



Veille juridique du 15 au 29 janvier 2026

1. La réception concomitante des courriers de désignation et de licenciement ne permet pas au salarié de bénéficier du statut protecteur

Un syndicat non représentatif dans une entreprise peut constituer une section syndicale et désigner un représentant de section syndicale (c. trav. art. L.2142-1-1). Pour ce faire, le syndicat doit informer l'employeur du nom, prénom du salarié, de préférence, par LRAR ou remise d'un courrier en main propre contre décharge (c. trav. L.2142-1-2).

A l'issue de cette information, le salarié est protégé contre le licenciement, ce qui contraint l'employeur à respecter une procédure spécifique. La protection du salarié débute dès lors que l'employeur a connaissance du mandat (Cass. soc. 3 mars 2021, n°19-20290).

Dans cette affaire, des courriers ont été échangés concomitamment : une désignation de RSS et un courrier actant le refus du salarié d'être transféré dans la nouvelle structure. Dans ce cas-là, c'est au salarié qui revendique le bénéfice du statut protecteur de prouver que l'employeur avait connaissance de sa désignation avant l'envoi de son courrier. Si une date de la réception du courrier, antérieure, s'avère impossible à prouver, le salarié ne bénéficiait pas du statut protecteur.

Cass. soc. 17 déc. 2025, n°24-12943

2. Absence de visite médicale de reprise : le licenciement fondé sur un abandon de poste à l'issue de l'arrêt de travail est injustifié

En cas d'arrêt maladie d'au moins 60 jours, une visite médicale de reprise du travail est obligatoire (c. trav. art. R.4624-31). L'examen médical doit avoir lieu le jour de la reprise du travail et au plus tard, dans un délai de 8 jours à compter de cette reprise.

Cet examen met fin à la période de suspension du contrat de travail. Ainsi, si cet examen n'est pas organisé, le salarié n'est pas tenu de reprendre son poste (Cass. soc. 6 mai 2015, n°13-22459). L'employeur qui n'a pas organisé la visite médicale de reprise, alors qu'il avait connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, ne peut donc reprocher au salarié un abandon de poste et le licencier pour faute grave.

Ce n'est que lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'organiser la visite (en raison du comportement du salarié) que ce manquement ne peut lui être reproché et que l'absence injustifiée du salarié peut être sanctionnée (Cass. soc. 13 janv. 2021 n°19-10437).

Cass. soc. 14 janv. 2026, n°24-19652

3. L'application du barème Macron en cas de licenciement privé d'effet

« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise » (c. trav. art. L1224-1).

Un licenciement prononcé lors d'un transfert de contrat est privé d'effet (Cass. soc. 20 janv. 1998, n°95-40812). Le salarié peut donc soit demander au repreneur la poursuite de son contrat de travail, soit demander au cédant la réparation de son préjudice en raison de son licenciement illégal. Si le repreneur refuse de reprendre le salarié, il peut au même titre que le cédant, être condamné à réparer le préjudice.

L'indemnisation du repreneur est régie par l'application du barème Macron au même titre qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, à défaut d'être qualifié de nul, le licenciement ne peut donner lieu à une indemnisation au-delà du barème (c. trav. art. L1235-3).

Cass. soc. 21 janv. 2026, n°24-21142

4. Évolution des critères jurisprudentiels de l'atteinte à la liberté d'expression

« Le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. » Le licenciement d'un salarié intervenu en raison de l'exercice de sa liberté d'expression est nul. Désormais, il n'y a plus à rechercher si le salarié a commis un abus à sa liberté d'expression, donc à rechercher si ces propos étaient injurieux, diffamatoires ou excessifs. Selon la Cour de cassation, il faut mettre en balance le droit du salarié à sa liberté d'expression avec celui de l'employeur, qui est de protéger ses intérêts. Cela suppose d'apprécier la nécessité de la mesure prise par l'employeur au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif et donc de vérifier :

- la **teneur des propos litigieux** ;
- le **contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits** ;
- leur **portée et leur impact au sein de l'entreprise** ;
- les **conséquences négatives causées à l'employeur**.

Cass. soc. 14 janvier 2026, n° 23-19947, 24-13778, 24-19583 FSB

5. Refus du salarié de signer la décharge de remise en main propre de la convocation à entretien préalable

L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable. Lorsque cette convocation est remise en main propre contre décharge au salarié, et que ce dernier refuse de signer ce docu-

ment, l'employeur peut tout de même poursuivre la procédure disciplinaire.

Pour la Cour de cassation, **le refus de signature du salarié ne constitue pas une irrégularité de procédure**, les moyens légaux d'envoi de la convocation ne sont que des moyens de prévenir toute contestation sur la date de convocation.

Cass. soc. 21 janvier 2026, n° 24-16240 FSB

6. Précision sur le plafond de 24 jours ouvrables des congés payés en période de maladie non professionnelle

Un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Depuis la loi du 22 avril 2024, un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'absence « dans la limite de 24 jours ouvrables à ce titre par période de référence ». (Sauf accord collectif plus favorable qui augmenterait le nombre de jours d'acquisition de congés payés par mois d'absence). (C. trav. art. L. 3141-5-1)

Cette limite de 24 jours s'applique lorsque le salarié est absent sur une période de référence **complète** (soit du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Lorsque le salarié n'a pas été absent sur la période de référence complète, ce plafond de 24 jours ne s'applique pas puisque tous les congés acquis sur cette période à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé maternité, AT/MP, ...) viennent s'ajouter à celui-ci.

Il en est différemment pour les demandes rétroactives de rappel de congés payés des salariés sur les périodes antérieures remontant jusqu'au 1^{er} décembre 2009. En effet, l'acquisition rétroactive ne peut pas conduire à plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période de référence, après déduction des jours déjà acquis sur cette période à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé maternité, AT/MP, ...).

Toutefois, lorsque le salarié effectue cette demande sur les années antérieures à la loi du 22 avril 2024, la Cour de cassation précise qu'il n'est pas possible de déduire de ce plafond de 24 jours, les congés payés acquis antérieurement, donc sur une période de référence antérieure, et qui ont été reportés sur l'année suivante faute d'avoir été pris. Le plafond de 24 jours se calcule par période d'acquisition.

Cass. soc. 21 janvier 2026, n° 24-22228 FSB

Information : les demandes de rappel de congés payés sur les années antérieures à la loi et remontant jusqu'au 1^{er} décembre 2009 peuvent être effectuées jusqu'au 23 avril 2026, passée cette date, plus aucune demande ne pourra être effectuée.

L'agenda social du CSE est un outil essentiel qui permet de garantir un dialogue social efficace, de structurer les échanges entre la direction et les représentants des salariés, et également de respecter les obligations légales en matière de consultations récurrentes et de négociations.

Il est fortement recommandé de débiter l'année avec un calendrier précis, en concertation avec la direction et les membres du CSE, **pour permettre d'anticiper les actions et éviter les oublis !**

Pour cela, la Direction et les membres du CSE adaptent l'agenda social en tenant compte des spécificités de l'entreprise. Cet agenda social va notamment permettre de planifier :

En l'absence d'accord, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le CSE se réunit au moins 1 fois tous les 2 mois (soit au moins 6 réunions par an) et 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés (soit au moins 12 réunions par an). La planification de ces réunions va permettre d'identifier :

Impliquer les salariés dans une démarche participative et via une analyse des situations de travail actuelles c'est :

- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) qui doivent obligatoirement porter, en tout ou partie, sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les 4 réunions du CSE (une par trimestre) au cours desquelles l'employeur doit informer le CSE sur les sujets suivants : l'évolution des commandes et l'exécution des programmes de production, les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Une fois les dates des réunions ordinaires définies, le CSE va ainsi pouvoir fixer les dates de ses réunions réparatoires.

Le CSE comporte plusieurs commissions spécifiques, lesquelles doivent être créées selon la taille de l'entreprise : moins de 300 salariés, plus de 300 salariés ou plus de 1000 salariés : CSSCT, commission formation, commission égalité professionnelle, commission économique... Les dates de réunions de ces commissions doivent s'articuler avec les réunions de CSE.

Le Code du travail ne fixe pas de calendrier. Les dates de consultation doivent donc être définies en fonction du calendrier économique de l'entreprise (comme la clôture des comptes, l'activité, les contraintes organisationnelles, la disponibilité des informations dans la BDESE...) et en respectant les délais légaux : 1 mois entre l'information remise par la direction et l'avis motivé du CSE, 2 mois si le CSE se fait assister par un expert.

Les 3 consultations récurrentes sont :

- les orientations stratégiques de l'entreprise (Article L 2312-24),
- la situation économique et financière de l'entreprise (Article L2312-25),
- la politique sociale, conditions de travail et emploi (Articles L2312-26 à L2312-35).

Le CSE peut être consulté ponctuellement sur les sujets suivants : une modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, un déménagement, des mesures de restructuration (PSE), une offre publique d'acquisition... Si certains projets disposent déjà d'échéances, il est pertinent de les inclure dans l'agenda social.

A défaut d'accord, l'employeur doit engager une négociation obligatoire :

- chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail,
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

En conclusion, un agenda bien structuré est un instrument indispensable pour un dialogue social constructif entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. **L'expert-comptable peut vous accompagner dans la structuration de cet agenda social.**

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner dans le cadre des consultations.