



Veille juridique du 27 février au 12 mars 2026

1. La contestation de l'expertise décidée par le CSE pour son absence de fondement

Il existe deux types d'expertises auxquelles un CSE peut avoir recours :

- Les expertises légales prévues par le code du travail (prises en charge au moins pour partie par l'employeur)
- Les expertises libres, intégralement financées par le CSE.

Le CSE qui décide de recourir à une expertise doit préciser, dans sa délibération, le fondement et l'objet de celle-ci. Si ce n'est pas le cas, l'employeur est fondé à la contester.

Dans cette affaire, le CSE n'avait pas précisé dans la délibération, le fondement sur lequel il décidait de recourir à une expertise (ce qui déterminerait ensuite le régime de la procédure). En effet, certains élus avaient indiqué que si la direction refusait de financer l'expertise, elle serait prise en charge par le CSE alors que d'autres exigeaient que les coûts soient supportés par l'entreprise au titre d'un projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés (c. trav. art. L.2315-94).

Cass. soc. 11 févr. 2026, n°24-20999

2. Les modalités de désignation des membres de la CSSCT sont d'ordre public

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans (c. trav. art. L2315-36) :

- Les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;

Que la CSSCT soit mise en place légalement ou conventionnellement, ses membres sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (c. trav. art. L2315-39).

Ces dispositions sont d'ordre public. Cela signifie qu'un accord collectif ne peut prévoir l'attribution d'un siège à chaque syndicat présent au CSE, proportionnellement aux résultats obtenus lors des dernières élections.

Cass. soc. 11 févr. 2026, n°24-16408

3. Désignation d'un RS au CSE : l'effectif à prendre en compte s'apprécie au niveau de l'entreprise

« Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique. » (c. trav. art. L2143-22)

Au-delà de 300 salariés, l'organisation syndicale représentative peut désigner un RS au CSE parmi les membres du personnel de l'entreprise, à condition qu'il remplisse les conditions d'éligibilité au comité social et économique (c. trav. art. L2314-2). Elle n'est pas contrainte par des règles particulières de désignation.

La Cour de cassation précise que le seuil de 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise et non de l'établissement. Ainsi, la désignation dans un établissement de moins de 300 salariés d'un RS au CSE qui n'était pas DS était régulière, dès lors que l'entreprise comportait plus de 300 salariés.

Cass. soc. 4 mars 2026, n°25-17467

4. La souplesse apportée par le Conseil d'État pour l'un des motifs justifiant un licenciement économique

Légalement, une entreprise peut procéder à des licenciements économiques seulement si elle répond aux conditions légales établies par l'article L. 1233-3 du code du travail. Cet article précise que « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives [...] à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. »

Le Conseil d'État apporte une souplesse à ce critère. Le licenciement économique sera considéré comme justifié si l'entreprise « craint pour sa compétitivité au regard de la dégradation prévisible de son secteur d'activité ».

CE 11 février 2026, n° 497016

5. L'omission volontaire du paiement des heures supplémentaires et de l'indication de ces heures sur le bulletin de paie : travail dissimulé

Le délit de travail dissimulé est notamment caractérisé lorsqu'il est établi que l'employeur a de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué (C. trav. art, L. 8221-5).

Toutefois, ce caractère intentionnel ne peut pas se déduire de la seule absence des heures supplémentaires sur le bulletin de paie, il convient de démontrer par des éléments de contexte que l'employeur avait connaissance de ces heures ou avait connaissance des tâches confiées au salarié qui rendaient nécessaire l'accomplissement de ces heures supplémentaires.

Cass. soc. 17 décembre 2025, n° 24-18409 FD

6. Précision sur la finalité du droit d'accès du salarié à ses données personnelles

Le « RGPD » est un règlement qui permet notamment au salarié de pouvoir accéder à ses données personnelles qui sont collectées et traitées par son employeur.

Ce droit d'accès permet légalement au salarié de vérifier la licéité du traitement de ses données à caractère personnel. Toutefois, en pratique, certains salariés peuvent tenter de se servir de ce droit d'accès pour se constituer des preuves en cas de contentieux.

La Cour de cassation rappelle que ce droit n'a pas pour finalité de se constituer des preuves. En l'espèce, la salariée licenciée demandait notamment à avoir accès à ses mails professionnels.

Comme l'a rappelé le juge, un mail ne contient comme données personnelles que l'adresse mail et le nom du salarié, à moins que le salarié ne démontre la preuve contraire. Ainsi, ce droit d'accès ne peut servir au salarié pour avoir le contenu des mails.

Toutefois, en cas de contentieux, le salarié peut demander au juge d'ordonner la production de certains documents si le salarié démontre son intérêt légitime et le juge devra vérifier si la communication des documents est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve du salarié.

Cour d'appel de Paris, 18 décembre 2025, RG n° 25/04270



Conseil & Assistance Juridique

✔ Être accompagné par un juriste consultant en relations sociales pour toute question d'ordre juridique, social ou économique!

Assistance

- Accompagnement au quotidien par téléphone, par mail, en Visio
- Assistance en réunions préparatoire et/ou plénière du CSE
- Assistance des OS dans le cadre des négociations
- Analyse et conseil relatifs aux documents transmis au CSE : accords de participation, télétravail, temps de travail, etc.

Conseil juridique

- La mise à jour du règlement intérieur du CSE
- L'analyse d'un accord d'intéressement
- L'analyse d'un projet de réorganisation
- L'analyse du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- La transmission de l'actualité : newsletter, etc.

Pour en savoir
plus



www.groupe-legrand.com/assistance-juridique



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT