

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !

SOMMAIRE

- 1er mai : nouveau cadre juridique pour la fête du travail ? p.3
- Le passeport prévention : un nouvel outil pour les formations SST p.5
- Un point sur la sinistralité d'origine professionnelle en France p.7
- Un regard favorable sur le dialogue social p.9
- Brèves p.11



Un peu d'optimisme quant au regard porté sur le dialogue social en entreprise ne fait pas de mal !

Le 1er trimestre a été chaotique, sur le plan politique interne comme international. Les tensions du quotidien se sont accrues pour les travailleurs, avec la hausse du coût de l'essence. Pourtant, nous ouvrons cette newsletter sur une note d'optimisme. Deux études posent en effet un regard positif et encourageant sur le dialogue social en entreprise, que nous défendons depuis près de 30 ans.

En effet, bien que le contexte social soit particulièrement tendu, nous pouvons nous réjouir des résultats de ces études, que nous vous présenterons dans ce numéro, qui démontrent que :

- Les salariés sont plus confiants envers leurs représentants syndicaux, et
- Les jeunes sont prêts à se mobiliser, ce qui est une bonne nouvelle en cette année électorale pour de nombreuses entreprises où la relève suscitait des inquiétudes.

Par ailleurs, nous vous proposons un dossier SSCT avec un éclairage sur le passeport prévention, nouvel outil qui se déploie enfin cette année pour le suivi de vos formations relatives à la santé et à la sécurité au travail et le rôle du CSE face à ce passeport. Nous aborderons aussi la sinistralité d'origine professionnelle en France dans le cadre de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril dernier.

Nous ferons également un focus sur le cadre juridique du travail du 1er mai que les syndicats ont combattus et dont les prérogatives ont été ajournées d'un an.

Enfin, plusieurs brèves relatives à la confidentialité des sites des syndicats, au droit à la déconnexion en arrêt maladie, à l'impossibilité pour les représentants de l'employeur d'être élus au CSE et à la prorogation des mandats expirés.

Nous espérons que ces sujets vous intéresseront et renforceront vos connaissances. Nous restons à votre disposition pour vous accompagner sur tous les aspects de votre mandat !


Notre cabinet, grâce à ses différents pôles au service des élus et à son expérience, demeure à votre écoute pour vous aider et vous apporter toutes les compétences nécessaires. Nous avons toujours à cœur de vous encourager à être des élus plus efficaces et opérationnels et vous rappelons aussi dans cette newsletter quelques moyens d'action.

Enfin, n'oubliez pas qu'un élu formé est un meilleur élu et n'hésitez pas à vous rapprocher de notre service formation pour toute question.

Bonne lecture,

Elodie SCÉMAMA BENHARROUS
Expert-comptable Associée





1er Mai Fête du travail

1er mai : nouveau cadre juridique pour la Fête des travailleuses et des travailleurs ?

Une proposition de loi visant à autoriser certains salariés à travailler le 1er mai devait être examinée à l'Assemblée nationale le 10 avril dernier. Après avoir suscité de vifs débats entre partisans d'une souplesse du droit du travail et défenseurs de garanties collectives à fortes valeurs symboliques, le gouvernement a choisi de reculer.

1947

Seul jour férié
obligatoirement chômé
depuis cette date

1,4 M

de salariés concernés par
la proposition de loi

13 avril

Date du recul du
gouvernement après
réunion syndicale

Un jour férié au statut juridique unique et à forte portée symbolique

Ancré dans le droit français depuis 1947, le 1er mai est le seul jour obligatoirement chômé, qui garantit un maintien intégral de la rémunération. Il s'agit d'une disposition d'ordre public absolu : il n'est pas possible d'y déroger, que ce soit par accord collectif ou sur volontariat du salarié. Certains secteurs, qui ne peuvent interrompre leur activité peuvent toutefois y faire exception (transports, santé, hôtellerie, certaines industries et lieux culturels).

?

LE SAVIEZ-VOUS ?

Ce statut unique ne peut se détacher de la portée symbolique qui caractérise ce jour férié. Aujourd'hui dénommée Journée internationale des Travailleurs, le 1er mai tire son origine de l'appel des syndicats ouvriers américains à revendiquer la journée de 8 heures en 1884. Le choix du 1er mai n'est pas anodin, car il marque le début de l'année comptable des entreprises, qui correspondait à l'époque au temps des renouvellements (ou non) des contrats ouvriers.

Ce que prévoyait la proposition de loi

L'an dernier, **22 boulangeries ont été verbalisées pour avoir fait travailler leurs salariés un 1er mai**. Si les propriétaires de magasins sont autorisés à ouvrir et travailler un 1er mai, ce n'est pas le cas de leurs salariés.

Cette situation faisant aujourd'hui débat, la proposition de loi, votée au Sénat cherchait à étendre le champ des salariés autorisés à travailler ce jour-là. Etaient concernés par ce projet de loi :

les salariés des commerces de bouche de proximité (boulangeries, boucheries...)

les salariés des activités répondant à un usage traditionnel propre au 1er mai (fleuristes)

les salariés d'établissements exerçant « une activité culturelle »

Le ministère du Travail estime qu'il s'agirait d'**environ 1,4 million de salariés**.

CONDITIONS PRÉVUES PAR LE TEXTE

Le travail devait reposer sur un principe de rémunération double et de volontariat, le salarié faisant ainsi le choix de travailler, accord écrit à l'appui. Son refus ne pouvant constituer une faute ou un motif de licenciement.

Les syndicats vents debout, ont dénoncé une régression sociale

Face à cette proposition de loi, les organisations syndicales ont affiché une opposition unanime, dénonçant une atteinte à plus d'un siècle d'histoire sociale.

Ce jour étant l'héritage de hautes luttes du mouvement ouvrier, son statut de jour chômé obligatoire en est l'expression la plus directe. Ainsi, toute évolution même partielle et sectorielle de la législation, est appréhendée en tenant compte de cette dimension.

Concernant le texte en lui-même, **l'argument du volontariat a été vivement critiqué** en raison du lien de subordination caractérisant la relation de travail: en pratique, la pression implicite dans certains environnements professionnels peut rendre le volontariat assez théorique.

De même concernant le principe de double rémunération. Le maintien de salaire le 1er mai étant déjà acquis de plein droit, toute prestation de travail ce jour-là, ouvrirait nécessairement droit à une rémunération supplémentaire. **L'argument économique du « double paiement » constituait en ce sens une contrepartie minimale et obligatoire.**

Ces débats se sont soldés à l'issue d'une réunion avec les organisations syndicales lundi 13 avril, sur un recul du gouvernement sur la proposition de loi. Le ministre du Travail a ainsi renoncé à convoquer la commission mixte paritaire, une procédure qui aurait permis de faire passer le texte en force pour une mise en application avant le 1er mai 2026. Pour l'heure, le sujet n'est pas abandonné, la proposition de loi est mise sur pause, et le sujet renvoyé aux branches professionnelles qui souhaiteront négocier.

Ce que cela change pour les élus de CSE

STATU QUO 2026

Le 1er mai reste obligatoirement chômé. Aucun changement immédiat pour vos salariés.

SURVEILLER LES BRANCHES

Certains secteurs pourraient ouvrir des négociations. Suivez les évolutions et veillez au volontariat réel.

PORTÉE SYMBOLIQUE

Le statut unique du 1er mai dans le droit du travail français n'est pas remis en cause, pour l'instant.

La remise sur la table de ce sujet au niveau des branches mérite une vigilance accrue des élus.

Nos équipes vous accompagnent dans le suivi des négociations de branche et la défense des intérêts des salariés. Contactez-nous.



Le passeport prévention : un nouvel outil pour le suivi des formations SST

Créé par la loi du 2 août 2021, le passeport prévention se déploie enfin en 2026. Depuis le 16 mars 2026 les employeurs doivent s'emparer de l'outil, qui sera déployé progressivement, créant ainsi de nouvelles obligations et de nouveaux leviers pour les élus CSE.

Qu'est-ce que le passeport prévention ?

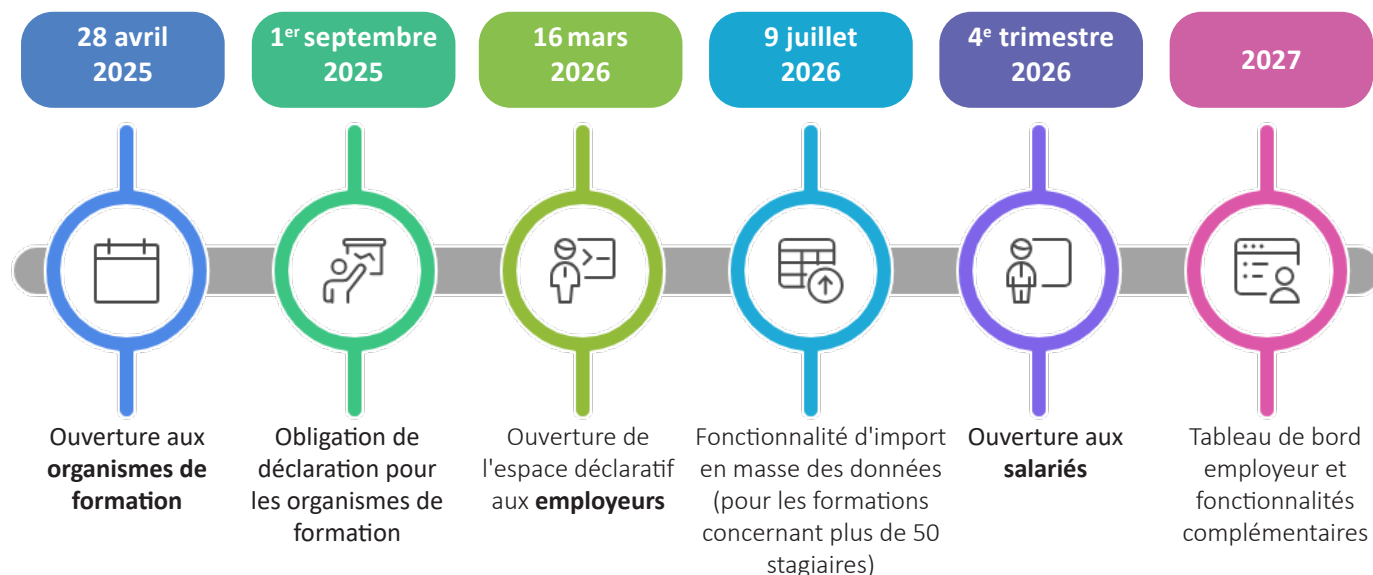
C'est un **espace numérique sécurisé**, intégré au portail Mon Compte Formation, qui centralise l'ensemble des **formations et certifications** obtenues par les salariés en matière de santé et sécurité au travail (SST) tout au long de la vie professionnelle.

Le passeport concerne **l'ensemble des travailleurs** du secteur privé et du secteur public : salariés en CDI, CDD, intérimaires, apprentis, stagiaires et demandeurs d'emploi.

Conçu dans le sillage de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, ce dispositif poursuit un objectif clair : **améliorer la traçabilité des compétences SST** au sein des entreprises, **mettre fin aux lacunes de suivi et renforcer la culture de prévention**. Car le constat de départ est sans appel : en 2024, 549 614 accidents du travail ont été recensés, dont 764 mortels, et les maladies professionnelles ne cessent d'augmenter (+6,7 % en un an selon le rapport 2024 de l'Assurance Maladie).

Calendrier de déploiement : où en est-on ?

Après plusieurs reports d'application, le calendrier de déploiement est désormais stabilisé :



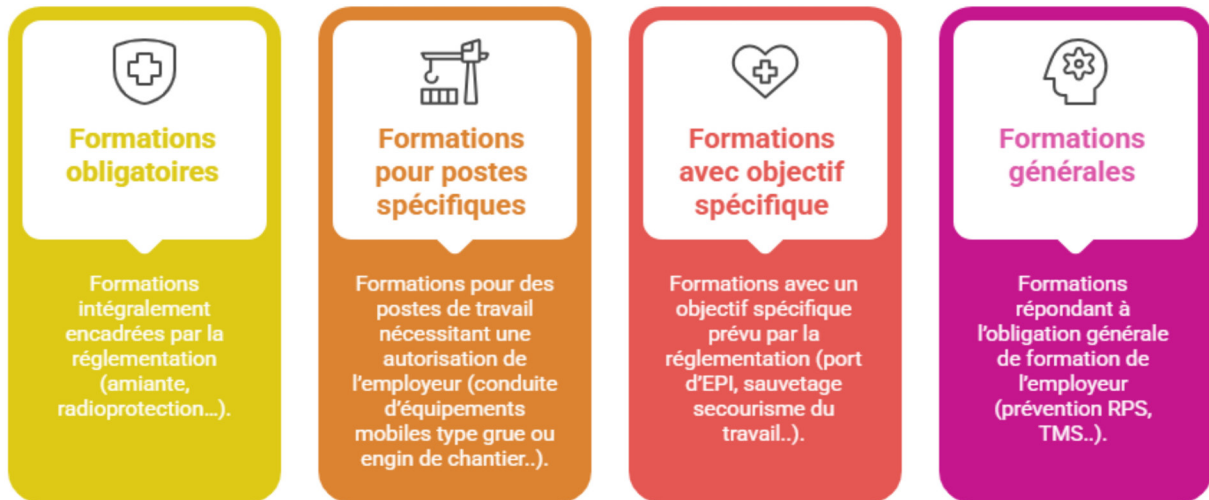
Quelles formations sont concernées ?

Pour être inscrite dans le passeport prévention, une formation doit répondre à trois conditions cumulatives :

- concerner la **santé et la sécurité au travail** ;
- donner lieu à la délivrance d'une **attestation, d'un certificat ou d'un diplôme** ;
- permettre d'acquérir des **compétences transférables** d'un poste ou d'une entreprise à l'autre.

INFOS SSCT

Le décret n° 2025-748 du 1er août 2025 précise les modalités de déclaration et classe les formations en quatre catégories :



Point d'attention : Certaines formations sont expressément **exclues** du champ d'application, notamment les formations dispensées aux formateurs eux-mêmes, et pour les élus, **les formations SSCT des membres du CSE**.

Les obligations des employeurs : ce qu'il faut savoir

Depuis l'ouverture de leur espace le **16 mars 2026**, les employeurs ont l'**obligation de déclarer** dans le passeport, **les formations SST éligibles** dispensées en interne à leurs salariés. Ils peuvent également vérifier les formations déjà déclarées pour leur compte par les organismes de formation.

Un délai transitoire est prévu : les employeurs disposent de **6 mois suivant la fin du trimestre** au cours duquel la formation a été dispensée, pour procéder à la déclaration. La date limite de déclaration pour les formations réalisées depuis l'ouverture de l'espace est donc fixée au **30 septembre 2026**.

⚠ En cas de non-respect, la sanction pénale pourra atteindre jusqu'à 10 000 € par salarié non déclaré.

Le rôle du CSE face au passeport prévention

Si le passeport prévention ne crée pas directement de nouvelles attributions formelles pour le CSE, il constitue néanmoins un outil de suivi précieux.

Dans le cadre de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CSE a tout intérêt à :

- **S'assurer que l'employeur remplit ses obligations de déclaration** dans les délais impartis.
- **Suivre les formations SST dans l'entreprise** : le passeport, une fois pleinement déployé, permettra d'objectiver les données sur les formations suivies, les renouvellements à venir et les éventuelles lacunes par poste ou secteur.
- **Intégrer ce sujet dans la consultation sur la politique sociale**, qui couvre précisément les conditions de travail, la sécurité et la formation professionnelle. C'est le cadre naturel pour interroger l'employeur sur sa stratégie de déploiement de la formation et ses actions de prévention.
- **Anticiper l'ouverture aux salariés au 4e trimestre 2026** : les élus peuvent dès maintenant informer les salariés de ce nouvel outil et des droits qui en découleront, notamment la possibilité de valoriser leurs compétences SST tout au long de leur carrière.

Besoin d'accompagnement ? La mise en place du passeport prévention s'inscrit dans le cadre plus large des obligations de prévention de votre employeur.

Nos experts peuvent vous accompagner dans l'analyse de la politique de formation SST de votre entreprise, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Contactez-nous pour en savoir plus.



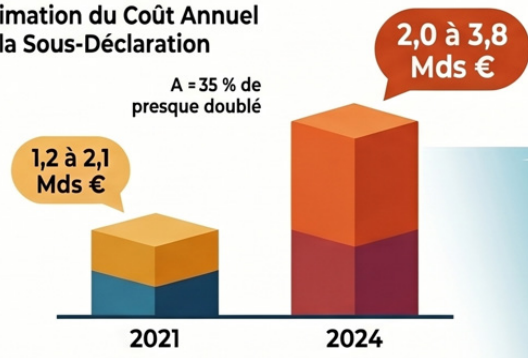
Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail : faire le point sur la sinistralité d'origine professionnelle en France

En France, la santé et la sécurité des salariés demeurent une préoccupation centrale pour la sécurité sociale et les spécialistes des questions de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).

Le 30 juin 2024, la commission AT-MP de la sécurité sociale a publié un rapport intitulé « Estimation du coût réel, pour la branche maladie, de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles ». Remis au Parlement et au Gouvernement, ce document actualise en 2024 l'analyse du phénomène de sous-déclaration des AT-MP, dont la commission a la charge depuis 2002.

S'appuyant sur les conclusions de la commission, le Rapport d'évaluation des politiques de la sécurité sociale (REPS) 2025 estime le coût de la sous-déclaration des AT-MP entre **2 et 3,8 milliards € en 2024** contre **1,2 à 2,1 milliards € en 2021**.

Estimation du Coût Annuel de la Sous-Déclaration



Les pathologies concernées par l'évaluation 2024 :

Cancers professionnels
Cancers causés par l'exposition à des substances dangereuses au travail.

Dermatoses
Affections cutanées causées par des irritants ou des allergènes.

Troubles musculosquelettiques (TMS)
Blessures ou troubles affectant les muscles, les tendons, les ligaments et les nerfs.

Surdité
Perte de l'audition, qui peut être causée par le bruit ou le vieillissement.

Asthme
Maladie chronique des voies respiratoires qui provoque une inflammation et un rétrécissement.

Pathologies liées à l'amiante
Asbestoses et plaques pleurales causées par l'inhalation de fibres d'amiante.

BPCO
Maladie pulmonaire progressive qui rend la respiration difficile.

Accidents du travail
Blessures ou maladies survenant lors de l'exécution du travail.

Pour la première fois en 2024, **les risques psychosociaux sont intégrés dans l'évaluation de la sous-déclaration des AT-MP** à travers la notion de **souffrance psychique en lien avec le travail (SPLT)**. **Le coût de la sous-déclaration de ces pathologies est estimé entre 100 millions et 700 millions € en 2024.**

Ces données s'appuient sur la hausse des cas de souffrance psychique reconnus par la branche AT-MP et « des données épidémiologiques jugées suffisamment robustes ».

La sous-déclaration des AT-MP est due à plusieurs facteurs identifiés dans le rapport de la commission :

- Les professionnels de santé n'envisagent pas toujours **l'origine professionnelle des pathologies**, en particulier lorsqu'elles sont plurifactorielles, comme les cancers, ou à période de longue latence ;
- Certains travailleurs méconnaissent leurs droits à une **reconnaissance du caractère professionnel de leur pathologie et à une indemnisation compensatoire** ;
- **Certaines entreprises cherchent à décourager la déclaration des sinistres**, afin de limiter le montant de leurs cotisations AT-MP ou de préserver leur image ;
- **Un nombre important d'entreprises ne dispose pas de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, pourtant obligatoire et indispensable à la traçabilité des risques.

Des recommandations peu suivies

Les recommandations de la commission AT-MP ne sont pas toujours mises en œuvre d'après ses propres observations : « La présente commission [2024] constate que la plupart des recommandations faites par la commission précédente en 2021 n'ont pas ou peu été mises en œuvre ». Ces recommandations portent notamment sur :

- **le renforcement de la formation des professionnels de santé aux enjeux des AT-MP,**
- **le développement des liens entre médecin traitant et médecin du travail,**
- **l'amélioration de la traçabilité des risques professionnels,**
- **une meilleure information des travailleurs sur les dispositifs de reconnaissance et d'indemnisation.**

La santé au travail s'impose ainsi plus que jamais comme un enjeu prioritaire de la prévention en entreprise. Cette réalité est d'autant plus préoccupante qu'un article de la cellule d'investigation de Radio France, publié le 16 juillet 2025, révèle que **cinq adolescents entre 15 et 17 ans, en stage, ont perdu la vie au travail cette même année, victimes d'accidents professionnels liés à des chutes d'objets, des objets en mouvement et des collisions avec des engins.**

Pour les organisations syndicales, la disparition des CHSCT et le transfert de leurs missions au CSE sont perçus comme un recul du dialogue social sur les sujets SSCT et plus précisément sur le suivi des AT-MP et l'analyse des facteurs organisationnels contribuant à la sinistralité en entreprise.

Le CSE dispose néanmoins de leviers d'action concrets, notamment l'enquête AT-MP (L. 2312-13 C. trav.) et le recours à l'expertise pour Risque Grave (L. 2312-94 C. trav.). Pour en savoir plus sur vos moyens d'action, nous vous invitons à vous rapprocher de votre expert habilité.

Groupe Legrand se tient à vos côtés pour vous accompagner dans l'exercice de vos attributions en matière de SSCT.





Un regard favorable sur le dialogue social

Malgré un contexte social bouleversé ces dernières années par divers événements (ordonnances travail, crise sanitaire, réforme des retraites...) la confiance dans le dialogue social semble renforcée. Deux études récentes convergent vers ce même constat encourageant.

Des salariés plus confiants envers leurs représentants

51 %

des salariés font confiance à leurs représentants vs 46 % il y a 6 ans

73 %

des 18-35 ans jugent le dialogue social efficace +6 pts vs an dernier

77 %

écart à poste égal des jeunes souhaitent voter aux élections professionnelles

Selon une étude sur la perception des instances représentatives du personnel, publiée en janvier 2026 par la DARES, **51 % des salariés du secteur privé** estiment que les représentants du personnel traduisent bien leurs aspirations, contre 46 % six ans plus tôt.

En parallèle, le baromètre « Réalités du dialogue social » (publié en février 2026) indique que 73 % des jeunes actifs (18-35 ans) pensent que le dialogue social fonctionne bien dans leur entreprise, un pourcentage en hausse de 6 points par rapport à l'année précédente.

Les perceptions négatives reculent :

32 % en 2017 → 29 % en 2023 : pensent que les syndicats font passer leurs propres intérêts avant ceux des salariés

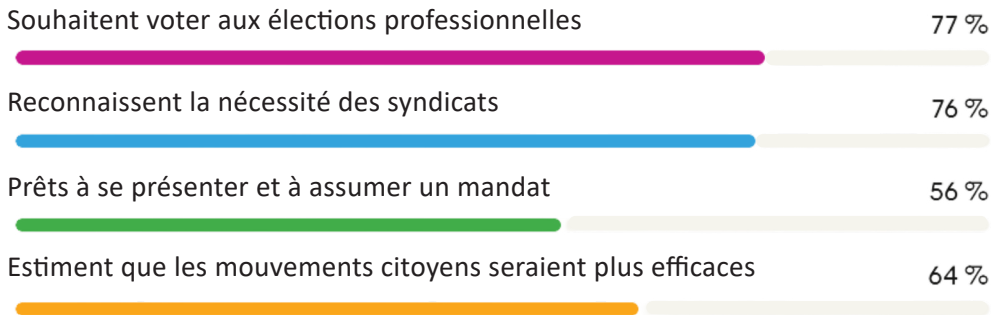
18 % en 2017 → 15 % en 2023 : identifient les syndicats comme une gêne pour l'activité de l'entreprise

Les cadres portent un regard légèrement plus positif que la moyenne sur la représentation du personnel considéré comme un levier d'influence sur les décisions, même s'ils sont davantage confiants dans leur capacité à se défendre seuls.

Aussi, plus la taille de l'entreprise est élevée, plus la représentation syndicale est jugée favorablement. En effet, dans les grandes structures, les salariés qui se déclarent être en capacité de défendre directement leurs intérêts sont moins nombreux (31% dans les établissements de plus de 500 salariés contre 48% dans les entreprises de 11 à 49 salariés).

Une jeunesse prête à se mobiliser

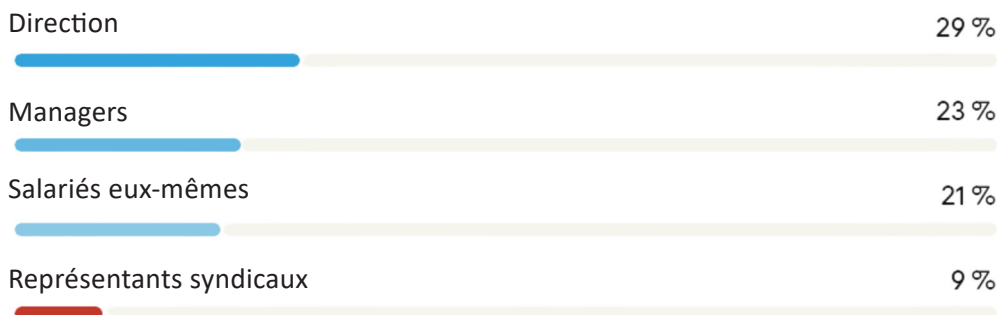
Selon le baromètre qui interroge les jeunes actifs, les 18-35 ans ne seraient pas indifférents au dialogue social, bien au contraire, pour les CSE qui peinent parfois à renouveler leurs rangs, il s'agit d'un signal prometteur :



Cette volonté peut en revanche être freinée par un manque de connaissances sur les droits des salariés (pour 34 % des répondants), la crainte de conséquences négatives sur la carrière professionnelle (27%), et le manque de temps (27%).

C'est une génération qu'il reste encore à convaincre : si 76 % reconnaissent la nécessité des syndicats, **64 % estiment que les mouvements citoyens seraient plus efficaces** pour obtenir de nouveaux droits.

En matière de confiance au quotidien :



L'étude de la DARES apporte un éclairage complémentaire sur ce point : les salariés les plus jeunes sont plus sceptiques que la moyenne sur l'importance des syndicats et se sentent davantage capables de défendre leurs propres intérêts. En termes d'attentes, ils considèrent la quête de sens et le télétravail comme étant les principaux sujets à prendre en compte. Face à la multiplication des modes de communication en entreprise, la surinformation et l'instantanéité de l'accès à l'information éveille chez eux une inquiétude croissante.

Vos moyens d'action

La proximité reste le premier critère de légitimité. Les salariés font davantage confiance aux représentants qu'ils voient agir concrètement sur le terrain, sur des problématiques qui les touchent au quotidien.

La visibilité auprès des jeunes est un enjeu stratégique. Cette génération est prête à s'engager, mais elle attend des preuves d'utilité avant d'accorder sa confiance. Une communication claire et régulière et des actions tangibles, sont autant de leviers à activer.

La taille de l'entreprise conditionne les attentes. Dans les grands groupes, l'importance de la représentation des salariés est reconnue dans un contexte où les relations avec la direction sont perçues comme plus distantes. Dans les structures intermédiaires, avec un CSE actif et visible, la marge de progression reste la plus importante.

Ainsi, un CSE bien formé, réellement ancré dans les préoccupations des salariés, et convenablement outillé dans les négociations ne peut que mobiliser l'adhésion des salariés !

Publication d'un avis du CSE sur le site d'un syndicat : attention à la confidentialité

Dans cette affaire, un syndicat avait publié sur son site internet un article reprenant un avis du comité social et économique central (CSEC) relatif à la situation économique et financière de l'entreprise.

La Cour de cassation rappelle que **la liberté d'expression syndicale n'est pas absolue**.

Tout d'abord, la Cour considère que **l'obligation de confidentialité s'impose y compris sans mention expresse** sur l'avis ou le procès verbal. Elle confirme ainsi une conception extensive de la confidentialité, celle-ci pouvant découler des **documents source** (rapport d'expert, documents BDESE, rapports du commissaire aux comptes).

Ensuite, elle estime que la publication comporte des informations sensibles, stratégiques et confidentielles relatives à la situation économique et financière de l'entreprise et que cette divulgation porte atteinte à ses intérêts légitimes dans un contexte concurrentiel.

Enfin, la Cour précise que les **procès-verbaux des réunions** du CSE, dont fait partie intégrante **l'avis du CSE**, n'ont vocation à être communiqués qu'à l'intérieur de l'entreprise. Leur publication sur un site accessible au public sort du cadre prévu par la loi.

Pour toutes ces raisons, la Cour de cassation en déduit que la diffusion litigieuse constitue un trouble manifestement illicite, justifiant une mesure de retrait sous astreinte.

Cass. soc. 1-4-2026 no 24-19.613 F-D, I. c/ Sté Manpower France

Droit à la déconnexion et arrêt maladie : précisions apportées par la Cour de cassation

Dans un arrêt du 25 mars 2026, la Cour de cassation précise les limites de la responsabilité de l'employeur en matière de droit à la déconnexion pendant un arrêt de travail pour maladie.

Durant l'arrêt maladie, le contrat de travail est suspendu et l'employeur ne doit ni solliciter ni tolérer le maintien d'une collaboration professionnelle avec le salarié, sous peine de manquer à son obligation de sécurité.

Toutefois, **le fait que le salarié se connecte à son poste de travail, réponde à des notifications automatiques ou effectue des actions ponctuelles ne suffit pas, à lui seul, à caractériser un manquement de l'employeur**.

En l'espèce, aucun élément ne démontrait que le salarié était dans l'obligation de traiter immédiatement les courriels reçus. Le salarié avait fait le choix d'y répondre en se connectant spontanément à son poste informatique professionnel.

Cass. soc. 25-3-2026 no 24-21.098 FS-D

Des salariés représentant l'employeur devant les IRP restent inéligibles au CSE

L'article L. 2314 19 du Code du travail exclut de l'éligibilité les salariés qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent, à l'égard de celles-ci, des prérogatives relevant du chef d'entreprise. Dans un arrêt du 18 mars 2026, la Cour de cassation confirme une interprétation large de cette règle, en cohérence avec sa jurisprudence antérieure.

L'affaire concernait La Poste, dont les anciennes instances (CHSCT, comités techniques...) ont été remplacées par les CSE. Deux salariées, l'une présidant habituellement le CHSCT et l'autre remplaçant régulièrement le président du comité technique local, avaient été élues au CSE. **La Cour valide leur inéligibilité : au jour du scrutin, elles représentaient l'employeur devant des IRP exerçant encore une partie des attributions du CSE, peu important que ces instances aient un périmètre différent de celui du CSE pour lequel elles se présentaient.**

Cette décision, bien que rendue dans le contexte particulier de La Poste, semble de portée générale. Ainsi, sont notamment susceptibles d'être inéligibles : les présidents de CSSCT, les représentants de l'employeur dans des IRP locales ou dans des négociations obligatoires, dès lors que cette représentation est effective au moment du premier tour. Toutefois, la Cour de cassation devra encore préciser l'application de ces principes à certaines instances dont les modalités résulteraient d'accords collectifs, comme par exemple, les représentants de proximité.

(Cass. soc., 18-03-2026, n° 25 14.195 F B)

Impossible de proroger un mandat déjà expiré

Dans un arrêt du 18 mars 2026, la Cour de cassation rappelle le caractère d'ordre public de la durée des mandats et exclut la validité de toute prorogation tardive.

L'affaire concerne la première mise en place du CSE en 2018. Les mandats des élus CE et DP expirent le 24 juin et les élections du CSE sont prévues en octobre. Mais l'employeur décide de proroger les mandats qu'en août. Une ancienne déléguée du personnel, licenciée en 2019 sans autorisation administrative, soutient être encore protégée en raison de cette prorogation. La cour d'appel lui donne raison, estimant que l'employeur ne pouvait se prévaloir de sa propre négligence.

La Cour de cassation censure cette analyse : **le mandat peut être prorogé uniquement s'il est encore en cours à la date de la prorogation**. Peu importe que les instances aient continué de fonctionner, que l'inspection du travail ait été informée ou n'ait émis aucune réserve. **La prorogation décidée après échéance du mandat est dépourvue d'effet, de même que le report de la durée de la protection afférente.**

Selon la doctrine, cette solution fondée sur le caractère impératif de la durée des mandats, est transposable à l'ensemble des hypothèses de prorogation : accords unanimes de prorogation ou prorogation en cas de transfert d'entreprise. Dans tous les cas, **la prorogation doit intervenir avant l'échéance du mandat, faute de quoi elle est impossible.**

Cass. soc. 18-3-2026 no 24-16.192 FS-B, Union des mutuelles de France Mont-Blanc c/ R.



Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles de compétences



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT



f in