



Veille juridique du 10 au 23 octobre 2026

1. Encadrement de l'enregistrement des séances du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, « les délibérations du comité social et économique sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité » (C. trav. art. L2315-34).

Il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances de l'instance. Lorsque cette décision émane du comité social et économique, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel (C. trav. art. D2315-27).

Toutefois, en application du Code du travail, la possibilité d'enregistrer les séances du CSE doit avoir pour seule finalité la rédaction du procès-verbal. L'employeur qui ne participe pas à la rédaction du PV ne peut prendre prétexte de l'absence d'exactitude du document et, sans l'accord du CSE, procéder à son propre enregistrement de la réunion.

Cass. soc. 7 oct. 2026, n°25-10664

2. Annulation des élections : présentation d'un candidat sans son accord

Un candidat aux élections professionnelles doit remplir les conditions d'éligibilité (C. trav. art. L2314-19) et être volontaire pour figurer sur une liste de candidats (Cass. soc. 13 oct. 2010, n°09-60233).

En cas d'élection d'un salarié n'ayant pas donné son accord pour être candidat, la validité du scrutin est remise en cause (Cass. soc. 20 oct. 1993, n°92-60304).

Qu'en est-il lorsque le salarié non volontaire n'a pas été élu ? La Cour de cassation a répondu à cette question en appliquant le même principe. La présentation par un syndicat d'un candidat sans son accord constitue une irrégularité qui compromet à elle seule, la loyauté du scrutin et justifie l'annulation des élections.

Cass. soc. 7 oct. 2026, n°25-60145

3. NAO : les propositions de l'employeur ne valent pas engagement unilatéral

L'engagement unilatéral est un acte de l'employeur qui témoigne de sa volonté explicite d'accorder aux salariés une mesure particulière. L'employeur ne peut ensuite revenir sur cet engagement qu'en le dénonçant ou en négociant un accord collectif.

Dans cette affaire, un employeur avait émis des propositions d'augmentation de salaire lors de la négociation annuelle obligatoire et les avait retirées à l'issue de l'échec des discussions. Les syndicats ont considéré que les propositions de l'employeur constituaient un engagement unilatéral de sa part qu'il ne pouvait retirer comme il l'entendait.

La Cour de cassation déclare que l'on ne peut qualifier d'engagement unilatéral les propositions faites par l'employeur au cours des réunions de négociation mais absentes du PV de désaccord établi. D'une part, le Code du travail interdit à l'employeur d'arrêter des décisions unilatérales au cours des NAO (C. trav. art. L2242-4).

D'autre part, seuls les engagements pris à l'issue des négociations et consignés dans le PV de désaccord caractérisent la volonté explicite de l'employeur d'appliquer unilatéralement certaines mesures (C. trav. art. L2242-5).

Cass. soc. 21 oct. 2026, n°25-13708

4. Propos discriminants et haineux tenus dans une salle de pause

Au temps et au lieu du travail, les salariés ont droit au respect de leur vie privée. Ainsi, un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier en principe son licenciement (sauf exceptions).

Qu'en est-il des conversations liées à la vie professionnelle et tenues dans une salle de pause où elles risquent d'être entendues ?

La Cour de cassation a jugé que des propos discriminants et haineux ne relèvent pas de la sphère privée compte tenu qu'il s'agit d'une salle de pause sur le lieu de travail et de la gravité des propos échangés.

L'intention réelle du salarié ne doit pas être prise en compte, peu importe que les propos ne fussent pas destinés à être rendus publics. Le licenciement pour faute grave est justifié dans cette affaire.

Cass. soc. 23 septembre 2026, n° 25-14347 FD

5. La suppression d'un usage d'entreprise applicable depuis 1890

Les avantages résultant d'un usage d'entreprise, même remontant à 1890, donc applicables depuis de nombreuses années, ne sont pas contractualisés et peuvent être remis en cause soit par l'entrée en vigueur d'un accord collectif, soit par une dénonciation de l'employeur.

La procédure de dénonciation doit cependant être respectée : information préalable du CSE lorsqu'il existe, information préalable des salariés concernés et pouvant l'être, respect d'un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Pour rappel, un usage contractualisé devient un élément du contrat de travail du salarié. Il ne peut donc plus être dénoncé de manière unilatérale. L'accord préalable du salarié est nécessaire.

Cass. soc. 30 septembre 2026, n° 25-10694 D

6. Obligation de reclassement satisfaite en cas de proposition de poste conforme aux préconisations du médecin

L'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte par le médecin du travail un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette obligation de reclassement est réputée satisfaite dès lors que l'employeur a proposé un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 (inaptitude d'origine non professionnelle) ou L. 1226-12 du code du travail (inaptitude d'origine professionnelle) en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Si ces conditions sont remplies, l'employeur bénéficie d'une présomption qui lui permet de prononcer le licenciement pour inaptitude du salarié qui aura refusé cette proposition. Il n'a notamment pas à démontrer qu'il y avait d'autres solutions de reclassement.

C'est donc au salarié de saisir le juge et de démontrer devant la juridiction compétente que la proposition de reclassement n'a pas été faite loyalement.

Cass. soc. 30 septembre 2026, n° 25-17448 FD

swile

LE MEILLEUR DE LA VIE PRO. PAROLE DE SALARIÉS.

★ Trustpilot



Trustscore **4.8** | +8000 avis



Découvrez
notre offre



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.