906 | 10 octobre 2026
Cahier n°1

Social Pratique

LIAISONS SOCIALES PRESSE

pratiques

14 Comment l'employeur doit-il suivre la charge de travail du salarié au forfait jours ?

21 Quelles sont les conséquences de la faute inexcusable de l'employeur ?

fiche pratique

29 La lettre de licenciement peut-elle être précisée après la rupture ?

actualités

Cadres

les avantages conventionnels qui leur sont réservés sont présumés justifiés p. 2

Médecine du travail

le non-respect des préconisations ouvre droit à réparation automatique p. 6

Comité social et économique

la règle du siège réservé aux cadres à la commission santé et sécurité s'applique même en cours de cycle électoral p. 9

LAMY | KARNOV GROUP
LIAISONS

INCLUS DANS LAMYLINE NEW

[égalité et non-discrimination]

Salariés cadres

les avantages conventionnels qui leur sont réservés sont présumés justifiés

Les différences de traitement entre salariés cadres et non-cadres résultant d'une convention collective sont présumées justifiées. Un salarié non-cadre qui souhaite bénéficier d'un avantage conventionnel réservé aux cadres doit donc démontrer que cette différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Cass. soc., 16 sept. 2026, n° 24-21.567

LE RÉSUMÉ DE L'AFFAIRE *Un salarié non-cadre licencié pour faute grave demande à bénéficier d'une disposition conventionnelle réservée aux cadres, qui leur permet de percevoir une indemnité de licenciement même en cas de faute grave. N'apportant pas la preuve que cette différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle, il voit sa demande rejetée par la Cour de cassation.*

LA SOLUTION DES JUGES *La différence de traitement résultant de ce que pour les cadres, en application des dispositions de l'annexe 1 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986, le droit à indemnité de licenciement n'est exclu qu'en cas de faute lourde ou lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite immédiate, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle.*

Une indemnité de licenciement conventionnelle est réservée aux cadres

Un salarié, chauffeur au sein d'un réseau de transport public, est licencié pour faute grave. Privé de l'indemnité légale de licenciement, qui n'est pas due dans ce cas [C. trav., art. L. 1234-9], il saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable aux cadres, alors même qu'il n'appartient pas à cette catégorie professionnelle.

La convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986 prévoit en effet que l'employeur qui rompt le contrat de travail doit verser au cadre licencié une indemnité de licenciement correspondant à un mois de salaire par année de présence dans l'entreprise, sauf en cas de faute lourde ou lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite immédiate.

À NOTER

En application de cette disposition, les cadres bénéficient donc d'une indemnité de licenciement même en cas de faute grave. En revanche, pour les salariés non-cadres, le versement de l'indemnité de licenciement est exclu en cas de faute grave ou de faute lourde.

À l'appui de sa demande, le salarié invoque une décision rendue par la Cour de cassation en 2014 concernant cette même convention collective. Dans cette affaire, la Cour avait jugé qu'un salarié non-cadre licencié pour faute grave pouvait bénéficier de cette indemnité.

Elle s'était fondée sur le principe d'égalité de traitement, considérant qu'aucune raison objective et pertinente ne justifiait d'accorder aux seuls cadres une indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat pour faute grave [Cass. soc., 11 juin 2014, n° 12-29.660].

La Cour de cassation faisait alors application de sa jurisprudence selon laquelle la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait, en elle-même, justifier une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage concerné. Une telle différence devait reposer sur des raisons objectives dont le juge devait contrôler concrètement la réalité et la pertinence. C'est ce contrôle qu'elle avait exercé dans l'affaire précitée, en faisant droit à la demande du salarié non-cadre faute pour l'employeur de démontrer l'existence de tels éléments [Cass. soc., 8 juin 2011, nos 10-14.725, 10-11.933 et 10-13.663].

Le salarié fait donc valoir ici également que la différence de traitement entre cadres et non-cadres concernant le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas justifiée par des raisons objectives et pertinentes. Selon lui, aucune spécificité propre à la situation des cadres, notamment les conditions d'exercice de leurs fonctions, leurs responsabilités, qui les exposeraient à un risque accru de commettre une faute grave, les aléas liés à l'évolution de la politique de la direction générale ou encore les modalités de leur rémunération, ne justifie que l'indemnité soit versée en cas de faute grave aux seuls salariés cadres.

La différence de traitement entre cadres et non-cadres concernant les conditions

de versement de cette indemnité est ainsi étrangère à toute considération de nature professionnelle selon le salarié.

La question posée à la Cour de cassation était donc de savoir si l'octroi, par un accord collectif, d'une indemnité de licenciement aux seuls salariés cadres pouvait être justifié, au regard du principe d'égalité de traitement, par des considérations de nature professionnelle.

La Cour de cassation répond par l'affirmative et rappelle à cette occasion l'évolution de sa position depuis 2015 sur ce point.

La différence de traitement est présumée justifiée

La Cour de cassation rappelle le changement d'orientation opéré en 2015 [Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179]. Depuis cette décision, elle ne demande plus que les différences de traitement entre catégories professionnelles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Elle considère désormais que les différences de traitement entre catégories professionnelles, lorsqu'elles résultent de conventions collectives négociées et signées par des organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées. Ces organisations sont en effet investies de la défense des droits et intérêts des salariés, auxquels ceux-ci participent directement par leur vote.

La charge de la preuve est ainsi renversée. Il n'appartient plus à l'employeur de démontrer que la différence de traitement est justifiée. C'est au salarié qui entend contester l'avantage réservé à une catégorie professionnelle de démontrer que cette différence est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Ainsi, pour combattre la présomption de justification, le salarié doit établir que l'avantage conventionnel se situe hors du champ professionnel.

À NOTER

Selon l'avis de l'avocat général, une mesure conventionnelle se situe hors du champ professionnel par sa nature même ou lorsqu'elle ne présente aucun lien direct avec l'exécution du contrat de travail ou les conditions de travail. C'est le cas par exemple d'une mesure qui porterait sur une prime de mariage, des jours de congé pour mariage ou des autorisations d'absence destinées à s'occuper d'un enfant malade ou handicapé.

Ce n'est donc ni à l'employeur, ni aux salariés cadres, ni à leurs représentants syndicaux de démontrer que la disposition est justifiée. C'est désormais au salarié qui conteste une différence de traitement de démontrer qu'elle est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Or, pour la Cour de cassation, les éléments avancés par le salarié licencié ne permettent pas d'établir que la différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle. Le fait que, pour les cadres, le droit à l'indemnité de licenciement ne soit exclu qu'en cas de faute lourde ou lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite immédiate demeure en lien avec leur situation professionnelle.

À NOTER

Selon l'avis de l'avocat général, le fait que l'indemnité soit calculée sur la moyenne des salaires des six derniers mois confirme également le lien avec l'activité professionnelle du salarié.

Les éléments apportés par le salarié ne suffisant pas à démontrer que la différence de traitement dans le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement était étrangère à toute considération de nature professionnelle, celle-ci est donc présumée justifiée.

L'employeur n'avait donc pas, en l'occurrence, à verser l'indemnité conventionnelle de licenciement au salarié non-cadre. ■

LAMY LIAISONS
Solutions



LE MÉMO SOCIAL 2026

Clair, pratique, fiable. Depuis 40 ans.



- Relations individuelles et collectives de travail
- Formation professionnelle
- Dialogue social
- Paye et cotisations sociales
- Retraite

SP_MEMO_122x90-02-26 (PB) © AdobeStock

Une solution
LAMY LIAISONS | KARNOV GROUP

Découvrez l'offre sur :
boutique.lamy-liaisons.fr

[inaptitude/services de prévention et de santé au travail]

Avis d'aptitude

le non-respect des préconisations du médecin du travail ouvre droit à réparation automatique

Le non-respect, par l'employeur, des préconisations du médecin du travail constitue un manquement à son obligation de sécurité. Il ouvre droit automatiquement à réparation pour le salarié, sans que celui-ci ait à démontrer les conséquences dommageables sur sa santé.

Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 25-11.901

LE RÉSUMÉ DE L'AFFAIRE *Suite à un avis d'aptitude avec réserves, une salariée, employée polyvalente d'une station-service reprend son poste aménagé par l'employeur mais continue d'effectuer épisodiquement des tâches expressément contre-indiquées par le médecin du travail. Invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ayant affecté sa santé et sa sécurité, la salariée demande réparation en justice. Elle est déboutée de sa demande par la cour d'appel considérant qu'elle n'a pas démontré son préjudice. La Cour de cassation retient, au contraire, qu'elle n'avait pas à le démontrer. Le seul non-respect des préconisations du médecin du travail par l'employeur cause inévitablement un préjudice et suffit à ouvrir droit à réparation.*

LA SOLUTION DES JUGES *Le seul constat du non-respect, par l'employeur, des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, qui engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné, ouvre droit à réparation.*

L'employeur doit respecter les préconisations du médecin du travail

Dans cette affaire, une salariée est engagée en contrat de professionnalisation en qualité d'employée polyvalente dans une station-service, de septembre 2019 à février 2021. Quelque temps après son embauche, à la suite de complications liées à sa grossesse, elle est placée en arrêt de travail. Le 19 octobre 2020, le médecin du travail rend alors un avis d'aptitude en préconisant toutefois un aménagement de son poste : pas de travaux à l'extérieur, sur la piste et pas de port de charges.

Suivant cet avis, l'employeur affecte exclusivement la salariée au service de caisse, mais lui permet toutefois, comme elle en a exprimé le souhait, d'effectuer épisodiquement des tâches à l'extérieur, sur la piste, comme le service du carburant. Elle est à nouveau arrêtée le 20 novembre 2020 et le reste jusqu'à la fin de son contrat.

Elle reproche alors à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité en la laissant notamment travailler à l'extérieur. Cette situation aurait été à l'origine de ses difficultés de santé ayant justifié l'arrêt maladie. Elle demande alors en justice des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

La cour d'appel ne fait pas droit à sa demande indemnitaire au motif qu'elle ne justifie pas d'un préjudice directement lié au manquement invoqué.

L'article L. 4624-6 du Code du travail impose à l'employeur de prendre en considération l'avis et les indications ou propositions émis par le médecin du travail. Sauf à faire connaître son refus et ses motifs par écrit au salarié et au médecin du travail, l'employeur manque à son obligation de sécurité s'il ne respecte pas les préconisations du médecin du travail.

En l'occurrence, même s'il a aménagé le poste sur certains aspects conformément à l'avis, l'employeur a bien laissé la salariée effectuer des tâches contre-indiquées par le médecin du travail. Il n'a donc pas pris toutes les mesures nécessaires et adaptées pour garantir la santé et la sécurité de la salariée. En outre le moyen de défense invoqué par l'employeur qui soutient que la salariée était volontaire pour effectuer les tâches concernées est rejeté par le juge. Peu importe, cela n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité.

La faute de l'employeur est donc reconnue par la cour d'appel. Mais pour la cour, la salariée concernée ne peut pas être dédommagée car elle n'a pas prouvé son préjudice, ni le lien de causalité entre le manquement de l'employeur et la dégradation de sa santé.

À NOTER

La cour d'appel dans cette affaire suit la position de la Cour de cassation adoptée en 2020, qui avait retenu, dans une affaire similaire, que le salarié qui réclame une indemnisation doit prouver son préjudice et le lien entre celui-ci et le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur *[Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-13.470]*.

Ne s'arrêtant pas là, la salariée porte son affaire devant la Cour de cassation.

Retrouvez votre revue en avant- première sur **liaisons-sociales.fr**

Le non-respect des préconisations engendre automatiquement un préjudice

Pour la Cour de cassation, le non-respect, par l'employeur, des mesures individuelles préconisées par le médecin du travail porte, en lui-même, atteinte à la sécurité et à la santé du salarié.

Surtout, le seul constat de ce manquement suffit à ouvrir droit à réparation, sans que le salarié ait à démontrer les conséquences sur sa santé. Autrement dit, le préjudice est inévitable pour le salarié et doit automatiquement donner lieu à réparation.

Pour motiver sa décision, la Haute juridiction se réfère à sa position prise en 2024 dans des affaires similaires, dans lesquelles elle a retenu que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité engendrait nécessairement un préjudice, comme le fait de laisser travailler un salarié pendant un arrêt maladie [Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 23-15.944] ou pendant un congé de maternité [Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-16.129]. Elle revient donc sur sa position adoptée en 2020 [Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-13.470, précité].

La Cour de cassation censure, en conséquence, l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il rejette la demande de dommages-intérêts de la salariée. L'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel pour fixer le montant de l'indemnisation due, sans qu'il soit nécessaire de démontrer ni l'existence d'un préjudice ni le lien de causalité entre ce préjudice et le manquement de l'employeur.

À NOTER

Rappelons que la Cour de cassation ne retient pas le principe du préjudice automatique dans certaines hypothèses comme celle du défaut de suivi médical adapté du travailleur de nuit. Le non-respect de cette obligation ne suffit pas, à lui seul, à ouvrir droit à réparation. Il revient au salarié d'établir l'existence d'un préjudice résultant de ce manquement pour en obtenir l'indemnisation *[Cass. soc., 11 mars 2025, n° 21-23.557]*.

En pratique, quelles précautions à prendre pour l'employeur ?

L'employeur est tenu de respecter les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement de poste.

Pour éviter tout contentieux, il a intérêt à :
– dès réception de l'avis du médecin du travail, mettre en œuvre concrètement les préconisations : aménagement des horaires, réduction de certaines tâches, adaptation du matériel, changement d'organisation ou transformation du poste etc.;
– vérifier régulièrement que ces préconisations sont effectivement appliquées sur le terrain à la fois par les responsables qui encadrent le salarié concerné mais également par le salarié lui-même.

À défaut, l'employeur s'expose à une condamnation indemnitaire même si le salarié n'est pas à même de justifier une atteinte concrète à sa santé.

Reste que, dans le cas d'un contentieux, le montant de l'indemnisation est fixé par le juge selon les circonstances. ■

[comité social et économique]

CSSCT

la règle du siège réservé aux cadres s'applique même en cours de cycle électoral

Lorsqu'un troisième collège a été institué, le CSE doit réserver au moins un siège au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) à l'un des membres de ce collège. Cette règle s'applique au stade de la mise en place de la CSSCT, mais également en cas d'ajout d'un membre à la commission au cours du même cycle électoral.

Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 25-14.983

LE RÉSUMÉ DE L'AFFAIRE *Un avenant à l'accord collectif d'entreprise relatif au CSE porte le nombre de représentants du personnel au sein de chaque CSSCT d'établissement de quatre à cinq en cours de cycle électoral. Le CSE d'établissement procède alors à un nouveau vote à l'issue duquel la CSSCT se retrouve uniquement composée de membres élus des premier et deuxième collèges, sans représentation du troisième collège pourtant constitué lors des dernières élections professionnelles. Le syndicat CFE-CGC saisit le tribunal judiciaire au motif que le cinquième siège de la commission aurait dû être attribué à un représentant du collège des cadres.*

LA SOLUTION DES JUGES *La composition d'une commission santé, sécurité et conditions de travail n'est régulière que si elle comprend, parmi ses membres, au moins un représentant du troisième collège dès lors que ce collège électoral a été institué en application de l'article L. 2314-11 du Code du travail, que ce soit lors de sa mise en place à l'issue des élections professionnelles, lors du remplacement d'un de ses membres ainsi qu'en cas d'adjonction d'un membre supplémentaire au cours du même cycle électoral.*

Une CSSCT de cinq membres sans aucun élu cadre

Des élections professionnelles sont organisées au sein d'un établissement dans lequel les salariés sont répartis en trois collèges électoraux :
– les employés dans le premier collège ;
– les agents de maîtrise dans le deuxième collège ;
– les cadres dans le troisième collège.

Le comité social et économique (CSE) d'établissement fraîchement élu désigne ensuite les quatre membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) d'établissement qui sont tous issus des premier et deuxième collèges. L'unique candidat représentant le collège des cadres n'a pas recueilli la majorité des voix des membres du CSE présents lors du vote.

À NOTER

La désignation des membres de la CSSCT résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote *[C. trav., art. L. 2315-39 et L. 2315-32]*.

Plus d'un an après la désignation des quatre membres de la CSSCT, un avenant à l'accord relatif au CSE est conclu et porte de quatre à cinq le nombre de représentants du personnel au sein de chaque CSSCT d'établissement.

Le CSE organise alors un nouveau vote à l'issue duquel une représentante du collège des employés est élue comme cinquième membre de la CSSCT.

La CSSCT se trouve ainsi composée de membres élus issus uniquement des premier et deuxième collèges, sans représentation du troisième collège pourtant constitué lors des dernières élections professionnelles.

À NOTER

Un troisième collège doit être constitué dans les entreprises, quel que soit leur effectif, lorsque le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du CSE *[C. trav., art. L. 2314-11]*.

La CFE-CGC, syndicat représentatif des salariés cadres de l'entreprise, conteste la désignation complémentaire à la commission et demande son annulation devant le tribunal judiciaire.

Elle demande également que soit ordonné au CSE d'établissement de procéder à une nouvelle désignation du cinquième membre de la CSSCT en réservant au moins un siège au troisième collège.

Le tribunal judiciaire fait droit aux demandes du syndicat. Il estime qu'en l'absence de membre issu du collège des cadres déjà désigné au sein de la CSSCT, le cinquième membre aurait dû être désigné en priorité parmi les élus de ce collège, sauf en cas d'absence de candidat cadre.

L'entreprise conteste alors cette décision devant la Cour de cassation, sans toutefois obtenir gain de cause.

Retrouvez votre revue en avant-première sur **liaisons-sociales.fr**

Au moins un siège doit être réservé aux cadres durant tout le cycle électoral

La Cour de cassation précise que dans les entreprises ou établissements où est institué un troisième collège électoral, au moins un siège à la CSSCT doit être attribué à un élu au CSE représentant le troisième collège.

RAPPEL

La Cour de cassation avait déjà jugé que si le membre représentant le troisième collège à la CSSCT démissionnait, il devait être remplacé par un élu issu de ce même collège [Cass. soc., 26 févr. 2025, n° 24-12.295].

La composition d'une CSSCT n'est donc régulière que si elle comprend, parmi ses membres, au moins un représentant du troisième collège que ce soit :
– lors de sa mise en place à l'issue des élections professionnelles ;
– lors du remplacement d'un de ses membres ;
– en cas d'adjonction d'un membre supplémentaire au cours du même cycle électoral.

À NOTER

Pour justifier cette solution, les juges s'appuient sur les dispositions du Code du travail relatives aux attributions de la CSSCT, à la désignation de ses membres et à la constitution obligatoire du troisième collège selon le nombre d'ingénieurs et cadres *[C. trav., art. L. 2315-38, L. 2314-11 et L. 2315-39]*.

La règle du siège réservé au troisième collège prévaut sur l'accord collectif

La Cour de cassation précise également que la règle du siège réservé au collège des cadres s'applique peu important les dispositions d'un accord collectif fixant notamment le nombre de membres de la CSSCT et les modalités de leur désignation.

En d'autres termes, il importait peu que la représentante du collège des employés ait remporté la majorité de voix des membres du CSE face au représentant du collège des cadres. La composition finale de la CSSCT devait comporter un siège issu du troisième collège dès lors qu'il a été constitué lors des dernières élections professionnelles.

En conséquence, dans cette affaire, la CSSCT étant uniquement constituée de membres élus des premier et deuxième collège, le juge judiciaire a valablement annulé la désignation d'une représentante du collège des employés comme cinquième membre de la CSSCT et ordonné au CSE d'établissement de procéder à une nouvelle désignation. ■

à retenir aussi

La prévention des maladies cardiovasculaires se renforce

Entrée en vigueur le 29 juillet dernier, la loi visant à doter la France d'une stratégie nationale de lutte contre les maladies cardio-neuro-vasculaires renforce leur prévention en confiant de nouvelles missions aux services de prévention et de santé au travail (SPST).-

Dépistage des maladies cardio-neuro-vasculaires. La lutte contre les maladies cardio-neuro-vasculaires est désormais intégrée aux missions de prévention des SPST. Le Code du travail prévoyait déjà, de manière générale, que ceux-ci participent à des campagnes de dépistage sur le lieu de travail. Il précise désormais que ces campagnes portent notamment sur le dépistage des maladies cardio-neuro-vasculaires [C. trav., art. L. 4622-2 mod.]. Les SPST doivent également mener chaque année des actions de sensibilisation aux facteurs de risque susceptibles d'entraîner des maladies cardio-neuro-vasculaires, tels que le tabagisme, la consommation excessive d'alcool, la sédentarité ou encore l'obésité. Afin de renforcer l'efficacité de ces actions de prévention, les SPST peuvent les mener en partenariat avec d'autres acteurs, notamment les communautés professionnelles territoriales de santé, les mutuelles et les institutions de prévoyance.

Renforcement de la visite de mi-carrière. À l'occasion de la visite de mi-carrière, le médecin du travail doit désormais sensibiliser le travailleur à certains enjeux de santé publique susceptibles d'avoir une incidence sur sa santé au travail, notamment aux facteurs de risque cardio-neuro-vasculaires. Un dépistage précoce des maladies cardio-neuro-vasculaires et des maladies cardiaques structurelles doit également être proposé au travailleur lors de cet examen [C. trav., art. L. 4624-2-2 mod.].

[L. n° 2026-668, 27 juill. 2026]

Les textes en BREF

Médecine du travail

Le coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) est fixé à 119,50 € pour l'année 2027 (contre 116 € en 2026). Le montant des cotisations versées pour chaque travailleur devant se situer entre 80% et 120% de ce coût moyen, la cotisation ne pourra donc être ni inférieure à 95,60 € ni supérieure à 143,40 €.

[A. 28 sept. 2026, NOR : TRST2625613A]

Syndicats

À compter du 15 janvier 2027, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs, leurs unions ainsi que les associations de salariés ou d'employeurs dont les ressources sont inférieures à 230000 € ne pourront plus transmettre leurs comptes à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) pour satisfaire à leur obligation de publicité. Elles devront désormais, dans les trois mois suivant l'approbation de leurs comptes, soit les transmettre à la direction de l'information légale et administrative (Dila), soit les publier sur leur propre site internet.

[D. n° 2026-806, 21 août 2026]

Le licenciement injustifié pour absences répétées pour maladie est-il discriminatoire ?

Le licenciement injustifié d'un salarié pour désorganisation de l'entreprise résultant de son absence prolongée ou répétée pour maladie nécessitant son remplacement définitif ne constitue pas à lui seule une discrimination liée à l'état de santé.

Un salarié est licencié suite à ses arrêts maladie répétés. Un salarié est licencié en raison de la désorganisation de l'entreprise engendrée par ses absences prolongées et répétées pour maladie, obligeant l'employeur au remplacement définitif du salarié. Ce dernier demande la nullité de son licenciement invoquant une mesure discriminatoire liée à son état de santé. La cour d'appel lui donne raison au motif que l'employeur n'apportait pas la preuve ni de la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée de la salariée, ni de son remplacement définitif. Le licenciement pour absence prolongée était donc non fondé et l'employeur n'avait pas justifié des circonstances étrangères à toute discrimination, de sorte que la discrimination était établie engendrant la nullité du licenciement conformément à l'article L. 1134-1 du Code du travail.

Le licenciement injustifié est sans cause réelle et sérieuse mais pas nul. La Cour de cassation ne suit pas le raisonnement de la cour d'appel. La désorganisation de l'entreprise, engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité de son remplacement définitif est un motif valable de licenciement. Si l'employeur n'établit pas que ces absences ont désorganisé l'entreprise et nécessité un remplacement définitif, le licenciement devra être considéré sans cause réelle et sérieuse. En revanche, il ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé et entraînant de ce fait la nullité du licenciement. En l'espèce, l'employeur ne justifiait pas d'une désorganisation et du remplacement définitif du salarié en raison de ces absences répétées pour maladie, le licenciement devait donc être qualifié uniquement de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 25-14.358]

Les jugements en BREF

■ Le manquement à l'obligation de formation ouvre-t-il droit automatiquement à réparation pour le salarié ?

NON, dès lors que le salarié n'a pas démontré un préjudice.

> L'affaire. Employée pendant 28 ans dans une entreprise, une salariée n'a bénéficié que d'une seule formation professionnelle. Estimant avoir été lésée, elle réclame en justice des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Elle invoque le manquement de l'employeur à son obligation de formation et de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi [C. trav., art. L. 6321-1]. La cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, rejette sa demande. Si l'employeur a effectivement manqué à son obligation de formation, la salariée n'a justifié d'aucun préjudice, à savoir une dégradation de son adaptation à son poste ou de son employabilité. Elle ne peut pas être dédommagée.

[Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-10.517]

[durée du travail]

Forfait-jours

comment l'employeur doit-il suivre la charge de travail du salarié ?

La validité du forfait ne dépend pas de la seule signature d'une convention individuelle : elle suppose un suivi effectif et régulier de la charge de travail du salarié, que l'employeur doit être en mesure de démontrer. Plusieurs décisions rendues depuis le début de l'année précisent ce qu'il doit concrètement mettre en place.

Quelles obligations de suivi du forfait-jours pèsent sur l'employeur ?

Une obligation légale

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail [C. trav., art. L. 3121-60].

Cette obligation, d'ordre public depuis la loi du 8 août 2016 [n° 2016-1088], prolonge une exigence posée par la Cour de cassation dès 2011 : toute convention de forfait-jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires [Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107].

La Cour de cassation vise aujourd'hui la garantie du respect de durées raisonnables de travail [Cass. soc., 6 mai 2026, n° 24-10.699]. Le

fondement en est le droit à la santé et au repos, qualifié d'exigence constitutionnelle.

Le contenu de l'accord collectif

L'accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche autorisant le recours au forfait-jours doit déterminer [C. trav., art. L. 3121-64 II] :
– les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
– les modalités selon lesquelles employeur et salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail, sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

L'accord doit également fixer les catégories de salariés éligibles, la période de référence et le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de 218 jours [C. trav., art. L. 3121-64 I]. Cette dernière mention n'est pas une simple formalité. Une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés, et le défaut de stipulations conventionnelles sur ce point ne peut être réparé : un accord qui se borne à renvoyer à la limite maximale légale de 218 jours justifie l'annulation du forfait, sans que les outils de contrôle mis en place par l'employeur puissent y suppléer [Cass. soc., 9 avr. 2026, n° 24-21.017].

Les garanties supplétives

Lorsque l'accord collectif est muet ou insuffisant sur ces points (voir ci-dessus), une convention individuelle de forfait peut néanmoins être valablement conclue si l'employeur met en œuvre trois garanties cumulatives [C. trav., art. L. 3121-65 I]. Il s'agit de :
– l'établissement d'un document de contrôle mentionnant la date et le nombre de journées ou demi-journées travaillées, ce document pouvant être renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ;
– la vérification que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ;
– l'organisation, une fois par an, d'un entretien portant sur la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et la rémunération.

À NOTER

Ces garanties supplétives ne sont pas de simples recommandations. En cas de manquement à l'une d'elles, l'employeur ne peut plus se prévaloir de ce régime dérogatoire, de sorte que la convention individuelle, conclue alors que l'accord collectif ne répond pas aux exigences du Code du travail, est nulle *[Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-15.782]*.

En quoi consiste le suivi effectif et régulier de la charge de travail ?

La définition de la Cour de cassation

La hiérarchie doit assurer, selon la Cour de cassation, un suivi effectif et régulier des états récapitulatifs qui lui sont transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable [Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-22.163].

Cette formule suppose la réunion de trois éléments : la transmission périodique d'un état récapitulatif, son analyse par le supérieur hiérarchique et la possibilité d'une intervention corrective. Un dispositif

auquel l'un d'eux fait défaut est exposé à une remise en cause.

Exemple d'un dispositif validé

La Cour de cassation a jugé conformes les stipulations d'un accord d'entreprise relatives à un forfait-jours organisant le suivi de la manière suivante [Cass. soc., 6 mai 2026, n° 24-10.699] :
– un système de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés ou jours de repos ;
– un document rappelant la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables et une bonne répartition du temps de travail, établi en deux exemplaires et complété au fil de l'année ;
– un suivi mensuel par le supérieur hiérarchique, opéré au moyen de ce système de contrôle et en collaboration avec le salarié, portant sur le respect des repos journalier et hebdomadaire, le nombre de jours travaillés, l'amplitude des journées et l'articulation avec la vie personnelle et familiale ;
– un entretien annuel sur l'organisation, la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La Cour de cassation considère ici que l'employeur respecte bien le droit aux repos journalier et hebdomadaire, veille au risque de surcharge de travail et y remédie, de sorte que le contrôle de la durée raisonnable de travail est assuré. Elle en conclut que ces stipulations assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié.

Exemple d'un dispositif censuré

À l'inverse, la Cour de cassation a censuré un dispositif conventionnel de forfait-jours qui prévoyait uniquement :
– un récapitulatif de l'ensemble des journées et demi-journées travaillées et des repos pris ;
– un système de badgeage identifiant les journées travaillées et non travaillées ;
– des procès-verbaux d'entretien annuel dans lesquels le salarié était interrogé sur son organisation du travail et sur sa compatibilité avec sa vie personnelle et familiale.

L'employeur n'avait pas pris, selon la Cour de cassation, les mesures nécessaires pour instituer un suivi effectif et régulier lui permettant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable [Cass. soc., 4 févr. 2026, n° 24-21.548].

Le contraste est instructif. Dans le premier cas, l'accord impose au supérieur hiérarchique d'examiner chaque mois le document de contrôle avec le salarié, de vérifier le respect des repos et de remédier au risque de surcharge. Dans le second, les outils existent et fonctionnent, mais rien n'établit qu'ils aient été exploités ni qu'une mesure ait été prise. Le badgeage, le logiciel de gestion des temps ou le tableur partagé ne sont que des instruments de mesure : l'employeur doit pouvoir établir que les données ont été examinées, à quelle échéance, quelles anomalies ont été relevées et quelles décisions ont suivi.

À NOTER

La rédaction de l'accord est déterminante. Ont également été jugées insuffisantes, pour les mêmes motifs, les stipulations d'un accord qui se bornait à prévoir un relevé déclaratif hebdomadaire des jours travaillés transmis au responsable, un compte

individuel communiqué chaque mois avec le bulletin de paie et un entretien annuel au cours duquel le salarié pouvait évoquer sa charge de travail *[Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-18.751]*.

Comment établir le document de contrôle ?

Les mentions indispensables

C'est sur le document de contrôle que repose, en pratique, la preuve du suivi du forfait-jours. À la lumière des accords validés par la Cour de cassation, il apparaît qu'il doit mentionner :
– le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées ;
– la qualification de chaque journée non travaillée (repos hebdomadaire, congé payé, congé conventionnel, jour de repos au titre du forfait, jour férié chômé, autre absence) ;
– un indicateur d'amplitude permettant de repérer les journées anormalement longues, sans revenir à un décompte horaire strict incompatible avec l'autonomie du salarié ;
– une mention permettant de signaler le non-respect du repos quotidien de 11 heures ou du repos hebdomadaire ;
– un rappel de l'exigence d'amplitude et de charge de travail raisonnables ;
– une zone d'observations libres où le salarié peut signaler une difficulté.

À NOTER

Le fait que le document soit renseigné par le salarié ne déplace pas la charge de la preuve. Il est établi sous la responsabilité de l'employeur, qui répond de son exactitude : des tableaux ne reflétant pas la réalité des jours travaillés mettent l'employeur dans l'impossibilité de s'assurer du respect des repos *[Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-15.782]*.

La conservation des pièces

La preuve du respect des obligations de suivi incombe à l'employeur.

Les documents de contrôle, les récapitulatifs annuels, les comptes rendus d'entretien, les alertes reçues et les mesures décidées doivent donc être archivés de manière organisée et accessible sur toute la durée de la prescription triennale applicable aux demandes de rappel de salaire [C. trav., art. L. 3245-1].

Un système de mesure dont les données sont effacées en fin d'exercice ne permet plus d'établir la réalité du suivi.

ATTENTION

Un document de contrôle reconstitué a posteriori pour les besoins d'un contentieux, non daté ou non signé, est dépourvu de valeur probante. Il en va de même d'un dispositif technique dont les données ne sont ni compilées, ni analysées, ni conservées : la seule possibilité de décompter des jours de présence après coup ne caractérise pas un suivi [voir par exemple : Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-20.539].

Comment organiser l'entretien annuel et l'alerte ?

Le contenu de l'entretien

L'entretien doit porter sur la charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et la rémunération [C. trav., art. L. 3121-65 I, 3°].

Un entretien d'évaluation classique, centré sur les objectifs et la performance, ne satisfait pas cette obligation : l'entretien doit être distinct, ou à tout le moins comporter une partie identifiée et documentée consacrée à ces quatre thèmes.

Le compte rendu

Le compte rendu peut être structuré autour de quatre rubriques :

– les données factuelles : nombre de jours du forfait, jours travaillés, jours de repos pris, dépassements éventuels et modalités de traitement ;
– l'analyse qualitative de la charge : périodes de pic, délais, déplacements, degré réel d'autonomie, amplitude moyenne des journées ;
– la santé et l'équilibre des temps de vie : respect des repos, fatigue exprimée, sollicitations en soirée, le week-end ou pendant les congés ;
– le plan d'action : mesures décidées, échéances et date du point de contrôle.

Le compte rendu est daté, signé par le salarié et le responsable hiérarchique, puis conservé. C'est cette pièce qui permettra de démontrer l'exécution effective du suivi.

L'alerte et l'entretien correctif

Le suivi mensuel doit pouvoir déclencher une réaction. Trois dispositifs méritent d'être inscrits dans l'accord ou dans la note de procédure interne :
– l'entretien déclenché : il s'impose dès que le document mensuel révèle des anomalies répétées, tels des repos non respectés ou un rythme de dépassement du forfait ;
– l'alerte du salarié : elle doit pouvoir être exercée à tout moment, avec un délai de réponse encadré ;
– le bilan à trois mois : il permet de vérifier l'efficacité des mesures correctives adoptées et, le cas échéant, de les ajuster.

EXEMPLE Les juges sanctionnent l'absence de réaction aux alertes reçues. Un directeur technique signale une charge de travail « très soutenue » et un besoin de renfort lors de ses entretiens de 2016, 2017 et 2018, la hiérarchie confirmant elle-même le constat. Aucun entretien n'est ensuite organisé en 2019 et en 2020 et aucune mesure de renfort n'est prise. Le forfait est déclaré inopposable au salarié, qui obtient le décompte de sa durée du travail dans un cadre hebdomadaire et le paiement de ses heures supplémentaires sur l'intégralité de la période *[Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-22.163]*.

Des contraintes internes à l'entreprise ne peuvent pas justifier l'absence de mesures correctives, pas plus que la régularisation ultérieure de la situation par le paiement ou la récupération des jours excédentaires [Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-13.200].

Comment garantir le droit à la déconnexion ?

Les modalités d'exercice

L'accord collectif doit déterminer les modalités d'exercice du droit à la déconnexion [C. trav., art. L. 3121-64 II, 3°]. À défaut, l'employeur les définit unilatéralement. Il doit alors les communiquer par tout moyen aux salariés concernés, en conformité, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, avec la charte prévue par le Code du travail qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, pour les salariés et le personnel d'encadrement et de direction, des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques [C. trav., art. L. 3121-65 II et L. 2242-17, 7°].

Une clause de principe ne suffit pas : les juges vérifient l'existence de règles d'usage des outils numériques, de dispositifs techniques d'accompagnement, d'un traitement effectif du sujet lors des entretiens et d'une réaction de l'employeur lorsque le salarié signale des sollicitations hors des plages habituelles.

Les outils de suivi indirect

Les agendas électroniques, les relevés de connexion et de messagerie, les données de déplacement ou les logiciels de plani-

fication peuvent être utilement mobilisés, sous deux réserves. D'une part, ces outils complètent le document de contrôle mais ne s'y substituent pas. Des réunions de service ou des revues de projet, même hebdomadaires, ne justifient ainsi d'aucun suivi faute de trace écrite exploitable. D'autre part, le dispositif doit préserver l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, condition de validité du forfait-jours. Le badgeage est ainsi admis pour mesurer l'amplitude des journées, mais non pour reconstituer un horaire collectif qui exclurait la qualification de forfait-jours.

À NOTER

La conservation de ces données peut également être utile à l'employeur. Les agendas et le relevé des messages électroniques d'un salarié, qui ne faisaient apparaître ni dépassement des durées maximales de travail ni envoi tardif de courriels, ont ainsi permis à deux sociétés d'échapper à toute condamnation indemnitaire, alors même qu'elles n'avaient pas tenu les entretiens annuels requis *[Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-15.143]*.

Quels sont les risques encourus en cas de défaut de suivi ?

Nullité ou privation d'effet

Deux hypothèses doivent être distinguées :
– l'accord collectif est insuffisant : faute de garanties suffisantes, la convention individuelle est nulle [Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669] ;
– l'accord collectif est conforme mais inappliqué : l'employeur qui ne respecte pas les stipulations destinées à protéger la sécurité et la santé du salarié voit la convention privée d'effet [Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107].

Dans les deux cas, le temps de travail est décompté selon le droit commun. Le salarié peut alors prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale, ainsi que des contreparties obligatoires en repos, dans la limite de la prescription triennale [C. trav., art. L. 3245-1].

Ce rappel de salaire n'est subordonné à aucune démonstration de préjudice : il suffit au salarié de produire des éléments suffisamment précis sur les heures qu'il prétend avoir accomplies, à charge pour l'employeur de fournir ceux qui justifient les horaires effectivement réalisés [C. trav., art. L. 3171-4].

Le défaut de suivi peut en outre caractériser un manquement à l'obligation de sécurité : l'employeur qui s'abstient de mettre en place des mesures de nature à remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable, dont il a été informé, manque à ses obligations légales et conventionnelles [C. trav., art. L. 4121-1 ; Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-13.200].

L'absence d'indemnisation automatique

La remise en cause du forfait n'emporte pas, à elle seule, droit à réparation : il incombe au salarié de démontrer le préjudice distinct de celui réparé par l'octroi d'un rappel d'heures supplémentaires, qui en résulterait [Cass. soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669].

La solution vaut aussi pour le seul défaut d'entretien. Des employeurs qui n'établissaient ni avoir tenu les entretiens annuels requis, ni avoir mis en place un système de contrôle efficace du temps de travail,

Comment l'employeur peut-il vérifier la validité des forfait-jours existants ?

Quatre vérifications s'imposent à l'employeur qui souhaite s'assurer de la validité du dispositif de forfait-jours applicable dans l'entreprise.

➜ **Relire l'accord collectif applicable.** Il doit fixer un nombre de jours déterminé, et non renvoyer au plafond légal, et mettre à la charge de la hiérarchie une obligation d'analyse périodique assortie de mesures correctives.

➜ **Vérifier la convention collective de branche.** C'est celle dont relève l'activité principale de l'entreprise qui détermine le plafond de jours opposable, lequel peut être fixé à 218 au maximum.

➜ **Former les managers de proximité.** Ils assurent au quotidien le suivi du forfait-jours et, en pratique, leur intervention conditionne la mise en œuvre effective de cette obligation ainsi que la conservation de traces permettant d'en justifier.

➜ **Conserver les pièces des trois dernières années.** Documents de contrôle renseignés, récapitulatifs annuels, comptes rendus d'entretien signés, alertes reçues et mesures prises : c'est sur cette période que se joue un éventuel contentieux.

ont ainsi échappé à toute condamnation indemnitaire : les agendas informatiques du salarié ne révélaient aucune amplitude dépassant les maxima journalier et hebdomadaire, et le relevé des 25 000 messages qu'il avait émis ne faisait pas apparaître d'envois tardifs fréquents liés à son activité. La seule absence de tenue des entretiens sur la charge de travail ne suffisait pas, en l'absence de preuve en ce sens, à caractériser un préjudice indemnisable [Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-15.143].

Les deux actions ne se confondent donc pas : le rappel de salaire répare l'absence de paiement du travail accompli, l'indemnisation suppose un préjudice distinct, telle une atteinte à la santé ou la désorganisation de la vie personnelle.

L'erreur de convention collective

Lorsque le forfait a été conclu en application d'une convention collective inadaptée, mais que la convention réellement applicable autorise le recours au forfait-jours en fixant un nombre de jours inférieur, la convention individuelle n'encourt pas la nullité pour ce seul motif.

Le salarié peut seulement solliciter un rappel de salaire, à un taux majoré fixé par le juge, en contrepartie du temps de travail excédant le plafond réellement applicable.

Seule la contrepartie financière du forfait est alors en cause [Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-22.129]. ■

[accidents du travail et maladies professionnelles]

Faute inexcusable de l'employeur

comment la caractériser et quelles en sont les conséquences ?

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la faute inexcusable de l'employeur est caractérisée lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Sa reconnaissance ouvre droit à une indemnisation complémentaire pour la victime.

Quels sont les critères de la faute inexcusable de l'employeur ?

La définition de la faute inexcusable de l'employeur a progressivement évolué au fil de la jurisprudence.

D'abord entendue comme une faute d'une gravité exceptionnelle [Cass. ch. réunies, 15 juill. 1941 ; Cass. soc., 29 févr. 1996, n° 93-21.068], puis comme manquement à l'obligation contractuelle de sécurité de résultat [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-11.793], celle-ci est désormais définie comme le manquement de l'employeur à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé du salarié [Cass. 2e civ., 8 oct. 2020, nos 18-25.021 et 18-26.677].

Pour caractériser ce manquement, qui suppose que le caractère professionnel de l'accident ou de la pathologie déclarée soit établi, deux éléments sont à démontrer : la **conscience du danger** qu'avait ou

aurait dû avoir l'employeur et l'absence de « mesures nécessaires » prises de sa part pour préserver le salarié du danger [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-11.793].

Comment est établi le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie ?

La reconnaissance de la faute inexcusable ne peut être retenue que si l'accident revêt le caractère d'un accident du travail [Cass. 2e civ., 18 nov. 2010, n° 09-17.276] ou d'une maladie dont l'origine est professionnelle [Cass. 2e civ., 4 nov. 2010, n° 09-16.203]. Il incombe au juge, préalablement à l'examen de la faute et après débat contradictoire, de rechercher si l'accident ou la maladie présente un caractère professionnel [Cass. 2e civ., 7 avr. 2022, n° 20-21.906].

La victime peut agir en reconnaissance de la faute inexcusable alors que la caisse a refusé la prise en charge de l'accident au titre de la législation sur les risques professionnels [Cass. 2e civ., 23 juin 2022, n° 21-13.317], voir en l'absence de toute décision de prise en charge par la caisse [Cass. 2e civ., 20 mars 2008, n° 06-20.348].

Par ailleurs, même si la faute de l'employeur n'a pas été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, il suffit qu'elle en soit une « cause nécessaire », alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage [Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359].

Que recouvre la notion de conscience du danger ?

La conscience du danger ne nécessite pas que le danger soit évident et décelable sur-le-champ. Il suffit que le risque soit de prévision raisonnable [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.221].

La conscience du danger peut être caractérisée à partir d'un faisceau d'éléments de fait, comme l'inobservation de la réglementation tendant à assurer la sécurité au travail [Cass. soc., 28 oct. 1999, n° 97-22.336], la survenance d'accidents antérieurs au sein de l'entreprise [Cass. 2e civ., 7 juill. 2016, n° 15-19.975] ou la nature de l'activité exercée.

Il a ainsi été jugé que l'employeur, compte tenu de l'importance, de la nature de son activité et des travaux où était affecté le salarié, avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel celui-ci était exposé [Cass. 2e civ., 16 juin 2011, n° 10-21.419].

Il y a également faute inexcusable de l'employeur dans la survenance de l'accident du travail d'une salariée, victime d'une agression physique par une patiente dans un hôpital dès lors qu'il avait été constaté une recrudescence d'actes violents au sein du service des urgences de l'hôpital depuis plusieurs années : l'employeur ne pouvait ignorer le risque d'agression encouru par son personnel soignant, médecins compris [Cass. 2e civ., 29 févr. 2024, n° 22-18.868].

Il peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir eu conscience du danger auquel était exposé le salarié dont l'état psychologique s'était dégradé suite à un harcèlement [Cass. 2e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771].

En revanche, la conscience du danger n'a pas été retenue dans le cas d'un contexte général perturbé dans l'entreprise et d'une dégradation des conditions de travail due à des problèmes de communication et à des dysfonctionnements organisationnels [Cass. 2e civ., 27 janv. 2022, n° 20-10.646].

En matière de maladies professionnelles, le fait qu'une substance dangereuse soit inscrite aux tableaux des maladies professionnelles depuis plusieurs années peut suffire à établir que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par les salariés exposés à ce risque [Cass. 2e civ., 8 mars 2005, n° 02-30.998].

Les juges tiennent compte toutefois de l'état des connaissances scientifiques au moment des faits. Ainsi, à l'époque des faits, en l'état des connaissances scientifiques, une société qui n'utilisait pas l'amiante comme matière première, pouvait ne pas avoir conscience des risques encourus par les salariés [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.221 ; Cass. 2e civ., 31 mai 2006, n° 05-17.737].

Comment est appréciée l'absence de mesures nécessaires de prévention ?

Pour caractériser la faute inexcusable, il faut que l'employeur n'ait pas pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger auquel il était exposé. Cette absence peut être caractérisée lorsque, malgré la conscience que l'employeur avait ou aurait dû avoir du danger auquel le salarié était exposé, il n'a pas été suffisamment diligent dans l'adoption de mesures préventives.

Pour apprécier ce second critère constitutif de la faute inexcusable, il convient de vérifier si l'employeur était tenu de prendre certaines mesures au regard de la loi [Cass. 2e civ., 3 avr. 2003 n° 01-21.634].

EXEMPLE : Pour les salariés affectés sur des sites extérieurs, l'employeur est tenu de se renseigner sur les éventuels dangers auxquels il les expose et de mettre en œuvre les moyens pour les en préserver *[Cass. 2e civ., 8 nov. 2007, n° 07-11.219 ; Cass. 2e civ., 8 oct. 2009, n° 08-16.306].*

L'employeur peut voir sa responsabilité exonérée en démontrant qu'il a effectivement mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.677].

En revanche, l'employeur ne peut pas faire valoir la conclusion d'un contrat prévoyant qu'un tiers assurera la sécurité des salariés [Cass. 2e civ., 16 nov. 2023, n° 21-20.740] ou que l'accident est survenu à l'occasion d'une action imprudente de la victime [Cass. 2e civ., 12 oct. 2017 n° 16-19.412].

À NOTER

La faute inexcusable de l'employeur ne peut être retenue ni en cas d accident du trajet *[Cass. 2e civ., 8 juill. 2010, n° 09-16.180]*, ni en cas de rechute. La faute inexcusable doit avoir été à l'origine de l'accident du travail initial *[Cass. 2e civ., 13 janv. 2011, n° 09-17.496].*

Quelles sont les modalités de preuve ?

En principe la faute inexcusable de l'employeur ne se présume pas. Deux exceptions viennent néanmoins nuancer la règle.

Quels sont les cas où la faute inexcusable de l'employeur doit être démontrée ?

La reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie n'entraîne pas automatiquement l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur. Celle-ci doit être démontrée par la preuve de deux éléments substantiels précités : conscience du danger et absence de mesures nécessaires de prévention du danger.

La reconnaissance de la faute inexcusable n'implique pas que l'accident ou la maladie ait été préalablement déclaré à la caisse.

Elle est indépendante de la prise en charge au titre de la législation professionnelle [Cass. 2e civ., 7 avr. 2022, n° 20-21.906 ; Cass. 2e civ., 23 juin 2022, n° 21-13.317].

La preuve de la faute inexcusable peut être facilitée si, pour les mêmes faits, une procédure pénale a été menée. Ainsi, la relaxe de l'employeur par une juridiction pénale pour blessures involontaires s'impose au juge civil saisi d'une demande de reconnaissance de faute inexcusable reposant sur les mêmes faits. Dans ce cas, la faute inexcusable ne peut être caractérisée [Cass. 2e civ., 1er déc. 2022, n° 21-10.773].

À l'inverse, le fait que l'employeur soit définitivement condamné par une juridiction pénale pour homicide involontaire suite à un accident du travail mortel implique qu'il avait conscience du danger auquel le salarié était exposé et n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires. Sa faute inexcusable est ici caractérisée [Cass. soc., 11 oct. 2018, n° 7-18.712].

Quels sont les cas où la faute de l'employeur est présumée ?

➜ **Pour certains salariés affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers,** pour la santé ou la sécurité, et qui n'ont pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité, la faute inexcusable est présumée [C. trav., art. L. 4154-3, Cass. soc., 6 févr. 2003, n° 01-20.936 ; Cass. 2e civ., 21 juin 2006, n° 04-30.665].

Sont visés ici :
– les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée ;
– les stagiaires en entreprise ;
– les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire.

À NOTER

L'application de la présomption de faute inexcusable suppose toutefois que soit caractérisée l'affectation du salarié à un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, dont la liste est établie par l'employeur après analyse des risques existants dans l'entreprise *[Cass. 2e civ., 25 nov. 2021, n° 20-17.434]*.

Cette présomption est dite simple : l'employeur peut la renverser en rapportant la preuve que les éléments constitutifs de la faute inexcusable ne sont pas réunis [Cass. soc., 29 juin 2000, n° 99-10.589].

La présomption est ainsi écartée lorsque l'employeur a formé un salarié à la conduite de tracteurs, l'a initié aux éléments clés du véhicule et a pris place à ses côtés pour un essai préalable [Cass. 2e civ., 18 janv. 2005, n° 03-30.570].

➜ **Pour les salariés victimes dès lors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé,** le bénéfice de la faute inexcusable est également de droit [C. trav., art. L. 4131-4 ; Cass. soc., 17 juill. 1998, n° 96-20.988].

ATTENTION

Cette présomption n'est pas conditionnée à la mise en œuvre d'une procédure d'alerte ou à la démonstration d'une situation de danger grave et imminent.

EXEMPLES : Un chauffeur-livreur, victime d'un accident, alors qu'il avait signalé à son employeur son état de fatigue important lié à l'absence de repos durant la nuit, bénéficie d'une reconnaissance de droit de la faute inexcusable *[Cass. 2e civ., 16 nov. 2023, n° 22-10.357]*. Idem pour un salarié, victime d'une agression qui avait transmis à son employeur une lettre de menaces reçue dans un contexte de fortes tensions internes à l'entreprise *[Cass. 2e civ. , 8 juill. 2021, n° 19-25.550]*. Le signalement doit correspondre au risque qui s'est ensuite réalisé *[Cass. 2e civ., 5 janv. 2023, n° 21-11.939]*.

Quelles sont les étapes de la procédure ?

Le salarié victime ou ses ayants droit peuvent obtenir la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur soit par la voie d'une procédure de conciliation, soit par la voie d'une procédure contentieuse [CSS, art. L. 452-4].

Quelle est la procédure de conciliation ?

La victime doit saisir la caisse primaire d'assurance maladie d'une demande de conciliation. Une tentative d'accord amiable entre la caisse et la victime ou ses ayants droit d'une part, et l'employeur d'autre part, doit être organisée avant toute saisine du pôle social du tribunal judiciaire.

À NOTER

Si le salarié a été exposé à un risque de maladie professionnelle chez plusieurs employeurs sans qu'il soit possible de définir chez lequel l'exposition au risque a provoqué la maladie, les caisses sont invitées à convoquer l'ensemble des employeurs concernés lors de la mise en œuvre de la procédure amiable *[Circ. CNAMTS n° 34-97, 2 sept. 1997].*

Cette conciliation porte à la fois sur l'existence de la faute inexcusable et sur le montant de la majoration et des indemnités couvrant le préjudice [C. trav., art. L. 452-4].

Dans tous les cas, à l'issue de la procédure amiable, un procès-verbal est établi par la caisse et signé par les parties présentes. Ce procès-verbal peut être de carence, de non-conciliation ou de conciliation partielle ou totale.

Quel tribunal saisir ?

À défaut de conciliation, l'action peut être portée devant le pôle social du tribunal judiciaire.

Si la caisse refuse de mettre en œuvre la procédure de conciliation, la victime n'est pas tenue, préalablement à l'instance contentieuse, de saisir la commission de recours amiable de cet organisme [Cass. 2e civ., 14 mars 2019, n° 18-12.620].

Quels sont les délais pour saisir le juge ?

➜ **Prescription biennale.** En matière de faute inexcusable, le délai de prescription est de deux ans. Ce délai court [CSS, art. L. 431-2] :

– en cas d'accident du travail : à compter de la date de cessation du paiement des indemnités journalières ou de la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident [Cass. 2e civ., 29 juin 2004, n° 03-10.789,; Cass. 2e civ., 3 avr. 2003, n° 01-20.872, Cass. 2e civ., 20 sept. 2005, n° 04-30.055] ;

– en cas de maladie professionnelle, à compter de la date de première constatation médicale de la maladie ou de la date de la cessation du travail, ou de la cessation de paiements des indemnités journalières ou de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie.

Dans tous les cas, est retenu le plus récent des événements légalement prévus.

➜ **Interruption de la prescription.** Le délai de prescription peut être interrompu par :

– l'action en reconnaissance du caractère professionnel de la maladie. Un nouveau délai de deux ans court à compter de la date de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie [Cass. 2e civ., 24 janv. 2013, n° 11-28.595; Cass. 2e civ., 23 janv. 2014, n° 12-27.318] ;

– la saisine de la caisse par la victime ou ses ayants droit pour organiser une tentative de conciliation. Dans cette hypothèse, le

délai recommence à courir à partir de la notification du résultat de la conciliation [Cass. 2e civ., 10 déc. 2009, n° 08-21.969 ; Cass. 2e civ., 5 sept. 2024, n° 22-16.220] ;
– une action pénale engagée contre l'employeur pour les mêmes faits [Cass. 2e civ., 11 janv. 2024, n° 21-25.126]. Un nouveau délai de 2 ans court après l'aboutissement de la procédure pénale. [Cass. soc., 4 mars 1999, n° 97-11.195 ; Cass. 2e civ., 14 mars 2013, n° 12-13.400] ;
– une action prud'homale dès lors que les deux actions poursuivent au moins partiellement le même objectif : la réparation d'un préjudice résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle [Cass. soc., 7 juill. 2022, n° 20-21.294].

En cas de décès de la victime, l'action des ayants droit se prescrit dans les deux ans suivant le décès [Cass. 2e civ., 8 juill. 2021, n° 20-13.263].

Quelles sont les conséquences de la reconnaissance de la faute inexcusable ?

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur entraîne une double conséquence indemnitaire à savoir, la majoration de la rente allouée à la victime ou à ses ayants droit et une indemnisation complémentaire spécifique de certains préjudices subis. Des conséquences indemnitaires contre lesquelles l'employeur peut s'assurer.

Comment est fixée la majoration de la rente de la victime et de ses ayants droit ?

➜ **Majoration de la rente de la victime.** Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, la victime ou ses ayants droit peuvent prétendre à une majoration de rente [CSS, art. L. 452-2]. Celle-ci vient s'ajouter au montant de la rente forfaitaire [CSS, art. L. 452-1].

Ces sommes majorées qui sont versées par la caisse sont récupérées auprès de l'employeur fautif [CSS, art. L. 452-2]. Pour ce faire, la caisse doit mener une action récursoire dans un délai de cinq ans. Cela vaut également en cas d'action menée contre l'assureur de l'employeur.

La majoration de la rente ne peut être réduite si le salarié a commis lui-même une faute inexcusable [Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038 ; Cass. 2e civ., 17 janv. 2007, n° 05-17.701]. À l'inverse, la faute d'un tiers ayant concouru à la réalisation du dommage ne peut entraîner la réduction de la majoration de rente attribuée au salarié [Cass. 2e civ., 2 nov. 2004, n° 03-30.206].

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 [L. n° 2025-199, 28 févr. 2025, art. 90] complétée par des dispositions réglementaires [D. n° 2026-354 et 2026-355, 7 mai 2026 ; A. 7 mai 2026, NOR : TRSS2606373A et TRSS2606366A] a modifié les modalités de fixation de la rente d'incapacité permanente (ou de l'indemnité en capital) qui comporte, à compter du 1er novembre 2026, deux volets d'indemnisation :
– une part professionnelle (les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité) ;
– une part fonctionnelle dite déficit fonctionnel permanent (DFP) [CSS, art. L. 4343-2].

Le DFP est fixé à partir du nombre de points d'incapacité fonctionnelle et d'une valeur du point fixé par arrêté du 6 mai 2026. Deux barèmes indicatifs, l'un professionnel et l'autre fonctionnel, encadrent ainsi l'évaluation médicale des séquelles.

En cas de faute inexcusable de l'employeur, les deux parts de cette rente (professionnelle et fonctionnelle) seront majorées dans certaines limites.

Jusqu'au 31 octobre 2026, lorsqu'une rente a été attribuée (calculée à partir du taux d'incapacité permanente et du salaire annuel), le montant de la majoration est fixé de telle sorte que la rente majorée ne puisse excéder, soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire en cas d'incapacité totale [CSS, art. 452-2 al. 3].

À partir du 1er novembre 2026, pour les victimes dont l'état est consolidé à compter de cette date, la majoration de la rente portera sur les deux volets :
– la **part professionnelle majorée** qui sera au plus égale soit à la fraction du salaire annuel correspondant au pourcentage d'incapacité, soit au montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale ou de décès de la victime d'un accident du travail (règle calquée sur l'existant) ;
– **la part fonctionnelle majorée** qui sera au plus égale au montant total correspondant au nombre de points d'incapacité fonctionnelle multiplié par la valeur du point fixé par le référentiel annexé à l'arrêté du 7 mai 2026 [A. 7 mai 2026, NOR : TRSS2606373A].

À la demande de la victime, le montant de la majoration de la part fonctionnelle de la rente pourra être versé en capital [CSS, art. L. 452-2 au 1er novembre 2026]. Cette demande devra être formulée auprès de la caisse dans un délai de 6 mois suivant la notification de la rente majorée. Ce capital sera versé dans le mois suivant l'expiration de ce délai.

➜ **Cas particuliers pour les ayants droit.** Lorsque le salarié victime décède des suites de l'accident du travail dû à la faute inexcusable commise par son employeur, ses ayants droit bénéficient de plein droit d'une rente majorée en raison de cette faute [Cass. 2e civ., 4 nov. 2010, n° 09-12.709].

En revanche, la rechute liée à la faute inexcusable ne leur ouvre pas droit à cette indemnisation [Cass. 2e civ., 9 déc. 2010, n° 09-72.667].

En cas d'accident mortel, le montant de la majoration est fixé sans que le total des rentes et des majorations servies aux ayants droit puisse dépasser le montant du salaire annuel. Ainsi, lorsqu'une de ces rentes cesse d'être due, le montant de la majoration correspondante est réparti de manière à maintenir le montant global des rentes tel qu'il avait été fixé initialement. S'il n'y a qu'un seul ayant droit, le montant de la rente et de la majoration doit être égal au salaire annuel de la victime [Cass. 2e civ., 21 déc. 2006, n° 05-15.051].

À NOTER

Si le salarié n'est pas décédé, les proches de la victime peuvent demander réparation de leur préjudice économique résultant notamment des frais engagés pour rendre leur logement accessible au salarié victime *[Cass. 2e civ., 5 oct. 2017, n° 16-22.353]*.

Quelle indemnisation peut être versée en complément ?

➜ **Indemnisation complémentaire des préjudices.** Outre la majoration de sa rente, le salarié victime d'une faute inexcusable de l'employeur peut bénéficier d'une indemnisation complémentaire des préjudices subis.

Les préjudices indemnisables sont ceux visés par l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale. Dans sa version applicable

à compter du 1er novembre 2026, la liste de ces préjudices n'est plus limitative. Peuvent être indemnisés l'ensemble des préjudices qui **ne font pas l'objet d'une réparation forfaitaire.** Sont **« notamment »** visés le préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées par la victime avant la date de consolidation, les préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que le préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

Les dommages couverts au titre de la réparation forfaitaire sont par exemple les frais de santé et les pertes de salaires déjà pris en charge par le régime AT/MP.

En cas de décès de la victime, ses ayants droit et ses ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente majorée, peuvent demander à l'employeur réparation du préjudice moral devant la juridiction de la sécurité sociale.

À NOTER

En 2023, la Cour de cassation a jugé que la victime d'une faute inexcusable pouvait obtenir, en plus de sa rente, l'indemnisation de son déficit fonctionnel permanent (DFP) *[Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 20-23.673]*. À compter du 1er novembre 2026, la réforme prévue par la LFSS pour 2025 risque de remettre en cause cette solution jurisprudentielle puisque la rente, ainsi que sa majoration en cas de faute inexcusable, indemniseront forfaitairement une part du préjudice fonctionnel correspondant au DFP. Il conviendra donc de distinguer :
– la part du DFP déjà indemnisée par la rente ou sa majoration, au titre de cette réparation forfaitaire ;
– la part restante du DFP, qui pourra, le cas échéant, faire l'objet d'une indemnisation complémentaire.

➜ **Indemnisation forfaitaire des préjudices en cas d'incapacité totale.** Si la victime est atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100 %, il lui est alloué, en outre, une indemnité forfaitaire égale au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de consolidation [CSS, art. L. 452-3].

L'employeur peut-il s'assurer ?

L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute d'un de ses préposés [CSS, art. L. 452-4]. Dans ce cas, une cotisation supplémentaire d'accident du travail peut être imposée à l'employeur [CSS, art. L. 242-7 et L. 452-4].

En cas d'exposition du salarié au risque au sein de plusieurs entreprises, l'employeur qui fait l'objet d'une action en reconnaissance de sa faute inexcusable est recevable à rechercher, devant le tribunal judiciaire, pour obtenir leur garantie, la faute inexcusable des autres employeurs au service desquels la victime a été exposée au même risque [Cass. 2e civ., 13 févr. 2020, n° 18-26.552]. ■

fiche pratique

L'employeur peut-il préciser les motifs du licenciement ?

Après avoir notifié le licenciement, l'employeur peut préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. Le salarié qui souhaite contester l'insuffisance de motivation de la lettre doit, au préalable, inviter l'employeur à apporter des précisions.

Comment doivent être énoncés les motifs de la lettre de licenciement ?

La lettre de licenciement doit mentionner des motifs précis, objectifs et matériellement vérifiables qui justifient la rupture du contrat de travail.

Une fois notifiée, cette lettre fixe en principe les limites du litige [C. trav., art. L. 1232-6 et L. 1235-2 ; Cass. soc., 29 mai 2001, n° 98-46.341 ; Cass. soc., 27 juin 2018, n° 16-20.898]. Autrement dit, en cas de contestation du licenciement, les discussions se limiteront à ce qui est écrit dans la lettre : l'employeur ne pourra pas ajouter un motif de licenciement qu'il n'aura pas invoqué dans la lettre, ni en supprimer un.

Toute insuffisance ou imprécision dans la motivation de la lettre de licenciement rend en principe le licenciement sans cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 20 oct. 2015, n° 14-23.712].

EXEMPLES Ne sont pas suffisamment précis les motifs de licenciement suivants :
– le « manque de motivation » du salarié *[Cass. soc., 23 mai 2000, n° 98-40.633]*
– le fait d'invoquer, sans plus de précision, des « difficultés relationnelles » *[Cass. soc., 25 juin 1997, n° 95-42.451]*, ou une « incompatibilité d'humeur » *[Cass. soc., 17 janv. 2001, n° 98-44.354]* ;
– le « retrait d'agrément de votre poste » sans préciser les faits à l'origine de ce retrait *[Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 09-41.904]* ;
– ou encore « les problèmes que vous nous occasionnez » *[Cass. soc., 23 mai 2000, n° 98-40.633]*.

Cependant, le salarié peut demander à l'employeur de préciser les motifs de son licenciement après la notification de celui-ci. L'employeur peut également choisir de le faire spontanément [C. trav., art. L. 1235-2, R. 1232-13 et R. 1233-2-2].

À NOTER

Cette procédure de précision est valable pour tout type de licenciement, qu'il soit pour motif personnel ou économique *[C. trav., art. L. 1235-2]*.

Quelle procédure le salarié doit-il suivre pour solliciter des précisions ?

Le salarié qui souhaite demander à l'employeur des précisions sur les motifs de son licenciement doit le faire dans les 15 jours suivant la notification de celui-ci, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

L'employeur dispose à son tour de 15 jours, après réception de la demande du salarié, pour apporter des précisions s'il le souhaite. Ces précisions sont elles aussi transmises par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé [C. trav., art. R. 1232-13].

À NOTER

Bien que cela puisse lui être préjudiciable, l'employeur n'a aucunement l'obligation de répondre à une demande de précision faite par le salarié *[C. trav., art. R. 1232-13]*.

L'employeur peut-il de lui-même préciser la lettre ?

L'employeur peut, de sa propre initiative, préciser les motifs du licenciement, notamment lorsqu'il constate que les faits invoqués dans la lettre ne sont pas suffisamment détaillés.

Il doit, le cas échéant, adresser ces précisions au salarié dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

L'employeur peut-il ajouter des motifs ?

Non, cette procédure permet seulement à l'employeur d'apporter des précisions sur les motifs du licenciement. Il ne peut en aucun cas compléter la lettre de licenciement avec de nouveaux motifs.

L'employeur est-il tenu d'informer le salarié de ce droit à précision ?

L'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié de la possibilité de demander des précisions sur les motifs de son licenciement [Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220 ; CE, 6 mai 2019, n° 417299].

Quel est l'intérêt pour le salarié de demander une précision des motifs ?

Le salarié a tout intérêt à demander des précisions sur son licenciement s'il souhaite le contester en justice par la suite. En effet, en l'absence d'une telle demande, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation ouvre uniquement droit à une indemnité pour licenciement irrégulier, dont le montant ne peut excéder un mois de salaire brut [C. trav., art. L. 1235-2 et L. 1235-3].

Au contraire, si le salarié sollicite des précisions, et que le juge estime tout de même que le licenciement est insuffisamment motivé, le salarié se verra allouer une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, dont le montant varie entre un et vingt mois de salaire brut, en application du barème prud'homal, selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise [C. trav., art. L. 1235-2 et L. 1235-3].

chiffres

[au 1er octobre 2026]

CHARGES SOCIALES SUR SALAIRES

Cotisations	% Employeur	% Salarié
CSG – déductible – non déductible	 – –	 6,80 1/ 2,40 1/
CRDS		0,50 1/
Contribution solidarité autonomie	0,30	–
Maladie 2/	13	– 3/
Fnal – entreprises de moins de 50 salariés – entreprises de 50 salariés et plus	 0,10 4/ 0,50 5/	 – –
Allocations familiales – salariés rémunérés au-delà de 3,5 smic	5,25	 – –
Accidents du travail	6/	–
Vieillesse – plafonnée jusqu'à 3 925 € – déplafonnée sur la totalité du salaire	 8,55 2,11	 6,90 0,40
Chômage – Assurance chômage – AGS – Apec	 4 0,25 0,036	 – – 0,024
Contribution au dialogue social	0,016	–
Versement mobilité 7/	8/	
Versement mobilité régional et rural 7/	9/	

1/ Abattement de 1,75 % pour frais professionnels sur la totalité du salaire dans la limite de 192 240 € en 2026. Au-delà, la CSG/CRDS est due sur la totalité de la rémunération.
2/ Assurance maladie-maternité-invalidité-décès.
3/ Haut-Rhin, Bas-Rhin et Moselle : 1,30 % à la charge du salarié.
4/ Dans la limite du plafond de la sécurité sociale (4 005 € en 2026).
5/ Sur la totalité du salaire.
6/ Variable selon les entreprises et la branche.
7/ Pour les employeurs occupant au moins 11 salariés.
8/ 3,20 % à Paris, dans les Hauts-de-Seine, en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne ; certaines communes de Seine-et-Marne, des Yvelines, de l'Essonne et du Val-d'Oise : 2,01 % ; 1,60 % dans les autres communes d'Île-de-France.
9/ 0,15 % en Occitanie (pour certains EPCI), Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine et Bretagne (0,08 % pour certains EPCI) ; 0,08 % en Paca.

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE

Périodicité de la paye	Pour les rémunérations versées en 2026
Année	48 060 €
Trimestre	12 015 €
Mois	4 005 €
Quinzaine	2 003 €
Semaine	924 €
Jour	220 €
Heure 1/	30 €

1/ Pour une durée du travail inférieure à 5 heures.

SMIC ET MINIMUM GARANTI

Montants bruts

Horaire	12,31 €
Mensuel (pour 35 h) 1/	1 867,02 €
Mensuel (pour 39 h)	2 133,78 € 2/

Minimum garanti

4,35 €

1/ Sur la base du rapport 52/12 appliqué à l'horaire hebdomadaire.
2/ Montant pour une entreprise qui applique la majoration légale de 25 % de la 36e à la 43e heure (voir Le *Mémo social* 2026, n° 883).

GRATIFICATION DES STAGIAIRES

Gratification horaire	Gratification mensuelle (pour 35 heures)
4,50 €	693,00 €

LAMY LIAISONS | KARNOV GROUP

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen - **Représentante légale :** Rokhaya Pondi - **Associé unique :** Karnov HoldCo France - **Directrice de la publication :** Rokhaya Pondi - **Directrice des rédactions :** Sylvie Duras - **Rédactrice en chef :** Anaïs Renaud - Claire Varin (par intérim) - **Rédacteur en chef adjoint :** Ouriel Atlan - **Rédactrice en chef du Mémo Social :** Diane Rousseau - **Dépôt légal :** à parution - **Prix au numéro :** 39,83 € TTC - **n° ISSN** (version en ligne) : 2967-4247 - **n° ISSN** (version imprimée) : 0769-055X - **Périodicité :** bimensuel - **n° CPPAP :** 0331 T 87315 - **Crédit photos :** Getty Images - **Imprimeur :** Imprimerie de Champagne II, ZI les Franchises 52200 Langres - **Origine du papier :** Allemagne - **Taux de fibres recyclées :** 0 % - **Certification :** Ce produit a été imprimé sur un papier certifié PEFC (PEFC/10-31-3162) - **Eutrophisation :** Ptot 0,020 kg / tonne **Pour contacter le service client :** N°Cristal 09 69 39 58 58 (APPEL NON SURTAXÉ) **Courriel :** contact@lamyliaisons.fr - **Internet :** www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamy-liaisons.fr - Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, du contenu de cette publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon, y compris toute utilisation par des systèmes ou modèles d'intelligence artificielle ou toute reproduction ou extraction à des fins de fouille de textes et de données (TDM), notamment en application de l'article 4 de la Directive (UE) 2019/790. L'éditeur se réserve expressément ces utilisations.

LE TRI FACILE

Retrouvez
Social Pratique
sur liaisons-sociales.fr

LAMY | KARNOV GROUP
LIAISONS