

# Actualité jurisprudentielle

(Printemps 2026)

<b>1 – Exécution du contrat de travail.....</b>	<b>3</b>
a/ Durée du travail .....	3
b/ Formation professionnelle.....	4
c/ Congés payés.....	5
d/ Visite de reprise .....	5
e/ Obligation de sécurité.....	5
f/ Prime de vacances .....	5
g/ Rémunération variable .....	6
h/ Harcèlement sexuel .....	6
<b>2 – Rupture du contrat de travail .....</b>	<b>6</b>
a/ Protection contre le licenciement.....	6
b/ Licenciement économique.....	6
c/ Transfert de contrats de travail.....	7
d/ Faute lourde.....	7
e/ Notification du licenciement .....	8
f/ Indemnité de licenciement .....	8
g/ Journalistes .....	8
h/ Refus de mobilité .....	9
i/ Salariés protégés.....	9
<b>3 – Relations collectives.....</b>	<b>10</b>
a/ Droit de grève .....	10
b/ Capacité d'un syndicat.....	10
c/ CSSCT.....	10
d/ Elections professionnelles .....	11
e/ Liberté syndicale .....	11
f/ Convention collective .....	12
g/ CSE central .....	12
h/ Heures de délégation.....	12

# FIDERE

## AVOCATS

i/ Accord de performance collective .....	13
j/ Expertise.....	13
<b>4 – Sécurité sociale .....</b>	<b>13</b>
<b>5 – Paie .....</b>	<b>14</b>
<b>6 – Contentieux.....</b>	<b>15</b>
a/ Nullité des arrêts d’appel.....	15
b/Taux de ressort .....	15
c/ Production de documents.....	15
d/ Droit au procès équitable .....	16
e/ Droit à la preuve .....	16
f/ Action abusive.....	16

## 1 – Exécution du contrat de travail

### a/ Durée du travail

Dans un arrêt du **9 avril 2026** ([n°24-21.017](#)), la Cour de cassation rappelle qu'une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés et qu'à défaut le forfait est nul. Par conséquent, elle approuve la cour d'appel qui a constaté **l'absence de stipulations conventionnelles sur le nombre de jours compris dans le forfait, alors que ce forfait ne prévoyait qu'une référence à la limite maximale légale de 218 jours, et annulé le forfait.**

Dans ce même arrêt, la Cour de cassation rappelle par ailleurs que le salarié qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.

Par un arrêt du **9 avril 2026** ([n°25-12.011](#)), la Cour de cassation rappelle que **la mise en place d'un forfait en jours requiert l'accord exprès du salarié, formalisé dans une convention individuelle de forfait.** Elle juge un document à caractère informatif se bornant à reproduire les dispositions d'un accord collectif, même signé par le salarié, ne saurait valoir convention individuelle dès lors qu'il ne comporte aucune référence à sa situation contractuelle. La Cour censure en conséquence la cour d'appel pour avoir considéré qu'une telle « charte individuelle

» suffisait à établir l'acceptation du forfait en jours par la salariée.

Par un autre arrêt du **9 avril 2026** ([n°24-21.644](#)), la chambre sociale précise que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance objet de la demande, **l'action en paiement d'une indemnité pour contrepartie obligatoire en repos non prise, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, se rattache à l'exécution du contrat de travail,** et relève par conséquent de la **prescription biennale** prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail. Ce délai de prescription a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.

Dans un arrêt du **6 mai 2026** ([n° 24-10.699](#)), la Cour de cassation juge qu'est valable la convention de forfait en jours conclue en application d'un accord d'entreprise prévoyant un **contrôle du nombre de jours travaillés**, un **suivi régulier** réalisé par la hiérarchie afin de s'assurer du bon respect des repos journalier et hebdomadaire, du nombre de jours travaillés, de veiller à ce que l'amplitude de chaque journée travaillée et la charge de travail demeurent raisonnables et de garantir l'articulation entre les activités professionnelles du salarié avec sa vie personnelle et familiale, ainsi qu'un **entretien annuel** consacré à l'organisation du travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. De telles stipulations assurent une bonne répartition du travail dans le temps et

répondent aux exigences relatives au droit à la santé et au repos.

Dans un arrêt du **20 mai 2026** ([n°25-14.099](#)), la Cour de cassation rappelle que, **sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur.** Les juges du fond, qui avaient retenu que l'horaire sollicité par la salariée, qui se prévalait de sa qualité d'aidante familiale de son fils handicapé, imposait des charges disproportionnées à son employeur, ont, à bon droit, écarté l'existence d'un trouble manifestement illicite et débouté l'intéressée de sa demande de maintien de ses horaires de travail sous astreinte.

Dans un autre arrêt du **20 mai 2026** ([n°24-19.989](#)), la Cour de cassation retient que **lorsque le salarié, manager de magasin, organise ses horaires de travail en tenant compte des horaires d'ouverture et de fermeture du magasin ou du temps de présence des salariés qu'il doit encadrer, il ne dispose pas d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps.** Par conséquent, les juges du fond ne pouvaient pas le débouter de sa demande en nullité de la convention de forfait annuel en heures, quand bien même le salarié ne discute pas le fait qu'il définissait lui-même, dans la limite des contraintes inhérentes à son poste, ses heures de présence.

Enfin, dans un autre arrêt du **20 mai 2026** ([n°25-10.943](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation juge qu'un salarié peut

prétendre au paiement des **heures supplémentaires** accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été **rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.**

### b/ Formation professionnelle

Dans un arrêt du **9 avril 2026** ([n°24-22.122](#)), la Cour de cassation retient que **si l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et celle de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, au besoin en leur assurant une formation complémentaire, il ne peut lui être imposé d'assurer la formation initiale qui leur fait défaut leur permettant d'accéder à un poste disponible mais d'une qualification différente de celle du poste occupé.** En l'espèce, les juges du fond avaient notamment accordé à une salariée des dommages-intérêts pour manquements de l'employeur à son obligation de formation, retenant qu'après avoir réussi les épreuves d'admission à l'entrée en formation d'éducateur spécialisé, la salariée a demandé à son employeur la prise en charge de la formation individuelle au diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé d'une durée de trois ans, puis d'une formation de moniteur éducateur, et que ces demandes ont toutes été refusées. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 6321-1 du code du travail.

## c/ Congés payés

L'article L. 1226-23 du Code du travail, applicable dans les **départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle**, prévoit que le **salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté** et pour une durée relativement sans importance bénéficie du maintien de son salaire. Toutefois, **cette période de suspension n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés**. Dans un arrêt du 6 mai 2026 ([n° 25-14.430](#)), la Cour de cassation en déduit qu'un **salarié ayant obtenu un rappel de salaire sur le fondement de l'article L. 1226-23 du Code du travail ne peut prétendre à des congés payés afférents à ce rappel**. Elle casse en conséquence le jugement qui avait accordé au salarié une indemnité de congés payés calculée sur le montant du salaire maintenu pendant son absence liée à la maladie de son enfant.

## d/ Visite de reprise

Après une absence pour maladie ou accident, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise dans les conditions prévues par la loi ou, le cas échéant, par la convention collective applicable. Une convention collective peut prévoir des règles plus favorables aux salariés que celles résultant des dispositions réglementaires. Dans un arrêt du **6 mai 2026** ([n° 24-13.599](#)), la Cour de cassation précise que **lorsque la convention collective fixe une durée minimale d'absence à partir de laquelle une visite médicale de reprise est obligatoire, cette règle conventionnelle**

**continue de s'appliquer nonobstant la modification postérieure des dispositions réglementaires.**

## e/ Obligation de sécurité

Par un arrêt du **1er avril 2026** ([n° 24-19.994](#)), la Cour de cassation rappelle que **l'employeur satisfait à son obligation de sécurité lorsqu'il réagit à une alerte pour harcèlement moral en diligentant une enquête interne**. Elle approuve ainsi la cour d'appel d'avoir écarté tout manquement de l'employeur, **dès lors que le harcèlement moral n'était pas caractérisé et que le salarié se prévalait uniquement du caractère prétendument insuffisant de l'enquête** menée à la suite de son signalement.

Dans un arrêt du **13 mai 2026** ([n°25-10.127](#)), la Cour de cassation retient que si l'entreprise de travail temporaire a l'obligation d'informer chaque année son CSE, s'il en fait la demande, sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées, **il revient à l'entreprise utilisatrice d'identifier dans son DUERP les risques inhérents à son activité dans les unités de travail au sein desquelles les salariés intérimaires sont affectés.**

## f/ Prime de vacances

Dans un arrêt du **1er avril 2026** ([n° 24-12.540](#)), la Cour de cassation affirme, d'une part, qu'**en l'absence de dispositions conventionnelles fixant les modalités d'attribution ou de répartition de la prime de vacances prévue par la convention Syntec, il appartient au juge d'en**

déterminer le montant selon le mode de calcul qu'il estime le plus adapté. D'autre part, elle confirme qu'une démission peut être requalifiée en prise d'acte, même plusieurs mois après sa notification, lorsqu'un différend antérieur ou contemporain à la rupture révèle que la volonté du salarié de mettre fin au contrat n'était pas claire et non équivoque.

## g/ Rémunération variable

Il s'évince d'un arrêt du **9 avril 2026** ([n°25-13.357](#)) que, lorsque le droit à une rémunération variable est prévu par le contrat de travail, il appartient au juge, en l'absence d'accord entre les parties sur son montant ou sur les objectifs conditionnant son versement, d'en fixer les modalités au regard des stipulations contractuelles et des accords conclus les années précédentes. La Cour de cassation censure en conséquence la cour d'appel pour avoir rejeté la demande du salarié en raison de l'échec des négociations relatives aux objectifs et de l'absence de pouvoir unilatéral de fixation reconnu à l'employeur, alors qu'il lui revenait de déterminer elle-même le montant de cette rémunération variable.

## h/ Harcèlement sexuel

La Chambre sociale de la Cour de cassation considère, dans un arrêt du **28 mai 2026** ([n°24-22.754](#)) que **des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, même s'ils ne sont pas directement adressés à un salarié mais tenus devant lui, peuvent caractériser un**

**harcèlement sexuel dès lors qu'ils créent un environnement de travail humiliant ou dégradant.**

## 2 – Rupture du contrat de travail

### a/ Protection contre le licenciement

Par un arrêt du **9 avril 2026** ([n°25-11.461](#)), la Cour de cassation énonce que **lorsqu'à la date de la notification de la rupture de la période d'essai, le contrat de travail d'une salariée était suspendu à la suite de l'accident de trajet dont elle a été victime, les règles protectrices en matière de licenciement de l'article L 1226-9 du Code du travail ne sont pas applicables.**

### b/ Licenciement économique

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n° 24-21.280](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le **document écrit** par lequel l'employeur informe le salarié du motif économique de la rupture de son contrat doit énoncer à la fois la **raison économique** qui fonde la décision et sa **conséquence précise sur l'emploi** ou le contrat de travail du salarié, faute de quoi, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse. Ne répond pas à une telle exigence la lettre qui se borne à viser une diminution de l'activité consécutive à la rupture des relations commerciales avec le principal client de l'employeur, cette baisse d'activité allant se poursuivre et ayant pour conséquence une cessation de l'activité, une telle lettre ne mentionnant pas le motif

économique de la rupture du contrat de travail envisagée.

## c/ Transfert de contrats de travail

Par un arrêt du **15 avril 2026** ([24-21.678](#)), la Cour de cassation approuve une cour d'appel d'avoir retenu un **lien de causalité entre des actions frauduleuses, le prononcé de liquidations judiciaires de plusieurs sociétés cédées et la disparition d'emplois de salariés**, après avoir relevé :

- Que les sociétés cédantes, conscientes de la situation irrémédiablement obérée des activités cédées, avaient, d'une part, fourni au cessionnaire des informations trompeuses en vue de l'induire en erreur sur les perspectives de redressement, d'autre part, été cédées, après des augmentations artificielles du capital décidées juste avant la vente ;
- Que telle que la cession avait été organisée, la poursuite de l'activité n'était pas réaliste, faute de migration de l'outil informatique nécessaire et du soutien du groupe, alors que les sociétés cédantes s'étaient engagées à ce que les entités cédées bénéficient d'un soutien du groupe sur le plan informatique notamment jusqu'à la fin de l'année de la cession.

Dès lors, la cour d'appel a pu en déduire que les actes fautifs et déloyaux des sociétés cédantes avaient été réalisés avec l'intention d'échapper à l'exécution des lois et d'éluder leurs obligations en matière de licenciement ou de mise à la retraite du personnel travaillant dans un secteur en difficulté, de sorte que la cession et les

transferts des contrats de travail avaient été effectués en fraude aux droits des salariés.

Dans un autre arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°25-10.404](#)), la Cour de cassation rappelle que **l'employeur qui reprend les contrats de travail dans le cadre d'un transfert d'entreprise est tenu de respecter l'ensemble des obligations attachées à ces contrats, y compris celles résultant du principe de non-discrimination**. Il lui appartient notamment de vérifier que les salariés transférés n'ont pas été victimes de discriminations antérieures dont les effets se poursuivent après le transfert. En l'espèce, elle confirme ainsi qu'un employeur reprenneur **peut être condamné à réparer l'intégralité du préjudice résultant d'une discrimination syndicale**, y compris pour la période antérieure au transfert du contrat de travail. Elle relève que le salarié avait subi depuis plusieurs années une différence de traitement liée à son activité syndicale et que le nouvel employeur n'établissait pas avoir vérifié ni corrigé cette situation lors du transfert. La Cour en déduit que **la discrimination s'est poursuivie après la reprise du contrat** et confirme la condamnation de l'employeur au paiement de rappels de salaire et de dommages-intérêts.

## d/ Faute lourde

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°24-21.095](#)), la Cour de cassation rappelle que **la faute lourde suppose que le salarié ait agi avec l'intention de nuire à l'employeur**. Cette intention ne peut résulter du seul caractère préjudiciable des faits reprochés, mais doit être déduite d'éléments démontrant la volonté du

**salarié de porter atteinte aux intérêts de l'entreprise.** Elle indique qu'ayant relevé que le salarié, directeur marketing et développement de la société, s'était livré à un dénigrement permanent de la présidente de cette société, à la tenue de propos insultants et diffamatoires, de même qu'à diverses manœuvres dolosives destinées à la discréditer tant à l'interne qu'à l'extérieur de la société et notamment auprès de l'actionnaire principal, auquel il rapportait, entre autres, les propos négatifs qu'elle tenait à l'encontre de celui-ci, de son expert-comptable et de l'un de ses fournisseurs et, reprenant les attestations convergentes des différents témoins, fait ressortir qu'il leur tenait des propos alarmants sur la situation de la société qu'il imputait à une mauvaise gestion et dont il laissait entendre qu'elle pourrait s'expliquer par des détournements de fonds, la cour d'appel a caractérisé l'intention de nuire de l'intéressé constitutive de la faute lourde.

### e/ Notification du licenciement

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°24-18.946](#)), la Cour de cassation souligne que la finalité de l'entretien préalable ainsi que les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien, ainsi que pour notifier le licenciement. En l'espèce, **la lettre de licenciement ayant été signée pour ordre de l'employeur par la responsable des ressources humaines d'une autre société du groupe, le licenciement du salarié est ainsi dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

### f/ Indemnité de licenciement

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n°24-18.960](#)), la Cour de cassation juge que **l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien qu'elle ne constitue pas une rémunération imposable au sens de l'article 80 duodecies du CGI, demeure assujettie aux cotisations sociales pour la fraction excédant deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale. En conséquence, cette indemnité doit être exprimée en montant brut.**

Dans un arrêt du **6 mai 2026** ([n° 25-12.673](#)), la Cour de cassation précise que **l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne peut pas être cumulée avec l'indemnité accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**, quelles que soient l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

### g/ Journalistes

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n°24-18.960](#)), la Cour de cassation rappelle que si l'employeur est à l'initiative de la rupture du contrat d'un journaliste, celui-ci a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements, le maximum des mensualités étant fixé à quinze. Lorsque l'ancienneté excède quinze années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due. Par ailleurs, les fractions des indemnités de licenciement qui n'excèdent pas le montant prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ne

sont pas imposables et ne sont pas soumises à cotisations sociales.

Elle en conclut que **l'indemnité de licenciement versée aux journalistes est exonérée de cotisations sociales dans la limite du montant prévu par le Code du travail lorsque la durée des services n'excède pas 15 ans ou au montant fixé par la commission arbitrale dans le cas contraire.**

Dans un arrêt du **6 mai 2026** ([n°24-21.493](#)), la Cour de cassation retient que **l'indemnité de récupération**, calculée en application d'un protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail applicable à l'employeur prévoyant que, lorsqu'un salarié est en **astreinte** et effectue une ou plusieurs interventions, il bénéficie à titre de compensation globale et forfaitaire d'heures de récupération, et qui apparaît sur le dernier bulletin de salaire du journaliste professionnel, constitue un **élément de salaire**. En conséquence, **cette indemnité doit être incluse dans l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement du journaliste.**

Dans un autre arrêt du **6 mai 2026** ([n°25-12.049](#)), la Cour de cassation juge que la **commission arbitrale des journalistes** a seule la compétence et le pouvoir de statuer sur l'octroi et sur le montant d'une indemnité de licenciement au journaliste professionnel **ayant plus de 15 années d'ancienneté, quelle qu'en soit la cause**, y compris lorsque cette indemnité est due à la suite du prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

## h/ Refus de mobilité

La Cour de cassation juge, dans un arrêt du **28 mai 2026** ([n°22-21.562](#)), que **les ruptures des contrats de travail consécutives au refus de salariés d'une mobilité géographique prévue par un accord de mobilité interne peuvent relever de la notion de licenciement au sens de la directive 98/59/CE et, lorsque les seuils sont atteints, imposer une procédure de consultation des représentants du personnel.** Toutefois, elle précise que l'article L. 2242-23 du code du travail, dans sa rédaction applicable, qualifie ces licenciements d'individuels pour motif économique et exclut la procédure de licenciement collectif, notamment l'obligation de consultation préalable. **Dès lors, en l'absence d'effet direct horizontal des directives et sans possibilité d'interprétation conforme contra legem, les salariés ne peuvent se prévaloir ni d'une nullité des licenciements ni d'une obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.**

## i/ Salariés protégés

Dans un arrêt du **13 mai 2026** ([n°24-17.951](#)), la Cour de cassation retient que **le salarié protégé licencié sans autorisation administrative, et dont la réintégration dans l'entreprise est impossible en raison de son comportement fautif, doit percevoir une indemnité au titre de la violation de son statut protecteur** calculée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la date des faits répréhensibles.

## 3 – Relations collectives

### a/ Droit de grève

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n°25-12.005](#)), la chambre sociale retient qu'**un arrêt de travail ne relève pas de l'exercice du droit de grève pour des salariés, alors qu'il avait été nécessaire pour l'employeur de demander aux salariés les raisons de leur arrêt de travail, après le début de celui-ci, et que les revendications des salariés, telles que formulées le jour de la cessation du travail, ne présentaient pas de caractère collectif.**

### b/ Capacité d'un syndicat

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°24-21.069](#)), la Cour de cassation souligne que les organisations syndicales affiliées à une union ou à une fédération disposent, sauf disposition contraire de leurs statuts, d'une **capacité d'action propre pour exercer les droits reconnus aux syndicats.** Cette capacité leur permet notamment de contester la régularité des élections professionnelles lorsqu'elles estiment que les règles électorales n'ont pas été respectées. La Cour de cassation ainsi affirme qu'une **fédération syndicale a intérêt à agir pour contester l'élection de membres du comité social et économique, même lorsqu'un syndicat affilié présent dans l'entreprise a lui-même présenté les candidats.** En refusant à la fédération cette qualité pour agir au motif que seul le syndicat d'entreprise pouvait engager le recours, le tribunal judiciaire a violé les dispositions du Code du travail relatives à la capacité civile des unions de syndicats.

Dans un autre arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°24-60.227](#)), la Cour de cassation rappelle que la liberté syndicale garantit à toute organisation syndicale régulièrement constituée le droit d'exercer son activité et de désigner des représentants au sein des entreprises. Le juge ne peut lui dénier cette qualité en se fondant uniquement sur certaines de ses prises de position publiques sans rechercher si elle poursuit effectivement un objet syndical consistant à défendre les intérêts professionnels de ses adhérents. La Cour de cassation censure un tribunal qui avait annulé la désignation d'un représentant de section syndicale au motif que l'organisation concernée présentait une nature essentiellement politique. Elle reproche aux juges du fond de s'être fondés principalement sur des publications relatives à des questions sanitaires et politiques, sans examiner les autres activités revendiquées par le syndicat, telles que la présentation de candidats aux élections professionnelles, la désignation de représentants de section syndicale ou la défense des conditions de travail et des salaires. La Cour rappelle que **seule la poursuite d'un objectif illicite peut justifier une remise en cause de la qualité syndicale** et renvoie l'affaire devant un autre tribunal pour qu'il apprécie concrètement l'objet et l'activité de l'organisation concernée.

### c/ CSSCT

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°25-60.028](#)), la Cour de cassation rappelle que **les candidats à la désignation en qualité de membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique (CSE) qui**

n'ont pas été désignés, ne sont pas parties intéressées au sens de l'article R 2324-25 du Code du travail, dans le cadre d'un litige tendant à l'annulation des désignations. La Cour de cassation juge que la désignation des membres de la CSSCT peut valablement s'effectuer par un vote candidat par candidat. Elle approuve ainsi le rejet des candidatures de plusieurs élus qui n'avaient pas obtenu la **majorité des voix des membres présents du CSE**, même si des sièges demeuraient vacants. La Cour rappelle que l'élection des membres de la CSSCT est subordonnée à l'obtention de cette majorité et rejette en conséquence le recours contestant les modalités de désignation retenues.

Par un arrêt du **28 mai 2026** ([n°25-12.011](#)), la Cour de cassation rappelle que **les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), désignés pour la durée du mandat des élus du CSE, ne peuvent être remplacés en cours de mandat, sauf dans les cas limitativement prévus par la loi** (décès, démission, rupture du contrat de travail ou perte des conditions d'éligibilité). Un accord d'entreprise ne peut pas déroger à cette règle d'ordre public.

## d/ Elections professionnelles

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°25-13.331](#)), la Cour de cassation réaffirme que **l'éligibilité aux élections professionnelles est subordonnée à la qualité d'électeur**. Un salarié qui n'est pas inscrit sur la liste électorale de l'établissement concerné et qui n'a pas contesté cette omission dans le délai légal de trois jours suivant la publication des

listes perd sa qualité d'électeur et ne peut donc pas être candidat aux élections du comité social et économique.

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n°25-14.246](#)), la Cour de cassation précise que lorsqu'un protocole préélectoral mentionne une date limite de dépôt des candidatures, celle-ci s'impose aux parties. Ainsi, **l'appréciation de la régularité des listes au regard des règles de représentation équilibrée homme/femme s'entend des listes déposées avant cette date limite de dépôt, peu important que la liste de candidats soumise au scrutin soit incomplète à la suite de la décision ultérieure de certains candidats de se retirer de la liste**. Il s'agit là d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 21 mai 2025, n° 23-21.954, Cass. soc., 17 sept. 2025, n° 24-20.524).

## e/ Liberté syndicale

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°24-19.613](#)), la Cour de cassation souligne que les représentants du personnel et les organisations syndicales sont tenus à une **obligation de discrétion** à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. **La liberté d'expression syndicale ne permet pas de divulguer publiquement des informations stratégiques de l'entreprise lorsque cette divulgation est de nature à porter atteinte à ses intérêts légitimes**. La Cour de cassation indique qu'un syndicat ne pouvait publier sur son site internet un avis du comité social et économique central contenant des informations stratégiques relatives à la situation économique et financière de

l'entreprise. Elle relève que, même expurgée de certaines données chiffrées, la publication révélait notamment des éléments sur les parts de marché, les résultats, les prévisions d'activité, la politique de recrutement ou encore l'organisation territoriale de l'entreprise. La Cour en déduit que ces informations présentaient un caractère confidentiel justifiant l'interdiction de leur diffusion et confirme l'existence d'un trouble manifestement illicite imposant le retrait de la publication.

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n°24-18.552](#)), la Cour de cassation juge que lorsqu'un accord relatif à l'exercice du droit syndical prévoit que les courriels électroniques syndicaux peuvent contenir l'objet sommaire de la communication, mais doivent, pour le détail, renvoyer à une ou plusieurs pages intranet, les organisations syndicales ne peuvent insérer dans ces messages ni des liens vers des sites internet ni des images.

### f/ Convention collective

En principe, les conventions et accords collectifs sont applicables à partir du jour qui suit leur dépôt. Néanmoins, les conventions collectives et accords de branche peuvent prévoir que certaines de leurs dispositions n'entreront en vigueur qu'à compter de l'adoption de leur arrêté d'extension par le ministre chargé du travail. Dans un arrêt du **6 mai 2026** ([n° 24-13.880](#)), la Cour de cassation précise que lorsque l'entrée en vigueur d'une disposition conventionnelle est subordonnée à son extension, l'annulation rétroactive de l'arrêté d'extension par le

Conseil d'État empêche cette disposition de produire effet à l'égard de tous les employeurs relevant du champ de la convention collective, y compris ceux qui sont signataires de l'accord ou adhérents à une organisation patronale signataire.

La Cour de cassation réaffirme, dans un arrêt du **28 mai 2026** ([n°24-17.311](#)), qu'une organisation syndicale, même non signataire d'un accord collectif, peut valablement le dénoncer dès lors qu'elle a recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et que l'une des organisations syndicales signataires a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord.

### g/ CSE central

Par un arrêt du **28 mai 2026** ([n°24-14.344](#)), la Cour de cassation précise que les délégués au comité social et économique central ne peuvent être révoqués par le comité social et économique d'établissement qui les a élus. Leur mandat ne prend fin qu'à son terme légal ou lorsqu'ils perdent leur qualité de membre du CSE d'établissement.

### h/ Heures de délégation

Par un arrêt du **28 mai 2026** ([n°24-17.361](#)), la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que dans une entreprise comprenant plusieurs établissements distincts, le nombre d'heures de délégation des membres du comité social et économique s'apprécie en fonction des l'effectif de chaque établissement. Lorsque l'établissement compte moins de cinquante salariés, le contingent d'heures de

délégation est limité à dix heures mensuelles. Ainsi, le refus de l'employeur de payer des heures excédant ce seuil ne constitue pas un trouble manifestement illicite.

### i/ Accord de performance collective

Dans un arrêt du **28 mai 2026** ([n°24-19.575](#)), la Cour de cassation précise que **la présence, dans un accord de performance collective, de clauses étrangères aux matières strictement prévues par l'article L. 2254-2 du code du travail (durée du travail, rémunération ou mobilité interne) n'entraîne ni la nullité de l'accord ni celle des clauses concernées.**

Par un arrêt du **28 mai 2026** ([n°24-19.461](#)), la Cour de cassation précise que **l'effet substitutif d'un accord de performance collective ne s'applique qu'aux stipulations relatives à la durée du travail, à la rémunération ou à la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.** Dès lors, le licenciement d'un salarié ayant refusé l'application de clauses étrangères à ces objets, telles qu'une obligation de résidence, une clause de non-concurrence ou une clause de licenciement en cas de perte d'habilitation, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En outre, elle souligne qu'**une clause imposant au salarié de changer de résidence à la suite d'une mutation géographique porte atteinte à sa liberté fondamentale de choisir son domicile.** Une telle restriction n'est pas justifiée lorsqu'elle repose uniquement sur les besoins

d'organisation et de bonne marche de l'entreprise.

### j/ Expertise

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°24-10.796](#)), la Cour de cassation précise que **l'employeur qui entend contester le recours à une expertise décidée par le comité social et économique doit agir dans les délais prévus par le Code du travail.** À défaut, il ne peut plus remettre en cause la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert ou les modalités de sa mission à l'occasion d'un litige ultérieur portant sur le paiement de ses honoraires. La Cour de cassation juge que **l'employeur qui n'a pas contesté dans les délais légaux les délibérations du CSE décidant le recours à des expertises ne peut ensuite refuser de verser les provisions dues à l'expert en invoquant l'irrégularité de ces délibérations.**

## 4 – Sécurité sociale

Dans un arrêt du **9 avril 2026** ([n° 24-10.226](#)), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation rappelle le principe en vertu duquel les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé. Viole un tel principe l'arrêt qui, pour valider une mise en demeure de l'Urssaf pour le recouvrement des cotisations sociales relatives aux faits de travail dissimulé, relève que la décision définitive de relaxe

rendue par le tribunal correctionnel concerne le dirigeant, personne physique, de la société, à titre personnel, et non cette dernière. En l'espèce, le dirigeant de la société avait été relaxé du chef de travail dissimulé pour des faits se rapportant à son activité professionnelle par une décision définitive d'une juridiction de jugement statuant sur le fond de l'action publique.

Par un arrêt du **9 avril 2026** ([n°23-15.262](#)), la Cour de cassation rappelle que **la mise en demeure** adressée par un organisme de sécurité sociale **doit, à peine de nullité, permettre au cotisant de connaître la nature, la cause et l'étendue de son obligation, en précisant notamment la nature et le montant des cotisations ainsi que la période concernée**, sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un préjudice.

Dans un arrêt du **9 avril 2026** ([n°23-23.747](#)), la Cour retient que **la validité d'une contrainte décernée par un organisme de sécurité sociale s'apprécie au regard de la seule exigence d'information du cotisant sur la nature, la cause et l'étendue de son obligation, peu important que les mises en demeure auxquelles elle se réfère n'aient pas été effectivement réceptionnées**. La Cour de cassation censure ainsi la cour d'appel pour ne pas avoir vérifié si ces mises en demeure permettaient, en elles-mêmes, au cotisant de connaître l'étendue de sa dette, indépendamment de leur mode de délivrance.

Par deux arrêts du **9 avril 2026** ([n° 23-19.795](#) et [n° 23-23.007](#)), la Cour de cassation rappelle que **l'employeur est redevable des cotisations sur les indemnités,**

**primes et majorations prévues par une disposition législative ou réglementaire, même s'il s'est abstenu de les verser aux salariés.**

Dans un arrêt du **13 mai 2026** ([n°22-12.881](#)), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation rappelle que la contestation par le cotisant des décisions de recouvrement, prises à la suite d'un contrôle Urssaf, sont soumises aux juridictions judiciaires qui exercent leur contrôle sur la régularité de la procédure, la matérialité des faits et l'application des lois servant de fondement aux décisions litigieuses. Puis, la Cour de cassation retient que, pour assurer l'effectivité du contrôle par le juge de la matérialité des faits, **le cotisant doit pouvoir produire devant celui-ci l'ensemble des pièces nécessaires au succès de ses prétentions, y compris des pièces nouvelles, à moins que celles-ci lui aient été expressément demandées par l'organisme de recouvrement lors des opérations de contrôle ou de la phrase contradictoire**, ou devaient être produites à ce stade de la procédure, pour justifier de la conformité à la législation de sécurité sociale des informations déclarées par le cotisant lorsque la charge de la preuve lui incombe. **En synthèse, le cotisant peut produire en justice pour la première fois des pièces non fournies lors du contrôle.**

## 5 – Paie

### a/ Participation

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n°24-21.582](#)), la Cour de cassation rappelle que tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords de participation

ou d'intéressement bénéficiant de leurs dispositions, ce qui inclut les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation.

Néanmoins, la Cour précise que **les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation prévues par accord peuvent conduire à ce que le salarié en congé de reclassement, après la fin de son préavis, ne perçoive aucune somme lorsque l'accord retient une répartition en fonction des salaires perçus au cours de l'exercice annuel.**

### b/ Preuve du paiement

Il résulte d'un arrêt du **9 avril 2026** ([n° 25-11.713](#)) que l'employeur, tant que le contrat de travail est en cours, doit rapporter la preuve du paiement des salaires, indépendamment de la délivrance ou de l'absence de délivrance des bulletins de paie.

## 6 – Contentieux

### a/ Nullité des arrêts d'appel

Par un arrêt du **9 avril 2026** ([n° 25-11.237](#)), la Cour de cassation rappelle que **les arrêts des cours d'appel sont rendus par des magistrats en nombre impair, à peine de nullité. Dès lors, encourt la nullité l'arrêt qui mentionne que pour délibérer, la cour était composée de la seule présidente de la chambre et d'un conseiller.**

### b/Taux de ressort

Dans un arrêt du **9 avril 2026** ([n° 24-22.050](#)), la chambre sociale retient que la demande d'un salarié, en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé, de **bénéficier ultérieurement des cinq jours de congé payé** coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie présente un **caractère indéterminé**. Elle en déduit que le conseil de prud'hommes était saisi d'une demande indéterminée susceptible d'appel. A cet égard, il était indifférent que le Conseil de prud'hommes fût aussi saisi d'une demande en paiement déterminée dont le montant n'excédait pas le taux du dernier ressort.

### c/ Production de documents

Dans un arrêt en date du **1<sup>er</sup> avril 2026** ([n°24-19-193](#)), la Cour de cassation affirme que le salarié qui produit en justice des **documents obtenus de manière illicite ou déloyale** ne voit pas nécessairement ces preuves écartées des débats. Le juge doit **mettre en balance le droit à la preuve avec les droits concurrents**, notamment le droit au respect de la vie privée, et vérifier que la production des éléments litigieux est indispensable à l'exercice de ce droit et proportionnée au but poursuivi. La Cour de cassation approuve une cour d'appel ayant admis comme preuves des documents extraits de l'ordinateur du dirigeant d'une société par un salarié, alors même que ces documents avaient été obtenus de façon illicite et portaient atteinte à la vie privée du dirigeant. Elle retient que ces pièces étaient **indispensables pour démontrer le contexte** ayant conduit au licenciement du salarié et que leur production était strictement proportionnée à la défense de ses droits. En

conséquence, le licenciement a été jugé nul et le pourvoi de l'employeur a été rejeté.

## d/ Droit au procès équitable

Dans un arrêt du **15 avril 2026** ([n°24-10.598](#)), la Cour de cassation considère que le fait que la magistrate ayant instruit l'affaire en appel et tenu seule, en qualité de juge rapporteur, l'audience des plaidoiries, était l'épouse du directeur juridique et fiscal de l'employeur, partie adverse de la salariée dans l'instance engagée par celle-ci, est de nature à faire naître dans l'esprit de cette dernière un doute légitime quant à l'impartialité du juge dans l'appréciation de ses droits.

## e/ Droit à la preuve

Dans un arrêt du **1er avril 2026** ([n°24-21.452](#)), la Cour de cassation rappelle que **la production en justice de documents couverts par le secret médical n'est licite que lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi**. Elle approuve la cour d'appel d'avoir considéré que des extraits anonymisés d'un journal infirmier, produits par des salariés pour démontrer les actes de soins qu'ils accomplissaient effectivement, étaient nécessaires à l'exercice de leur droit à la preuve. Le licenciement prononcé en raison de cette production est dès lors jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## f/ Action abusive

Dans un arrêt du **20 mai 2026** ([n°25-12.547](#)), la Cour de cassation juge que **l'action en justice d'une salariée est abusive lorsqu'elle repose sur des accusations**

**infondées ou fantaisistes portées contre l'employeur**, après un refus de mutation et pour éviter le remboursement de frais de formation.