



Actualités législatives et réglementaires

► *Représentativité - Branches professionnelles*

Plusieurs arrêtés de représentativité des organisations syndicales par branche sont parus aux JO du 20, 24 et 26 décembre 2025 ainsi qu'aux JO du 1^{er}, 3 et 8 janvier 2026.

► *Elu local - Activité professionnelle*

La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025, portant création d'un statut de l'élu local, est parue au JO du 23.

► *Négociation collective*

Le décret n°2025-1253 du 22 décembre 2025, fixant la liste des informations transmises pour la répartition des contributions conventionnelles de dialogue social et des contributions conventionnelles de formation professionnelle en application des articles L 2135-10 et L 6131-3 du code du travail, est paru au JO du 23.

► *Aide juridictionnelle*

Le décret n°2025-1255 du 19 décembre 2025, modifiant le décret n°2020-717 du 28 décembre 2020 portant application de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridique et relatif à l'aide juridictionnelle et à l'aide à l'intervention de l'avocat dans les procédures non juridictionnelles, dans sa rédaction résultant du décret n°2024-193 du 6 mars 2024 relatif au recouvrement de l'aide juridictionnelle et de l'aide à l'intervention de l'avocat dans les procédures non juridictionnelles, est paru au JO du 23.

► *Sécurité sociale*

L'arrêté du 22 décembre 2025, portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2026, est paru au JO du 23.

► *Sécurité - Centrales nucléaires*

Le décret n°2025-1271 du 22 décembre 2025, relatif aux prescriptions particulières applicables aux installations électriques des centrales de production d'électricité comprenant des installations nucléaires de base, ainsi que son arrêté du 22 décembre 2025, sont parus au JO du 24.

► *Travailleurs handicapés - Déductions patronales*

Le décret n°2025-1294 du 24 décembre 2025, relatif aux dépenses déductibles de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, est paru au JO du 26.

► *INRS*

L'arrêté du 22 décembre 2025, relatif aux modalités techniques de conservation et d'exploitation des informations portant sur les substances et mélanges en application de l'article R 4411-42 du code du travail, est paru au JO du 26.

► *Saisie des rémunérations*

Le décret n°2025-1299 du 24 décembre 2025, révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, est paru au JO du 26.

► *Taux d'intérêt légal*

L'arrêté du 15 décembre 2025, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au JO du 26.

► *Loi de finances spéciale*

La loi n°2025-1316 du 26 décembre 2025 spéciale prévue par l'article 45 de la loi organique n°2001-692 du 1^{er} août 2001, relative aux lois de finances, est parue au JO du 27.

L'arrêté du 29 décembre 2025, relatif à la gestion et au contrôle budgétaires de l'Etat pendant la période de mise en œuvre de la loi n°2025-1316 du 26 décembre 2025 spéciale prévue par l'article 45 de la loi organique du 1^{er} août 2001, relative aux lois de finances est paru au JO du 30.

► **Insertion - Protection sociale**

Le décret n°2025-1322 du 24 décembre 2025, relatif au financement de la protection sociale des personnes bénéficiant des actions de repérage, de remobilisation ou d'accompagnement socio-professionnel mentionnées à l'article L 5316-1 du code du travail, est paru au JO du 27.

► **Intempéries - Bâtiment - Travaux publics**

Le décret n°2025-1324 du 26 décembre 2025, relatif au régime particulier d'indemnisation des salariés par les entreprises du bâtiment et des travaux publics en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries, est paru au JO du 27.

► **Travail dissimulé - Urssaf**

Le décret n°2025-1338 du 26 décembre 2025, relatif au contrôle et au recouvrement des cotisations sociales, est paru au JO du 27. Il modifie le code du travail.

► **Contrat de sécurisation professionnelle**

Deux arrêtés sont parus au JO du 28 :

- l'arrêté du 24 décembre 2025 portant agrément de l'avenant n° 11 du 25 novembre 2025 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;
- l'arrêté du 24 décembre 2025 portant agrément de l'avenant n° 7 du 25 novembre 2025 à la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte.

► **Santé - Sécurité**

Le décret n°2025-1347 du 26 décembre 2025, relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants, est paru au JO du 28.

► **Salariés expérimentés**

Le décret n°2025-1348 du 26 décembre 2025, déterminant les informations nécessaires aux négociations sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés et abrogeant les articles D 1242-2 et D 1242-7 du code du travail, est paru au JO du 28.

► **Maladies professionnelles**

Le décret n°2025-1349 du 26 décembre 2025, révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale, est paru au JO du 28.

► **Entreprises de travail temporaire**

Le décret n°2025-1350 du 26 décembre 2025, pris pour l'application de l'article L 1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire, est paru au JO du 28.

► **Prud'hommes**

Le décret n°2025-1356 du 26 décembre 2025, portant diverses modifications relatives à l'organisation et au fonctionnement du conseil de prud'hommes, est paru au JO du 28.

Le décret n°2025-1380 du 29 décembre 2025, fixant le siège et le ressort des greffes détachés des tribunaux judiciaires implantés auprès d'un conseil de prud'hommes, est paru au JO du 30.

► **Financement de la sécurité sociale**

La loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 est parue au JO du 31.

Elle crée notamment un nouveau congé supplémentaire de naissance applicable à compter du 1^{er} juillet 2026 (art. 99-V de la loi).

► **Mayotte - Insertion sociale**

Le décret n°2025-1411 du 30 décembre 2025, portant revalorisation de l'aide financière à l'insertion sociale et professionnelle à Mayotte, est paru au JO du 31.

► **CSE - Services à la personne**

L'arrêté du 23 décembre 2025, fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L 7233-4 du code du travail pour 2026, est paru au JO du 31.

► **Adoption - Autorisations d'absence**

Le décret n°2025-1439 du 31 décembre 2025, relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans une procédure d'adoption, est paru au *JO* du 1^{er} janvier 2026.

► **CPF**

L'arrêté du 30 décembre 2025, fixant le taux de revalorisation de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation pour 2026, est paru au *JO* du 1^{er} janvier 2026.

Jurisprudence

► **Congés payés - Temps de travail
Heures supplémentaires**

Lorsque le temps de travail est calculé sur une période supérieure à la semaine et que le salarié a été partiellement en congés payés entre deux semaines, les congés payés doivent être pris en compte dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires (Cass. soc., 7-1-26, n°24-19410).

► **Sécurité privée - Conditions d'exercice
Carte professionnelle**

Le défaut d'une carte professionnelle valide ou d'un récépissé de renouvellement, condition essentielle pour l'exercice de la fonction d'agent de sécurité, entraîne la rupture du contrat de travail de plein droit (Cass. soc., 7-1-26, n°24-15367).

► **Stage - Enseignement supérieur - Contrat de travail**

Est lié par un contrat de travail, le stagiaire qui effectue plusieurs stages dans un même organisme d'accueil dès lors que la durée cumulée des différents stages excède 6 mois au cours d'une même année d'enseignement (Cass. soc., 7-1-26, n°24-12244).

► **Salarié protégé - Résiliation judiciaire - Indemnité**

Lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant syndical est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, de sorte que le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours dans la limite de trente mois (Cass. soc., 17-12-25, n°23-20468).

► **Etat de grossesse - Discrimination**

Le retrait des fonctions de coordination et l'absence d'entretien professionnel constatés au retour de congé maternité constituent des éléments laissant présumer une discrimination liée à la grossesse, qu'il appartient à l'employeur de justifier par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Cass. soc., 17-12-25, n°24-14914).

► **Contrat - Suspension - Pouvoir disciplinaire**

Le salarié dont le contrat est suspendu pour maladie et reprend son travail avant la visite médicale de reprise demeure soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur.

A une cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé en raison d'une insubordination du salarié tenant au refus de celui-ci d'effectuer des tâches relevant de sa qualification conventionnelle et ayant nécessité l'intervention de collègues pour pallier la carence du salarié (Cass. soc., 17-12-25, n°24-18474).

► **Temps de pause**

Le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation (Cass. soc., 17-12-25, n°24-17035).

► **Licenciement - Barème**

Lorsque le juge déclare un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non pas nul, il ne peut accorder au salarié une indemnité supérieure au barème eu égard à l'ancienneté du salarié (Cass. soc., 17-12-26, n°24-17295).

► **RSS - Licenciement**

Pour bénéficier du statut protecteur, l'employeur doit avoir connaissance de la désignation d'un salarié comme RSS au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable de licenciement. La charge de la preuve de cette connaissance pèse sur le salarié qui revendique le bénéfice du statut protecteur (Cass. soc., 17-12-25, n°24-12943).

► **CSE - Expertise - Conditions de travail**

Constitue un projet important au sens de l'article L 2315-94 justifiant le recours à une expertise, le fait pour un employeur d'avoir comme projet de décaler, pour un grand nombre de salariés, les horaires de travail d'été, de sorte que ceux-ci se retrouveraient à travailler aux heures les plus chaudes (Cass. soc., 17-12-25, n°24-17170).

► **CSE - Consultation**

La saisine par l'employeur du juge en vue de contester la mesure d'expertise a pour seul effet de suspendre le délai de consultation jusqu'à la notification du jugement. Le juge ne peut proroger le délai de consultation du CSE, dès lors que n'est pas en cause une insuffisance de l'information reçue par le CSE sur le projet envisagé (Cass. soc., 17-12-25, n°24-17170).

► **CPH - Demande additionnelles**

La demande additionnelle d'un salarié qui consiste à faire juger le licenciement, dont il a fait l'objet postérieurement à la saisine de la juridiction, en un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse présente un lien suffisant avec la demande initiale de

résiliation judiciaire du contrat de travail visant à faire produire à la résiliation les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse. La demande additionnelle est ainsi recevable, peu importe que le fondement juridique diffère (Cass. soc., 17-12-25, n°24-16116).

► **Perte de marché - Transfert de contrats**

La perte d'un marché n'entraîne pas, en elle-même, le transfert des contrats de travail à la société entrante, sauf transfert d'une entité économique autonome au nouveau titulaire du marché. S'agissant d'un marché de logistique, il n'y a pas transfert des contrats de travail entre la société sortante et celle entrante dès lors que, le stock de marchandises, qui reste la propriété du donneur d'ordre, ne constitue pas un élément corporel significatif, et que, ni les locaux, ni le matériel, ni les équipements servant à l'activité ne sont repris par la société entrante (Cass. soc., 17-12-25, n°24-14608).

► **Harcèlement moral**

Pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement, la réception d'un courrier anonyme mettant en doute les raisons de l'arrêt de travail d'un salarié, la restriction des tâches du salarié, l'hostilité de l'employeur, la différence de traitement avec un autre salarié sur les congés payés (Cass. soc., 17-12-25, n°24-11389).

► **Clause de non-concurrence - Illégalité**

Le salarié, qui a respecté une clause de non-concurrence illicite en l'absence de contrepartie financière, peut prétendre à obtenir une réparation du préjudice subi (Cass. soc., 17-12-25, n°24-13585).

► **Licenciement nul - Réintégration**

L'employeur justifie d'une impossibilité de réintégration à l'égard d'un salarié dont le licenciement a été déclaré nul, lorsqu'il invoque un comportement déstabilisant du salarié à la limite du harcèlement (intimidation, manipulation), des propos de salariés qui font part de leur réticence et de leur difficulté à travailler avec le salarié, et sentent un danger pesant sur eux, ainsi que des pressions psychologiques exercées par le salarié sur un autre afin que ce dernier revienne sur son témoignage (Cass. soc., 17-12-25, n°24-13455).

► **DS - Contestation**

Toute personne justifiant d'un intérêt à l'action peut contester la désignation d'un DS ou d'un RSS qu'elle soit ou non elle-même membre d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise (Cass. soc., 17-12-25, n°24-60218).

► **IRP - Mise en place**

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence n'ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, préjudice dont un salarié peut demander réparation (Cass. soc., 17-12-25, n°24-19383).

► **Preuve illicite**

Est recevable l'enregistrement audio produit par un salarié retranscrivant une conversation d'un collègue avec l'employeur, conversation durant laquelle ce dernier reconnaît que les salariés effectuent des heures travaillées non rémunérées durant des périodes de chômage partiel ; dès lors que cet enregistrement constitue l'unique pièce attestant de la connaissance et de la reconnaissance par l'employeur des heures non payées, et qu'il constitue une pièce indispensable à l'exercice par le salarié de son droit à la preuve, et proportionnée au but poursuivi (paiement des heures travaillées et versement d'une indemnité pour travail dissimulé en l'espèce), (Cass. soc., 17-12-25, n°24-18409).

► **DS - Désignation**

La demande d'annulation de la désignation d'un DS aux motifs que, du fait de l'annulation, en application des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, de l'élection au CSE, le syndicat n'est plus représentatif et la condition d'un score personnel d'au moins 10% n'est plus remplie, est soumise au délai de forclusion de 15 jours, cette annulation de l'élection du salarié étant sans effet sur la régularité du mandat de délégué syndical, de sorte qu'aucune caducité ne saurait être encourue (Cass. soc., 17-12-25, n°24-20405).

► **Elections professionnelles - Liste de candidats**

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise. En cas de dépôt de listes concurrentes, il appartient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder au dépôt d'une liste de candidats, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet. À défaut, par application de la règle chronologique, seule la liste de candidats déposée en premier lieu doit être retenue (Cass. soc., 17-12-25 n°24-60181).

► **PAP - Invitation**

Dès lors qu'un syndicat justifie de l'adhésion d'au moins 2 adhérents et de la permanence de sa section syndicale, les élections des membres du CSE doivent être annulées faute pour l'employeur d'avoir invité le syndicat à la négociation du PAP (Cass. soc., 17-12-25, n°24-21161).

► **Surveillance des salariés**

Le Conseil d'Etat juge que les outils de suivi de l'activité des salariés utilisés par Amazon ne portent pas une atteinte excessive aux droits des salariés, en ce qu'ils poursuivent une finalité légitime d'organisation logistique et de qualité n'excédant pas ce que l'employeur peut légitimement attendre des salariés.

En revanche l'entreprise manque au principe de minimisation des données en conservant les données de performance des salariés durant 31 jours sans démontrer que cette durée est nécessaire à la finalité poursuivie.

D'autres manquements sont relevés par la juridiction, telle que l'insuffisance des informations données aux intérimaires, des informations incomplètes sur la vidéosurveillance, et une sécurisation insuffisante de l'accès au logiciel de vidéosurveillance.

La Haute juridiction administrative décide de réduire l'amende infligée par la CNIL (passant de 32 à 15 millions d'euros) (CE, 23-12-25, n°492830).

FOCUS

L'employeur peut-il contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations contre celui-ci ?

Selon l'article L 1110-4 du code de la santé publique, dans sa version issue de l'ordonnance n°2018-20 du 17 janvier 2018, et de l'article R 4127-4 du même code, le secret médical institué dans l'intérêt du patient, dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant, couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris. Le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication d'informations en violation de ce secret professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Les articles 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L 1121-1 du code du travail prévoient que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant.

L'employeur ne peut, dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical.

Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur des informations, recueillies par l'employeur auprès du médecin traitant du salarié, en violation du secret médical, porte atteinte au respect de sa vie privée et entraîne à lui seul la nullité du licenciement (Cass. soc., 10-12-25, n°24-15412).

En l'espèce, la cour d'appel avait d'abord constaté qu'aux termes de la lettre de licenciement, l'employeur reprochait, notamment, à la salariée de lui avoir transmis, le 23 juillet 2018, un arrêt de travail antidaté au 20 juillet 2018, quelques jours après une discussion avec son responsable hiérarchique, au cours de laquelle elle lui avait indiqué être en désaccord avec l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail lors de la visite médicale de reprise du 6 juillet 2018, consécutive à son arrêt maladie pour accident du travail, et d'avoir indiqué à son médecin traitant qu'étant couturière elle ne pouvait exécuter ses « tâches habituelles » et utiliser son pouce pour coudre, ce qui était inexact puisqu'elle était vendeuse et que ce n'était qu'occasionnellement qu'elle pouvait être amenée à poser des épingles.

La Cour d'appel avait ensuite relevé que l'employeur reconnaissait avoir appelé le médecin traitant dans le but de remplir ses propres obligations déclaratives et notamment délivrer

l'attestation de salaire à la salariée pour sa prise en charge par la Sécurité sociale, qu'il indiquait avoir voulu vérifier qu'il n'y avait pas d'erreur de date et que le médecin lui avait alors indiqué que l'arrêt de travail avait été émis le 23 juillet 2018 mais daté au 20 juillet 2018, ce qui était souligné dans la lettre de licenciement. Elle a ajouté que la société soutenait par ailleurs que le secret professionnel institué dans l'intérêt des patients s'imposait au médecin et non à elle.

Pour la Cour de cassation, il ressortait de ces constatations et énonciations que l'employeur avait contacté le médecin traitant de la salariée et obtenu des renseignements relatifs à la pathologie dont elle souffrait et aux propos qu'elle avait pu tenir au cours de la consultation médicale, puis avait utilisé ces informations pour lui reprocher de s'être fait délivrer un certificat médical en rétorsion à l'avis d'aptitude émis par le médecin du travail, la cour d'appel avait donc exactement déduit que le licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de ces informations couvertes par le secret médical, en violation du droit au respect de la vie privée, liberté fondamentale, était nul.

Si l'employeur considérait qu'un arrêt de travail était sans motif ou irrégulier, il lui appartenait de s'adresser à la CPAM et demander qu'un contrôle soit effectué par un médecin-conseil de la CPAM ou d'effectuer une contre-visite médicale à sa charge en ayant recours à un médecin contrôleur.

La Cour de cassation note également qu'il existe un autre interlocuteur privilégié en la personne du médecin du travail pour toute question concernant l'état de santé des salariés, ce dont il résultait que l'employeur n'avait aucun motif légitime pour contacter le médecin traitant et avait donc enfreint le droit au respect de la vie privée de la salariée qui porte sur l'ensemble des informations la concernant venues à la connaissance du professionnel de santé qui ne doit rien divulguer et que l'employeur n'avait pas à entendre.

Face à un licenciement nul, le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise sans que l'employeur ne puisse s'y opposer, accompagnée d'une indemnité correspondant aux salaires dont il a été privé entre la rupture du contrat et sa réintégration.

En lieu et place d'une réintégration, le salarié peut préférer une indemnisation, au moins égale à six mois de salaire et non soumise au barème applicable au licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. L 1235-3-1, al. 1).

Le juge doit donc, en tout état de cause, respecter le plancher des six mois de salaire... mais même un licenciement non soumis au barème est affecté par la politique de réduction des indemnités.

Dans un arrêt en date du 19 octobre 2022, la Cour de cassation a précisé que le juge ne peut minorer d'office le montant de la réparation du préjudice subi par le salarié, l'employeur devant avoir effectué une telle demande auprès du juge (Cass. soc., 19-10-22, n°21-15533).

Toute l'équipe du secteur des Affaires juridiques vous souhaite une bonne année 2026 !

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14