

MAI 2026, NUMÉRO 34

Juris'cadres

La newsletter juridique FO-Cadres



Géolocalisation et contrôle du temps de travail : les conditions de licéité du dispositif

La mise en place d'un dispositif de géolocalisation dans le but de contrôler le temps de travail de salariés itinérants est licite si deux conditions cumulatives sont remplies. Tout d'abord, les salariés concernés ne doivent pas disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail. Ensuite, il ne doit pas y avoir d'autre moyen, d'assurer un contrôle objectif, fiable et accessible de leur temps de travail. Si ces deux conditions sont remplies, alors la Cour de cassation estime que le recours à un système de géolocalisation peut-être justifié par la nécessité de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, ce qui passe par le respect des règles encadrant le temps de travail. Cass. soc., 18 mars 2026, n°24-18.976

Pas de manquement de l'employeur au droit à la déconnexion si le salarié se connecte spontanément

La Cour de cassation affirme que le salarié qui s'est connecté pour réaliser des actes ponctuels durant son arrêt de travail sans qu'aucune pression ou obligation pour lui de traiter immédiatement les courriels reçus ne soit démontré s'est connecté spontanément. Dès lors, l'employeur n'a pas violé le droit à la déconnexion du salarié. Cass. soc., 25 mars 2026, n°24-21.098

Dénigrement, propos diffamatoire et manoeuvres dolosives : la limite à la liberté d'expression et la qualification de faute lourde

Un salarié s'adonne à un dénigrement permanent de la présidente de l'entreprise, tient des propos insultants et diffamatoires et réalise des manoeuvres dolosives dans le but de la discréditer tant au sein de la société qu'à l'extérieur, notamment auprès de l'actionnaire principal. Il tient également des propos alarmants sur la situation de la société qu'il imputait à une mauvaise gestion, et dont il laissait entendre qu'elle était dû à la commission d'actes illégaux comme des détournements de fonds. La Cour de cassation a ainsi pu caractériser l'intention de nuire et décider que le comportement du salarié est constitutif d'une faute lourde. Cass. soc., 1er avril 2026, n°24-21.095

Élections professionnelles : précisions sur la contestation de l'élection d'un candidat

La contestation de l'élection d'un élu au CSE appartient à la fois au syndicat présent dans l'entreprise et qui a présenté une liste, qu'au syndicat auquel il est affilié. En effet, la Cour de cassation affirme dans un arrêt du 1er avril 2026 que, sans indications contraires des statuts, une organisation syndicale a un intérêt à agir en contestation de l'élection d'un élu, même lorsqu'un syndicat affilié est déjà présent dans l'entreprise et a présenté une liste de candidats aux élections. Cass. soc., 1er avril 2026,24-21.069

La transaction suspend le délai de prescription de l'action en contestation du licenciement

Une transaction ayant pour effet d'empêcher un salarié de contester la rupture de son contrat, elle suspend le délai de prescription de l'action en contestation. Dès lors, le délai ne recommence à courir qu'à compter de l'annulation judiciaire de la transaction. Cass. soc., 9 avril 2026, n°25-11.510

Formation professionnelle : le périmètre de l'obligation de l'employeur clarifié

L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. En revanche, cette obligation n'est pas illimitée. La Cour de cassation précise ainsi que l'employeur n'est pas tenu de financer une formation initiale ou diplômante permettant au salarié d'accéder à un poste différent de celui occupé et de qualification différente. Pour relever de cette obligation, la formation ne doit pas impliquer un changement de qualification mais simplement permettre un maintien sur le poste occupé. Cass. soc., 9 avril 2026, n°24-22.122

Forfait jour : nullité de la convention de forfait qui ne fixe pas le nombre de jours

Le forfait jour doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite et acceptée par le salarié qui doit indiquer de manière précise le nombre de jours fixés. Dès lors, la Cour de cassation juge que la convention de forfait est nulle lorsqu'elle indique simplement une référence à la limite maximale légale sans fixer un nombre précis de jours travaillés. Or, la nullité de la convention de forfait peut entraîner le paiement des heures supplémentaires sur les 3 dernières années. Cass. soc., 9 avril 2026, n°24-21.017

Retraite complémentaire : prescription biennale pour l'action en réparation de l'insuffisance des cotisations de l'employeur

La durée du délai de prescription dépend de la nature de la créance. Ainsi, la Cour de cassation retient que l'action par laquelle un salarié sollicite la réparation du préjudice résultant de l'insuffisance de cotisations de l'employeur au régime de retraite complémentaire, ne constitue pas une créance de nature salariale mais relèvent de l'exécution du contrat de travail et sont soumises à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail. Cass. soc., 15 avril 2026, n°24-14.551

