

**Actualités législatives et réglementaires**► **Sécurité sociale**

La loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025, de financement de la sécurité sociale pour 2026 (rectificatif), est parue au JO du 23 mai.

► **SMIC**

L'arrêté du 22 mai 2026, relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au JO du 26.

► **Loi de simplification**

La loi n°2026-403 du 26 mai 2026 de simplification de la vie économique est parue au JO du 27. La décision n°2026-903 DC du Conseil constitutionnel du 21 mai 2026 est également parue à ce JO. Elle modifie le code du travail.

► **Contrats d'apprentissage**

Le décret n°2026-411 du 28 mai 2026, portant dérogation temporaire au délai mentionné au II de l'article D. 6332-78-1 du code du travail, est paru au JO du 29.

Jurisprudence► **Harcèlement - Preuve**

Il résulte de l'article L 1153-1, 1°, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2022-401 du 21 mars 2022, que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs salariés, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux.

Doit donc être cassé, l'arrêt qui déboute la salariée de ses demandes en dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement aux motifs que n'est pas établie la matérialité d'au moins un fait précis et circonstancié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à l'encontre de celle-ci, alors qu'il résultait de ses constatations qu'au regard des propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste adressés ou adoptés de manière répétée par le supérieur hiérarchique devant la salariée et ses collègues, cette dernière avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements (Cass. soc., 28-5-26, n°24-22754).

► **Représentant de section syndicale
Protection - Point de départ**

L'article L 2411-3, applicable au représentant de section syndicale, dispose que le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Selon l'article L 2142-1-1, alinéa 3, le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.

Il en résulte qu'une cour d'appel retient à bon droit que le mandat d'un représentant de section syndicale, dont la rupture conventionnelle a été annulée et qui a été réintégré dans l'entreprise, a expiré lors des premières élections professionnelles suivant sa désignation, de sorte que le délai de protection supplémentaire part à compter de cette date et non pas à compter de sa réintégration (Cass. soc., 28-5-26, n°24-19041).

► **Entreprise - Etablissement - CSE
Crédit d'heures**

Il résulte des articles L 2315-7 et R 2314-1 que, dans une entreprise de plus de cinquante salariés divisée en établissements distincts, le nombre d'heures de délégation des membres du comité social et économique d'établissement s'apprécie en fonction de l'effectif de l'établissement (Cass. soc., 28-5-26, n°24-17361).

► **Journaliste - Mandat de membre élu du CSE
RS au CSE**

En l'absence de toute disposition légale particulière au titre I « Journalistes professionnels » en excluant l'application, les dispositions des articles L 2314-2 et L 2314-19 leur sont applicables, y compris lorsqu'ils sont rémunérés à la pige. Il en résulte qu'un journaliste rémunéré à la pige ne peut cumuler un mandat de membre élu au comité social et économique d'une entreprise et un mandat de représentant syndical au comité social et économique d'une autre entreprise (Cass. soc., 28-5-26, n°24-16560).

► **CSE - Pouvoirs - CSSCT
Représentants de proximité**

Sauf dans les cas énumérés à l'article L 2314-33, le CSE n'a pas le pouvoir de remplacer les membres de la CSSCT et les représentants de proximité en cours de mandat (Cass. soc., 28-5-26, n°24-22914).

► **CSE - CSEC - Révocation**

Le mandat du délégué au comité social et économique central cesse à l'expiration de sa durée légale prévue à l'article L 2316-10 ou en cas de cessation du mandat d'élu à la délégation du personnel du comité social et économique d'établissement. Aucune disposition légale ou réglementaire n'ouvre de faculté de révocation aux membres du comité social et économique d'établissement s'agissant de ses représentants au comité social et économique central (Cass. soc., 28-5-26, n°24-14344).

► **Accord collectif - Action en nullité**

Il résulte des dispositions de l'article L 2262-14 et de l'article 15 de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, que les dispositions de cet article s'appliquent à tout accord collectif conclu postérieurement au 27 septembre 2017, date de publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017, peu important qu'il reprenne dans son contenu des dispositions antérieurement négociées.

Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui déclare recevable l'action en nullité d'un accord conclu le 13 septembre 2019, engagée dans le délai de deux mois courant à compter de la notification ou de la publication de cet accord, peu important que certaines clauses de celui-ci soient la reprise d'un dispositif conventionnel issu d'un accord conclu le 10 décembre 2014 antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017 précitée (Cass. soc., 28-5-26, n°24-19849).

► **APC - Champ d'application - Contrat de travail
Substitution limitée - Licenciement**

Il résulte des articles L 2254-1 et L 2254-2 que l'effet substitutif aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail d'un accord de performance collective ne s'applique qu'à ses dispositions tendant à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, à aménager la rémunération au sens de l'article L 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L 2253-1 ou à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, en sorte que le licenciement du salarié qui refuse l'application à son contrat de travail d'un accord de performance collective comportant des dispositions étrangères à ces objets et modifiant son contrat de travail, est sans cause réelle et sérieuse.

Doivent en conséquence être censurés les arrêts qui déboutent les salariés, licenciés pour avoir refusé l'application à leur contrat de travail d'un accord de performance collective, de leur demande en dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors que les dispositions de l'accord litigieux, relatives aux obligations de résidence, de non-concurrence et à la clause de licenciement en cas de perte d'habilitation, qui modifiaient le contrat de travail des salariés, étaient étrangères aux objets visés par l'article L 2254-2 (Cass. soc., 28-5-26, n°24-19461).

► **APC - Clauses étrangères - Défaut de nullité**

Il résulte des articles L 2221-1, L 2221-2, L 2254-1 et L 2254-2 que, si l'effet substitutif aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail d'un accord collectif de performance ne s'applique qu'à ses dispositions tendant à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, à aménager la rémunération au sens de l'article L 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L 2253-1 ou à déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, la seule présence, dans cet accord collectif, de clauses étrangères à ces objets n'entraîne la nullité, ni de l'acte lui-même, ni des dites clauses (Cass. soc., 28-5-26, n°24-19575).

► **Mobilité interne - Droit européen
Consultation des IRP**

Les termes de l'article L 2242-23, alors en vigueur, selon lesquels, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, leur licenciement repose sur un motif économique et est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel, ont pour objet de dispenser l'employeur de l'obligation de consulter les institutions représentatives du personnel selon la procédure applicable aux licenciements collectifs, excluant ainsi l'application des dispositions des articles L 1233-28 à L 1233-33 du code du travail relatifs à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Il en découle que ces dispositions ne permettent pas une interprétation conforme à la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs qui prévoit que l'employeur est tenu de procéder en temps utiles à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord, en cas de licenciements pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, sur une période de trente jours, au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs.

En outre, les dispositions des articles 1 et 2 de la directive 98/59, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ne peuvent permettre, dans un litige entre particuliers, d'écarter l'application de cette disposition de droit national contraire.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui retient que les deux salariés ayant été licenciés, concomitamment avec neuf autres salariés, pour motif économique en application de l'article L 2242-23, ne pouvaient prétendre au paiement de dommages et intérêts pour licenciement nul et pour non-respect de l'obligation de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 28-5-26, n°22-21562).

► Licenciement - Faute grave - Délai

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Ne correspond pas à ce délai la convocation du salarié 1 mois après que l'employeur a eu connaissance des faits reprochés (Cass. soc., 13-5-26, n°24-22440).

► Salarié protégé - APC - Autorisation administrative

Si, dans le cadre d'une demande d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail à la suite d'un refus de la modification du contrat de travail d'un salarié protégé résultant d'un APC, l'inspecteur doit apprécier ce motif au regard de la conformité de l'APC et de sa justification, il ne lui appartient pas de contrôler les conditions dans lesquelles l'APC a été négocié (CE 13-5-26, n°499434).

► Travail temporaire - DUERP

Aucune obligation d'informer le CSE de l'entreprise de travail temporaire sur les risques accidentogènes de certaines entreprises n'est imposée.

Cependant, l'article 22 de l'accord de branche du 3 mars 2017 (relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la branche du travail temporaire) précise que l'entreprise de travail temporaire a l'obligation d'informer chaque année le comité social et économique, lorsque celui-ci en fait la demande, sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées (Cass. soc., 13-5-26, n°25-10127).

FOCUS

La dénonciation d'un accord collectif par un syndicat non signataire (Affaire gagnée par FO)

Dans un arrêt soumis à publicité, la Cour de cassation répond pour la première fois à la question de savoir si une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif peut le dénoncer si elle a recueilli la majorité des suffrages lors des dernières élections professionnelles.

La question est importante puisque, depuis 2008 et la loi sur la représentativité, un syndicat peut acquérir ou perdre sa représentativité lors de chaque élection professionnelle, c'est-à-dire tous les 4 ans.

Dans cette affaire, portée par FO, un avenant à l'accord d'entreprise de 2001 - signé par la CFDT et la CFTC - avait été renégocié et signé par la seule CFDT en 2018, la CFTC ayant perdu sa représentativité.

Le syndicat FO, devenu majoritaire lors des dernières élections professionnelles saisit le tribunal judiciaire (ex-TGI) en annulation de cet accord de 2018, puis fait une demande additionnelle tendant à dire que la dénonciation de l'accord de 2001 était parfaite et avait pris effet au 13 mai 2021.

Le tribunal judiciaire rejette la demande de FO au motif que l'accord en question bénéficiait encore de la signature d'un syndicat représentatif.

Sur appel de FO, la cour considère, quant à elle, que seul un syndicat signataire peut dénoncer l'accord en question.

En effet, pour elle, l'alinéa 4 de l'article L 2261-10 se situe dans la partie « dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés ». Cela signifie que 2 conditions doivent être remplies : d'une part, il est nécessaire d'être signataire de l'accord pour pouvoir le dénoncer, et d'autre part, il faut que tous les syndicats signataires le dénoncent.

Cette solution ne peut s'entendre dans la mesure où aucune assurance que tous les signataires demeurent représentatifs au fil du temps.

FO forme un pourvoi en cassation et la Haute cour lui donne raison.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel :

« Il résulte du dernier alinéa de l'article L 2261-10, issu de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, éclairé par les travaux parlementaires, qu'une organisation syndicale de salariés, même non signataire d'un accord collectif, peut le dénoncer dès lors qu'elle a obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et qu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord a perdu la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord. Violent ce texte la cour d'appel qui déboute un syndicat de ses demandes relatives à la dénonciation d'un accord collectif, alors qu'il résultait de ses constatations que l'un des syndicats signataires avait perdu sa qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de l'accord collectif et que le syndicat demandeur était devenu le syndicat représentatif majoritaire à l'issue des dernières élections professionnelles » (Cass. soc., 28-5-26, n°24-17311).

Comme elle le précisait déjà dans son rapport annuel de 2017 « cette jurisprudence (Cass. soc. 21-9-17, n°15-25531, à propos de la révision des accords collectifs) (...) fait prévaloir le principe démocratique sur le principe contractuel. »

Cet arrêt, bien que gagné par FO, démontre une nouvelle fois les limites de la loi sur la représentativité...