

Toute l'actualité du droit du travail pour mieux agir !

LA NEWSLETTER

#101


CONSILIUM

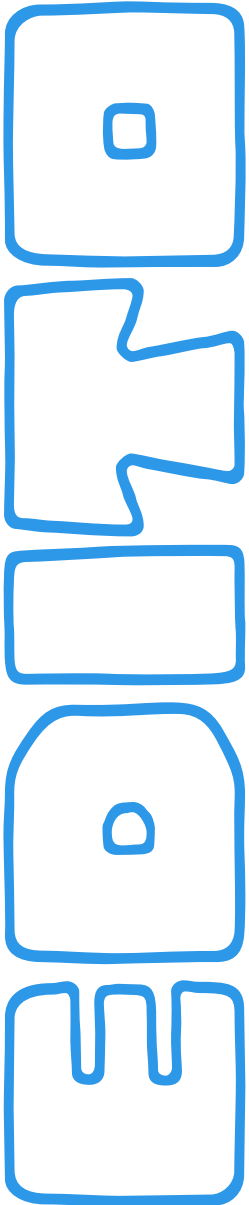
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

LES RECHERCHES DE RECLASSEMENT

SOMMAIRE

INFOS

- REFUS D'ÊTRE COMPLICE DES MALVERSATIONS DE L'EMPLOYEUR ET NULLITÉ DU LICENCIEMENT
- EXPERTISE CSE : QUEL POINT DE DÉPART POUR LE DÉLAI DE CONTESTATION DE L'EMPLOYEUR ?
- LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN : LE DIMANCHE, C'EST SACRÉ !



Édition du 24 février – Numéro 101

Bonjour à toutes et à tous,

Le mois touche à sa fin, mais manifestement, le contentieux social, lui, a décidé d'accélérer.

Cette semaine, la jurisprudence a envoyé quelques messages très clairs — et disons-le franchement, plutôt bienvenus pour celles et ceux qui défendent les droits des salariés.

D'abord, un principe fort : refuser de participer à une manœuvre douteuse n'est pas une faute, c'est une preuve d'intégrité. La Cour de cassation consacre la nullité du licenciement comme véritable bouclier de l'honnêteté du salarié. Voilà une décision qui mérite d'être encadrée dans certaines salles de réunion.

Ensuite, le reclassement économique. Fini le temps des courriers impersonnels envoyés en rafale, du type "poste disponible, à prendre ou à laisser". La Haute juridiction rappelle qu'une obligation sérieuse suppose des propositions précises, individualisées, détaillées. Autrement dit : le copier-coller n'est pas un projet social.

Côté CSE, autre rappel salutaire : ce n'est pas parce qu'un secrétaire annonce une expertise que le délai de contestation patronale commence à courir. Seul un vote formel déclenche la mécanique. Une précision technique ? Oui. Mais une précision stratégique, surtout.

Et puis, parce que l'actualité sociale ne serait pas complète sans un soupçon d'humeur, vous retrouverez également la désormais traditionnelle — et parfaitement assumée — mauvaise humeur hebdomadaire. Promis, elle est argumentée.

Bref, une édition dense, utile, et peut-être un peu piquante.

De quoi nourrir vos prochaines réunions, vos argumentaires... et votre vigilance.

Bonne lecture,

Sébastien LAGOUTTE

A magnifying glass with a black handle and frame is positioned over a red rectangular box. The box has the words "CODE DU TRAVAIL" printed on it in bold, black, sans-serif capital letters. The magnifying glass is focused on the word "TRAVAIL".

CODE DU TRAVAIL

-
- 5-7 REFUS D'ÊTRE COMPLICE :
LA COUR DE CASSATION
CONSACRE LA NULLITÉ DU
LICENCIEMENT COMME
BOUCLIER DE
L'HONNÊTÉTÉ DU SALARIÉ**
- 8-11 RECLASSEMENT
ÉCONOMIQUE : ADIEU LES
COURRIERS
IMPERSONNELS, BONJOUR
L'EXIGENCE DE DÉTAILS**
- 12-15 EXPERTISE CSE : LA
DÉCLARATION DU
SECRÉTAIRE NE VAUT
RIEN, SEUL LE VOTE
FORMEL DÉCLENCHE LE
DÉLAI DE CONTESTATION
PATRONALE**
- 16-19 LA MAUVAISE HUMEUR DE
SÉBASTIEN**

LE SPÉCIALISTE DE LA FORMATION DES MEMBRES DU CSE



FORMATION SSCT DES MEMBRES DU CSE
FORMATION ÉCONOMIQUE
FORMATION SECRÉTAIRE DU CSE
FORMATION TRÉSORIER
FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT



contact@cabinet-consilium.com



07 68 92 32 06



12, Rue du Chapeau Rouge
21000 DIJON



CONSILIUM



Cass. Soc. 28 janvier 2026 (pourvoi n°24-21.881)

REFUS D'ÊTRE COMPLICE

LA COUR DE CASSATION CONSACRE LA NULLITÉ DU LICENCIEMENT COMME BOUCLIER DE L'HONNÊTÉTÉ SALARIÉE

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 28 janvier 2026 constitue une pierre angulaire de la protection des salariés.

Dans un contexte où le lien de subordination est trop souvent confondu avec une obligation de silence, la Haute juridiction réaffirme que **la liberté d'expression est une liberté fondamentale constitutionnellement garantie**. Si ce droit n'est pas absolu, il bénéficie désormais d'un bouclier procédural : la "mise en balance" des intérêts.

Fondée sur l'article L.1121-1 du Code du travail et l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH), cette méthodologie impose aux juges de **peser la légitimité de la parole du salarié face aux intérêts de l'employeur**.

Pour les représentants du personnel et les défenseurs syndicaux, cette décision est une victoire majeure : elle sécurise juridiquement ceux qui osent questionner l'éthique de leur entreprise, transformant la résistance à l'arbitraire en un acte protégé par le droit.

Entre dépression, pressions et exigence d'honnêteté

Notre affaire met en scène une salariée, assistante comptable et administrative depuis 2017, dont la probité s'est heurtée à une gestion managériale brutale.

Au moment du litige, la salariée est en arrêt maladie pour dépression.

Fragilisée par son état de santé et sans revenus depuis plusieurs mois, elle subit la pression d'un environnement toxique.

L'instruction du dossier révèle le comportement outrancier du dirigeant, qui n'hésitait pas à utiliser des termes vulgaires ou à formuler des remarques sexistes et désobligeantes sur le poids de la salariée.

Dans un message adressé exclusivement au représentant légal, la salariée exprime son refus de cautionner les dérives de la société avec une dignité remarquable :

- "Il semblerait que nos morales soient opposées, mais je pense désormais que vous méritez d'être connu et reconnu."
- "Mon honnêteté n'est pas à vendre contre votre salaire confortable."
- "Plus jamais je ne cautionnerai dans le cadre de mon travail, des actes ne répondant pas à leurs obligations ou réglementations, en tant que citoyenne Française, c'est mon devoir."

Elle dénonce au terme de son courrier des "méthodes de business frauduleuses" et annonce son intention de saisir les organismes compétents face à ses doutes sur les investissements proposés.

Le contraste entre la noblesse des termes de la salariée et la vulgarité du dirigeant est déterminant. En invoquant son "devoir de citoyenne", la salariée ne cherche pas à nuire, mais à préserver son intégrité professionnelle.

Cette absence d'abus est le premier verrou contre la qualification de faute grave.

Rappel de la procédure

Licenciée pour faute grave le 1er juillet 2019, la salariée obtient gain de cause devant la Cour d'appel d'Angers le 19 septembre 2024, qui prononce **la nullité du licenciement**.

La société employeur porte l'affaire devant la Cour de cassation, invoquant deux moyens :

1. La diffamation : L'employeur soutenait que l'accusation de "fraudes" portait atteinte à son honorabilité.
2. La dénaturation : Il reprochait aux juges d'avoir interprété les écrits de la salariée comme une simple "volonté de définir ses fonctions".

Le rejet du pourvoi le 28 janvier 2026 valide définitivement la nullité.

Ce choix de la nullité plutôt que de la simple absence de cause réelle et sérieuse est fondamental : il signifie que **le licenciement est une atteinte directe à une liberté fondamentale**, ouvrant la voie à une protection maximale pour le salarié.

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme que la sanction d'un propos relevant de la liberté d'expression nécessite une analyse en quatre étapes.

- **La teneur des propos** : en l'espèce, des propos fermes mais respectueux. Absence d'injures ou de menaces de nuire.
- **Le contexte** : à savoir dans notre affaire, un état dépressif de la salariée et des provocations agressives/sexistes de l'employeur.
- **La portée et l'impact** : ici, un courrier strictement privé, sans aucune publicité ni copie à des tiers.
- **La nature de la rupture** ; Dans notre affaire, une sanction de rupture immédiate jugée disproportionnée face à l'exercice d'un droit.

La Cour reconnaît ici un droit pour le salarié de "définir ses fonctions" : Notre salariée, assistante comptable, n'avait pas la maîtrise technique des opérations de défiscalisation complexes de l'entreprise.

En s'interrogeant sur la légalité de ce qu'on lui demandait de valider, elle a agi en professionnelle responsable.

La subordination juridique ne saurait contraindre un salarié à l'illégalité.

De plus, l'arrêt souligne que la dénonciation de faits pouvant être qualifiés de harcèlement (Art. L. 1152-2 et L. 1121-2 du Code du travail) ou de fraudes fiscales ne peut constituer un dénigrement fautif dès lors que l'échange reste privé.

Cet arrêt est un levier puissant pour les élus du CSE.

Il confirme que l'omerta n'est plus une condition du contrat de travail.

Recommandations pour les élus et défenseurs :

1. Viser systématiquement la nullité : Contrairement au licenciement sans cause réelle et sérieuse, la nullité permet de contourner le "Barème Macron" (indemnités plafonnées).

Elle offre au salarié le choix entre la réintégration ou une indemnisation intégrale du préjudice, **sans plafonnement légal.**

2. Sanctuariser le cadre privé : Pour protéger un salarié critique, conseillez-lui d'adresser ses réserves par écrit (courriel ou lettre) exclusivement à sa direction, sans mise en copie de tiers ou de clients.

C'est l'absence de publicité qui désarme l'accusation de dénigrement.

3. Documenter la "toxicité" en amont : Encouragez les salariés à tenir un journal de bord ou à conserver les traces d'interactions dégradantes (insultes, remarques sexistes).

Dans cet arrêt, la vulgarité de l'employeur a servi de bouclier à la salariée, rendant ses propos "proportionnés" au contexte.

4. Invoquer l'alerte éthique : Utilisez cet arrêt pour défendre tout salarié qui refuse d'exécuter une tâche qu'il suspecte être frauduleuse (notamment en matière fiscale ou comptable).

Le lien de subordination s'arrête là où commence la responsabilité pénale ou citoyenne du salarié.



RECLASSEMENT ÉCONOMIQUE

ADIEU LES COURRIERS IMPERSONNELS, BONJOUR L'EXIGENCE DU DÉTAIL

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 21 janvier 2026 constitue une victoire éclatante pour la défense des salariés et un rappel à l'ordre cinglant pour les employeurs. Dans un contexte de restructuration, l'obligation de reclassement est trop souvent traitée comme une simple étape administrative, évacuée par l'envoi de courriers standardisés. Or, cette décision réaffirme que **le reclassement ne peut être une formalité de pure forme : il exige une démarche concrète, loyale et, surtout, d'une précision chirurgicale.**

Cet arrêt fournit une arme redoutable aux représentants du personnel et aux conseils de salariés pour fustiger la pratique des « lettres circulaires » impersonnelles. **En invalidant les recherches qui omettent les détails cruciaux du profil du salarié**, la Haute juridiction transforme une apparente obligation de moyens en une exigence de précision formelle quasi-absolue.

Désormais, le flou artistique de l'employeur équivaut à une absence de cause réelle et sérieuse, ouvrant la voie à des contestations systématiques et victorieuses. Cette rigueur s'applique dès l'instant où le licenciement est envisagé, y compris dans les contextes de fin d'activité, comme le démontre le litige opposant notre héroïne du jour à son employeur.

Les faits

L'affaire prend racine en avril 2015, lorsque notre salariée est engagée en tant qu'agent de comptoir par une société de location de véhicule automobile.

Le destin de l'entreprise bascule rapidement :

- 9 novembre 2017 : Cession du local commercial.
- 17 février 2018 : Dissolution amiable de la société et nomination d'un liquidateur.
- 26 janvier 2018 : La salariée accepte le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), actant la rupture de son contrat pour motif économique.

Il est impératif de souligner que la liquidation amiable ne constitue en rien un "blanc-seing" pour l'employeur.

Même lorsque l'entreprise cesse d'exister, l'obligation de reclassement survit avec une force intacte.

Le liquidateur doit explorer toutes les opportunités de permutation au sein du groupe ou du secteur d'activité.

Dans cette affaire, l'employeur pensait avoir rempli son office en diffusant des courriers circulaires, une légèreté que la salariée a courageusement contestée devant les tribunaux.

Rappel de la procédure

Initialement, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, dans son arrêt du 18 avril 2024, a fait preuve d'une indulgence coupable envers l'employeur.

Elle avait validé le licenciement au motif que l'envoi d'une lettre circulaire mentionnant le poste de la salariée constituait une recherche suffisante.

C'était sans compter sur la rigueur de la Cour de cassation.

La salariée a fondé son pourvoi sur la violation manifeste de l'article L. 1233-4 du code du travail, soulevant deux arguments majeurs :

1. L'imprécision fautive : L'employeur avait commis une erreur grossière en recherchant un poste de « chef de comptoir » alors que la salariée occupait celui d'« agent de comptoir ». Cette confusion démontre une méconnaissance totale du profil de la salariée, rendant la recherche caduque.

2. L'étroitesse du champ de recherche : Les lettres de l'employeur ne précisaient pas que les offres pouvaient porter sur des emplois de catégorie inférieure ou nécessitant une formation spécifique, limitant ainsi indûment les chances de reclassement.

La Cour de cassation a sanctionné cette approche permissive, rappelant que l'imprécision des courriers de l'employeur prive la recherche de toute effectivité.



La décision de la Cour de cassation

En s'appuyant sur l'article L. 1233-4, la Cour de cassation pose un principe clair : **si l'employeur n'a pas l'obligation de transmettre un CV complet, il doit impérativement fournir des données permettant aux entreprises du groupe d'identifier une permutation réelle.**

Dans cette affaire, la recherche a été jugée ineffective car la lettre circulaire omettait le "triptyque" essentiel :

- La nature du contrat de travail ;
- Le statut (employé, agent de maîtrise, cadre) ;
- Le coefficient de classification.

Pourquoi cette précision est-elle vitale ?

Un intitulé de poste seul est une coquille vide.

Sans le coefficient et le statut, une filiale ne peut savoir si le profil est compatible avec ses propres grilles salariales ou structures hiérarchiques.

Plus grave encore, l'erreur sur l'intitulé (Chef vs Agent) garantissait l'échec de la démarche.

La Cour confirme ici que l'employeur porte la responsabilité de la qualité de l'information transmise.

Cet arrêt est une aubaine stratégique pour les élus du CSE. Il transforme la phase de consultation sur les licenciements économiques en un véritable exercice de police judiciaire sociale.

L'employeur ne peut plus se contenter de "dire" qu'il a cherché ; il doit prouver qu'il a cherché intelligemment.

Recommandations stratégiques pour le CSE et les conseils de salariés

Face à un projet de licenciement économique, n'attendez pas le contentieux.

Agissez dès la consultation :

1. Exiger la communication des "Lettres de Recherche" : Ne vous fiez pas aux synthèses de la direction.

Demandez les copies conformes des courriers envoyés aux filiales.

Vérifiez immédiatement si le statut et le coefficient y figurent.

2. Croiser avec le "Registre Entrées/Sorties" : Demandez le registre unique du personnel de l'ensemble des sociétés du périmètre de reclassement.

Si des embauches ont eu lieu sur des postes de coefficients proches durant la période de recherche "infructueuse", l'ineffectivité est démontrée.

3. Vérifier l'ouverture aux postes inférieurs et à la formation :

Assurez-vous que l'employeur a explicitement ouvert la recherche aux postes de catégorie inférieure.

S'il s'est limité aux postes équivalents, la recherche est déloyale.

Cet arrêt du 21 janvier 2026 s'inscrit dans un mouvement de protection renforcée.

La vigilance doit être double : elle s'exerce avant le départ (précision du reclassement), mais aussi après la rupture.

En effet, un autre arrêt du 14 janvier 2026 (n° 24-15.063) rappelle qu'**en matière de priorité de réembauche, c'est à l'employeur de prouver qu'il a activement proposé tout emploi disponible et compatible.**

Pour les représentants du personnel, le message est clair : **de la recherche de reclassement à la priorité de réembauche, l'employeur ne bénéficie plus de la présomption de bonne foi ; il doit apporter la preuve matérielle de sa diligence.**

Licenciement Économique : Les Nouvelles Exigences de la Cour de Cassation (2026)

Suite à deux arrêts récents de la Cour de cassation (janvier 2026), les employeurs font face à un renforcement de leurs obligations, avec un accent mis sur la précision chirurgicale des recherches de reclassement et sur la preuve rigoureuse du respect de la priorité de réembauche.

L'Obigation de Reclassement Précise



Le critère d'effectivité

Les recherches doivent être assez détaillées pour permettre un reclassement réel et sérieux.



Sanction du manque de précision

Une recherche imprécise rend le licenciement automatiquement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La Priorité de Réembauche



Un délai de mise en œuvre d'un an

Le salarié doit activer son droit dans l'année suivant la rupture du contrat.



Renversement de la charge de la preuve

L'employeur doit prouver qu'il a proposé tous les postes compatibles disponibles.



Risque de dommages et intérêts

Le non-respect de cette obligation ouvre droit à des indemnités pour le salarié.



ÉCONOMIQUE

RÉFÉRENT HARCELEMENT

TRÉSORIER

SECRETARIE

SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

INSCRIVEZ-VOUS À NOS FORMATIONS À DESTINATION DES MEMBRES DU CSE
INFOS ET RÉSERVATIONS : CONTACT@CABINET-CONSILIUM.COM

EXPERTISE CSE

LA DÉCLARATION DU SECRÉTAIRE NE VAUT RIEN, SEUL LE VOTE FORMEL DÉCLENCHE LE DÉLAI DE CONTESTATION PATRONALE



Le recours à l'expertise constitue l'un des outils les plus puissants à la disposition du CSE, tout particulièrement lors de la consultation annuelle obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise. C'est par ce levier que les élus s'assurent une capacité d'analyse autonome face aux projets de la direction.

Cependant, la force de cet outil dépend d'une sécurité juridique absolue. Pour les élus, **le respect des formes procédurales n'est pas une simple coquetterie administrative, mais une garantie de fond** : c'est le formalisme qui cristallise la volonté collective et protège la décision contre les velléités de contestation patronale.

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 28 janvier 2026 vient rappeler cette exigence avec une rigueur implacable.

L'enjeu central de cette affaire réside dans **la détermination du point de départ du délai de 10 jours dont dispose l'employeur pour contester une expertise**.

Comme nous allons l'analyser, une approximation dans le formalisme peut paradoxalement se retourner contre le comité en laissant peser sur son action une menace judiciaire perpétuelle.

Les faits

L'affaire concerne la société RH Bonneveine et s'inscrit dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques (Art. L. 2312-17 du Code du travail).

Lors de la réunion du 29 mars 2024, le secrétaire du CSE a souhaité acter rapidement la position du comité.

Voici la chronologie des faits marquants :

- 29 mars 2024 : Tenue de la réunion plénière du CSE. Le secrétaire remet en séance un document écrit affirmant la volonté du comité de recourir à l'expertise et désignant le cabinet "Emeraude conseil".
- L'ambiguïté factuelle : Ce document mentionnait que la décision était prise "à la majorité". **Pourtant, aucun vote formel des membres élus titulaires n'avait été organisé ni consigné au procès-verbal.**
- 12 avril 2024 : L'employeur assigne le comité devant le juge pour faire annuler cette expertise, **soit plus de dix jours après la remise du document.**

Cette remise de document par le secrétaire a induit en erreur le premier juge, qui a confondu la connaissance qu'avait l'employeur de l'intention du comité avec la notification d'une délibération juridiquement valable.



Rappel de la procédure

Lorsqu'un employeur conteste le besoin d'une expertise, il doit saisir le juge judiciaire selon la procédure accélérée au fond.

En première instance, le Tribunal Judiciaire de Marseille (27 mai 2024) a déclaré l'employeur forclos, **considérant que le délai de 10 jours avait expiré le 8 avril.**

Pour justifier cette décision, le tribunal avait écarté le fait que le procès-verbal de la réunion ne mentionnait aucun vote, au motif que ce PV avait été rédigé unilatéralement par l'employeur.

Pour le juge marseillais, **la remise du document écrit par le secrétaire le 29 mars suffisait à déclencher le chronomètre.**

La Cour de cassation a censuré cette analyse, rappelant que l'absence de vote ne peut être compensée par une simple note d'information.

La décision de la Cour de cassation

Le raisonnement de la Chambre sociale repose sur une lecture combinée des articles L. 2315-32 et R. 2315-49 du Code du travail.

La Cour affirme qu'**une délibération ne peut résulter que d'un vote à la majorité des membres présents.**

Une déclaration du secrétaire, même écrite et remise en main propre, ne saurait s'y substituer.

Le Code du travail est strict : **le délai de contestation de l'employeur ne court qu'à compter de la "délibération"**.

Or, la délibération suppose un processus démocratique interne au comité. Si ce processus (le vote) fait défaut, l'acte est juridiquement inexistant.

Cette décision révèle un piège redoutable pour les élus.

En croyant gagner du temps ou simplifier la procédure par une simple déclaration écrite, le CSE s'est désarmé.

Puisque le délai de 10 jours n'a jamais démarré, l'expertise est restée contestable sans limite de temps.

L'employeur peut alors laisser l'expert commencer ses travaux, accumuler des honoraires, pour finalement "tuer" la procédure des mois plus tard en invoquant l'absence de délibération initiale.

L'absence de formalisme crée une insécurité juridique permanente pour le CSE.

La rigueur procédurale est l'arme de défense la plus efficace contre les stratégies d'obstruction de la direction.

Pour verrouiller vos décisions, vous devez impérativement appliquer ces trois recommandations :

1. L'impératif du vote formel : Ne vous contentez jamais d'un consensus mou ou d'une déclaration du bureau.

Chaque recours à l'expertise et chaque désignation de cabinet doit faire l'objet d'un vote formel des membres titulaires.

Rappel crucial : selon l'article L. 2315-32, le Président du CSE ne participe pas à ce vote lorsqu'il consulte les élus sur une mission d'expertise.

2. La rédaction et la validation du PV : Le procès-verbal est votre preuve. Il doit scrupuleusement consigner le résultat du vote (nombre de voix pour, contre, abstentions).

Un PV signé et approuvé est le "gold standard" pour déclencher officiellement le chronomètre des 10 jours et "fermer la porte" à toute contestation ultérieure.

3. La maîtrise du calendrier : Le délai de 10 jours expire le dernier jour à 24 heures. S'il s'achève un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Soyez vigilants sur ces dates pour anticiper toute réaction de l'employeur.

En conclusion, si la Cour de cassation semble donner raison à l'employeur sur la recevabilité de son action, elle rappelle surtout aux CSE qu'un droit ne s'exerce pleinement que s'il respecte les formes démocratiques du vote.

La précision juridique n'est pas une entrave à l'action syndicale ; elle en est le bouclier.





Expertise du CSE : Sans délibération formelle, le délai de contestation est suspendu



Le Cadre Légal : La Procédure de Recours



10 jours pour contester

L'employeur dispose de 10 jours calendaires dès le lendemain de la délibération pour saisir le juge.



Une délibération à la majorité

Le recours à l'expertise doit faire l'objet d'un vote adopté à la majorité des membres titulaires présents.



Le calcul du délai

Le délai expire le dernier jour à 24h, avec prorogation possible au premier jour ouvrable suivant.

L'Enseignement de l'Arrêt n° 24-16.227



La déclaration écrite n'est pas un vote

Un document remis par le secrétaire indiquant une décision "à la majorité" ne prouve pas l'existence d'un vote réel.



Pas de délibération, pas de forclusion

En l'absence de vote formel, l'employeur peut contester l'expertise même après le délai habituel de 10 jours.



Rigueur exigée pour les élus

Les CSE doivent impérativement acter leurs décisions par un vote lors des réunions pour sécuriser leurs expertises.

SÉMINAIRE ANNUEL INTER-CSE



ET SI ON SE RETROUVAIT À DIJON ?

LES 21 ET 22 MAI 2026

RETROUVEZ L'ÉQUIPE DE CONSILIUM POUR 2 JOURNÉES D'ATELIERS DE FORMATION SUR DES SUJETS QUI FONT L'ACTUALITÉ :

"VENEZ NOUS REJOINDRE
25 PLACES
350 € / PERS."

- Transparence salariale et rôle du CSE
- Les nouveautés jurisprudentielles en matière d'accident du travail
- La liberté d'expression des salariés mise à mal par la Cour de cassation
- Les nouveautés jurisprudentielles pour accompagner les salariés aux entretiens préalables

INSCRIVEZ-VOUS!

Contactez Sophie pour tout renseignement, programme et devis

Mail : contact@cabinet-consilium.com



LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN

Chaque semaine, retrouvez le "coup de gueule" de Sébastien LAGOUTTE, Président de CONSILIUM

Le Dimanche, c'est Sacré (et Arpec l'a dans l'os)

Mesdames, Messieurs les exploités, rangez vos bibles et dégainez vos codes du travail.

Le 4 février 2026, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt qui va faire suer sang et eau à pas mal de requins de la RH. Dans le rôle du méchant : Arpec Multiservices, une boîte de nettoyage qui s'est dit qu'un chef d'équipe n'est finalement qu'une unité de biomasse interchangeable, conçue pour récupérer des chiottes jusqu'à ce que mort s'ensuive.

L'enjeu stratégique ? Une tentative minable de transformer un salarié en esclave dominical sous couvert du sacro-saint « pouvoir de direction ».

Pour Arpec, le repos du septième jour était un luxe optionnel, un truc de nanti. Spoiler : la Cour de cassation vient de leur rappeler que le dimanche, c'est pour le repos, pas pour engraisser des tablettes Excel nécrophages en costume trois-pièces.

Cette décision est une mandale nécessaire envoyée à tous les patrons qui s'imaginent que votre vie privée leur appartient par droit de cuissage industriel.

Elle sanctuarise le repos dominical : si ce n'est pas écrit dans le contrat, le boss n'a pas à disposer de votre temps libre.

C'est une victoire tactique contre la confusion volontaire entre « flexibilité » et « servage ».

Mais avant que la justice ne siffle la fin de la récréation, regardez comment Arpec a tenté de nous la faire à l'envers, avec la grâce d'un bulldozer dans un jardin d'enfants.

Chronique d'un entubage annoncé

Tout commence pour notre salarié dans une relative quiétude, avant que le management ne décide de jouer avec sa vie comme on joue aux Sims, mais en version cauchemardesque.

Voici la chronologie de cette farce :

- 2 juillet 2008 : Embauche au sein de la société Essi. Notre salarié commence au bas de l'échelle, les mains dans le seau.
- Janvier 2012 : Promotion chef d'équipe. Plus de responsabilités, mais toujours un rythme de vie humain.
- 30 avril 2012 : Transfert chez Arpec Multiservices. Nouveau logo sur le bulletin de paie, mais même odeur de voutour dans les bureaux.
- 28 février 2017 : Le courrier de la discorde. L'employeur lui annonce un changement d'horaires radical pour le 8 mars.

- 28 mars 2017 : Un mois pile après le courrier, le salarié est viré pour « faute grave » parce qu'il a eu l'audace de refuser son nouveau planning de galérien.

La manœuvre d'Arpec est un classique du vice managérial.

Le salarié travaillait tranquillement les vendredis et samedis matin ? On lui impose soudain de finir à 20h30 en semaine et de se pointer le dimanche de 6h à 13h30.

On ne lui propose pas, on lui ordonne.

L'objectif est clair : briser la résistance du salarié ou s'en débarrasser sans verser un centime d'indemnités en invoquant une faute.

Le salarié refuse, Arpec le licencie, et là, on bascule dans l'hallucination judiciaire la plus totale devant la Cour d'appel de Paris.

Le naufrage de la Cour d'appel de Paris

Le 30 avril 2024, la Cour d'appel de Paris rend un arrêt qui ressemble à un mauvais sketch écrit par un stagiaire du MEDEF.

Ces génies du droit ont osé donner raison à l'employeur, validant le licenciement pour faute grave.

Selon eux, obliger un mec à bosser le dimanche quand il ne l'a jamais fait, c'est un « simple changement des conditions de travail ».

Ben voyons...

L'erreur des juges d'appel est un naufrage intellectuel.

En niant que la perte du repos dominical est une modification du contrat de travail, ils ouvraient la porte à une jungle où le patron peut décider, un lundi matin, que ton samedi et ton dimanche sont désormais à lui.

Si cette décision n'avait pas été cassée, la frontière entre travail et vie privée aurait tout simplement cessé d'exister.

C'était la porte ouverte au servage généralisé.

Heureusement, la Cour de cassation a débarqué pour remettre les pendules à l'heure avec la délicatesse d'un char d'assaut dans une vitrine de porcelaine.

Le retour de la loi et du bon sens

La Chambre sociale n'a pas fait dans la dentelle.

Elle a rappelé les bases, le B-A-BA du droit que même un enfant de cinq ans comprendrait, mais qui semble échapper aux juges d'appel parisiens.

Articles L. 1221-1 du Code du travail & 1134 du Code civil (version vintage) : Le contrat de travail est une loi. Point barre.

On ne change pas les règles du jeu en cours de route sans l'accord de l'autre partie. Le consentement, c'est la base, que ce soit pour une partouze ou pour un planning de nettoyage.

Le point 14 de l'arrêt est jubilatoire. La Cour d'appel avait reproché au salarié de ne pas avoir prouvé d'« obligations familiales impérieuses » pour refuser le dimanche.

La Cour de cassation pulvérise cet argument : le salarié n'a RIEN à prouver.

Il n'a pas à justifier son refus par un baptême, un enterrement ou une passion pour la sieste.

Puisque le dimanche n'était pas prévu au contrat, le refus n'est pas fautif.

Le repos dominical est un droit, pas une faveur qu'on quémande en s'excusant d'avoir une vie.

Cette victoire est un manuel de combat pour tous les élus qui veulent calmer les ardeurs des petits chefs.

Le manuel de combat pour les élus du personnel

Élus du CSE, délégués syndicaux, sortez vos carnets.

Cet arrêt est une grenade dégoupillée à balancer dans la gueule des directions qui se croient tout permis.

Check-list de la riposte :

- **Dépouillage du contrat** : cherchez la faille. Si le dimanche n'est pas explicitement mentionné comme jour travaillé dans le contrat initial ou les avenants signés, c'est mort pour le patron.
 - **Verrouillage du refus** : Conseillez au salarié de notifier son refus par écrit, sans se justifier. Rappelez-lui qu'il n'est pas à confesse : ses raisons privées ne regardent pas la RH.
 - **Sabotage de la "Faute Grave"** : Si l'employeur licencie, rappelez-lui (avec le sourire) que ce sera un licenciement sans cause réelle et sérieuse devant les Prud'hommes.
-

- **Encaissement du jackpot** : Grâce à cet arrêt, la "faute grave" d'Arpec se transforme en chèque gras : indemnités de licenciement, préavis, congés payés, et dommages-intérêts pour exécution de mauvaise foi.

Arpec a voulu jouer aux plus malins pour gratter quelques heures le dimanche.

Résultat ? Ils vont payer le prix fort. Ce n'est plus une économie, c'est un suicide financier.

La "mauvaise foi" de l'employeur est ici sanctionnée lourdement, transformant une tentative d'intimidation en une débâcle comptable.

Rideau sur l'Arpec

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris est cassé et annulé (partiellement, mais le morceau sur le licenciement est totalement pulvérisé).

L'affaire est renvoyée devant une autre Cour d'appel, mais pour Arpec, le match est plié. Ils sont désormais sans défense sur le fond.

Pour avoir voulu priver notre salarié de son poulet dominical, Arpec Multiservices se mange déjà 3.000 euros de frais de procédure (article 700), sans compter les futurs dommages-intérêts qui vont pleuvoir.

Des années de litige pour finir humiliés publiquement devant la plus haute juridiction du pays.

Le PDG d'Arpec pourra passer ses prochains dimanches à calculer les intérêts de retard qu'il doit au salarié, pendant que ce dernier pourra enfin savourer une bière fraîche en toute tranquillité.


Le repos dominical, c'est comme le respect : ça ne se négocie pas avec des gens qui n'en ont pas.

Travail le Dimanche : Une Modification du Contrat, pas une Simple Consigne

Cet arrêt de la Cour de cassation (4 février 2026, n° 24-17.023) porte sur un agent d'entretien licencié pour faute grave après avoir refusé de nouveaux horaires incluant le travail le dimanche. La Cour annule la décision précédente qui considérait ce changement comme un simple exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

PROBLEME

Le Litige : L'Erreur de la Cour d'Appel



Changement unilatéral des horaires
L'employeur a imposé des horaires incluant le dimanche à un salarié qui en était auparavant dispensé.



Simple changement des conditions de travail
La Cour d'appel a initialement jugé, à tort, que ce changement relevait du seul pouvoir de direction de l'employeur.



POUVOIR DE DIRECTION




Licenciement pour faute grave validé à tort
Le refus du salarié avait été qualifié de faute empêchant la poursuite du contrat de travail.

Résumé des fondements juridiques utilisés par la Cour de cassation (from les optionnonn Data Tablet)


Base Légale	Application dans l'Arrêt	Portée de l'Arrêt
Article L. 1221-1 (Code du travail)	Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun.	Cassation et annulation du rejet des demandes du salarié.
Article 1134 (Code civil - anc.)	Les conventions ne peuvent être révoquées que par consentement mutuel.	Cassation et annulation du rejet des demandes du salarié.

SOLUTION


La Décision : La Primauté du Contrat



Modification du contrat de travail
Priver un salarié de son repos dominical constitue une modification contractuelle, et non un simple changement de conditions.




CONTRAT



ACCORD

Consentement exprès obligatoire
Aucune modification du contrat ne peut être imposée sans l'accord clair et volontaire du salarié.



Refus non fautif
Le salarié est en droit de refuser une modification de son contrat ; son licenciement devient alors sans cause réelle et sérieuse.

NEWSLETTER

EN DROIT DU TRAVAIL À DESTINATION DES CSE ET DES SYNDICATS



INSCRIVEZ-VOUS

C'est complètement gratuit, et elle sort tous les mardis à 8h30 !

Pour ne rien manquer des dernières décisions en droit du travail à destination des CSE et des syndicats, rien de plus simple, scanne le QR CODE et inscris-toi !

ILS NOUS FONT CONFIANCE

Ces CSE nous font confiance et lisent notre newsletter :

HARIBO, GROUPE INOVIE, MEDIPATH, AGPM, AHARP, ALC, BOUCHARD PÈRE & FILS, EIFFAGE, FILPACK, GABRIEL MEFFRE, GIEPS GRAND DELTA HABITAT, GROUPE PRÉVOIR, KTIS, LA MERCI, LES ARCADES, METALLIANCE, NATURALIA ENVIRONNEMENT, NOVAMEX, OPTELIS, PORT VAUBAN, PSMS...

