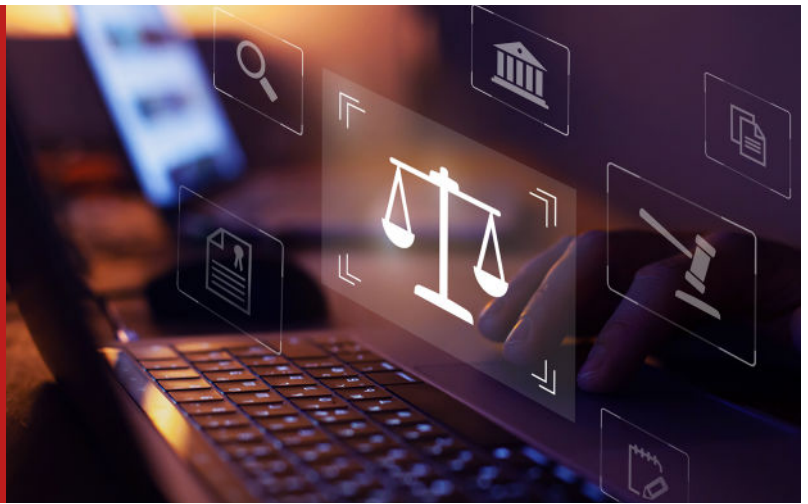




Veille juridique du 13 au 26 mars 2026

1. Expertise du CSE : le cabinet d'expertise doit observer les règles régissant sa profession

Lors des consultations récurrentes obligatoires dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut se faire assister par un expert dans le cadre d'une expertise (c. trav. art. L2315-87, L2315-88, L2315-91).

Ces expertises sont toutes ou en partie prises en charge par l'employeur (c. trav. art L2315-80).

L'ordre des experts-comptables a établi un guide des missions de l'expert auprès du CSE qui regroupe des règles déontologiques, notamment celle selon laquelle la société d'expertise comptable désignée doit dès le début de la mission procéder à la désignation de l'expert-comptable en charge de la mission. Le CSE et son président doivent être informés de cette désignation dans la lettre de mission.

La Cour de cassation a reconnu le 11 mars 2026 qu'un manquement aux règles régissant la profession et aux décisions du conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables pouvait avoir de graves conséquences.

Dans cette décision, le fait que la lettre de mission ne comportait aucune désignation de l'expert-comptable en charge de la consultation et que le rapport final ne contenait pas la signature de l'expert-comptable a permis à l'employeur de faire annuler le rapport d'expertise et de réclamer la restitution des sommes versées.

Cass. soc. 11 févr. 2026, n°24-19826

2. L'illustration d'une gravité suffisante de la faute d'un salarié protégé justifiant son licenciement

En cas de volonté de licencier un salarié protégé, l'employeur doit au préalable recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour faute, l'inspecteur doit vérifier si les faits reprochés sont d'une gravité suffisante (CE 11 avril 2014, n°366105).

Cette gravité suffisante doit être appréciée compte tenu de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail et des exigences propres à l'exécution normale du mandat. Le fait qu'un salarié protégé redirige vers sa messagerie personnelle et celle de son conjoint des centaines de courriers confidentiels constitue un manquement grave justifiant un licenciement selon le Conseil d'État.

En effet, dans cette situation, il existait une violation du contrat de travail (obligation de confidentialité) d'une salariée, du secret professionnel prévu pour sa fonction, du règlement intérieur de l'entreprise et de la charte

relative au bon usage du matériel informatique et aux services internet.

Un secret professionnel ne pouvait être levé que dans la mesure où cela était strictement nécessaire à la défense des droits d'un salarié (ce qui n'était pas le cas en l'espèce).

De plus, les envois de mail étaient susceptibles de compromettre des données personnelles sensibles de personnes et la salariée avait été sensibilisée à ce risque.

CE 20 févr. 2026, n°497066

3. L'incidence de la suspension du processus électoral sur la protection d'un candidat aux élections

Les salariés qui se portent candidats au premier et au second tour des élections sont protégés contre la rupture de leur contrat de travail pendant 6 mois à partir de la publication des candidatures. « La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur. » (c. trav. art. L2411-7)

Cependant, ce délai peut être allongé en raison d'une suspension du processus électoral, puisque cela suspend la durée de la protection du salarié.

C'est notamment le cas lorsque le protocole préélectoral n'a pas été conclu selon les conditions de majorité requises (C. trav., art. L. 2314-6).

En effet, la saisine de l'autorité administrative (Dreets) pour reconnaître un établissement distinct, déterminer les établissements distincts, fixer la répartition des électeurs, ou fixer la répartition des sièges dans les collèges, suspend le processus électoral jusqu'à sa décision et entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats (C. trav., art. L. 2313-5).

Cass. soc. 18 mars 2026, n°22-18875

4. Salariés mis à disposition et méthode de décompte subsidiaire dans le calcul de l'effectif

Lors du renouvellement ou de la mise en place des élections du CSE, le décompte des effectifs de l'entreprise doit être effectué selon la méthode légale prévue à cet effet (C. trav. art. L. 1111-2).

« Les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an » doivent notamment être pris en compte. (C. trav. art. L. 1111-2 ; 2°).

Toutefois, en pratique, lorsque le recours à ces contrats est très conséquent et que cela génère des difficultés de décompte pour l'entreprise utilisatrice, celle-ci peut interroger par écrit les entreprises prestataires afin qu'elles fournissent la liste de leurs salariés mis à disposition répondant à ces critères légaux.

Si le taux de réponse est insuffisant, les juges considèrent pour la première fois qu'un accord collectif peut prévoir un système de décompte subsidiaire et estimatif, sans déroger aux conditions légales d'ordre public. Le système ne doit toutefois pas aboutir à minorer ou sous-estimer l'effectif réel des travailleurs mis à disposition.

Cass. soc., 4 mars 2026, n° 24-19.006 F-B

5. Les moyens invoqués par l'employeur pour contester la maladie professionnelle du salarié

Si un salarié est déclaré en maladie professionnelle par la CPAM, cette décision peut être contestée par son employeur devant la commission de recours amiable « CRA » de la CPAM puis devant le tribunal judiciaire compétent.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, les moyens invoqués par l'employeur peuvent être différents devant la « CRA » puis devant la juridiction compétente, « *dès lors qu'ils concernent la prise en charge préalablement contestée* ».

En pratique, l'employeur peut invoquer une irrégularité de procédure et/ou contester le caractère professionnel de la maladie.

Cass. civ., 2^e ch., 19 février 2026, n° 24-10805 FB

6. Géolocalisation du véhicule du salarié : validité sous conditions

La géolocalisation du véhicule du salarié pour contrôler son temps de travail est valide s'il s'agit du seul moyen pour l'employeur d'effectuer ce contrôle et si le salarié n'est pas libre de l'organisation de son temps de travail. Ces deux conditions cumulatives dégagées par la Cour de cassation se cumulent avec celles édictées par le Code du travail et d'autres jurisprudences.

Le système de géolocalisation ne doit également pas porter une atteinte disproportionnée à la vie privée des salariés (C. trav. art, L. 1121-1) et ne doit pas contrôler les salariés en permanence.

Cass. soc. 18 mars 2026, n° 24-18976 FSB

Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous :
des performances durables, un cadre
fiscal attractif et des outils simples pour
vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**