

À la Une

Licenciement économique : l'actualisation de la liste des postes de reclassement doit parvenir à chaque salarié, y compris celui dispensé d'activité



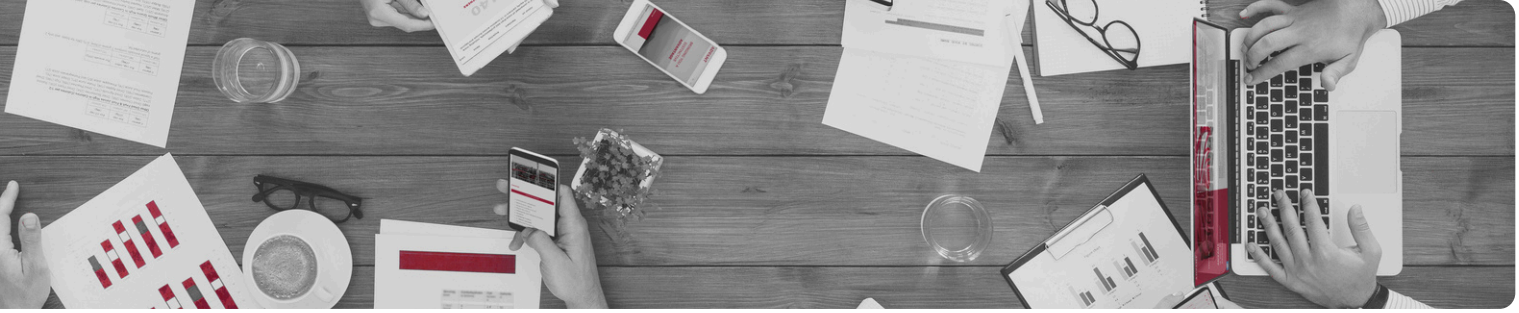
Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2026, n° 25-14.863

Avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher le reclassement du salarié et poursuivre cette recherche jusqu'à la notification de la rupture (Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 10-23.703), y compris lorsque l'intéressé a refusé une modification de son contrat de travail pour motif économique (Cass. soc., 25 novembre 2009, n° 08-42.755).

Depuis la réforme intervenue en 2017, l'employeur peut au choix adresser à chaque salarié des offres personnalisées ou diffuser à l'ensemble des salariés une liste des postes disponibles (article L. 1233-4 du Code du travail). Dans ce second cas, la liste et, le cas échéant, ses actualisations sont communiquées par tout moyen conférant date certaine (article D. 1233-2-1 du Code du travail). Elle doit notamment mentionner les critères de départage en cas de candidatures multiples (Cass. soc., 8 janvier 2025, n° 22-24.724) et le délai de candidature, l'absence de candidature écrite dans ce délai valant refus.

Dans cet arrêt du 10 novembre 2026 (n° 25-14.863), la Cour de cassation précise que l'employeur doit également diffuser, par tout moyen, ses actualisations, sans pouvoir limiter l'accès d'un salarié aux offres internes en fonction de sa volonté présumée de les refuser.

En l'espèce, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), un salarié ayant refusé la modification de son contrat avait été dispensé d'activité à compter du 1er décembre 2021, puis licencié le 28 décembre suivant. La liste des postes était diffusée par la voie de la messagerie professionnelle et sur l'intranet. Le salarié avait reçu les listes successives jusqu'au 8 décembre, mais non l'actualisation du 15 décembre, faute d'accès à ces outils depuis sa dispense d'activité. L'employeur soutenait que l'intéressé, qui n'avait jamais postulé malgré huit envois, ne manifestait aucun intérêt pour un reclassement.



La Cour de cassation rejette le pourvoi. **Le défaut de communication de la dernière actualisation caractérise un manquement à l'obligation de reclassement privant le licenciement de cause réelle et sérieuse.** En l'espèce, l'employeur a été condamné à 60 000 € de dommages-intérêts et au remboursement des allocations chômage dans la limite de six mois.

La solution s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence relative aux offres personnalisées : l'employeur ne peut restreindre le périmètre en fonction d'un refus présumé du salarié (Cass. soc., 24 juin 2008, n° 06-45.870).

En pratique, il appartient à l'employeur de s'assurer, jusqu'à la notification du licenciement, que chaque version de la liste parvient effectivement à chaque salarié concerné et d'être en mesure de le prouver.



Le coin du praticien

Maladies professionnelles hors tableau : le taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) prévisible n'échappe plus au contrôle du juge



Cour de cassation, chambre sociale, 15 octobre 2026, nº 24-15.159, nº 24-10.070, nº 25-15.730 et nº 24-10.659

Une maladie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles ne peut être reconnue d'origine professionnelle que si elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et entraîne son décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 % (articles L. 461-1 et R. 461-8 du Code de la sécurité sociale).

Le taux à retenir est celui évalué par le service du contrôle médical en vue de la saisine du Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), dit « taux prévisible », et non celui fixé après consolidation (Cass. civ., 19 janv. 2017, nº 15-26.655). Ce taux était jusqu'alors regardé comme un élément médical insusceptible de toute contestation, les juges du fond demeurant néanmoins divisés sur la question (CA Amiens, 7 nov. 2023, nº 20/04245 ; CA Amiens, 14 mars 2024, nº 22/04533).

Par quatre arrêts du 15 octobre 2026 (nº 24-15.159, nº 24-10.070, nº 25-15.730 et nº 24-10.659), la Cour de cassation, tout en validant le seuil de 25 %, opère un revirement de jurisprudence et fixe le cadre de la contestation de ce taux.

La Cour rappelle que le taux prévisible, qui n'est pas notifié aux parties, ne constitue pas en lui-même une décision susceptible de recours. Toutefois, le juge saisi par l'employeur doit pouvoir contrôler la régularité de la procédure, la matérialité des faits et l'application des textes qui fondent la décision de prise en charge.

L'employeur peut donc contester ce taux, non par un recours autonome, mais au soutien de son action en inopposabilité. Il appartient alors au juge d'apprécier si le seuil de 25 % était atteint à la date de la déclaration de la maladie, au besoin en ordonnant une mesure d'instruction, sans pouvoir se fonder sur le seul taux fixé après consolidation.

Dans le même temps, la Cour juge que le seuil de 25 % n'est pas discriminatoire au sens de l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : les victimes de maladies hors tableau ne sont pas dans une situation comparable à celles de maladies désignées dans un tableau et la différence de traitement est justifiée par l'équilibre financier d'un régime exclusivement financé par les employeurs, ces victimes restant en partie indemnisées par la branche maladie.

Ces décisions offrent aux employeurs un nouveau moyen de contester l'opposabilité de la décision de prise en charge d'une maladie hors tableau.

Jurisprudence



• **Cass. soc., 21 octobre 2026, n° 24-22.661** : un fait tiré de la vie privée peut justifier un licenciement s'il perturbe concrètement le fonctionnement de l'entreprise. La Cour de cassation valide le licenciement d'un directeur d'agence dont les relations de couple avec deux salariées avaient créé un trouble objectif au sein de l'entreprise. Ce trouble était en l'espèce caractérisé par l'arrêt de travail simultané des deux salariées concernées, les craintes exprimées par celles-ci pour leur avenir professionnel et la remise en cause, du fait de cette situation, de l'autorité du directeur sur les équipes de l'agence.

• **Cass. soc., 14 oct. 2026, n° 25-13.602** : la Cour de cassation précise les règles de preuve de la discrimination liée au handicap lors d'un licenciement pour inaptitude : lorsqu'aucune mesure concrète et appropriée d'aménagement raisonnable du poste n'a été proposée par l'employeur, que l'organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés n'a pas été saisi et que le salarié n'en a pas fait la demande, la situation ne laisse pas supposer l'existence d'une discrimination.

• **Cass. soc., 21 octobre 2026, n° 25-10.793** : Une salariée avait été sollicitée 279 fois par son employeur pendant ses congés et ses périodes d'activité partielle. La cour d'appel n'y avait vu qu'un « seul fait », insuffisant pour caractériser des agissements répétés. La Cour de cassation censure : la répétition exigée pour caractériser un harcèlement moral n'implique pas des agissements de types différents. Ainsi, la réitération d'un même comportement, ici des sollicitations, peut constituer des faits répétés laissant supposer un harcèlement moral.

• **Cass. soc., 4 novembre 2026, n° 25-15.603** : la Cour de cassation juge que « le manquement de l'employeur relatif à la réalisation d'un entretien professionnel en application de l'article L. 6315-1 du code du travail n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale ». Le salarié doit démontrer la réalité et l'étendue de son préjudice pour obtenir réparation.

• **Cass. soc., 10 novembre 2026, n° 25-10.362** : Un accord de performance collective peut modifier certains éléments du contrat de travail. Les salariés qui refusent ces modifications peuvent être licenciés. La Cour de cassation précise que le seul maintien de leurs postes après leurs licenciements ne suffit pas à invalider l'accord.

• **Cass. soc., 10 novembre 2026, n° 24-16.791** : en cas de grève, l'employeur conserve la faculté d'organiser son entreprise pour assurer la continuité de son activité, à condition que cette réorganisation ne serve pas à exercer des représailles contre les grévistes, ce qui s'apprécie au regard de ses conditions concrètes. Dans cette affaire, du fait de la grève au sein d'une société chargée de l'organisation et du développement de courses hippiques, trois courses avaient été délocalisées temporairement vers d'autres hippodromes. La Cour de cassation n'y a pas vu de représailles : les sites d'origine étaient restés ouverts, la majorité du personnel avait poursuivi ses missions habituelles et les pertes de rémunération avaient touché aussi bien des grévistes que des non-grévistes.

• **Cass. soc., 10 novembre 2026, n° 23-23.782** : Lorsqu'une rupture conventionnelle a été homologuée par la DREETS alors qu'elle aurait dû être soumise à la procédure d'autorisation par l'inspecteur du travail, le salarié protégé dispose de douze mois à compter de l'homologation pour demander son annulation devant le conseil de prud'hommes.

• **Cass. soc., 10 novembre 2026, n° 24-10.048** : Cet arrêt confirme qu'un syndicat dispose de cinq ans pour agir en défense de l'intérêt collectif de la profession. Ce délai s'applique quel que soit l'objet de la demande, y compris si celle-ci est relative à l'exécution du contrat, par principe soumise à la prescription biennale prévue par l'article L. 1471-1 du Code du travail.

Actualités législatives et réglementaires



- **Réduction générale des cotisations patronales : un calcul moins favorable à compter du 1er janvier 2027 dans les branches aux minima inférieurs au SMIC**

À compter du 1er janvier 2027, en application d'un décret du 6 novembre 2026 (n° 2026-1037), les entreprises relevant d'une branche dont le minimum conventionnel est resté inférieur au SMIC pendant toute l'année 2026 calculeront la réduction générale des cotisations patronales sur la base de ce minimum, et non plus sur la base du SMIC. À salaire égal, l'allègement sera donc plus faible et les cotisations patronales plus élevées. Le calcul habituel reste toutefois applicable si un accord d'entreprise ou une décision unilatérale de l'employeur, intervenu entre le 1er janvier 2026 et le 31 octobre 2027, fixe des minima salariaux strictement supérieurs au SMIC du 1er janvier 2026.

- **Création d'une aide exceptionnelle pour les entreprises de moins de 250 salariés touchées par les troubles urbains des 17 et 18 octobre 2026**

Un décret du 27 octobre 2026 (n° 2026-995) crée une aide exceptionnelle pour les entreprises de moins de 250 salariés ayant subi des dégradations lors des troubles des 17 et 18 octobre 2026 et ayant obtenu une autorisation d'activité partielle pour sinistre. Elle couvre, pour les heures chômées du 17 octobre 2026 au 31 janvier 2027 inclus, la différence entre l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et l'allocation perçue par l'employeur. Les heures dont les salaires sont déjà pris en charge par une assurance sont exclues. La demande d'autorisation doit être déposée en ligne dans les 30 jours suivant le placement en activité partielle, sur le portail dédié (https://activitepartielle.emploi.gouv.fr), accompagnée de la preuve du dépôt de plainte et, le cas échéant, de la déclaration de sinistre à l'assureur.

Actualités de l'équipe



COLLOQUE PLANETE SOCIAL

- **Le 5 novembre 2026**, **Mickaël d'Allende** est intervenu lors d'un **colloque** organisé par **Planète Social** et consacré, cette fois, à la rupture du contrat de travail des salariés protégés.

- Son intervention a porté sur les recours contentieux, en abordant notamment le périmètre de la protection des salariés protégés, l'articulation des différentes procédures, les conditions d'autorisation administrative et les voies de recours possibles.

