REVUE D'ACTUALITE OCTOBRE – NOVEMBRE 2026

So LEX AVOCATS

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

PRESCRIPTION

Préjudice d'anxiété (10 ans)

➢ Cass. soc., 18 novembre 2026, n°25-11.390

Pour rappel :

- depuis 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'action en réparation est liée à l'exécution du contrat de travail et qu'elle est donc soumise au délai de prescription de 2 ans ;
- la chambre mixte de la Cour de cassation avait adopté en mai dernier une position contraire en retenant que le préjudice d'anxiété est un préjudice consécutif à un dommage corporel, lequel se voit appliquer la prescription de droit commun de 10 ans (Cass, ch. mixte, 29 mai 2026, n°24-17384).

La solution retenue par la Cour de cassation : **La chambre sociale reprend la position de la chambre mixte et retient que l'action en réparation du préjudice d'anxiété est soumise au délai de prescription de 10 ans.**

Manquement à l'obligation de prévention des agissements de harcèlement moral (2 ans)

➢ Cass, soc., 7 octobre 2026, n°25-11.362

Les faits : En arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif depuis le 10 juillet 2017, une salariée avait été licenciée pour inaptitude le 16 octobre 2020. La salariée avait saisi les prud'hommes le 16 juillet 2021 en soutenant qu'elle avait été victime de harcèlement moral et en reprochant à l'employeur de ne pas avoir satisfait à son obligation de prévention du harcèlement

La solution retenue par la Cour de cassation : **Lorsque le salarié n'invoque pas expressément l'interdiction du harcèlement moral (c. trav. art. L. 1152-1 et L. 1153-1), mais le défaut de prévention du harcèlement (c. trav. art. L. 1154-1), on demeure sur le terrain de l'exécution du contrat de travail et de la prescription de 2 ans.**

En l'espèce, la salariée avait eu connaissance des carences de l'employeur le 10 juillet 2017, date de son placement en arrêt maladie.

HARCELEMENT

Harcèlement managérial : le salarié n'a pas à prouver qu'il est visé personnellement

➢ ***Cass. soc., 25 novembre 2026, n°25-11.038***

Faits : Un salarié licencié pour insubordination invoquait un harcèlement moral managérial et produisait des preuves sans pour autant démontrer qu'il avait été personnellement visé par ce harcèlement :

- PV du CSE indiquant que la médecine du travail a relevé l'accroissement de la souffrance au travail au sein du centre ;
- Compte-rendu d'une réunion de service dans laquelle le directeur adjoint reconnaissait une « situation très spécifique et délicate » du centre ;
- Des extraits d'une enquête réalisée par le CSE recensant des souffrances vécues par les salariés, découlant, notamment, des pratiques managériales.

La solution retenue par la Cour de cassation : **Les méthodes de gestion au sein de l'entreprise caractérisent un harcèlement moral sans qu'il soit nécessaire pour le salarié de démontrer qu'il a été personnellement visé par ce harcèlement.**

Harcèlement moral : les agissements répétés peuvent être de même nature

➢ **Cass. *soc., 21 octobre 2026, n°25-10.793***

Les faits : Une salariée invoquait la nullité de son licenciement en raison du harcèlement moral qu'elle considérait avoir subi. Elle établissait que son employeur l'avait sollicitée à 279 reprises pendant ses congés payés et des périodes d'activité partielle.
Selon les juges d'appel, les 279 sollicitations constituaient un seul fait matériellement établi, et donc la condition d'agissements « répétés » n'était pas remplie.

Pour rappel : sur le plan pénal, la chambre criminelle de la Cour de cassation a déjà indiqué que les agissements répétés peuvent être de même nature (Cass, crim., 26 janvier 2016, n°14-80.455).

La solution retenue par la Cour de cassation : **La caractérisation du harcèlement n'implique pas que la répétition exigée par l'article L. 1152-1 du code du travail s'attache à des agissements de nature différente.**

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL – Absence d'entretien de parcours professionnel : pas de réparation automatique

➢ ***Cass. soc., 4 novembre. 2026, n°25-15.603***

Les faits : Une salariée réclame des dommages et intérêts à son employeur pour défaut de réalisation des entretiens professionnels périodiques sur ses 19 années de carrière.

La solution retenue par la Cour de cassation **: La salariée ne peut pas réclamer des dommages et intérêts si elle ne justifie pas d'un préjudice résultant de l'absence d'entretien professionnel.**

« 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. »

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL – La mutation d'un salarié protégé dans le cadre d'une convention tripartite nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail

➢ ***Cass. soc., 7 octobre 2026, n°24-13.821***

Les faits : Un salarié, titulaire d'un mandat de délégué syndical avait conclu avec son entreprise et une autre entreprise du groupe une convention tripartite aux termes de laquelle, il passait au service de la seconde. Il avait ensuite été licencié pour faute grave et invoquait alors la nullité de la convention laquelle n'avait pas fait l'objet d'une autorisation de l'inspection du travail ainsi que d'une indemnité pour violation du statut protecteur.

La solution retenue par la Cour de cassation : **lorsqu'un salarié protégé est transféré en exécution d'une convention tripartite, ce transfert doit être autorisé par l'inspecteur du travail, comme en cas de transfert partiel d'entreprise.**

« Les dispositions de l'article L. 2414-1 du code du travail qui prévoient que lorsqu'un délégué syndical est compris dans un transfert partiel d'entreprise, le transfert du salarié est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, énoncent un principe général applicable non seulement lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail sont réunies, mais aussi lorsque le salarié est transféré en exécution d'une convention tripartite. Il en résulte qu'en l'absence d'autorisation administrative, la convention tripartite est nulle et le salarié peut demander à être maintenu dans son emploi aux mêmes conditions de travail et de rémunération. »

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Licenciement pour motif économique : obligation de transmettre la liste des postes de reclassement à l'ensemble des salariés

➢ ***Cass. soc., 10 novembre 2026, n°25-14.863***

Les faits : L'employeur avait diffusé les offres de reclassement au moyen de listes régulièrement actualisées. La liste initiale avait été actualisée 8 fois en laissant un délai de 15 jours aux salariés pour postuler à une offre. L'employeur avait finalement actualisé une 9ème fois la liste sans l'adresser à un salarié car ce dernier n'avait jusqu'alors jamais postulé à aucun poste ni manifesté aucun intérêt pour un reclassement et l'avait finalement licencié.

La solution retenue par la Cour de cassation : Ne satisfait pas à son obligation de reclassement, l'employeur qui écarte un salarié de la diffusion d'une liste actualisée des postes au motif que l'intéressé n'a selon lui aucune envie d'être reclassé.

Nouvel exemple de faits relevant de la vie privée justifiant le licenciement pour trouble objectif caractérisé

➢ **Cass. *soc., 21 octobre 2026, n°24-22.661***

Les faits : Un directeur d'agence marié avec l'une des salariées de l'agence avait entretenu une relation de couple avec une autre collaboratrice de l'agence. Cette dernière ayant décidé de rompre cette relation, le directeur avait commis une tentative de suicide et les trois salariés avaient été placés en arrêt de travail simultanément. Le directeur avait alors été licencié pour trouble objectif caractérisé.

La solution retenue par la Cour de cassation : **La Cour de cassation considère que les faits qui relevaient de la vie privée du directeur avaient bien créé un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise, dès lors que son comportement :**

- **a entraîné l'arrêt de travail simultané, même de courte durée, de deux collaboratrices ;**
- **a fait craindre aux salariées concernées des menaces de sanctions ou de répercussions sur leur avenir professionnel ;**
- **a porté atteinte à son autorité à l'égard des salariés de l'agence.**

ENQUÊTES INTERNES – Les droits de la défense n'imposent pas l'accès au dossier et pièces recueillies avant le licenciement

➢ ***Cass. soc., 21 octobre 2026, n°24-13.852***

Faits : Un salarié licencié pour faute grave pour des faits de harcèlement moral et sexuel invoquait devant le juge prud'homal la déloyauté de la procédure d'enquête menée à son encontre au motif qu'il n'avait pas été entendu dans ce cadre, ni confronté aux témoins, et qu'il aurait dû avoir accès au dossier de l'enquête interne avant son entretien préalable pour s'expliquer utilement au cours de ce dernier.

Pour rappel : la Cour de cassation avait déjà admis qu'une enquête interne menée sans en informer préalablement le salarié mis en cause ne constitue pas une preuve illicite (Cass, soc., 17 mars 2021, n°18-25.597) et qu'un rapport d'enquête ne peut être écarté des débats au seul motif que le salarié mis en cause ou certains témoins n'ont pas été entendus (Cass, soc., 29 juin 2022, n°21-11.437).

Solution retenue par la Cour de cassation : **Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne, le salarié mis en cause ait accès au dossier et aux pièces recueillies, ni qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ou qu'il soit entendu. L'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation et la tenue d'un entretien préalable suffisent pour satisfaire à l'exigence de loyauté et de respect des droits du salarié.**

« Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'imposent pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement. »

CSE – L'employeur qui réalise des économies sur une activité sociale et culturelle qu'il gère n'a pas à les reverser au CSE en présence d'un accord collectif fixant le budget des ASC

➢ ***Cass. soc., 21 octobre 2026, n°25-13.382***

Les faits : Un accord collectif relatif à la mise en place du CSE, prévoyait que l'employeur versait chaque année une contribution aux activités sociales et culturelles égale à 1,22% de la masse salariale brute de l'entreprise. Cet accord indiquait que les services de restauration du personnel étaient entièrement gérés par la société. Or, la crise sanitaire liée à la Covid-19 avait permis à l'employeur de réaliser en 2020 une économie de 334 000 € du fait de la fermeture de restaurants d'entreprise.

Pour rappel :

- sous l'empire des anciens textes (C. trav., art. L. 2323-86, anc.), la contribution patronale aux activités sociales et culturelles ne pouvait être inférieure au total le plus élevé des dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de la période de référence. La chambre sociale de la Cour de cassation en déduisait que, même lorsque le comité avait délégué à l'employeur la gestion d'une partie des activités, la contribution devait être fixée en tenant compte de la totalité des dépenses sociales. Les économies réalisées sur une activité gérée par l'employeur, devaient donc être reversées au comité.
- désormais, l'article L. 2312-81 du code du travail, prévoit que « la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise ». Ce n'est qu'à défaut d'accord que son rapport à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Solutions retenues par la Cour de cassation : **Lorsque le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord collectif, l'employeur qui fait des économies sur les dépenses liées à l'activité de restauration gérée par lui n'a pas à les reverser au CSE, sauf si l'accord prévoit expressément le contraire.**