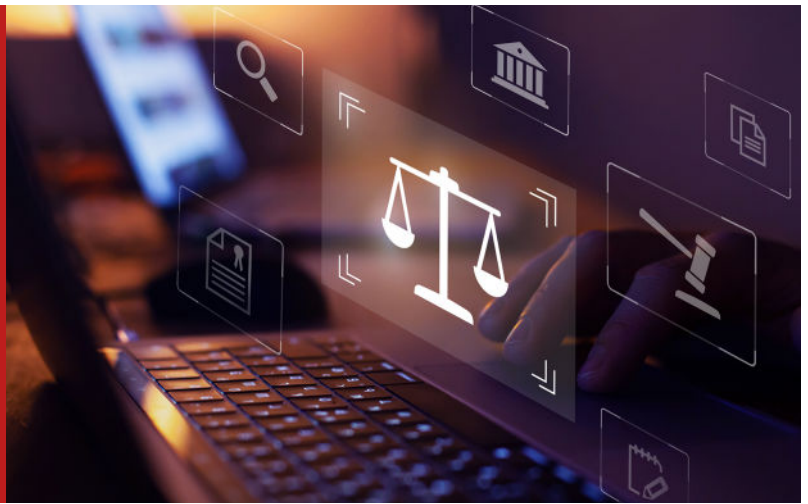




Veille juridique du 25 septembre au 9 octobre 2026

1. Vote électronique : la nécessité de mettre à disposition des salariés les moyens nécessaires pour voter

Quand l'employeur recourt au vote électronique dans le cadre d'élections, il se doit de respecter les principes généraux du droit électoral.

Dans cette affaire, le principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote était remis en cause. En effet, même si l'employeur avait mis à disposition des électeurs des postes informatiques, ils n'étaient pas accessibles pendant toute la durée du scrutin. De plus, la note relative à l'organisation et au déroulement des élections ainsi que la notice de vote ne contenaient aucune information relative aux moyens techniques mis à disposition des salariés.

Dans ces conditions, la Cour de cassation a considéré que l'employeur n'avait pas respecté le principe d'égalité face à l'exercice du droit de vote et que l'élection devait être annulée. Il était nécessaire de s'assurer que les salariés pouvaient participer aux votes, notamment pour ceux qui ne disposaient pas d'un accès à internet.

Cass. soc. 9 sept. 2026, n°25-16272

2. Licenciement économique : l'obligation de reclassement n'est pas forcément satisfaite après une seule proposition

Un licenciement économique ne peut intervenir que si le reclassement du salarié ne peut être opéré sur les emplois disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises d'un même groupe (c. trav. art. L1233-4).

Le refus du seul poste proposé ne permet pas à l'employeur de considérer son obligation de reclassement remplie. Si le salarié soutient qu'il existait d'autres postes susceptibles de lui convenir, le juge doit vérifier la réalité de ces possibilités de reclassement avant de décider si l'employeur a sérieusement et loyalement accompli son obligation.

Cass. soc. 11 sept. 2026, n°24-21242

3. CSSCT : l'employeur peut refuser d'organiser une réunion extraordinaire si le sujet ne relève pas de la compétence de la commission

Mise à part l'organisation des réunions périodiques du CSE, l'employeur doit organiser des réunions extraordinaires du CSE dans certaines circonstances et à la demande motivée de deux élus, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail (c. trav. art. L2315-27).

Dans cet arrêt, l'employeur avait refusé d'organiser une réunion extraordinaire de la CSSCT à la demande d'élus puisqu'il estimait que l'ordre du jour proposé ne relevait pas des compétences de la CSSCT (recrutements, fonctionnement de la semaine de 4 jours, moments de « convivialité équipe »).

La Cour de cassation lui a donné gain de cause en précisant que l'employeur est tenu d'organiser une réunion de la CSSCT si :

- Deux élus formulent une demande,
- Cette demande est motivée,
- Elle porte sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Cass. soc. 23 sept. 2026, n°25-13914

4. Convocation du suppléant en cas de consultation du CSE sur le licenciement pour inaptitude du salarié

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel il appartient. Cette proposition doit être précédée de l'information/consultation du CSE. (c. trav. art, L. 1226-10)

La Cour de cassation précise que l'employeur doit convoquer les titulaires aux CSE mais également les suppléants en cas d'absence des titulaires.

S'il ne le fait pas, la consultation du CSE sera considérée comme irrégulière et le licenciement du salarié pour inaptitude et impossibilité de recherche de reclassement pourra être considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 9 septembre 2026, n° 25-10985 FB

5. Rappel des règles applicables : fermeture de l'entreprise et congés payés imposés

L'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, fermer l'entreprise pour tout ou partie des congés payés. La fermeture devra cependant respecter les règles relatives à l'organisation des congés payés (période de congés, délai d'information, etc.).

Lorsque le salarié a acquis suffisamment de congés payés pour couvrir la fermeture, l'employeur pourra imposer des congés payés et le salarié percevra ses indemnités de congés payés.

Si la fermeture s'étend au-delà de la durée des congés payés légaux (5 semaines), l'employeur doit verser aux

salariés concernés, pour chacun des jours supplémentaires, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés (c. trav. art, L. 3141-31).

Toutefois, si le salarié n'a pas acquis assez de congés payés (ex : nouvelle embauche) pour couvrir la période de fermeture de l'entreprise qui n'excède pas la durée légale des congés payés, l'employeur n'a pas l'obligation légale de rémunérer ces jours excédentaires. Le salarié peut potentiellement obtenir une « aide pour congés non payés » auprès de France Travail.

Mais quid de l'obligation essentielle pour l'employeur de fournir au salarié le travail convenu ?
À titre complémentaire, il n'est pas possible d'imposer au salarié un congé par anticipation.

Rép. Goulet n° 09555 et Bitz n° 09612, JO 24 septembre 2026, Sén. Quest. 4665

6. Potentielle pérennisation en 2027 des dispositifs de monétisation des jours de RTT et d'exonération de la PPV

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2027, déposé à l'Assemblée nationale le 1^{er} octobre 2026, prévoit de pérenniser deux dispositifs pour 2027 :

- Le dispositif permettant aux salariés, avec l'accord de l'employeur, de racheter tout ou partie de leurs journées et demi-journées de repos acquises au titre, soit d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine quelle qu'en soit la base juridique, soit d'un accord de RTT antérieur à la loi du 20 août 2008 avec une réduction de cotisations salariales, une déduction forfaitaire de cotisations patronales et une exonération d'impôt sur le revenu.
- Le régime social et fiscal attaché aux primes de partage de la valeur « PPV ».
C'est-à-dire une exonération des cotisations sociales, de CSG/CRDS dans certaines limites. Toutefois, l'exonération d'impôt sur le revenu n'a pas été réintroduite dans le projet.

Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2027.

Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous :
des performances durables, un cadre
fiscal attractif et des outils simples pour
vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**