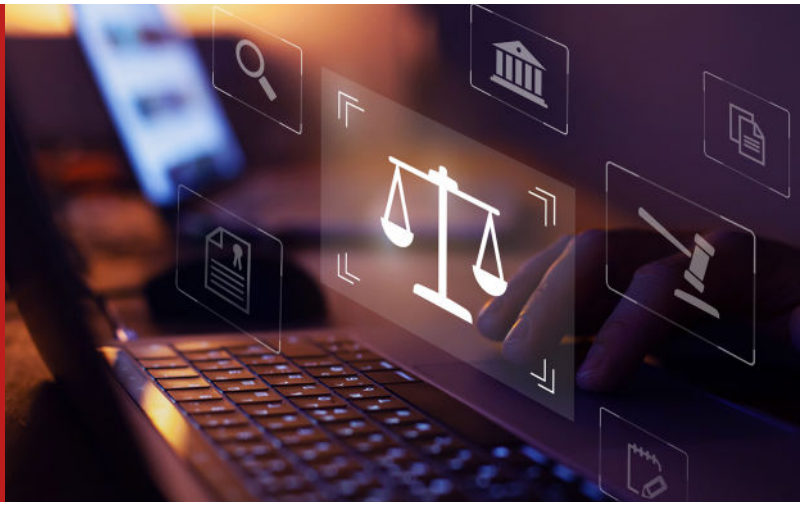

Veille juridique du 9 au 24 avril 2026

1. PSE : la prise en compte des salariés mis à disposition

Le plan de sauvegarde de l'emploi est un dispositif spécifique aux licenciements pour motif économique, au sein des entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'elles envisagent le licenciement d'au moins dix salariés sur une même période de 30 jours (C. trav., art. L. 1233-61).

Pour déterminer si une entreprise atteignait ce seuil, la question qui se posait était la prise en compte des salariés mis à disposition, puisqu'elle employait moins de 50 salariés.

La Cour de cassation a tranché le débat en faveur des salariés. Il convient donc de prendre en compte les salariés mis à disposition qui travaillent dans les locaux de l'entreprise depuis au moins un an au moment de la décision de licencier économiquement du personnel, afin de déterminer s'il s'agit ou non d'un grand licenciement économique (obligation de mise en place d'un PSE).

Cass. soc. 18 mars 2026, n°22-10903

2. Un manquement grave de l'employeur peut le contraindre à rémunérer ses salariés grévistes

Un arrêt de travail constitue une grève s'il y a :

-la cessation du travail ;

-la concertation des salariés ;

-des revendications professionnelles dont l'employeur a connaissance au moment de l'arrêt de travail.

Les heures perdues du fait d'une grève ne sont, en principe, pas rémunérées. Par exception, les salariés doivent être indemnisés lorsque l'arrêt de travail a été rendu nécessaire par un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations.

C'est ce que rappelle cet arrêt qui concernait l'absence de versement d'une prime dont l'applicabilité avait été reconnue judiciairement. La Cour précise également que la prescription applicable est une prescription triennale puisque l'indemnité devant être versée avait la nature de salaire.

Cass. soc. 18 mars 2026, n°23-22727

3. NAO : l'impossibilité de refuser de conclure un accord minoritaire

Pour être valable, un accord doit être majoritaire. Cela signifie qu'il doit avoir été signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE (C. trav. art. L2232-12).

Cependant, il reste possible de conclure un accord minoritaire (conclu par un syndicat ayant recueilli plus de 30% des suffrages) en ayant recours au référendum pour le valider à la majorité des suffrages exprimés.

Un employeur ne peut pas imposer qu'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs soit conclu uniquement de façon majoritaire et refuser en conséquence de conclure un accord minoritaire.

En effet, cela viole les règles de validité des accords collectifs et l'application du principe de loyauté de la négociation.

Cass. soc. 15 avril 2026, n°24-15653

4. Le droit de contester les résultats des élections du CSE reconnu aux fédérations syndicales telles que la FGTA-FO

La Cour de cassation a complété sa jurisprudence le 1er avril 2026 et a reconnu à la FGTA-FO le pouvoir de saisir le tribunal judiciaire dans le but de contester les résultats de l'élection du CSE dans une entreprise rentrant dans son champ d'application.

Elle rappelle que la loi reconnaît aux fédérations et unions de syndicats la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes (C. trav. art, L. 2133-3). Ainsi, sauf stipulation contraire dans les statuts de la fédération ou de l'union départementale, celle-ci peut exercer les droits conférés aux syndicats, et donc le droit de contester les résultats de l'élection du CSE dans une entreprise.

Cass. soc. 1er avril 2026, n° 24-21069 FB

5. Rappel de l'obligation de discrétion des syndicats

Un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public. Toutefois, cette liberté d'expression peut être limitée. Cette restriction à la liberté d'expression doit être proportionnée au but légitime poursuivi.

En pratique, cette restriction s'observe lorsque les informations présentent un caractère confidentiel. Pour revêtir ce caractère confidentiel, ces informations doivent être présentées comme telles par l'employeur.

Ainsi, la Cour de cassation rappelle qu'un syndicat ne peut pas diffuser les procès-verbaux des réunions du CSE dès lors que ceux-ci revêtent des informations confidentielles et présentées comme telles par l'employeur.

Cass. soc. 1er avril 2026, n° 24-19613 D

6. La charge de la preuve dans l’accomplissement des heures supplémentaires

Un salarié qui effectue des heures supplémentaires ne peut prétendre à leur paiement que si ces heures ont été effectuées à la demande de l’employeur, ou que celui-ci les a validées ou encore qu’il en a au moins tacitement admis la réalisation.

Pour rappel, lorsque survient un litige sur le paiement de ces heures, la charge de la preuve est partagée. Le salarié doit ainsi présenter des éléments suffisamment précis et l’employeur doit y répondre en produisant ses propres éléments.

Dans cette affaire, l’employeur produisait une note interne diffusée dans son entreprise, qui mettait en place une procédure concernant la validation des heures supplémentaires par le supérieur hiérarchique. En l’espèce, le salarié n’avait pas obtenu cette validation.

Le salarié ne rapportant pas l’accord implicite de l’employeur pour l’accomplissement des heures supplémentaires, les juges ont donc rejeté la demande de paiement des heures supplémentaires effectuées par le salarié.

Cass. soc. 7 janvier 2026, n° 24-10984 FD

OCIRP

Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.
Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.