FIDERE
AVOCATS

Actualité jurisprudentielle

(juin, juillet & septembre 2026)

1 – Conclusion du contrat de travail 3

2 – Exécution du contrat de travail 3

a/ Rémunération 3

b/ Durée du travail 4

c/ Santé et sécurité 5

d/ Sanction disciplinaire 6

e/ Vie privée 7

f/ Exclusivité 7

g/ Obligation de formation 7

h/ Violation du RGPD 7

i/ Travail pendant un arrêt maladie 8

j/ Indemnités 8

3 – Rupture du contrat de travail 8

a/ Nullité du licenciement 8

b/ Licenciement économique 10

c/ Licenciement pour motif personnel 10

d/ Résiliation judiciaire 11

e/ Prise d'acte 11

f/ Démission 12

g/ Rupture conventionnelle 13

h/ Recours interne 13

i/ Obligation de reclassement 13

4 – Relations collectives 13

a/ Collèges électoraux 13

b/ Organisation des élections 14

c/ Salariés protégés 14

d/ CSE 15

e/ Action dans l'intérêt collectif 18

f/ Communication syndicale 18
g/ Différence de traitement 18
h/ Organisations syndicales 18
i/ Négociation collective 18
j/ Droit de grève 19
4 – Transfert d'entreprises 19
5 – Mise à disposition 21
6 – Protection sociale 21
a/ Accidents du travail et maladies professionnelles 21
b/ Réduction des cotisations 23
c/ Contrôle de l'URSSAF 24
d/ Contestation du redressement 25
e/ Affiliation 26
f/ Assiette des cotisations 27
g/ Procédure d'abus de droit 27
7 – Contentieux 27
a/ Prescription 27
b/ Péremption de l'instance 29
c/ Compétence 29

1 – Conclusion du contrat de travail

Dans un arrêt du **10 juin 2026** (n°24-22.676), la Cour de cassation a retenu que le contrat conclu entre une **association** constituée sous la forme prévue par la **loi de 1901** et un **salarié**, même pour l'exécution d'un service public, est un **contrat de droit privé**, une telle association étant une personne de droit privé, quelles que soient les modalités de son fonctionnement et l'origine de ses ressources.

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Rémunération

Dans un arrêt du **2 septembre 2026** (n°25-14.541), la Cour de cassation retient que la **prime d'ancienneté** n'entre pas dans la détermination du salaire brut mensuel devant être pris en compte pour le calcul du salaire minimum mensuel garanti.

Dans un arrêt du **2 septembre 2026** (n°24-11.245), la 2e chambre civile retient que le **SMIC pris en compte** pour le calcul du **coefficient de réduction des cotisations sur les bas salaires** est calculé pour chaque année civile sur la base de la **durée légale du travail** ou sur la base de la **durée du travail prévue au contrat** si celle-ci est inférieure à la durée légale, laquelle s'entend de la durée **effective** de travail. La Cour censure la cour d'appel qui annule le redressement au motif que l'assiette de la réduction est constituée par les heures rémunérées, qu'elles soient effectivement travaillées ou non et qu'en conséquence, la réduction s'applique aux indemnités de congés payés ou aux indemnités compensatrices de congés payés.

Dans un arrêt du **2 septembre 2026** (n°24-21.834), la Cour de cassation indique qu'il résulte de l'article 6.04 de la **convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile**, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile que, lorsque les **paramètres de calcul des primes de vente** ne sont pas mentionnés sur le **contrat de travail** ou un avenant, des **modifications** peuvent être apportées au barème de base des primes de vente par l'employeur dans le cadre de son **pouvoir de direction**, sans **accord du salarié**, dès lors que ces modifications sont **communiquées** au personnel de vente en début d'exercice et qu'au moins une fois par an les indications relatives à l'évolution de la structure, des règles d'application et du montant des salaires du personnel de vente sont **présentées au CSE**.
Dès lors, la cour d'appel ne peut pas condamner l'employeur au paiement d'un **rappel de prime variable** au motif que de **nouvelles modalités de calcul** ont été mises en place, dont le salarié a été informé sans toutefois y consentir, **alors que** son **contrat de travail** prévoyait une rémunération mensuelle brute composée d'une partie

fixe et d'une partie variable versée conformément aux règles et usages en vigueur dans la société, avec la garantie d'un salaire minimum conventionnel, de sorte que **si le principe de la rémunération variable était prévu par le contrat, il n'en était pas de même pour ses modalités de calcul**.

Dans un arrêt du 30 septembre 2026 (n°25-12.861), la Cour de cassation affirme que seul le **reçu pour solde de tout compte signé par le salarié fait preuve du paiement** des sommes qui y sont mentionnées et qu'à défaut de cette signature il appartient en conséquence à l'employeur de justifier de ce paiement.

b/ Durée du travail

Dans un arrêt du 1er juillet 2026 (n°25-13.761), la Cour de cassation retient que la **charge de la preuve** du respect des **seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne** en matière de durée du travail et des **durées maximales de travail fixées par le droit interne repose sur l'employeur**. Inverse la charge de la preuve l'arrêt qui retient que le tableau rempli par le salarié à l'appui de sa demande de rappel d'heures supplémentaires impayées ne peut être considéré comme la démonstration absolue qu'il a effectivement réalisé les heures de travail déclarées en l'absence d'éléments extérieurs les objectivant et qu'il n'est pas établi qu'il a, ne serait-ce que ponctuellement, excédé la durée maximale de travail quotidienne ou hebdomadaire, ni qu'il n'a pas bénéficié de la durée minimale de repos.

Dans un arrêt du 2 septembre 2026 (n°25-16.106), la Cour de cassation retient que fait peser sur le seul salarié et viole l'article L. 3171-4 du code du travail, la cour d'appel qui, pour rejeter la **demande au titre des heures supplémentaires**, retient que le tableau produit par le salarié comportant, pour chaque demi-journée, les heures de début et de fin du travail est **insuffisamment précis** en ce que des temps de trajet sont comptabilisés à tort comme du temps de travail, que ces temps ne sont pas distingués des autres heures décomptées et que l'intéressé n'apporte aucun élément permettant d'en apprécier l'importance, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié présentait des éléments **suffisamment précis** sur le nombre d'heures de travail qu'il prétendait avoir accomplies **pour permettre à l'employeur de répondre**.

Dans un autre arrêt du 2 septembre 2026 (n°25-16.085), la Cour de cassation retient que dès lors que le **contrat de travail** ne comporte **aucune mention relative au nombre d'heures**, hebdomadaires ou mensuelles, de travail que la salariée devait effectuer et ne permettait donc pas à celle-ci d'avoir connaissance du nombre d'heures convenues, le **forfait de salaire appliqué par l'employeur est illicite** et la rémunération perçue chaque mois par la salariée, qui correspondait à celle convenue au contrat, ne prenait pas en compte les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail.

- **Contrat de travail intermittent**

Dans un arrêt du 2 septembre 2026 (n°25-11.069), la Cour de cassation indique que les dispositions du code du travail qui prévoient que le salarié à **temps partiel** bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire **ne sont pas applicables au contrat de travail intermittent**. Dès lors, la cour d'appel qui constate que le contrat de travail du salarié est un contrat de travail intermittent ne peut pas considérer qu'à défaut de disposition conventionnelle dérogatoire, la garantie légale de 24 heures par semaine prévue pour les salariés à temps partiel s'applique.

- **Travail dominical**

Dans un arrêt du 2 septembre 2026 (n°22-14.022), la Cour de cassation rappelle que peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement **pour les salariés employés aux travaux ou activités spécifiés**, dans la catégorie « santé et soins », les établissements de santé et établissements sociaux et médico-sociaux, pharmacies, établissements de bains, piscines, hammams, thalassothérapie, balnéothérapie, spa.
La cour d'appel qui, sans dissocier les deux activités, a constaté que l'activité de salon de massage et soins esthétiques ne suffisait pas à établir que l'employeur bénéficiait de la dérogation au principe du repos dominical et que, même s'il disposait d'un spa, il n'établissait pas que son exploitation constituait son **activité principale**, en a exactement déduit qu'il ne pouvait bénéficier d'une dérogation permanente de droit à la règle du repos dominical.

- **Aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines**

Dans un arrêt du 3 juin 2026 (n°24-19.545), la chambre sociale de la Cour de cassation a statué sur le calcul du seuil de **déclenchement des heures supplémentaires** pour un salarié en arrêt maladie soumis à un dispositif d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine. En principe, le seuil est calculé sur la **durée moyenne applicable pendant toute la période de référence**. Par exception, lorsqu'un salarié est **absent pour maladie** lors d'une période de haute activité, le seuil doit être calculé sur la base de la **durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période de référence**.

- **Forfait en jours**

Par un arrêt du 3 juin 2026 (n°25-13.970), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que **l'invalidation d'une convention de forfait en jours ne donne pas lieu à un indu** permettant le remboursement par le salarié des journées de repos qui lui ont été accordées par l'employeur sur la base de la convention, **lorsque l'accord collectif sur la base duquel la convention individuelle a été conclue ne prévoit pas l'acquisition de jours de réduction du temps de travail dont l'exercice ouvre droit à une rémunération**.

c/ Santé et sécurité

- **Harcèlement moral**

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-15.412), la Cour de cassation rappelle que les **méthodes de gestion** au sein de l'entreprise qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, caractérisent un **harcèlement moral** sans qu'il soit nécessaire pour celui-ci de démontrer qu'il a été **personnellement visé** par ce harcèlement.

- **Préconisations du médecin**

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-11.901), qui sera publié au rapport annuel, que 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**. Elle revient sur sa jurisprudence antérieure en retenant un nouveau cas de préjudice nécessaire.

Dans un arrêt du 16 septembre 2026 (n°25-12.793), la Cour de cassation réaffirme que 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**.

Dans un arrêt du 30 septembre 2026 (n°25-14.328), la Cour de cassation retient que la cour d'appel **ne peut pas confirmer l'avis du médecin du travail**, en retenant que l'état de santé de la salariée a été justement apprécié par le médecin du travail et qu'il n'y a pas lieu à ordonner une mesure d'expertise dès lors que l'employeur ne caractérise pas en quoi les modes de motorisation d'un véhicule et leur usage quotidien ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la santé de la salariée, **sans rechercher en quoi l'état de santé de la salariée justifiait l'impossibilité d'utiliser un véhicule électrique** et imposait la mise à disposition d'un véhicule thermique ou hybride.

d/ Sanction disciplinaire

Par un arrêt du 10 juin 2026 (n°24-21.589), la Cour de cassation a indiqué que dès lors que les **griefs visés par la lettre de mutation disciplinaire**, reprochant au salarié un manque de respect envers d'autres salariés et des membres de la hiérarchie au travers d'écrits, de propos et notamment de propos grossiers offensants et humiliants et de manière générale inappropriés dans la sphère professionnelle, et l'utilisation répétée d'un terme péjoratif « les remplaceurs » à l'origine de tensions avec les salariés non-grévistes qui assurent le remplacement des salariés qui exercent leur droit de grève et d'un malaise dans l'équipe qui tend à provoquer une dégradation de leurs conditions de travail, **étaient matériellement établis et pouvaient justifier la sanction disciplinaire**, la mutation disciplinaire n'était pas constitutive d'un **trouble manifestement illicite**.

e/ Vie privée

Dans un **arrêt du 23 septembre 2026** (n°25-14.347), la Cour de cassation retient que la conversation contenant des propos **discriminants et haineux particulièrement graves** à l'encontre de plusieurs collaborateurs de l'entreprise et de ses dirigeants, tenus par la salariée sur le lieu de travail, dans la **salle de pause**, **au risque d'être entendue** par d'autres collègues ou personnes puisque la salle n'était séparée des bureaux voisins que par une cloison peu épaisse, ne **relève pas de la sphère de la vie privée**, peu important que les propos ne fussent pas destinés à être rendus publics ou que la salariée n'eût pas voulu qu'ils fussent entendus par la personne victime des moqueries. Cette conversation **pouvait donc être retenue au soutien d'une procédure disciplinaire**.

Dans un **arrêt du 23 septembre 2026** (n°25-14.348), la Cour de cassation indique que le fait pour l'employeur de consulter les messages envoyés par la salariée via un logiciel de **messagerie instantanée installé sur son ordinateur professionnel** et mis à la disposition de **l'ensemble des salariés** par l'employeur pour favoriser les **échanges non identifiés comme personnels**, qui bénéficiaient d'une **présomption de caractère professionnel** et dont le **contenu était en rapport avec l'activité professionnelle**, n'est **pas constitutif d'une atteinte à la vie privée**.

f/ Exclusivité

Dans un **arrêt du 9 septembre 2026** (n°24-22.783), la Cour de cassation rappelle que la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer **l'exclusivité de son activité à un employeur** porte atteinte à la liberté du travail et qu'elle n'est valable que si elle est **indispensable à la protection des intérêts légitimes** de l'entreprise et si elle est **justifiée** par la nature de la tâche à accomplir et **proportionnée** au but recherché.

g/ Obligation de formation

Par un arrêt du **17 juin 2026** (n°25-10.517), la chambre sociale de la Cour de cassation a retenu que le seul manquement de l'employeur à son **obligation de formation** n'ouvre pas droit à réparation, mais que le salarié doit **démontrer l'existence et l'étendue du préjudice subi**. Le juge apprécie souverainement ce préjudice.

h/ Violation du RGPD

Dans un arrêt du **24 juin 2026** (n°24-22.792), la chambre sociale de la Cour de cassation a indiqué, conformément à la décision de la Cour de justice de l'Union européenne du 24 octobre 2024, que le **seul manquement aux obligations découlant du RGPD ne cause pas nécessairement un préjudice** au salarié, qui doit démontrer que la violation lui a causé un **préjudice réel, matériel ou moral**.

i/ Travail pendant un arrêt maladie

Par un arrêt du 1er juillet 2026 (n°25-15.732), la chambre sociale de la Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel ayant estimé que **le fait que la salariée ait travaillé de sa propre initiative pendant son arrêt maladie excluait la réalité de son préjudice**. Cet arrêt confirme le pouvoir d'appréciation souverain appartenant aux juges du fond dans l'appréciation du préjudice. Le seul fait qu'un salarié travaille pendant son arrêt maladie ne débouche pas nécessairement sur une indemnisation.

j/ Indemnités

Dans un arrêt du 1er juillet 2026 (n°24-19.702), la chambre sociale de la Cour de cassation indique que selon l'article 6 du protocole du 30 avril 1974 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe I) attaché à la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier, perçoit une **indemnité de grand déplacement**. Ayant constaté que le déplacement entre le lieu de travail et le lieu de déplacement constituait le **déplacement impliqué par le service requis**, a rejeté la demande en paiement de l'indemnité de grand déplacement au motif que le salarié ne pouvait être considéré comme en déplacement après son retour sur son lieu de travail, la cour d'appel aurait dû rechercher si le déplacement impliqué par le service mettait le salarié dans **l'impossibilité de regagner son domicile pour y prendre son repos journalier**.

Dans un arrêt du 30 septembre 2026 (n°25-12.861), la Cour de cassation affirme qu'il appartient à l'employeur **relevant d'une caisse de congés payés** de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de **bénéficier effectivement de son droit à congé** auprès de la caisse de congés payés, et, en cas de contestation, de **justifier** qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. **Seule l'exécution de cette obligation entraîne la substitution de l'employeur par la caisse pour le paiement de l'indemnité de congés payés**.

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Nullité du licenciement

- **Etat de grossesse**

Dans un arrêt du 3 juin 2026, (n°24-22.719) la chambre sociale de la Cour de cassation indique qu'un employeur **ne peut licencier une salariée au motif qu'elle a manqué à son obligation de loyauté en ne l'informant pas de son état de grossesse**, même si son poste exposait la salariée à un risque de santé. La cour retient que ni la loi ni la jurisprudence n'imposent à la salariée un devoir d'information sur son état de

grossesse, mais seulement une faculté d'information. En conséquence, le licenciement est nul.

- **Harcèlement moral**

Dans un arrêt du 10 juin 2026 (n°24-20.871), la Cour de cassation a jugé que dès lors que la **lettre de licenciement faisait référence au courriel par lequel la salariée, directrice d'une filiale, avait dénoncé auprès de son employeur des agissements de harcèlement moral de la part d'un subordonné, membre du comité social et économique**, et que, si le rapport d'enquête interne concluait que les actes de harcèlement moral n'apparaissaient pas avérés, il relevait néanmoins que la situation était caractérisée par un manque de sanction des comportements de violence verbale et d'insubordination de l'intéressé à l'égard de la salariée et que celle-ci était légitimement en situation de se considérer comme victime d'un harcèlement moral, la société ne démontrant pas qu'elle avait connaissance du caractère mensonger des faits de harcèlement moral qu'elle dénonçait, **le grief tiré de la relation par la salariée d'agissements de harcèlement moral emportait à lui seul la nullité du licenciement**.

Par le même arrêt (n°24-20.871), la Cour indique que la négation totale par la société de la réalité d'un **harcèlement moral** démontre le caractère utile de la **preuve** apportée par la **retranscription d'un enregistrement téléphonique**, et donc que c'est à juste titre que la cour d'appel a retenu que cette production d'éléments obtenus de manière déloyale était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi par la salariée, soit la défense de son intérêt légitime à démontrer sa bonne foi dans la dénonciation de faits de harcèlement moral.

- **Discrimination**

Dans un arrêt du 24 juin 2026 (n°24-18.483), la Cour de cassation a indiqué que dès lors que le salarié a été licencié à l'âge de 54 ans, avec une ancienneté de 22 ans, qu'il était l'un des salariés les plus âgés et **disposait du plus d'ancienneté sur l'entreprise**, et que le licenciement pour insuffisance professionnelle était **sans cause réelle et sérieuse**, la matérialité des griefs visés à la lettre de licenciement n'étant pas établie, la cour d'appel a pu déduire que **les éléments présentés par le salarié laissaient supposer l'existence d'une discrimination** et l'employeur n'apportait pas la preuve que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En conclusion, le licenciement est nul.

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-11.962), la Cour de cassation rappelle que la **seule saisine de l'administration du travail** d'une demande d'autorisation de licenciement à l'encontre d'un salarié protégé, refusée en raison de l'existence d'un doute quant à la réalité des faits reprochés, **ne constitue pas en soi un élément laissant supposer une discrimination syndicale**.

Dans un arrêt du 9 septembre 2026, (n°25-14.356) la Cour de cassation indique que le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise, engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité de son remplacement définitif **ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination** en raison de l'état de santé. En l'absence de justification par l'employeur d'une telle désorganisation et du remplacement du salarié dans un délai raisonnable, le licenciement **n'est pas nul** mais **dépourvu de cause réelle et sérieuse**.

b/ Licenciement économique

Dans un arrêt du 24 juin 2026 (n°25-11.109), la Cour de cassation a approuvé la cour d'appel qui, constatant que le recours à des **contrats de courte durée** pour assurer le maintien de l'activité de l'entreprise avant sa fermeture définitive n'avait **pas eu lieu immédiatement après le licenciement**, en sorte que ces emplois **n'étaient pas disponibles au moment du licenciement**, en a déduit que l'employeur avait **satisfait à son obligation de reclassement**.

c/ Licenciement pour motif personnel

Dans un arrêt du 16 septembre 2026 (n°25-12.634), la Cour de cassation retient que l'absence de détention d'une **carte professionnelle** en cours de validité ou d'un récépissé de renouvellement de sa carte par un agent de sécurité constitue, par l'effet de la loi, un **motif de licenciement**, **peu important l'éventuel manquement de l'employeur à son obligation de formation**, qui peut ouvrir droit à l'allocation de **dommages et intérêts** pouvant inclure la réparation de la perte de l'emploi.

- **Inaptitude**

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-17.776), la Cour de cassation affirme que le licenciement pour inaptitude est **dépourvu de cause réelle et sérieuse** lorsqu'il est démontré que l'inaptitude est **consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée**.

Dans un arrêt du 30 septembre 2026 (n°25-17.448), la Cour de cassation rappelle que l'employeur peut licencier le salarié déclaré **inapte** par le médecin du travail s'il justifie du **refus** par celui-ci d'un emploi proposé dans les conditions prévues au code du travail, **conforme aux préconisations** du médecin du travail, de sorte que **l'obligation de reclassement est réputée satisfaite**.

- **Faute grave**

Dans un arrêt du 30 septembre 2026 (n°25-16.297), la Cour de cassation indique qu'ayant retenu que le salarié, directeur d'usine, avait **volontairement** usé d'un **management déstabilisant et harcelant** et avait imposé à ses chefs de service de **ne pas respecter certaines** procédures en matière de qualité, ce qui avait généré des **risques graves** pour le site, la cour d'appel a pu décider, écartant par là même toute autre cause de licenciement, que ces faits, dont elle a fait ressortir qu'ils n'avaient pas

été tolérés par l'employeur, étaient constitutifs d'une **faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise**.

- **Faute lourde**

Dans un arrêt du 24 juin 2026 (n°24-19.577), la Cour de cassation indique que la **faute lourde** doit être retenue pour condamner un salarié à payer une somme à titre de **dommages et intérêts** à l'employeur. Ce n'est pas le cas si l'arrêt retient que le fait de n'avoir restitué à la société le matériel mis à sa disposition que deux ans après la fin de la relation contractuelle, postérieurement au jugement du conseil de prud'hommes qui avait assorti cette restitution d'une astreinte, constitue un manquement aux obligations contractuelles de la salariée qui a causé à la société un préjudice en ce qu'elle a été privée de l'usage de ces appareils qui n'ont pu être attribués à un autre salarié.

Dans un arrêt du 11 septembre 2026 (n°25-13.697), la Cour de cassation approuve la cour d'appel ayant reconnu la **faute lourde** du salarié qui entretenait des **relations étroites avec tous les agents commerciaux** de la holding, avait utilisé ses fonctions de directeur commercial afin de mettre en place, à l'insu de son employeur, une organisation destinée à son **enrichissement personnel** qui lui avait permis de percevoir des sommes versées mensuellement durant près de quatre années par deux agents commerciaux sous forme de **rétrocommissions en contrepartie d'avantages pour qu'ils conservent ou accroissent leur clientèle** selon des critères **étrangers à l'intérêt de la société**. Il ressortait de ces constatations que le salarié avait favorisé ses **intérêts personnels au détriment des intérêts de la société**, et que ses agissements procédaient d'une **intention de nuire**.

d/ Résiliation judiciaire

Par un arrêt du 10 juillet 2026 (n°24-21.134), la Cour de cassation a indiqué une condition pour que la **garantie de l'AGS couvre les créances impayées** résultant de la rupture d'un contrat de travail, lorsque le salarié obtient la **résiliation judiciaire** de celui-ci en raison de manquements suffisamment graves de son employeur empêchant la poursuite dudit contrat. Elle juge en effet que la **rupture doit intervenir pendant l'une des périodes** visées à l'article L 3253-8, 2° du Code du travail, soit dans les **15 jours suivant le jugement de liquidation** et pendant le **maintien provisoire** de l'activité autorisée par le jugement de liquidation judiciaire.

e/ Prise d'acte

Par un arrêt du 1er juillet 2026 (n°25-15.670), la Cour de cassation indique que la rupture du contrat de travail **prend effet au jour de la prise d'acte**. Le juge ne peut pas retenir une date antérieure à la prise d'acte au motif que le salarié avait cessé de se tenir à la disposition de l'employeur.

Dans un arrêt du 2 septembre 2026 (n°25-11.006), la Cour de cassation dit que la prise d'acte de la rupture du contrat qui n'est **pas justifiée produit les effets d'une démission**. Il en résulte que **le salarié doit à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis**. Toutefois, aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié s'étant trouvé, du fait de sa maladie, dans **l'incapacité d'effectuer le préavis**.

Dans un arrêt du 2 septembre 2026 (n°25-11.566), la Cour de cassation indique **qu'à l'issue de son congé de maternité, la salariée doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**. La **modification de son contrat** de travail proposée à son retour par l'employeur est **exclusive d'un emploi similaire**, et une cour d'appel ne peut pas retenir que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission.

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°24-20.780), la Cour de cassation approuve la cour d'appel, qui, après avoir constaté que le salarié avait remis sa démission sans faire état d'un conflit ou de reproche envers l'employeur, a relevé qu'il avait, avant l'expiration du préavis, adressé à plusieurs salariés un courriel évoquant la lettre ouverte qu'il allait adresser quelques jours plus tard à son employeur, dans laquelle il indiquait que sa décision de démissionner faisait suite aux nombreuses humiliations ayant porté atteinte à sa dignité infligées durant ces derniers mois, en déduit le **caractère équivoque de la démission** au regard des **circonstances l'ayant entourée**, ce dont il résultait qu'elle s'analysait en une **prise d'acte** de la rupture.
Ayant ensuite constaté que le salarié avait été victime d'agissements de **harcèlement moral** ayant porté atteinte à sa dignité et altéré sa santé physique et mentale, elle a pu en déduire que ce manquement de l'employeur à ses obligations était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, ce dont il résultait que la **prise d'acte qui trouvait son origine dans ces faits de harcèlement produisait les effets d'un licenciement nul**.

f/ Démission

Par un arrêt du 1er juillet 2026 (n°25-10.960) La Cour de cassation retient qu'en cas de **démission**, l'employeur qui entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence doit le faire dans le **délai contractuel ou conventionnel** et au plus tard à la date de **départ effectif** de l'entreprise. Le salarié est lié par la clause de non-concurrence dès cet événement à compter duquel il est en droit de prétendre au paiement de la contrepartie. Il en résulte **que la faculté contractuelle de renoncer à la clause de non-concurrence ne s'analyse pas en une résiliation de convention** au sens de l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020.

Par un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-10.600), la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui déduit une **volonté claire et non équivoque de démissionner**, exclusive d'une volonté partagée de rompre le contrat de travail par une rupture amiable, du comportement des parties, dès

lors que l'ensemble des courriels montre sans ambiguïté qu'aucune des parties ne fait état d'une situation professionnelle délicate, de relations conflictuelles et que la salariée n'exprime aucun reproche à l'encontre de l'employeur et, par motifs propres, que la salariée est la **seule à avoir pris l'initiative** d'une fin de contrat, que les termes de la lettre de démission étaient **sans équivoque** et sa **volonté de quitter l'entreprise certaine et réitérée** à l'occasion des courriels échangés avec la direction des ressources humaines, et que la salariée n'a **pas conditionné sa démission à l'octroi d'un bonus** de six mois de salaires.

g/ Rupture conventionnelle

Dans un arrêt du 17 juin 2026 (n°25-12.181), la chambre sociale précise que **la proposition, même répétée, d'une rupture conventionnelle à un salarié en arrêt maladie ne suffit pas à faire présumer une discrimination** fondée sur l'état de santé. Les seules limites à la conclusion de la rupture conventionnelle sont la fraude ou le vice du consentement, donc elle peut être conclue lors d'une période de suspension du contrat de travail pour maladie. Le salarié devra pour faire présumer la discrimination apporter d'autres éléments distincts constituant un faisceau d'indices.

h/ Recours interne

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-22.504), la Cour de cassation retient que le statut du personnel **institue un recours interne** à l'encontre de la décision de congédiement prononcée et constitue pour l'agent, en ce qu'il est de nature à remettre en cause la décision initiale, une **garantie de fond qui oblige l'employeur à l'informer de la faculté de former cet appel**. Elle censure la cour d'appel qui, après avoir constaté que la salariée avait contesté son licenciement et que l'employeur avait statué sur cette contestation dans le délai de trente jours, ce dont il résultait que **l'absence de mention** dans la lettre de licenciement de la faculté de former un recours **n'avait eu aucune incidence** puisque la salariée **avait pu utilement exercer ce recours** a requalifié le licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

i/ Obligation de reclassement

Dans un arrêt du 11 septembre 2026 (n°24-21.242), la Cour de cassation affirme que le refus de la salariée du seul poste de reclassement qui lui avait été proposé ne suffisait pas à démontrer l'exécution sérieuse et loyale de l'obligation de reclassement, quand la salariée faisait valoir, qu'outre ce poste, il existait au sein du groupe **d'autres postes disponibles, sans être utilement contestée par la société qui se bornait à soutenir que ces postes ne relevaient pas de ses compétences**.

4 – Relations collectives

a/ Collèges électoraux

Il résulte d'un arrêt du 10 juin 2026 (n°25-14.504), que la **décision de répartition du personnel** entre les collèges électoraux prise par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, n'est **pas soumis au respect d'une procédure contradictoire préalable**, puisqu'elle n'est pas une décision administrative individuelle défavorable dont la motivation est requise.

b/ Organisation des élections

Dans un arrêt du 24 juin 2026 (n°24-22.748), la Cour de cassation a indiqué que la **déloyauté de l'employeur dans le déroulement des élections n'était pas établie** dès lors qu'un syndicat, qui ne contestait pas l'établissement de la liste électorale ni la répartition des salariés dans les collèges résultant du protocole préélectoral, s'est vu transmettre une liste des effectifs avec les sites d'affectation, que les organisations syndicales pouvaient communiquer auprès des salariés affectés à des sites non pérennes directement au siège de la société ou par le biais d'un coffre-fort électronique et que les autres syndicats avaient pu constituer leurs listes de candidats.

Par un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-60.101), la Cour de cassation indique que l'employeur **ne peut pas modifier unilatéralement les modalités d'organisation des élections** prévues par le protocole préélectoral conclu avec les organisations syndicales, y compris s'agissant du calendrier fixé par cet accord.

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-16.272), la Cour de cassation rappelle que **le recours au vote électronique ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral**, parmi lesquels se trouve le principe général **d'égalité face à l'exercice du droit de vote**. Dès lors que des locaux dans lesquels les salariés étaient censés pouvoir disposer du matériel n'étaient pas accessibles pendant les deux derniers jours du scrutin, que la note d'organisation et de déroulement des élections ne contenait aucune disposition relative aux moyens techniques mis à disposition des salariés pour accéder à la plate-forme de vote électronique, que la notice de vote prétendument adressée à l'ensemble des électeurs par l'employeur mentionnait uniquement que « le service est accessible sur tous les supports (ordinateur, smartphone et tablette) 24 heures sur 24 à partir d'une simple connexion internet à l'adresse suivante [...] », le tribunal pouvait en déduire que l'employeur n'avait pas mis à la disposition de tous les salariés les moyens nécessaires pour participer au vote pendant la durée prévue du scrutin, en sorte que le principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote n'avait pas été respecté et que les **élections devaient être annulées**.

c/ Salariés protégés

- **Représentant de section syndicale**

Par un arrêt du 3 juin 2026 (n°25-12.456), la chambre sociale a indiqué que ne sont pas imputables sur les heures de délégation, mais sont **rémunérées comme du temps de travail effectif** les heures qu'un **représentant de section syndicale** désigné par une organisation syndicale non-représentative consacre à la **négociation d'un protocole d'accord préélectoral**. En outre, les **frais de déplacement** encourus pour se déplacer sur le lieu de la négociation sont à la charge de l'employeur.

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-21.026), la Cour de cassation rappelle que sauf accord collectif plus favorable, une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de représentants syndicaux supérieur à celui prévu par la loi. Il en résulte, d'une part, que **lorsque l'organisation syndicale désigne un représentant syndical surnuméraire**, cette désignation ouvre, à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale pour mettre fin à cette situation, un **nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations** en cause et d'autre part, qu'il appartient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires **déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations** des représentants syndicaux ou à leur remplacement, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires. A défaut, par application de la règle chronologique, seule la désignation notifiée en premier lieu doit être validée.

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-15.984), la Cour de cassation retient que la lettre de désignation désignant une salariée en qualité de « représentante de la section syndicale au CSE » mais indiquant en objet « désignation d'un représentant syndical au CSE » était **ambigüe** quant à la nature du mandat, de sorte qu'il appartenait au juge du fond de **l'interpréter** et, s'il estimait qu'elle était imprécise quant au mandat concerné, **d'annuler la désignation**.

- **Membres de commission paritaire professionnelle**

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-14.582), la Cour de cassation indique que le législateur a entendu accorder aux **salariés membres des commissions paritaires professionnelles** créées par accord collectif la protection dont bénéficient les **délégués syndicaux** en cas de **licenciement**. Dès lors, le licenciement du salarié membre de la CPPNI de deux branches constitue un trouble manifestement illicite en l'absence d'autorisation administrative de licenciement et il y a lieu d'ordonner sa réintégration dans l'entreprise.

d/ CSE

- **Expertise du CSE**

Dans un arrêt du 10 juin 2026 (n°25-11.463), la Cour de cassation indique que le président du tribunal judiciaire **ne peut pas annuler la délibération** du CSE de recourir à

une **expertise pour risque grave** à la suite du **suicide** d'un salarié, en retenant, d'une part, l'**absence d'alerte** du salarié sur sa charge de travail, alors qu'il avait constaté que le rapport d'enquête établi après le suicide de ce dernier faisait état d'une **intensité potentiellement problématique de travail** et que, compte tenu de la charge de travail importante du salarié depuis plusieurs mois, l'hypothèse d'une **situation d'épuisement professionnel ne pouvait être exclue** et relevé que deux rapports d'expertise remis les années précédentes avaient souligné les **risques psychosociaux** notamment liés à la charge de travail des salariés, et en se fondant, d'autre part, sur les démarches de l'employeur entreprises **postérieurement** à la délibération contestée aux fins d'actualisation du DUERP et du Papripact, alors que **l'existence du risque grave justifiant le recours à une expertise doit être appréciée au moment de la délibération du comité.**

Dans un arrêt du 24 juin 2026 (n°25-12.036), la Cour de cassation retient que lorsque l'employeur saisit le **président du tribunal judiciaire** selon la procédure accélérée au fond de la contestation de la nécessité de l'expertise décidée par un CSE, il a uniquement **compétence** pour se prononcer sur la **nécessité de cette expertise** et **annuler celle-ci si elle n'est pas justifiée** par l'existence d'un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail. Le président n'est **pas compétent** pour se prononcer sur la nécessité pour l'employeur de **consulter le CSE** sur le projet litigieux.

Par un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-13.280), la chambre sociale de la Cour de cassation a indiqué que la **contestation par l'employeur d'une expertise** décidée par le CSE dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail sur le fondement de l'article L. 2315-94, 2°, du Code du travail **ne suspend pas le délai de l'information-consultation déjà entamée dans le cadre du licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés sur une période de trente jours**. En effet, le Code du travail ne prévoit pas la possibilité d'une expertise dans le cadre d'un tel licenciement collectif pour motif économique.

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-11.996), la Cour de cassation indique que le président du tribunal judiciaire **doit statuer sur la demande de réduction de la durée et du coût prévisionnel** des expertises dont il est saisi, peu important que dans le dispositif de ses conclusions la société n'ait pas précisé à quelle durée et quel coût cette réduction devait être opérée.

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-11.342), la Cour de cassation précise que pour déterminer si l'employeur a saisi le juge dans le délai de 10 jours qui lui est imparti pour contester les nécessités d'une expertise, il faut retenir la **date de l'assignation et non de son enrôlement**.

- **Accès aux documents**

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-10.126), la Cour de cassation indique qu'il

résulte des articles L. 2315-64, L. 2315-68, L. 2315-69 et L. 2315-71 du code du travail que tous les membres du comité social et économique ont un **égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables** dudit comité.

- **Qualification de projet important**

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-13.280), la Cour de cassation retient que n'est pas avérée l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, dès lors qu'il ressortait des éléments retenus par le juge du fond que le projet de réduction des effectifs n'était qu'au stade **d'esquisse** au moment de la délibération du comité.

- **Suppléance**

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-10.985), la Cour de cassation retient que lorsqu'un délégué titulaire est momentanément absent, pour une cause quelconque, il est **remplacé par un membre suppléant** élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire, la priorité étant donnée au suppléant élu de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace. Une cour d'appel, ayant constaté qu'il ressortait du procès-verbal de réunion du CSE que le membre titulaire du premier collège était absent et que **seul l'avis du membre présent, soit celui du membre titulaire du deuxième collège, avait été recueilli**, en déduit exactement que la consultation du CSE sur le **reclassement du salarié déclaré inapte** à son poste de travail était **irrégulière** et que le licenciement était **sans cause réelle et sérieuse**.

- **CSSCT**

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-14.983), la Cour de cassation retient que, dans les entreprises ou établissements où est institué un **troisième collège électoral**, **un siège au moins** à la commission santé, sécurité et conditions de travail doit être attribué à un **élu au comité social et économique représentant le troisième collège**. Par ailleurs, la désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un **vote des membres du comité social et économique** à la majorité des voix des membres présents. Ni les dispositions de **l'accord collectif** fixant notamment le nombre de membres de la commission, ni les **modalités de désignation** de ses membres **ne peuvent tenir en échec l'application de ces dispositions** d'ordre public.

Dans un arrêt du 23 septembre 2026 (n°25-13.914), la Cour de cassation affirme que **l'employeur est tenu d'organiser une réunion** de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'une demande en est faite par **deux membres représentants du personnel** du comité social et économique, que cette demande est **motivée** et qu'elle porte sur des **sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail**. Il appartient donc au juge de **vérifier que les sujets** que les deux

membres du comité social et économique souhaitent mettre à l'ordre du jour **relèvent des attributions de cette commission**.

e/ Action dans l'intérêt collectif

Dans un arrêt du 3 juin 2026 (n°24-16.837), la chambre sociale de la Cour de cassation a retenu que le non-respect par l'employeur d'un **engagement unilatéral** porte **atteinte à l'intérêt collectif**. Un syndicat peut donc agir en justice en réparation du préjudice causé à l'intérêt de la profession, et en cessation du manquement.
En outre, elle juge dans le même arrêt que la **priorité pour l'attribution d'un emploi** accordée aux salariés à temps partiel ne **s'applique pas aux emplois occupés par les salariés d'une entreprise sous-traitante**. L'employeur n'a pas l'obligation de transmettre à ses salariés la liste des emplois concernés par la sous-traitance.

f/ Communication syndicale

Par un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-11.262), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que pour définir les modalités d'affichage des communications syndicales, l'article L. 2142-3 du Code du travail n'impose pas la négociation d'un accord avec les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise. Ainsi, **la détermination de ces modalités peut se faire par accord collectif**, et **une organisation syndicale non-représentative n'est pas fondée à demander la conclusion d'un tel accord**.

g/ Différence de traitement

Par un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-11.262), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le principe constitutionnel d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce qu'une clause d'un accord collectif accorde certains avantages aux seuls syndicats représentatifs, dès lors que cette différence de traitement est justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables au regard de l'objet de l'accord et de la prérogative en cause. Est justifiée la différence de traitement consistant en une **dotation budgétaire** visant à **favoriser le dialogue social**, accordée aux **syndicats représentatifs dans l'entreprise**, puisqu'ils disposent de **prérogatives légales spécifiques en matière de négociation**.

h/ Organisations syndicales

Dans un arrêt du 23 septembre 2026 (n°25-17.886), la Cour de cassation affirme que ne remplit pas la condition de **transparence financière** le syndicat qui publie ses comptes **avant leur approbation par l'assemblée générale** des adhérents ou **l'organe collégial de contrôle** désigné par les statuts.

i/ Négociation collective

Par un arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-12.381), la Cour de cassation retient que si les

partenaires sociaux, en application de la liberté contractuelle, sont libres de procéder à la **restructuration conventionnelle des branches** existantes dans un secteur professionnel en décidant de négocier une **convention collective unique** sans avoir au préalable conclu un accord regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, dès lors que cette convention collective unique a vocation à **remplacer les conventions collectives existantes** dans le secteur professionnel considéré, les **organisations syndicales de salariés représentatives** dans le champ desdites conventions sont fondées, en application du principe de concordance, à **participer à la négociation** de cette convention collective unique.

Dans un arrêt du 9 septembre 2026, (n°25-14.690), la Cour de cassation approuve une cour d'appel qui, après avoir constaté que **l'activité principale** de la société, exercée pour le compte de sociétés tiers, juridiquement distinctes, était la logistique, activité distincte et autonome de l'activité de vente/achat sur le site Amazon.fr, en a exactement déduit que cette société ne relevait pas de la convention collective du commerce à distance et du E-commerce mais de celle des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

j/ Droit de grève

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-12.848), la Cour de cassation rappelle que l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à **aucun préavis**, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de **revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail**, peu important les modalités de cette information. Elle approuve la cour d'appel ayant constaté que l'arrêt de travail ne constituait pas l'exercice du droit de grève dès lors qu'il n'était accompagné **d'aucune demande revendicative ni de doléances** et qu'aucune information n'avait été donnée à l'employeur sur les motifs de la démobilisation sinon celle de « ne pas avoir envie de travailler ».

4 – Transfert d'entreprises

Par un arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-21.026), la chambre sociale de la Cour de cassation a retenu que le juge du fond doit **former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments** qui lui sont soumis par les parties, en cas de contestation du maintien de l'autonomie de l'entité transférée conditionnant la persistance d'un mandat syndical.

Dans un arrêt du 10 juin 2026 (n°24-17.998), la Cour de cassation juge **qu'à défaut de dispositions relatives au sort des jours épargnés** sur un compte épargne-temps dans le plan de cession et à défaut de clauses conventionnelles sur le compte épargne-temps en cas de transfert du contrat de travail, le salarié repris par la société cessionnaire est en droit d'obtenir **l'indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a**

acquis, la relation de travail avec l'ancien employeur étant **rompue**.

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-20.102), la Cour de cassation indique qu'à la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une **personne publique** dans le cadre d'un **service public administratif**, les contrats de travail en cours au jour de la modification **subsistent** entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu dès la reprise de l'activité de **continuer à rémunérer les salariés transférés** dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé **jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public** qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur **licenciement**, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat.

Dans un arrêt du 16 septembre 2026 (n°25-17.753), la Cour de cassation indique que dès lors qu'elle constatait qu'à la suite de l'attribution à la société entrante du marché auquel était affecté le salarié, le **contrat de travail avait été transféré** à celle-ci par l'effet des dispositions de l'article 7 de la convention collective, d'autre part, que **l'entreprise entrante avait découragé l'intéressé de travailler à son service**, l'avait incité à renoncer au transfert en lui tenant un discours alarmiste, ne lui avait pas fourni de travail le jour de la reprise du marché et lui avait remis un document prérempli de renonciation au transfert, ce dont elle concluait que le salarié n'avait pas manifesté une volonté claire et non équivoque de refuser le transfert du contrat de travail, la **cour d'appel aurait dû déduire que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de fournir du travail au salarié et que celui-ci n'avait pas refusé de se tenir à sa disposition**.

- **Désignation d'un délégué syndical**

Dans un arrêt du 23 septembre 2026 (n°25-13.377), la Cour de cassation retient que la désignation d'un salarié transféré en qualité de **délégué syndical** dans l'entreprise d'accueil doit être **annulée** dès lors, d'une part, qu'il n'était pas contesté par les parties que la reprise du marché auquel était attaché le salarié n'entrait pas dans le champ d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, et que le **transfert du contrat de travail** du salarié au sein de la société entrante avait eu lieu **en application de la convention collective**, de sorte que les mandats dont le salarié était titulaire au sein de la société sortante n'étaient pas maintenus dans cette entreprise, et que, d'autre part, le **syndicat représentatif au sein de la société entrante**, qui disposait de **candidats ayant obtenu plus de 10% des suffrages** lors des dernières élections au CSE au sein de cette société, ne démontrait pas dès lors son impossibilité de respecter l'obligation légale de choisir le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10% des suffrages au premier tour des élections et ne pouvait donc pas se prévaloir des possibilités dérogatoires de désignation.

5 – Mise à disposition

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-12.320), la Cour de cassation considère qu'est justifiée la condamnation *in solidum* de l'association, entreprise adaptée, et de l'entreprise utilisatrice à payer au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaires, de primes de participation et d'intéressement et d'indemnité pour travail dissimulé par la cour d'appel qui a constaté :

- Que le salarié, durant plusieurs années, avait été affecté à des tâches intéressant exclusivement l'entreprise utilisatrice et travaillé dans ses locaux, faisant ressortir que les conventions conclues entre l'association et la société avaient pour **objet exclusif la fourniture de main-d'œuvre** et non celui d'apporter un quelconque savoir-faire technique spécifique ;
- Que le salarié, travailleur handicapé, n'avait **pas donné son accord écrit** à sa mise à disposition et que l'association avait **facturé** à la société chaque mois un forfait de 3500€, somme **excédant le coût** que représentaient pour elle le salaire, les charges patronales et les frais professionnels, caractérisant ainsi un prêt de main-d'œuvre à but lucratif illicite ;
- La **collusion** de l'association et de la société pour **écarter**, sous couvert de conventions de **prestations de service**, l'application des **règles du Code du travail** et priver l'intéressé de ses droits.

Dans un arrêt du 2 septembre 2026 (n°25-17.022), la Cour de cassation indique que dès lors qu'une entreprise de travail temporaire ne **respecte pas le délai de carence** entre deux contrats de mission, ce dont il résulte qu'elle a **failli aux obligations** qui lui étaient propres, la cour d'appel ne peut pas débouter le salarié de sa demande de **requalification en contrat de travail à durée indéterminée**.

- **Portage salarial**

Dans un arrêt du 16 septembre 2026 (n°24-21.513), la Cour de cassation retient que sont insuffisants à établir que les tâches confiées à la salariée étaient **occasionnelles** et ne **relevaient pas de l'activité normale et permanente** de l'entreprise ou qu'il s'agissait d'une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont l'entreprise ne disposait pas, les motifs selon lesquels les prestations accomplies par la salariée pour la société ont été de **courte durée** (douze mois) et sont **intervenues lors de la création** de cette entreprise dont il est établi que l'activité a rapidement cessé en raison de difficultés financières et de l'échec du modèle économique projeté.

6 – Protection sociale

a/ Accidents du travail et maladies professionnelles

- **Protection contre le licenciement**

Par un arrêt du 3 juin 2026 (n°25-12.335), la Cour de cassation a jugé qu'un salarié victime d'un accident du travail et licencié

pendant son arrêt de travail ne peut pas se prévaloir de la protection légale contre le licenciement lorsque la **lettre de licenciement a été envoyée alors que l'employeur n'avait pas connaissance de son accident du travail**. Il ne peut donc pas demander la nullité du licenciement. Toutefois, **l'effet du licenciement est reporté** à la fin de l'arrêt de travail.

- **Maladie professionnelle**

Par un arrêt du 4 juin 2026 (n°23-22.276), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation juge que, sans préjudice d'une demande d'inscription au compte spécial, l'employeur peut solliciter le **retrait de son compte des dépenses afférentes à une maladie professionnelle** lorsque la victime n'a **pas été exposée au risque à son service**. En cas de contestation devant la juridiction de la tarification, il appartient à la **Carsat**, qui a inscrit les dépenses au compte de cet employeur, de **rapporter la preuve** que la victime a été exposée au risque chez celui-ci.

Il résulte d'un arrêt du 25 juin 2026 (n°23-22.278) de la Cour de cassation qu'en cas de **maladie professionnelle imputable à plusieurs employeurs**, la victime peut démontrer la **faute inexcusable de l'un d'entre eux** afin de bénéficier de l'indemnisation complémentaire. La Cour de cassation décide que désormais la **charge de la preuve est modifiée** : la victime doit démontrer qu'il existe un lien causal entre son activité au service de l'employeur dont elle recherche la responsabilité et la maladie professionnelle. Ce revirement est justifié par l'indépendance des rapports.

- **Opposabilité de la prise en charge**

Dans un arrêt du 25 juin 2026 (n°24-12.172), la Cour de cassation indique que la décision de prise en charge de la maladie par la caisse ne peut être déclarée inopposable à l'employeur au motif que la caisse, après avoir relevé des discordances entre les réponses apportées par la victime et l'employeur aux questionnaires, a contacté téléphoniquement la victime pour obtenir des éclaircissements, qu'elle n'a pas soumis aux observations de l'employeur ni consignés dans un document séparé, dès lors que l'employeur et la victime avaient été destinataires d'un questionnaire, et que **le rapport d'enquête intégrait les observations orales complémentaires** apportées par la victime, de sorte que **l'employeur avait été mis en mesure de consulter les éléments lui faisant grief et de formuler des observations**.

- **Faute inexcusable**

Par un arrêt du 25 juin 2026 (n°24-11.276), la Cour de cassation a estimé qu'en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la **caisse est fondée à exercer une action récursoire contre l'employeur** afin d'obtenir le remboursement des sommes allouées à la victime ou ses ayants droit, même si les sommes dont la caisse doit faire l'avance n'ont **pas encore été versées**.

Dans un arrêt du 3 septembre 2026 (n°23-23.281), la 2e chambre civile de la Cour de

cassation précise que la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale saisie d'une action en indemnisation des conséquences dommageables de la faute inexcusable de l'employeur **apprécie souverainement le montant du préjudice** subi par la victime au titre du déficit fonctionnel permanent, **sans être tenue par le taux d'incapacité permanente** déterminé par la caisse dans les conditions de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale.

Dans un autre arrêt du 3 septembre 2026 (n°23-22.988), la Cour de cassation retient que lorsqu'il est saisi d'une contestation de la **date de consolidation** pour la réparation des **postes de préjudice non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale**, le juge de l'indemnisation des conséquences dommageables de la faute inexcusable de l'employeur doit fixer, dans l'exercice de son **pouvoir souverain d'appréciation**, la date à laquelle les lésions de la victime sont consolidées, **sans être tenu par la date retenue par l'organisme social** pour la détermination des prestations dues à la victime au titre de la législation de sécurité sociale.

- Amiante

Dans un arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-14.203), la Cour de cassation approuve la cour d'appel dont l'arrêt relève, après analyse du contenu des avis des CRRMP, des déclarations des anciens collègues de la victime et de cette dernière, de l'avis de l'inspection du travail du 24 avril 2019 et des enquêtes administratives diligentées par la caisse tant dans ce dossier que dans celui instruit au titre des plaques pleurales ayant affecté la victime, que celle-ci **a été professionnellement exposée à l'inhalation de poussières d'amiante** et que cette exposition a été **habituelle** et même **massive** lors de son activité professionnelle. La cour d'appel peut en conclure **qu'en dépit des avis contraires émis par les CRRMP**, la preuve de l'existence d'un lien direct entre l'affection de la victime et son activité professionnelle est **établie**, et que **l'affection déclarée ayant été directement causée par le travail habituel de la** victime, cette affection devait être **prise en charge au titre de la législation professionnelle**.

Dans un autre arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-11.287), la Cour de cassation indique que ne peut pas rejeter la demande en reconnaissance de la **faute inexcusable de l'employeur** au motif que le Fiva ne produit aucune pièce de nature à démontrer les manquements de l'exploitant minier à l'égard de la victime quant aux mesures, tant collectives qu'individuelles, prises par l'employeur pour préserver sa santé, la cour d'appel qui, après avoir retenu que l'employeur **avait ou aurait dû avoir conscience du danger** lié à l'inhalation des poussières d'amiante, constate une **inefficacité des mesures de protection qu'il a mises en œuvre**.

b/ Réduction des cotisations

Dans un arrêt du 4 juin 2026 (n°23-23.964), la Cour de cassation a indiqué qu'il ressort des articles L 241-13, D 241-7 et D 242-7 du CSS relatifs à la **réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires**,

dans leur rédaction applicable au litige, qu'en cas de suspension du contrat de travail, la **rémunération qu'ils visent s'entend de celle qui est effectivement versée** le mois durant lequel la rémunération tient compte de l'absence du salarié. En l'espèce, la société déduit du salaire brut mensuel le nombre d'heures de maladie et n'effectue le maintien de salaire **qu'après avoir reçu le relevé d'indemnités journalières** de la sécurité sociale, ce maintien de salaire n'intervenant donc que le **mois suivant celui où le salarié a été malade** ou encore plus tard. Ainsi, la revendication de la société visant à rattacher le montant du maintien de salaire versé ultérieurement au mois d'absence ne peut qu'être rejetée, et le **redressement** est justifié.

Dans un arrêt du 3 septembre 2026, (n°24-12.546) la Cour de cassation indique qu'avant le 1er janvier 2020, les réductions et exonérations de cotisations de sécurité sociale ou de contributions ne pouvaient pas être annulées partiellement en raison du caractère limité de la dissimulation. Elle précise que depuis le 1er janvier 2020, le dispositif de modulation ne s'applique aux annulations antérieures faisant l'objet d'une instance en cours **qu'à la demande du cotisant** et **selon les modalités prévues** par la loi du 24 décembre 2019.

c/ Contrôle de l'URSSAF

Dans un arrêt du 4 juin 2026 (n°23-20.189), la Cour de cassation rappelle qu'est conforme au Code de la sécurité sociale la lettre d'observations qui contient une **référence expresse à la convention de gestion ayant servi de fondement au redressement**, même si la convention de gestion n'était pas dans la liste de documents consultés. En effet, en vertu de son appréciation souveraine, la cour a considéré que le cotisant disposait de toutes les informations sur les pièces ayant fondé le redressement.

Par un arrêt du 25 juin 2026 (n°23-22.102), la Cour de cassation indique que lors d'un seul et unique contrôle, l'Urssaf peut **remplacer une lettre d'observations, annulée, par une nouvelle lettre d'observation**s faisant état des mêmes chefs de redressement pour la même période.

Dans un arrêt du 3 septembre 2026 (n°24-13.870), la Cour de cassation indique que toute action de poursuite en paiement de cotisations est obligatoirement précédée d'une **mise en demeure** adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'employeur ou au travailleur indépendant et que toute décision prise par un organisme de sécurité sociale comporte, outre la signature de son auteur, la mention en caractères lisibles du prénom, du nom et de la qualité de celui-ci. L'omission des mentions prévues par le dernier de ces textes n'affecte pas la validité de la mise en demeure prévue par le premier, dès lors que celle-ci **précise la dénomination de l'organisme qui l'a émise**.

Par un arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-14.517), la Cour de cassation indique que la mise en demeure, qui constitue une invitation impérative adressée au débiteur d'avoir à régulariser sa situation dans le

délai imparti, **doit permettre à celui-ci d'avoir connaissance de la nature, de la cause et de l'étendue de son obligation** et préciser à cette fin, à peine de **nullité**, la **nature** et le **montant** des cotisations et contributions réclamées et la **période** à laquelle celles-ci se rapportent, sans que soit exigée la preuve d'un préjudice. Ne doit pas être annulée la mise en demeure mentionnant, pour les périodes auxquelles elles se rapportaient, la nature des cotisations réclamées en indiquant qu'elles étaient dues au titre du régime général et leur montant, qui n'avait pas être ventilé entre chacune des cotisations concernées, de sorte que **la société cotisante pouvait connaître la nature, la cause et l'étendue de son obligation**.

Dans un arrêt du 3 septembre 2026 (n°24-13.177), la Cour de cassation indique que si la recherche des infractions constitutives de travail illégal est soumise aux textes du Code du travail, ceux-ci ne font pas obstacle à ce qu'un organisme de recouvrement procède, dans le cadre du contrôle de l'application de la législation de sécurité sociale par les employeurs et les travailleurs indépendants prévu par les deux premiers, à la recherche des infractions susmentionnées **aux seules fins de recouvrement des cotisations afférentes**.

Il ressort d'un arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-14.061), que les **inspecteurs du recouvrement ne sont pas autorisés à rechercher eux-mêmes les documents** dont ils ont besoin et à les emporter pour examen **sans en avoir informé l'employeur et avoir obtenu son accord**. Par conséquent, la cour d'appel ne peut pas déclarer la procédure régulière, sans vérifier si l'agent avait informé la société cotisante et obtenu son autorisation pour emporter ces documents, **même en copie**.

Dans un arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-12.226), la Cour de cassation affirme que l'avis de contrôle doit **faire état de l'existence de la "Charte du cotisant contrôlé"** et préciser les **moyens d'y accéder**, afin de mettre la personne contrôlée en mesure d'y avoir accès avant l'ouverture des opérations de contrôle. **Encourt la cassation** l'arrêt qui, bien que constatant que l'avis de contrôle comporte les mentions requises, exige de l'organisme de recouvrement qu'il démontre qu'au moment de l'envoi de cet avis, **son site internet permettait un accès à cette charte et son téléchargement**.

d/ Contestation du redressement

Par un arrêt du 25 juin 2026 (n°24-10.653), la Cour de cassation rappelle que le cotisant contestant un redressement à la suite d'un contrôle Urssaf **ne peut pas produire pour la première fois** devant le juge des pièces qu'il devait communiquer à l'Urssaf lors du contrôle ou de la phase contradictoire afin de prouver que les **conditions de déduction des frais professionnels** étaient remplies, puisque la **charge de la preuve de cet élément lui incombe**.

Dans un arrêt du 24 septembre 2026 (n°23-18.932), la Cour de cassation retient que le cotisant qui a saisi la commission de recours amiable à réception de la mise en demeure qui lui a été notifiée à l'issue des opérations

de contrôle **ne peut**, au soutien de son opposition à contrainte, contester, devant le juge de la sécurité sociale, des **chefs de redressement différents de ceux qu'il a visés dans sa réclamation soumise à la commission**.

Dans un arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-15.536), la Cour de cassation indique que les réclamations formées contre les décisions prises par les organismes de sécurité sociale, dans les matières mentionnées au 1° de l'article L. 142-1, à l'exception des contestations d'ordre médical, sont précédées **d'un recours préalable exercé devant une commission de recours amiable**. Ayant constaté que l'assurée s'était bornée à **demander la remise gracieuse de sa dette**, une cour d'appel en a exactement déduit que celle-ci **ne pouvait être regardée comme ayant formé un recours préalable** contre la décision lui notifiant l'indu, de sorte qu'elle n'était **pas recevable**, à l'occasion du recours contentieux, à en contester le bien-fondé.

e/ Affiliation

Dans un arrêt du 4 juin 2026 (n°23-18.882 et n°23-20.189), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a jugé que lorsqu'elle est amenée à **vérifier les conditions d'affiliation** au régime général de sécurité **sociale** du **dirigeant** de la société cotisante ou des travailleurs dont la **qualification de la relation de travail** est examinée pour **apprécier le bien-fondé du redressement** des cotisations et contributions sociales, la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale, qui n'est pas saisie d'un conflit d'affiliation mais de la contestation d'une décision de redressement, n'est **pas tenue d'appeler en la cause** ces personnes ni les autres organismes de protection sociale. Cette nouvelle interprétation ne fait pas obstacle à la faculté dont dispose la société cotisante d'appeler en la cause les personnes concernées ni les autres organismes de protection sociale et au juge d'ordonner toute mesure d'instruction s'il estime ne pas disposer des éléments suffisants pour statuer.

Dans un arrêt du 25 juin 2026 (n°24-12.393), la Cour de cassation indique que lorsqu'une institution d'Etat confirme le bien-fondé de certificats A1 **sans apporter d'indications sur les éléments concrets** que l'institution de l'Etat de détachement lui a soumis il **ne peut être considéré qu'un réexamen effectif a eu lieu**, et la juridiction de l'Etat de détachement peut donc, si elle constate le **caractère frauduleux** des certificats, **les écarter**.

Dans un arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-13.640), la Cour de cassation soutient que méconnaît les dispositions du code de la sécurité sociale et du décret du 17 janvier 2000, dans leur rédaction alors applicable au litige, l'arrêt d'une cour d'appel qui, ayant constaté la **réalisation d'expertises pour l'autorité judiciaire** au cours des années 2000 à 2015, **rejette la demande d'affiliation**, à ce titre, **au régime général de l'expert judiciaire**, alors que ce dernier figurait au nombre des personnes **exerçant à titre occasionnel pour le compte de l'Etat une activité dont la rémunération est fixée**

par des dispositions législatives ou réglementaires ou par décision de justice.

Dans un arrêt du 24 septembre 2026 (n°24-11.505), la Cour de cassation retient que le directeur de collection n'est susceptible de relever du régime de sécurité sociale des artistes auteurs que dans la mesure où son activité permet de le regarder comme auteur ou co-auteur des ouvrages de la collection qu'il dirige.

f/ Assiette des cotisations

Dans un arrêt du 25 juin 2026 (n°24-12.393), la Cour de cassation indique que les indemnités versées dans le cadre d'un PSE établi par une décision unilatérale de l'employeur dont l'homologation est annulée entrent dans leur entièreté dans l'assiette des cotisations. Elles ne bénéficient pas du régime de faveur de l'article L 242-1, II-7° du Code de la sécurité sociale, qui demeure applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE dont l'homologation est valide.

g/ Procédure d'abus de droit

Par un arrêt du 4 juin 2026 (n°23-20.189), la Cour de cassation a indiqué que l'organisme de sécurité sociale est seulement tenu d'appliquer la procédure d'abus de droit lorsqu'il écarte un acte juridique en raison de son caractère fictif ou parce qu'il n'a pu être inspiré par aucun autre motif que celui d'éluder les cotisations. En conséquence, cette procédure ne doit pas être mise en œuvre s'il n'est pas démontré que le cotisant a délibérément eu recours à la convention litigieuse dans la seule intention de se soustraire au paiement des cotisations de sécurité sociale.

7 – Contentieux

a/ Prescription

Dans un arrêt du 16 septembre 2026 (n°25-12.147), la Cour de cassation affirme que si le juge ne peut suppléer d'office un moyen tiré de la prescription, il lui appartient, lorsqu'un tel moyen est invoqué par une partie, après avoir mis en œuvre le principe de la contradiction, de déterminer le délai légalement applicable.

- **Nullité du licenciement**

Dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-11.862), la Cour de cassation indique que l'action du salarié en nullité du licenciement fondée sur un harcèlement moral allégué, est soumise à la prescription quinquennale.

- **Contestation du licenciement**

Dans un autre arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-22.364), la Cour de cassation précise que le délai de prescription de l'action en contestation d'un licenciement court à compter de la notification de celui-ci, hors le cas des salariés dont le licenciement est soumis à une autorisation de l'administration du travail ultérieurement annulée. Dans ce cas, le délai de prescription court à compter du jour où

l'annulation de la décision d'autorisation du licenciement par l'inspection du travail est devenue définitive.

- **Action en paiement**

Dans un arrêt du 16 septembre 2026 (n°25-14.826), la Cour de cassation affirme que l'action en paiement d'une **indemnité compensatrice de congé payé** correspondant à la fraction de congé dont le salarié n'a pu bénéficier en raison de la rupture du contrat de travail se prescrit par **trois ans** à compter de la **rupture** du contrat de travail. Le salarié qui a acquis des congés payés pendant un arrêt de travail pour accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel ou qui a été dans l'impossibilité de prendre ses congés payés acquis pour cette raison, a droit à une indemnité compensatrice de congé payé au titre des congés payés acquis depuis le 1er décembre 2009 et reportés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail dont il n'a pas bénéficié, sous réserve de l'expiration de la période de report.

Dans deux arrêts du 19 septembre 2026 (n°25-12.609 et n°25-15.456), la Cour de cassation rappelle que le délai de prescription de l'action en paiement de **l'indemnité compensatrice de congé payé** correspondant à la fraction de congé dont le salarié n'a pu bénéficier en raison de la rupture du contrat de travail **court à compter de cette rupture**.

Dans un arrêt du 23 septembre 2026 (n°25-13.913), la Cour de cassation indique que dès lors que la société ne démontre pas avoir rempli ses **obligations d'information** du salarié relatives à ses droits à participation et à intéressement, la cour d'appel a pu déduire que le salarié n'avait **connu les faits lui permettant d'exercer son action** que le 18 octobre 2018, en sorte que **l'action en paiement des sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement** pour les exercices de 2010 à 2018 introduite le 29 mars 2019 était recevable.

- **Requalification en CDI**

Dans un arrêt du 30 septembre 2026 (n°25-16.126), la Cour de cassation affirme que le délai de prescription d'une **action en requalification d'un contrat à durée déterminée** (CDD) en contrat à durée indéterminée fondée sur le **motif du recours** au CDD énoncé au contrat a pour point de départ le **terme du contrat** ou, en cas de succession de CDD, le **terme du dernier contrat** et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.
Elle ajoute que lorsque des contrats à durée déterminée ont été successivement conclus avec des employeurs distincts mais qu'une **situation de coemploi** est retenue, le point de départ de la prescription de l'action en requalification de ces contrats en un contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé dans celui-ci a pour point de départ le **terme du dernier contrat**.

b/ Péremption de l'instance

Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n°25-12.436), la Cour de cassation rappelle que le délai de **péremption d'une instance prud'homale** ne court qu'à compter de la date à laquelle les parties ont eu une **connaissance effective** des **diligences** mises à leur charge. Dans le cas où un **délai** leur est fixé pour la réalisation de ces diligences, ce délai de péremption court à compter de l'expiration du délai imparti, à la condition que les parties aient eu une connaissance effective des diligences et du délai. Une fois que les parties ont **formé leur requête accompagnée des pièces nécessaires** au soutien de leurs prétentions, et à moins qu'elles ne soient tenues d'accomplir une diligence particulière mise à leur charge par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement, la direction de la procédure leur échappe. Elles n'ont dès lors **plus de diligence à accomplir** en vue de l'audience à laquelle elles sont convoquées par le greffe. La **diligence interruptive du délai** de péremption s'entend de l'initiative d'une partie, manifestant sa volonté de parvenir à la résolution du litige, prise utilement dans le cours de l'instance.

Ainsi, puisqu'aucune diligence particulière n'avait été mise à la charge des parties avant l'ordonnance de radiation qui soumettait le rétablissement de l'affaire à la communication par le salarié de ses pièces et conclusions, la cour d'appel a exactement déduit que, le salarié ayant, dans le délai de deux ans de cette ordonnance de radiation, accompli les diligences mises à sa charge, la péremption d'instance ne pouvait lui être opposée.

Dans un autre arrêt du 9 septembre 2026 (n°24-16.579), la Cour de cassation applique le même raisonnement et indique que le bureau de conciliation et d'orientation ayant fixé, en présence des parties, au 25 avril 2019, le délai pour le dépôt des conclusions du salarié demandeur, le délai de péremption a couru à compter de l'expiration de ce délai jusqu'au 25 avril 2021, **sans avoir été interrompu par la demande de l'intéressé** du 28 janvier 2021 **tendant au rétablissement de l'affaire** au rôle après sa radiation le 14 octobre 2019, en sorte que la **péremption était acquise** lorsqu'il a déposé ses premières conclusions le 13 septembre 2021.

c/ Compétence

Par un arrêt du 8 juillet 2026 (n°24-16.665), la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que lorsqu'un salarié agit en **réparation du préjudice résultant d'un accident de travail** reconnu comme tel par la caisse primaire, la juridiction compétente est la **juridiction de sécurité sociale.** L'invocation par le salarié d'une **action en responsabilité** contre l'employeur au titre du manquement à l'obligation de sécurité ne justifie pas le **contournement** de la règle de compétence lorsque le préjudice allégué est **identique à celui résultant de l'accident du travail**. Le juge prud'homal demeure compétent pour l'indemnisation du préjudice résultant de la rupture du contrat de travail.

Dans un arrêt du 8 juillet 2026, (n°24-14.110), la Cour de cassation rappelle que les parties peuvent soumettre à la cour d'appel de **nouvelles prétentions pour opposer compensation**. En conséquence, est recevable la demande par laquelle la salariée demande la compensation de sa créance d'heures supplémentaires et de congés payés afférents à concurrence du montant auquel elle pouvait être condamnée au titre de la demande de remboursement présentée par l'employeur consécutivement à la nullité ou la caducité de la transaction.

Dans un arrêt du 24 septembre 2026 (n°23-18.422), la Cour de cassation affirme qu'une cour d'appel ne peut pas retenir qu'elle n'a pas compétence pour statuer sur le caractère illicite de la convention de délégation soulevé par la victime et qu'il s'agit d'un acte administratif dont la licéité relève de la compétence exclusive du juge administratif alors, d'une part, que le **critère de compétence** des juridictions chargées du contentieux de la sécurité sociale est liée à la **nature même du différend** et que la cour d'appel était saisie d'une demande de **reconnaissance du caractère professionnel de la maladie** déclarée par la victime, dont le contentieux relève du **juge judiciaire**, d'autre part, que la convention de délégation litigieuse portait sur l'instruction de la maladie professionnelle et **ne révélait pas l'usage de prérogatives de puissance publique** de la part des caisses.

Dans un arrêt du 30 septembre 2026 (n°25-18.186), la Cour de cassation affirme que le différend qui oppose l'employeur à un ancien salarié au sujet de **l'inexécution d'une obligation figurant dans l'accord transactionnel non homologué** réglant les conséquences de la **rupture** du contrat de travail relève de la compétence exclusive du **conseil de prud'hommes**.