeant licencié pour motif économique avait conclu avec son employeur une transaction précisant qu'il demeurerait « éligible » au régime de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise. Postérieurement, l'employeur a dénoncé ce régime avant que l'intéressé ne liquide ses droits à la retraite. La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a jugé que **la transaction n'avait contractualisé que le maintien de l'éligibilité du salarié au dispositif, subordonné au respect des conditions prévues par le règlement du régime, et non un droit acquis au versement de la rente.** Dès lors que ce régime, qualifié par la Cour de régime à prestations définies et non garanties constituait un engagement unilatéral à durée indéterminée susceptible d'être dénoncé, la dénonciation opérée par l'employeur était opposable au salarié.

5 – Contentieux

- **Prescription**

Par un arrêt du **18 février 2026** ([n°24-18.815](#)), la Cour de cassation considère que l'action en requalification du contrat de travail de VRP en contrat de travail de droit commun relève de la prescription biennale, et que le point de départ du délai de prescription applicable à cette action est la date à laquelle la relation contractuelle a cessé. S'agissant de la demande de dommages et intérêts pour **dépassement des durées maximales de travail**, la Cour de cassation retient que la prescription biennale trouve à s'appliquer et que **le point**

de départ de ce délai de prescription est la date à laquelle la durée maximale de travail a été dépassée.

- **Prétentions nouvelles**

Dans un arrêt du **11 février 2026** ([n°24-13.061](#)) la chambre sociale rappelle que les parties doivent présenter, à peine d'irrecevabilité relevée d'office l'ensemble de leurs prétentions sur le fond dès leurs premières conclusions d'appel. Néanmoins, demeurent recevables les questions nées, postérieurement aux premières conclusions, de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait. La Cour énonce que **l'arrêt du 13 septembre 2023 ayant décidé que les salariés avait acquis des droits à congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle ne constituait pas la survenance ou la révélation d'un fait rendant recevables de nouvelles prétentions**, cet arrêt ne modifiant pas les données juridiques du litige telles qu'elles résultaient du droit de l'Union Européenne.

- **Point de départ du délai de recours**

Par ce dernier arrêt du **11 février 2026** ([n°24-60.206](#)), la Cour de cassation rappelle que **lorsque la contestation est adressée au greffe du tribunal judiciaire par lettre recommandée avec accusé de réception, la date à prendre en compte pour apprécier le respect du délai de recours est celle de l'expédition de la lettre**, et non celle de sa réception par le greffe.