



Actualités législatives et réglementaires

► *Juristes d'entreprise - Confidentialité*

La loi n°2026-122 du 23 février 2026, relative à la confidentialité des consultations des juristes d'entreprise, est parue au JO du 25. La décision du Conseil constitutionnel n°2026-900 DC du 18 février 2026 est publiée au même JO.

► *CPF - Bilan de compétences*

Deux décrets sont parus au JO du 25 :

- le décret n°2026-126 du 24 février 2026 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L 6313-1 du code du travail ;
- le décret n°2026-127 du 24 février 2026 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation et au plafonnement de prise en charge par ce compte de certaines actions de formation.

Jurisprudence

► *Salarié protégé - Faute grave*

Un salarié protégé, assistant social dans une structure médico-sociale, qui transfère vers sa messagerie personnelle des centaines de courriels professionnels, certains contenant des données sensibles sur les résidents, commet un manquement suffisamment grave au secret professionnel et à ses obligations contractuelles pour justifier son licenciement. Peu importe qu'il ait entendu préparer sa défense dans un contexte de tensions avec son employeur, ce transfert n'étant pas strictement nécessaire à la défense de ses droits (CE, 20-2-26, n°497066).

► *CSE - Expertise*

Le rapport d'un cabinet d'expertise comptable, désigné par le CSE pour une consultation annuelle, peut être annulé si un expert-comptable n'est pas formellement désigné dans la lettre de mission et ne signe pas le rapport (Cass. soc., 11-2-26, n°24-19826).

FOCUS

Transfert d'entreprise : le nouvel employeur est tenu de reprendre les salariés

Un transfert d'entreprise concerne un changement d'employeur suite à une fusion, vente, scission, ou une succession à la suite du décès de l'employeur.

Lorsque les conditions d'application de l'article L 1224-1 sont remplies (autrement dit lorsqu'il est constaté le transfert d'une entité économique autonome, c'est-à-dire d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit des intérêts propres), tous les contrats de travail en cours au jour de modification de la situation juridique de l'employeur (ex : vente, fusion...) sont transférés de plein droit, indépendamment de la volonté des parties, au nouvel employeur.

En d'autres termes, le nouvel employeur est tenu de reprendre l'ensemble des droits et obligations résultant des contrats de travail des salariés (rémunération, ancienneté, congés payés, éventuellement clause de mobilité...).

Attention, l'ancien employeur peut licencier un salarié avant le transfert, mais ce licenciement ne doit pas avoir pour objet ou pour effet d'éluder l'application de l'article L 1224-1. Ainsi, un licenciement pour motif personnel (faute, absences injustifiées, etc.) est possible, à condition qu'il ne soit pas frauduleux ou motivé par le transfert lui-même. Le nouvel employeur peut également licencier un salarié transféré, mais uniquement pour des motifs qui ne sont pas liés au transfert lui-même.

Un licenciement prononcé à l'occasion du transfert d'entreprise en violation de l'article L 1224-1 est privé d'effet.

Le salarié peut au choix demander au reprenneur la poursuite du contrat de travail ou demander à la société qui l'a licencié la réparation du préjudice résultant de la rupture.

Lorsque la perte d'emploi résulte à la fois de l'ancien employeur, qui a pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet, et du nouvel exploitant, qui a refusé de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu, le salarié peut diriger son action contre l'un ou l'autre, sauf un éventuel recours entre eux.

En l'absence d'un texte spécial prévoyant la nullité en cas de violation de l'article L 1224-1, le licenciement privé d'effet ne peut être assimilé à un licenciement nul (Cass. soc., 21-1-26, n°24-21142). L'indemnisation due au titre de la perte d'emploi relève du régime du licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire que les conséquences dommageables résultant de cette perte d'emploi sont réparées conformément aux dispositions de l'article L 1235-3 (c'est-à-dire que les indemnités versées aux salariés sont soumises au barème des indemnités prud'homales).

La réintégration dans la nouvelle entreprise doit se faire sur l'emploi précédemment occupé avec son ancienneté. La réintégration dans cet emploi est d'ailleurs une priorité absolue. Ce n'est que dans le cas où cet emploi n'existe plus ou n'est pas vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial.

En cas de défaut de réintégration imputable à l'employeur, le salarié non réintégré peut prendre acte de la rupture de son contrat ou demander sa résiliation judiciaire.

Si l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son emploi ou dans un emploi équivalent, celui-ci peut se décharger de cette obligation s'il justifie d'une impossibilité de réintégration.

Ainsi, l'employeur peut être libéré de son obligation de réintégration en cas de disparition de l'entreprise ou d'impossibilité absolue de réintégrer le salarié (Cass. soc., 24-6-98, n°95-44757), c'est-à-dire lorsque la réintégration est matériellement impossible. Il en a été jugé ainsi lorsque :

- le salarié a commis des faits de concurrence déloyale (Cass. soc., 18-12-13 n°12-21229) ;
- la société a fait l'objet d'une liquidation, qu'elle a cessé toute activité et ne dépendait pas d'une unité économique et sociale préalablement reconnue (Cass. soc., 19-11-08, n°07-43215).

Par contre, la réintégration n'est pas impossible en cas de suppression du poste du salarié (Cass. soc., 13-7-93, n°90-41279).