



Jurisprudences

- **Elections professionnelles : décompte des salariés mis à disposition**

La Cour de cassation admet qu'un **accord collectif** peut prévoir une **méthode pratique, même estimative**, pour compter **les salariés mis à disposition** dans l'effectif servant aux élections du CSE, **quand les entreprises extérieures ne répondent pas suffisamment**. En revanche, l'accord ne peut pas **modifier les conditions légales** de prise en compte fixées par l'article **L. 1111-2, 2° du code du travail**.

À retenir :

On ne peut pas déroger à la loi sur qui doit être compté, mais on peut négocier comment faire le décompte en pratique lorsque le recensement exact est difficile.

(Cass. soc., 04.03.2026 n°24-19.006).

- **Représentant syndical au CSE - Seuil de 300 salariés**

Le seuil de 300 salariés pour savoir si un délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE s'apprécie au niveau de l'entreprise, et non au niveau de l'établissement.

Ainsi, dans une entreprise d'au moins 300 salariés, un syndicat peut désigner au CSE d'établissement un représentant syndical distinct du délégué syndical, même si l'établissement compte moins de 300 salariés.

À retenir :

Pour le représentant syndical au CSE d'établissement, c'est l'effectif de l'entreprise qui compte, pas celui de l'établissement.

(Cass. soc, 04.03.2026 n°25-17.467)

- **Accident de trajet - Pas de prise en compte pour l'indemnité légale de licenciement**

Les périodes d'arrêt liées à un **accident de trajet** ne sont **pas prises en compte** pour calculer l'**ancienneté** servant à déterminer le **droit** et le **montant** de l'indemnité légale de licenciement, sauf disposition conventionnelle plus favorable. L'arrêt rappelle aussi que, lorsque le contrat est déjà rompu, l'action en paiement peut porter sur les sommes dues au titre des **trois années précédant la rupture**.

À retenir :

L'accident de trajet n'est pas assimilé à l'accident du travail pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité légale de licenciement.

(Cass. soc., 11.03.2026 - n°24-13.123).

- **Bulletin de paie - L'emploi mentionné doit être l'emploi réellement exercé**

L'employeur doit remettre un bulletin de paie conforme à l'emploi réellement exercé par le salarié. Le salarié peut donc demander en justice la remise de bulletins rectifiés, même si l'erreur n'a pas eu d'incidence sur le salaire et sans avoir à démontrer un préjudice pour obtenir cette régularisation.

À retenir :

Le bulletin de paie doit mentionner le poste réellement occupé ; à défaut, le salarié peut obtenir la correction des bulletins.

(Cass. Soc, 11.03.2026 - n°25-12.221)

- **Inaptitude - Le médecin du travail pour initier l'examen**

Un salarié en arrêt maladie peut être **déclaré inapte** à l'issue d'une **visite initiée par le médecin du travail**, à condition que la **procédure légale d'inaptitude** ait bien été respectée et que **l'employeur en ait été informé**.

À retenir :

L'origine de la visite importe peu : même si elle est prise à l'initiative du médecin du travail, l'avis d'inaptitude est valable si les formalités prévues par le code du travail ont été accomplies.

(Cass. Soc, 11.03.2026 - n°24-21.030)

- **Travailleur saisonnier - Changement de statut et visa long séjour**

Un étranger titulaire d'une carte de séjour « **travailleur saisonnier** » ne peut pas, depuis la France, obtenir un changement de statut vers un autre titre de séjour sans satisfaire à l'exigence du **visa de long séjour**. Le Conseil d'État rappelle que la détention d'un titre « saisonnier » n'écarte pas cette condition.

À retenir :

Le titre de séjour « saisonnier » ne permet pas, à lui seul, une régularisation sur un autre fondement sans visa long séjour.

(CE 12.03.2026 - n°498785)

- **Devoir de vigilance- Condamnation pour cartographie des risques insuffisante**

Le tribunal condamne, pour la première fois au fond, une **société mère française** sur le fondement du **devoir de vigilance**, en raison des atteintes à la **liberté syndicale** subies par des salariés d'une **filiale étrangère**. Il retient que les carences du plan de vigilance, notamment dans la **cartographie des risques**, ont contribué au dommage et justifient réparation.

À retenir :

Le devoir de vigilance peut engager la responsabilité de la société mère pour des atteintes aux droits fondamentaux commises dans une filiale à l'étranger, si un plan de vigilance correctement conçu aurait permis d'éviter le préjudice.

(TJ de Paris, 12.03.2026 - n°22/04017)

- **Salarié protégé - La participation n'entre pas dans l'indemnité**

Lorsque l'**autorisation de licenciement d'un salarié protégé** est ensuite **annulée**, l'indemnité due au titre de l'article **L. 2422-4 du code du travail** répare la **perte de salaire** entre l'éviction et la réintégration. Les sommes versées au titre de la **participation aux résultats de l'entreprise** n'ayant pas la nature de salaire, elles sont **exclues** de l'assiette de cette indemnité.

À retenir :

La participation n'entre pas dans le calcul de l'indemnité d'éviction due au salarié protégé après annulation de son licenciement.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°24-17.941)

- **Rupture conventionnelle et mandat extérieur - L'employeur doit être informé**

Un salarié titulaire d'un **mandat extérieur à l'entreprise** ne peut invoquer la **protection attachée à ce mandat** dans le cadre d'une **rupture conventionnelle** que s'il a **informé l'employeur au plus tard lors du ou des entretiens préalables**, ou s'il prouve que l'employeur en avait déjà connaissance. À défaut, la rupture conventionnelle n'est pas nulle pour violation du statut protecteur.

À retenir :

Pour un mandat extérieur, la protection ne joue que si l'employeur en est informé à temps, au plus tard lors de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°24-22.713)

- **Processus électoral - La suspension prolonge la protection des candidats**

Lorsque le **processus électoral est suspendu par le juge**, cette suspension proroge les mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats et **suspend aussi le cours de la période de protection de 6 mois** attachée aux candidatures aux élections professionnelles.

À retenir :

La suspension du processus électoral fige aussi la durée de la protection électorale : le délai de 6 mois ne continue pas à courir pendant cette suspension.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°22-18.875)

- **Mandats représentatifs - Pas de prorogation si le mandat est déjà expiré**

La **durée du mandat** d'un membre élu du personnel **ne peut être prorogée que si, au jour de la prorogation, le mandat est encore en cours**. Un mandat déjà expiré ne peut donc pas être "ressuscité" par une décision postérieure de prorogation.

À retenir :

La prorogation d'un mandat représentatif n'est possible que tant que le mandat n'est pas arrivé à échéance.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°24-16.192)

- **Droit d'alerte du CSE - Il ne couvre pas un ancien salarié**

Le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte aux droits des personnes ne peut être exercé au bénéfice d'un salarié qui **a quitté l'entreprise au jour de la saisine du juge**. Il suffit en revanche que le salarié soit encore dans les effectifs **à la date de la saisine**, même s'il ne l'est plus au jour où le juge statue.

À retenir :

Le droit d'alerte du CSE suppose que le salarié concerné soit encore dans l'entreprise au moment où le conseil de prud'hommes est saisi.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°24-15.990)

- **Géolocalisation - Contrôle du temps de travail strictement encadré**

Un dispositif de **géolocalisation** peut être utilisé pour **contrôler la durée du travail** de salariés itinérants **lorsqu'aucun autre moyen n'est suffisamment objectif, fiable et accessible** et que les salariés ne disposent pas d'une **autonomie telle** qu'elle ferait obstacle à ce contrôle.

À retenir :

La géolocalisation du salarié n'est licite pour le contrôle du temps de travail que si elle est nécessaire et proportionnée, c'est-à-dire sans autre moyen efficace de contrôle.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°24-18.976)

- **PSE et nouvelles technologies - L'expertise doit suivre le fondement**

Lorsqu'un même projet de réorganisation avec **licenciements économiques** donne lieu à un **PSE** et comporte aussi une **introduction de nouvelles technologies** ou un **projet important** affectant les conditions de travail, le **CSE ne peut pas cumuler deux expertises distinctes**. L'expertise sur les effets du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail doit alors être menée **uniquement dans le cadre de l'article L. 1233-34 du code du travail, et non via l'article L. 2315-94**.

À retenir :

En présence d'un PSE, le CSE ne peut pas lancer une seconde expertise autonome au titre des nouvelles technologies pour le même projet.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°23-22.270)

- **Licenciement économique - Le fonds d'investissement ne suffit pas à caractériser le contrôle**

Pour apprécier la **cause économique du licenciement**, le **périmètre du groupe** n'inclut pas les sociétés simplement détenues via un fonds d'investissement lorsque la **société de gestion** n'exerce que les droits de vote attachés aux titres du fonds. Cet exercice des droits de vote ne suffit pas à caractériser un contrôle au sens de l'article L. 233-3 du code de commerce.

À retenir :

La société de gestion d'un fonds n'est pas, du seul fait de sa mission de gestion et de l'exercice des droits de vote, une entreprise dominante du groupe pour le contentieux du licenciement économique.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°22-12.201)

- **Salariés mis à disposition - Ils comptent pour le seuil de 50 salariés**

Pour apprécier si l'entreprise atteint le **seuil de 50 salariés** imposant la mise en place d'un **PSE**, il faut aussi compter les **salariés mis à disposition** par une entreprise extérieure lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

À retenir :

Les salariés mis à disposition peuvent faire franchir le seuil d'effectif du PSE ; l'employeur ne peut donc pas les exclure du calcul pour éviter l'obligation d'établir un plan.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°22-10.903)

- **Prestations sociales - Le concubinage ne suppose pas la preuve de relations sexuelles**

Pour caractériser le **concubinage**, il n'est **pas nécessaire** de prouver l'existence de relations sexuelles. Le juge peut retenir le concubinage à partir d'un **faisceau d'indices concordants**, comme une **vie commune stable et continue** et la **mise en commun des ressources et des charges**.

À retenir :

Le concubinage se prouve par une communauté de vie stable, pas par la preuve d'une relation sexuelle.

(Cass. Soc, 18.03.2026 - n°23-21.482)

- **Maladie professionnelle - Etablissement compétent et compétence juridictionnelle**

La **décision de prise en charge d'une maladie professionnelle** est **inopposable à l'employeur** lorsque sa **notification** n'a été adressée ni au bon établissement, ni à l'adresse prévue pour les correspondances, ni au siège social. Une notification irrégulière prive donc la caisse de la possibilité d'opposer sa décision à l'employeur.

À retenir :

En matière d'AT/MP, une mauvaise notification de la décision de prise en charge rend cette décision inopposable à l'employeur.

(Cass. Civ.2, 19.03.2026 - n°24-10.728)

- **AT - La CPAM peut statuer sans délai minimal après la consultation passive**

Lorsque la caisse ouvre des **investigations** dans une procédure AT/MP, elle doit laisser à l'employeur le **délai complet de 10 jours francs** pour consulter le dossier et présenter ses observations avant de statuer. Une décision prise **trop tôt** est **inopposable à l'employeur**.

À retenir :

En matière de maladie professionnelle, le respect du contradictoire et du délai d'observations conditionne l'opposabilité de la décision de prise en charge à l'employeur.

(Cass. Civ.2, 19.03.2026 - n°24-13.236)

- **Période d'essai et grossesse - Charge de la preuve sur l'employeur**

Lorsque l'employeur rompt la **période d'essai** après avoir été **informé de la grossesse** de la salariée, il lui appartient de prouver que sa décision repose sur des éléments **objectifs étrangers à la grossesse**. Il ne peut pas se contenter d'invoquer la liberté de rupture de l'essai.

À retenir :

En cas de rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte, la charge de la preuve pèse sur l'employeur dès lors qu'il connaissait la grossesse au moment de la rupture.

(Cass. Soc, 25.03.2026 - n°24-14.788)



Charlotte Hammelrath
Associée

Avocat à la cour

chammelrath@bfpl-law.com



BFPL AVOCATS

31 rue de Penthièvre - 75008 Paris
01.58.36.18.70

<https://www.bfpl-law.com/>
contact@bfpl-law.com