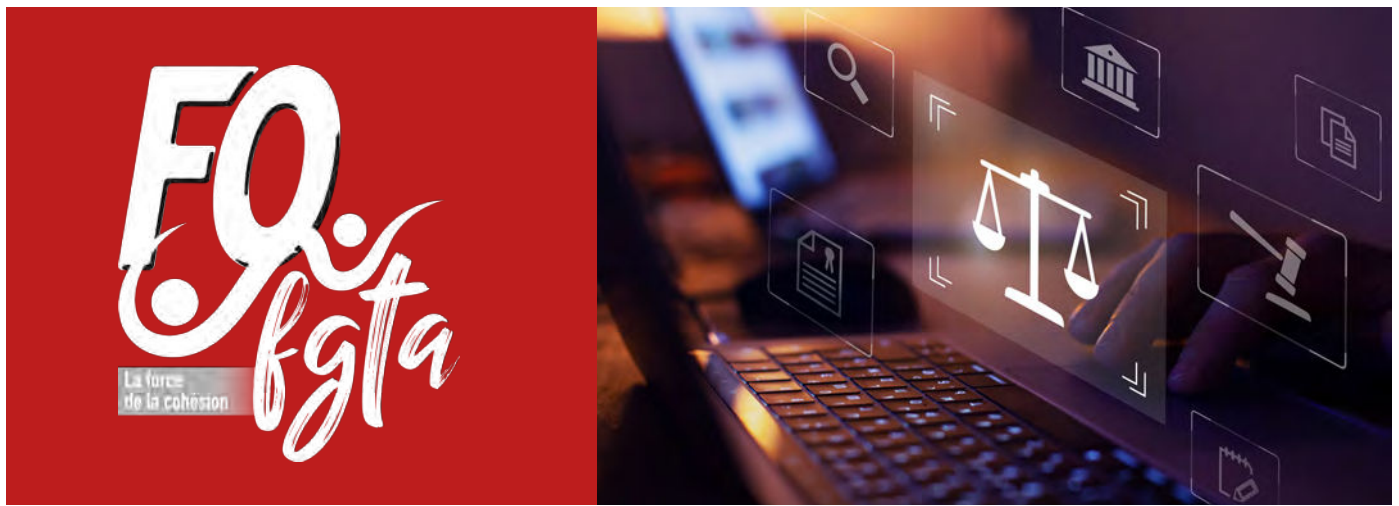




Veille juridique du 1^{er} au 10 septembre 2026

1. L'effectif à prendre en compte pour l'attribution du nombre d'heures de délégation

Les élus titulaires du CSE disposent d'un crédit d'heures de délégation pour remplir leur mission (c. trav. art. L2315-7). Le nombre d'heures alloué varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct (c. trav. art. R2314-1).

Dans cette affaire, un CSE d'établissement réclamait plus d'heures de délégation pour ses membres en se basant sur l'effectif de l'entreprise.

La Cour de cassation rappelle clairement que dans une entreprise de plus de 50 salariés, divisée en établissements distincts, le nombre d'heures de délégation attribué s'apprécie en fonction de l'effectif de l'établissement. Le refus pour l'employeur de faire droit à la demande du CSE ne constituait pas un trouble manifestement illicite.

Cass. Soc. 28 mai 2026, n°24-17361

2. Caractère suffisant du PSE : les éléments à inclure dans l'évaluation des moyens financiers de l'entreprise

Une entreprise d'au moins 50 salariés doit élaborer un PSE lorsqu'elle licencie au moins 10 salariés sur une période de 30 jours pour un motif économique (c. trav. art. L1233-61).

Le PSE doit comporter des mesures précises et concrètes pour faciliter le reclassement des salariés et suffisantes au regard des moyens dont disposent l'entreprise, l'UES ou le groupe (c. trav. art. L1233-57-3). Lorsque le PSE prend la forme d'un document unilatéral, la DREETS doit vérifier les moyens de l'entreprise (UES ou groupe).

Dans cette affaire, le débat portait sur les éléments à inclure et plus précisément un immeuble de grande valeur mais non cessible rapidement.

Le Conseil d'État précise que le caractère suffisant du PSE s'apprécie au regard des seuls actifs mobilisables à bref délai.

CE, 30 juin 2026, n°502578

3. L'autorisation du licenciement d'un salarié protégé sans respect de la procédure dans des circonstances particulières

Lorsqu'un CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé, l'employeur doit établir un procès-verbal de carence (c. trav. art. L2314-9). À défaut, l'absence d'une information et consultation du CSE obligatoire pourra lui être reprochée.

Ainsi, la procédure de licenciement économique est irrégulière lorsque le CSE n'a pas été mis en place et lorsqu'aucun PV de carence n'a été établi (c. trav. art. L1235-15). L'inspection du travail doit également refuser le licenciement d'un salarié protégé sans consultation du CSE/PV de carence.

Cependant, des élections professionnelles annulées par le juge judiciaire quelques jours avant le prononcé d'une procédure de liquidation judiciaire de l'entreprise rendent matériellement impossible l'organisation d'un nouveau processus électoral. Le Conseil d'État, dans ces circonstances, a estimé possible de faire fi de cette règle et d'autoriser le licenciement car l'annulation d'élections n'appelait pas l'établissement d'un PV de carence et qu'il était matériellement impossible d'engager un processus électoral.

En effet, en cas de liquidation judiciaire, des délais restreints doivent être observés tel que le licenciement des salariés dans un délai de 15 jours suivant le jugement de liquidation judiciaire afin que ceux-ci puissent bénéficier de la garantie (AGS) de leurs salaires et des sommes nées de la rupture du contrat (Cass. Soc., 14 oct. 2009, n°07-45.257).

CE, 24 juill.2026, n°503700

4. Courrier de désignation imprécis et/ou ambigu : conséquences

La Cour de cassation considère que la lettre de désignation adressée à un employeur par un syndicat doit être précise et ne doit pas être ambiguë.

Si le courrier manque de précision quant aux attributions du salarié désigné, le tribunal judiciaire doit annuler la désignation.

Si celui-ci est ambigu quant à la nature du mandat confié, il doit interpréter cette désignation.

Dans cette affaire, le courrier mentionnait la désignation d'un RS en objet. Toutefois, dans le corps du texte, il mentionnait la désignation d'un RSS. La Cour considère que ce courrier était contradictoire et donc imprécis. Dans cette circonstance précise, le juge doit annuler cette désignation même si les conditions nécessaires à l'attribution de l'un des mandats évoqués étaient réunies.

Attention : Le recours contre la désignation du délégué syndical ou du représentant de section syndicale doit être formé dans un délai de 15 jours suivant l'accomplissement des formalités de cette désignation (c. trav., art. L. 2142-1-2 ; C. trav., art. L. 2143-8). Passé ce délai, il n'est plus possible de contester celle-ci.

Cass. soc. 8 juillet 2026, n° 25-15984 FD

5. Négociation en entreprise et en branche : congé supplémentaire de naissance

Depuis le 1^{er} juillet 2026, le congé supplémentaire de naissance est entré en vigueur.

Pour rappel, ce congé d'un mois ou de deux mois (au choix du salarié) entraîne la suspension du contrat de travail du salarié. Pendant celui-ci, le salarié perçoit les indemnités journalières de la Sécurité sociale, sauf mention plus favorable dans un accord d'entreprise ou de branche.

Cette disposition légale (de principe) a pour conséquence de ne maintenir aucune garantie de protection sociale complémentaire, sauf mention plus favorable dans un accord d'entreprise ou de branche.

Point de vigilance pour la FGTA-FO

Cette nouveauté ouvre un sujet de négociation collective. La FGTA-FO revendique :

- *Le maintien des garanties santé et prévoyance pendant le congé supplémentaire de naissance ;*
- *La poursuite de la participation patronale au financement des cotisations ;*
- *Un éventuel complément employeur aux indemnités journalières afin d'assurer un maintien partiel ou total de la rémunération ;*
- *Une information obligatoire des salariés sur les incidences du congé sur leur couverture sociale.*

C'est un sujet à porter en CSE ou lors des négociations sur la protection sociale complémentaire et la qualité de vie au travail (rappelons que le congé est de courte durée, 2 mois maximum).

Liaisons sociales quotidien 19601. Jeudi 3 septembre 2026.

6. Absence d'autorisation de conclusion d'une rupture conventionnelle en cas de violence morale

Lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle individuelle « RCI » avec un salarié protégé, l'inspection du travail doit autoriser celle-ci.

Celui-ci doit notamment s'assurer que le consentement du salarié n'était pas vicié. [Un vice du consentement est constaté lorsqu'il y a une erreur, un dol ou une violence. (c. civ. art, 1130)]

Le Conseil d'État considère que l'autorisation de rupture ne doit pas être octroyée par l'administration lorsque le salarié subit des violences morales au moment de la signature de la convention de rupture, celui-ci ayant son consentement vicié.

En l'espèce, les violences morales ont été constatées par « une inaction de l'employeur pour mettre fin à un harcèlement moral existant et par l'absence de tout espoir d'amélioration pour le salarié ».

CE, 24 juillet 2026, n° 505713



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