



Veille juridique du 11 au 24 septembre 2026

1. Transfert d'entreprise et maintien des mandats en cours

Lors d'un transfert d'entreprise, deux situations peuvent se poser concernant la survie des mandats des salariés de l'entité transférée.

Si l'entité conserve, après le transfert, son autonomie juridique, les mandats des élus et des délégués syndicaux subsistent (c. trav. art. L2143-10 ; L2314-35).

Dans le cas contraire, tous les mandats tombent à partir de la date de transfert de l'établissement.

En cas de contestation du maintien de l'autonomie de l'entité, le juge doit prendre en compte l'ensemble des éléments qui lui sont soumis et la charge de la preuve pèse sur les deux parties.

Cass. soc. 8 juill. 2026, n°24-21026

2. CSSCT : la désignation d'un élu cadre n'est pas optionnelle en cas de présence d'un collège cadre

La commission santé, sécurité et conditions de travail, dont la mise en place est obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés (c. trav. art. L2315-36), doit comprendre au minimum trois membres. Sur ces membres, au moins un doit appartenir au deuxième ou troisième collège (c. trav. art L2315-39).

La Cour de cassation a précisé que les dispositions du code du travail relatives à la composition de la CSSCT étaient d'ordre public. Ainsi, un accord collectif ne peut pas supprimer l'obligation de désigner au moins un élu du 3^{ème} collège au sein de la CSSCT même s'il prévoit la présence de membres supplémentaires.

Cass. soc. 9 sept. 2026, n°25-14983

3. Négociation du PAP : prise en charge des frais de déplacement et du temps du RSS par l'employeur

Le représentant de section syndicale peut participer à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral en vue de l'organisation des élections professionnelles (c. trav. art. L2314-5).

Le temps de négociation des délégués syndicaux est en principe pris en charge par l'employeur et rémunéré comme du temps de travail effectif (c. trav. art. L2232-18). De même, les frais de déplacement pour se rendre à des réunions organisées par l'employeur sont à la charge de ce dernier (cass. soc. 28 mai 1996, n°94-18797).

La Cour de cassation a indiqué que le représentant de section syndicale devait également bénéficier des mêmes droits s'il négocie le PAP. Le temps de négociation ne s'impute pas sur les heures de délégation de ce salarié et lui est payé comme du temps de travail effectif. De plus, les frais engagés par le RSS pour se rendre à la réunion de négociation sont financés par l'employeur et non par le syndicat d'appartenance du salarié.

Cass. soc. 3 juin. 2026, n°25-12456

4. Rappel des conditions du licenciement d'un salarié pour désorganisation de l'entreprise

Il est légalement interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé, sauf licenciement pour inaptitude du salarié constaté par le médecin du travail.

Toutefois, un licenciement est possible lorsque les conséquences de cette absence pour maladie répétée ou prolongée perturbent le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire son remplacement définitif par une embauche en CDI.

Ce licenciement sera donc prononcé pour un motif personnel et non pour un motif disciplinaire.

Si le salarié conteste son licenciement devant le conseil de prud'hommes, l'employeur devra toutefois justifier que le licenciement a été prononcé pour des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (l'état de santé du salarié), c'est-à-dire démontrer la désorganisation de l'entreprise et le remplacement du salarié par une embauche en CDI qui serait intervenue dans un délai raisonnable après le licenciement du salarié.

Cass. soc. 9 septembre 2026, n° 25-14356 FB

5. Droit à réparation automatique en cas de non-respect des préconisations du médecin du travail

La Cour de cassation a opéré un **revirement de jurisprudence** et considère désormais qu'en cas de non-respect des préconisations du médecin du travail concernant les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail qu'il aura établies, cela ouvre droit à réparation automatique sans que le salarié ait à démontrer un préjudice devant le tribunal compétent.

Cette circonstance engendre automatiquement une atteinte à la santé et à la sécurité du salarié concerné.

Cass. soc. 9 septembre 2026, n°25-11901 FPBR

6. Gérant de succursale : calcul de l'indemnité de licenciement et bénéfice de l'AGS

La Cour de cassation a été interrogée sur une situation particulière qu'est le licenciement économique d'un gérant de succursale en cas de liquidation judiciaire.

Elle précise qu'en cas de licenciement d'un gérant de succursale, l'ancienneté sur laquelle se calcule l'indemnité de licenciement doit correspondre à la période relative au contrat de gérance mais également à celle rela-

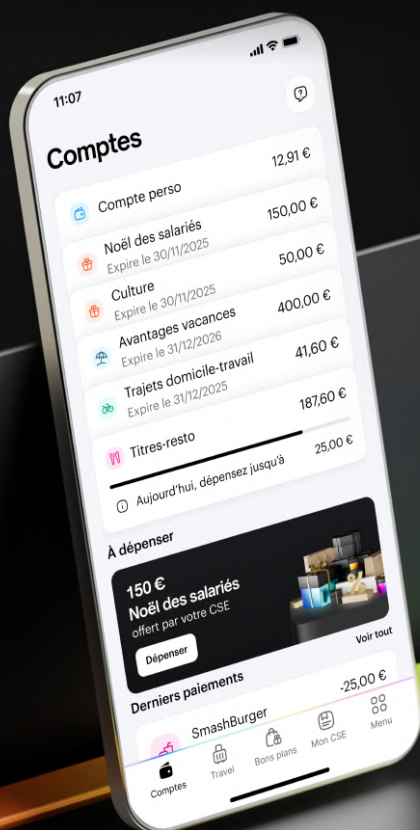
tive au contrat de travail qui précède le contrat de gérance, si les deux contrats se sont succédé sans interruption ni rupture.

De plus, en cas de liquidation judiciaire, elle déduit également que l'obligation d'assurance contre le non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail ne s'impose pas au profit des gérants de succursales. Il ne s'impose qu'au profit des salariés dont l'engagement résulte d'un contrat de travail. Or, le statut de gérant de succursale a un régime hybride entre celui de travailleur indépendant et celui de salarié, il ne bénéficie donc pas de l'AGS.

Cass. soc. 9 septembre 2026, n° 25-10036 FSB

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



★ Trustpilot



Trustscore 4.7 | +5000 avis



Découvrez notre
offre complète



Titres-resto

Services à la personne

Trajets domicile-travail

Titres-cadeaux

Avantages vacances

Voyages d'affaires

Dépenses pro

ENGAGÉ DEPUIS LE PREMIER JOUR POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.