

HOICHE

A V O C A T S

Lettre d'information — 07.10.2026

DROIT SOCIAL

Temps de lecture : 10 minutes

Actualités jurisprudentielles



Le non-respect des préconisations du médecin du travail cause nécessairement un préjudice au salarié

**Cass. soc., 9
septembre 2026, n°
25-11.901**

La Cour de cassation complète sa jurisprudence sur le préjudice nécessaire et juge désormais que le seul non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ouvre droit à réparation, dès lors que cette méconnaissance porte « nécessairement » atteinte à la sécurité et à la santé du salarié.

En l'espèce, la salariée d'une station-service avait fait l'objet de préconisations médicales lui interdisant notamment de travailler à l'extérieur sur la piste. Elle reprochait à son employeur de l'avoir néanmoins affectée à des travaux sur la piste et sollicitait, à ce titre, le versement de dommages intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

La cour d'appel avait rejeté sa demande au motif que la salariée ne justifiait d'aucune conséquence de ce manquement sur son état de santé.

La Cour de cassation censure cette décision : le seul fait, pour l'employeur, de ne pas respecter les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste préconisées par le médecin du travail entraîne nécessairement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié et ouvre droit, de ce seul fait, à réparation.

Cet arrêt opère ainsi un revirement par rapport à la jurisprudence antérieure, selon laquelle l'existence et l'évaluation du préjudice résultant du non-respect des préconisations du médecin du travail relevaient de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-13.470).

Il est donc nécessaire d'appliquer effectivement les préconisations faites par la médecine du travail, faute de quoi le salarié pourrait solliciter l'octroi de dommages intérêts de manière automatique.

La présence d'un fichier appartenant à un concurrent sur l'ordinateur professionnel d'un salarié constitue un acte de concurrence déloyale

**Cass. com., 2
septembre 2026, n°
25-12.718**

En l'espèce, un salarié avait démissionné avant de rejoindre une nouvelle entreprise. Soupçonnant plusieurs manquements, l'ancien employeur avait obtenu du président du Tribunal de commerce, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, la désignation d'un commissaire de justice, afin de rechercher dans les locaux de la nouvelle société des documents lui appartenant. Lors de ces opérations, les coordonnées de clients ainsi que des modèles d'offres de prix appartenant à l'ancien employeur avaient été découverts sur l'ordinateur professionnel du salarié.

L'ancien employeur avait alors assigné la nouvelle société devant le Tribunal de commerce afin d'obtenir des dommages intérêts pour concurrence déloyale, en

invoquant le détournement de clientèle et la détention d'informations confidentielles.

La cour d'appel avait rejeté cette demande, considérant que, si la détention des informations litigieuses était établie, leur appropriation par le nouvel employeur ne l'était pas. La société contestait en effet avoir eu connaissance du fait que le salarié détenait ces documents.

La chambre commerciale de la Cour de cassation censure ce raisonnement et rappelle que l'appropriation d'informations confidentielles appartenant à un employeur concurrent et apportées par un ancien salarié constitue un acte de concurrence déloyale.

Elle précise que la seule présence, sur l'ordinateur professionnel du salarié, d'informations confidentielles appartenant à son ancien employeur suffit à caractériser leur appropriation par le nouvel employeur. Il n'est donc pas nécessaire d'établir que la société les a effectivement consultées, utilisées ou exploitées.

Licenciement en raison d'absences pour maladie : l'absence de justification de la désorganisation de l'entreprise par l'employeur ne suffit pas, à elle seule, à établir l'existence d'une discrimination

**Cass. soc., 9
septembre 2026, n°
25-14.356**

Dans cette affaire, une salariée avait été placée en arrêt de travail à plusieurs reprises et son dernier arrêt s'était prolongé jusqu'à la fin de la relation contractuelle. La lettre de licenciement mentionnait la désorganisation de l'entreprise résultant de ses absences prolongées et répétées ainsi que la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.

Considérant que son licenciement était motivé par son état de santé, la salariée avait saisi le conseil de prud'hommes. La cour d'appel avait retenu l'existence d'une discrimination et prononcé la nullité du licenciement, relevant que l'employeur ne démontrait ni la désorganisation de l'entreprise imputable à l'absence prolongée de la salariée ni la réalité de son remplacement définitif.

La société avait formé un pourvoi en cassation. Elle soutenait que le licenciement reposait sur la situation objective de l'entreprise et non sur l'état de santé de la salariée, de sorte qu'il ne pouvait être qualifié de discriminatoire.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure le raisonnement de la cour d'appel. Elle rappelle qu'un licenciement motivé par la désorganisation de l'entreprise causée par les absences répétées ou l'absence prolongée d'un salarié, lorsque cette situation rend nécessaire son remplacement définitif, ne constitue pas, à lui seul, un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

La Cour précise également que le défaut de justification, par l'employeur, de la désorganisation de l'entreprise et du remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable n'a pas pour effet de rendre le licenciement nul.

Dans une telle situation, le licenciement est donc seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse et non entaché de nullité.

Convention collective applicable : l'appartenance à une chaîne économique intégrée n'est pas déterminante

**Cass. soc., 9
septembre 2026, n°
25-14.690**

La Cour de cassation confirme qu'une société juridiquement distincte qui exerce principalement, pour le compte d'autres sociétés du groupe, des prestations de stockage, de préparation et d'expédition de marchandises relève de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport. Cette qualification demeure valable même lorsque ces prestations s'intègrent dans le processus de vente à distance d'un groupe de commerce en ligne.

La Cour considère que l'activité concernée était distincte et autonome de l'activité de vente exercée sur le site web. Le fait que la société intervienne exclusivement pour des sociétés du groupe, selon leurs instructions, ou que ses opérations participent au parcours de vente en ligne, ne suffit pas à la rattacher à la convention collective du commerce à distance et du E-commerce.

La solution consacre ainsi une appréciation fondée sur l'activité propre de l'employeur, la nature des prestations effectivement réalisées et leur autonomie juridique et fonctionnelle, plutôt que sur la finalité économique globale du groupe ou sur l'existence d'une chaîne d'activité intégrée.

La détermination de la convention collective nationale applicable dépend donc uniquement de l'activité principale de l'entreprise concernée dès lors que celle-ci est distincte et autonome de l'activité du groupe auquel appartient la société en question.

Congés payés et arrêt maladie d'origine non professionnelle : la Cour de cassation précise les règles de prescription et de rétroactivité

**Cass. soc., 16
septembre 2026, n°
25-12.609, n° 25-
15.456 et n° 25-14.826**

Par trois arrêts rendus le 16 septembre 2026, la Cour de cassation apporte d'importantes précisions sur le régime des congés payés acquis pendant un arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle.

Elle rappelle que l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés constitue une action en paiement d'une créance salariale, soumise à la prescription triennale. Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de l'intégralité de ses congés, le délai de prescription court à compter de la rupture du contrat, et non à compter de la remise du solde de tout compte ou de la reconnaissance législative ultérieure des droits concernés.

La Cour précise toutefois que, lorsque l'action a été engagée dans le délai de trois ans suivant la rupture, le salarié peut solliciter le paiement d'une indemnité compensatrice correspondant aux congés acquis rétroactivement depuis le 1er décembre 2009, sous réserve du respect des règles applicables au report des congés et de l'expiration de la période de report.

Dans la première affaire, un salarié avait été placé en arrêt maladie du 13 février 2016 au 9 juillet 2018, date de son licenciement. Il avait saisi la juridiction prud'homale le 12 juillet 2021 afin d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice correspondant aux congés acquis pendant son arrêt de travail.

La cour d'appel avait écarté la prescription. Elle avait retenu que le délai n'avait commencé à courir qu'à compter de la remise du reçu pour solde de tout compte, le 17 juillet 2018, dès lors que le salarié n'avait pas été informé auparavant de ses droits à congés payés ou des possibilités de report.

Cette analyse est censurée. La Cour de cassation juge que *« le délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congé payé [...] court à compter de cette rupture »*. Elle en déduit que l'action engagée le 12 juillet 2021, soit plus de trois ans après le licenciement intervenu le 9 juillet 2018, était prescrite.

La remise du solde de tout compte ne constitue donc pas le point de départ de la prescription. Elle ne peut pas davantage proroger le délai lorsque la rupture du contrat est déjà intervenue.

La Cour rappelle par ailleurs que l'obligation pesant sur l'employeur de prendre les mesures propres à assurer l'exercice effectif du droit aux congés payés ne modifie pas le point de départ de la prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice due à la rupture. En cas de manquement de l'employeur, les droits sont reportés lorsque la relation de travail se poursuit ou convertis en indemnité compensatrice lorsque le contrat est rompu.

La deuxième affaire concernait un salarié placé en arrêt maladie du 1er août au 3 septembre 2018, date de prise d'effet d'une rupture conventionnelle. Il avait saisi le conseil de prud'hommes le 27 mars 2024 afin d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié soutenait que le délai de prescription ne pouvait avoir commencé à courir avant la loi du 22 avril 2024,

cette loi ayant reconnu rétroactivement les droits à congés payés acquis pendant les arrêts maladie non professionnelle.

La Cour de cassation rejette cet argument. Elle rappelle que la nature de la créance détermine la durée de la prescription. L'indemnité compensatrice de congés payés étant une créance salariale, l'action demeure soumise au délai de trois ans prévu par l'article L. 3245-1 du code du travail. Ce délai court donc à compter de la rupture intervenue le 3 septembre 2018.

La reconnaissance rétroactive du droit à congés payés par la loi du 22 avril 2024 ne permet ainsi pas de faire renaître une action déjà prescrite. La Cour précise également que le délai de forclusion de deux ans prévu par cette loi concerne les actions tendant à l'octroi de jours de congé pour les salariés en poste. Il ne s'applique pas à l'action en paiement d'une indemnité compensatrice consécutive à la rupture du contrat.

En conséquence, une action introduite plus de trois ans après la rupture est irrecevable, même lorsque les droits à congés invoqués ont été reconnus rétroactivement par le législateur.

Enfin, la troisième affaire apporte une précision complémentaire importante.

Une salariée licenciée le 18 juin 2021 avait saisi la juridiction prud'homale le 17 juin 2024 afin d'obtenir une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à une période comprise entre juin 2011 et le 31 mai 2018.

Le conseil de prud'hommes avait considéré que seuls les congés correspondant aux trois années précédant la rupture pouvaient être pris en compte. La Cour de cassation casse ce raisonnement.

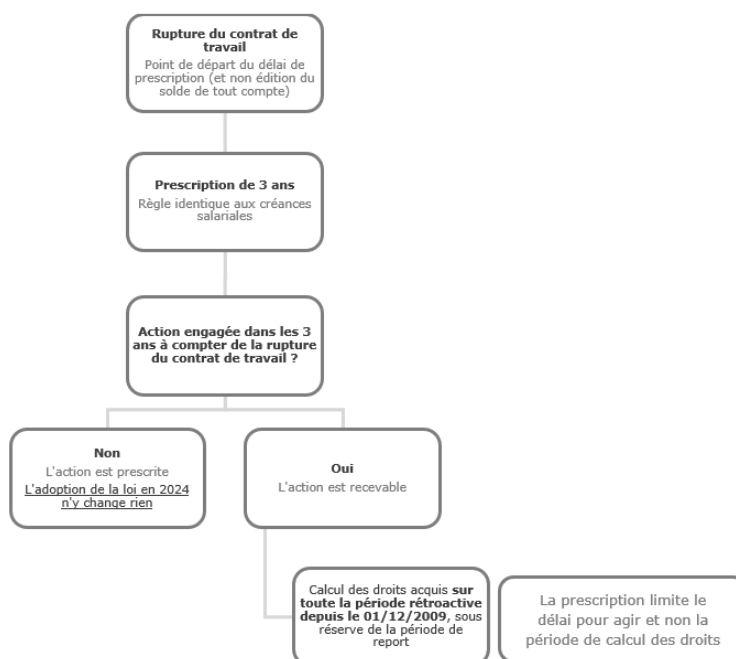
Elle rappelle que l'action en paiement demeure soumise à la prescription triennale et que le délai court à compter de la rupture. Toutefois, dès lors que l'action a été introduite dans ce délai, le salarié peut solliciter une indemnité compensatrice au titre des congés acquis depuis le 1er décembre 2009, conformément au régime rétroactif institué par la loi du 22 avril 2024.

La Cour juge ainsi que le salarié qui a acquis des congés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle « a droit à une indemnité compensatrice de congé payé au titre des congés payés acquis depuis le 1er décembre 2009 et reportés » dans les conditions

prévues par le code du travail, sous réserve de l'expiration de la période de report.

La prescription limite donc la période pendant laquelle l'action peut être engagée, mais elle ne réduit pas nécessairement, lorsque l'action est recevable, la période au titre de laquelle les droits peuvent être calculés.

Pour les employeurs, l'enjeu est donc de vérifier, pour chaque rupture intervenue depuis le 1er décembre 2009, si une action demeure susceptible d'être engagée ou si elle est déjà prescrite. Lorsque le délai n'est pas expiré, le calcul doit être effectué sur l'ensemble de la période rétroactive pertinente et non sur les seules trois années précédant la rupture.



Avantage conventionnel réservé aux cadres : c'est au salarié de démontrer l'arbitraire

**Cass. soc., 16
septembre 2026, n°
24-21.567**

La Cour de cassation rappelle que les différences de traitement instituées par une convention ou un accord collectif entre plusieurs catégories professionnelles sont, par principe, présumées justifiées. Le salarié qui entend contester une telle distinction doit établir qu'elle repose sur des considérations étrangères à la nature professionnelle des catégories concernées.

La Haute juridiction applique ce principe à une convention collective nationale autorisant les cadres à bénéficier d'une indemnité de licenciement même lorsque leur licenciement repose sur une faute grave. Ce droit n'est en revanche pas

reconnu aux salariés ne relevant pas de la catégorie des cadres.

Le litige concernait un conducteur employé par une entreprise soumise à la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs. Après avoir été licencié pour faute grave, ce salarié, qui n'avait pas le statut de cadre, a demandé le paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement accordée aux cadres placés dans une situation similaire.

Il soutenait que la différence de traitement résultant de la convention collective n'était pas justifiée. Selon lui, ni les responsabilités assumées par les cadres, ni les modalités d'exercice de leurs fonctions, ni leur prétendue exposition à un risque plus important de commettre une faute grave ne permettaient de réserver cette indemnité à cette seule catégorie.

Pour étayer sa demande, le salarié se prévalait d'un précédent arrêt rendu par la Cour de cassation au sujet de la même convention collective. Dans cette décision de 2014, la Haute juridiction avait censuré la disposition qui réservait aux cadres le bénéfice de l'indemnité de licenciement en cas de faute grave.

Cette solution reposait sur l'état de la jurisprudence applicable à cette époque. Selon cette approche, une différence de traitement fondée sur l'appartenance à une catégorie professionnelle pouvait être admise lorsqu'elle reposait sur une raison objective et pertinente. La distinction devait alors tenir compte des caractéristiques propres à la situation des salariés concernés, notamment de leurs conditions d'exercice, de leurs perspectives d'évolution professionnelle ou de leurs modalités de rémunération.

La cour d'appel accueille l'argumentation du salarié et lui accorde l'indemnité réclamée. Elle estime que la différence instaurée entre les cadres et les non cadres en matière d'indemnisation du licenciement pour faute grave ne repose pas sur une considération professionnelle suffisamment pertinente.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel. Elle rappelle que les différences de traitement entre catégories professionnelles prévues par une convention ou un accord collectif négocié et signé par des organisations syndicales représentatives sont présumées conformes au principe d'égalité de traitement.

Le salarié qui entend remettre en cause une telle différence doit donc démontrer qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle. Lorsque la distinction trouve son origine dans un texte conventionnel, il n'appartient pas en premier lieu à l'employeur ou aux partenaires sociaux d'en établir la justification. La charge de démontrer de la preuve repose sur celui qui la conteste.

La Cour considère ensuite que la différence tenant au maintien, pour les cadres, d'un droit à indemnité de licenciement en cas de faute grave présente bien un lien avec des considérations professionnelles. Le statut et l'appartenance à une catégorie déterminée rattachent en effet cette mesure aux conditions d'emploi et de rémunération propres aux salariés concernés.

Un salarié non cadre licencié pour faute grave ne peut donc obtenir, sur le fondement du principe d'égalité de traitement, l'indemnité conventionnelle prévue pour les cadres.

L'arrêt du 16 septembre 2026 s'inscrit dans une série de décisions rendues depuis 2015. La Cour de cassation a déjà jugé que la présomption de justification pouvait couvrir une durée de préavis plus longue ainsi qu'une indemnité de licenciement plus favorable accordées aux cadres.

La décision confirme ainsi l'orientation jurisprudentielle adoptée.

L'arrêt confirme que les différences de traitement entre cadres et non cadres prévues par un accord collectif bénéficient d'une présomption de validité. Le salarié qui souhaite les contester doit donc démontrer non seulement l'existence d'une différence entre catégories, mais également l'absence de tout lien entre la mesure contestée et les caractéristiques ou les conditions d'emploi propres aux salariés concernés.

Actualités légales et réglementaires



Mise à jour du guide DGT relatif aux salariés protégés

Guide relatif aux décisions administrative en matière de rupture ou transfert du contrat de travail des salariés protégés, Publié le 11/10/2019, Mis à jour le 27/08/2019

La Direction générale du travail a publié la nouvelle version du guide relatif aux décisions administratives concernant la rupture ou le transfert du contrat de travail des salariés protégés. Elle remplace celle publiée en octobre 2019 et intègre les évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis cette date. Sans constituer une norme autonome ni créer de nouvelles obligations pour les employeurs, elle formalise la doctrine administrative susceptible d'être appliquée par l'inspection du travail.

La refonte du guide ne modifie donc le régime juridique applicable aux salariés protégés mais précise toutefois la position de l'administration sur plusieurs difficultés pratiques majeures, notamment la recevabilité des preuves, la distinction entre les faits professionnels, ceux liés au mandat et ceux relevant de la vie personnelle, la qualification du motif de rupture, le respect des procédures internes et l'actualisation des recherches de reclassement (licenciement économique et inaptitude).

Dépassement de la durée maximale hebdomadaire et horaires individualisés : le délai de réponse de l'administration est fixé à trente jours

Décret n° 2026-775, 13 août 2026, portant clarification de

Le décret du 13 août 2026 réduit à trente jours le délai dont dispose l'administration pour se prononcer sur deux demandes de l'employeur en matière de durée du travail :

certaines procédures de dérogation à la durée du travail

l'autorisation de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail et l'autorisation de recourir aux horaires individualisés. Avant, ce délai était de deux mois.

Ce délai de trente jours court à compter de la réception de la demande de l'employeur.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur depuis le 16 août 2026.

Annonces et publications



Conseil de prud'hommes : une saisine simplifiée à compter du 1^{er} octobre 2026

Décret n° 2026-683, 27 juillet 2026, portant diverses mesures de simplification procédurale

À compter du 1er octobre 2026, les pièces ne devront plus être jointes à la requête prud'homale, mais devront toujours être recensées dans un bordereau et communiquées ultérieurement au défendeur. La requête devra néanmoins rester précise et comporter le dernier bulletin de salaire ou un document permettant d'identifier l'activité de l'employeur.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboisarmine@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

Ophélie Tessier

Juriste – Droit social
tessier@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)