

# AURORE

JURISPRUDENTIELLE

MARS 2026



# SOMMAIRE

---

## EDITO

Présentation du contenu de la revue *Aurore jurisprudentielle* et des actualités du mois de mars 2026 ..... p.4

## I. Relations individuelles de travail

### **Licenciement du salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : mode d'emploi**

Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22.852

Géraud Mégret, Gazette du Palais, n° 8, 10 mars 2026 ..... p.7

### **L'abondement « sanction » au CPF au titre des manquements aux entretiens professionnels**

Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-12.972, FS-B

Sébastien Ranc, Bulletin Joly travail N° 3 - 2 mars 2026 .....p.10

### **Succession de stages : le risque de requalification en contrat de travail**

Cass. soc., 7 janv. 2026, n° 24-12.244, F-B

Marie Lafargue Bulletin Joly travail N° 3 - 2 mars 2026 .....p.13

### **Application d'un accord de performance collective à un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours : de la préservation du droit au refus**

Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-10.512, FS-B

Steven Rioche, La Semaine Juridique Social, N° 12, 24 mars 2026, 1096.....p.16

## II. Relations collectives de travail

### **Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, plan de mobilité employeur et expertise du CSE : un droit d'information sous conditions**

Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733

Claire Morin, Gazette du Palais, n° 8, 10 mars 2026 ..... p.19

### **Principe de faveur et écoulement du temps**

Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22.016, FS-B

Arnaud Lucchini, Bulletin Joly Travail n°3 - 2 mars 2026 ..... p. 23

### **Pas de protection pour les salariés désignés selon des modalités conventionnelles contra legem**

Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-17.480

Jean-Yves Kerbourc'h, La Semaine Juridique Social n° 11, 17 mars 2026, 1091 ..... p.27

### **Statut protecteur : le représentant syndical au comité de groupe est couvert !**

Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, FS-B

François Duquesne, La Semaine Juridique Social n° 9-10, 3 mars 2026, 1078.....p.31

# SOMMAIRE

---

## III. Droit de la protection sociale

### **Catégories objectives en PSC : distinguer les « classifications professionnelles » et « sous-catégories » conventionnelles**

Cass. 2e civ., 16 oct. 2025, n° 23-16.569, F-B

Xavier Aumeran, Bulletin Joly Travail n°3 - 2 mars 2026 ..... p.37

### **Que répare la rente d'accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur alors que la victime est bénéficiaire d'une pension de retraite ?**

Cass. 2e civ., 8 janv. 2026, n° 23-17.321, F-B

Cass. 2e civ., 8 janv. 2026, n° 23-21.011

Dominique Asquinazi-Bailleux, Bulletin Joly Travail n°3 - 2 mars 2026 ..... p.40

### **L'irrégularité de l'avis de la commission médicale de recours amiable ne conduit pas à l'inopposabilité de la décision de la caisse**

Cass. 2e civ., 29 janv. 2026, n° 23-19.638, F-B

Dominique Asquinazi-Bailleux, Bulletin Joly Travail n°3 - 2 mars 2026 ..... p.43

### **Portabilité et liquidation judiciaire : une nouvelle pierre à l'édifice !**

Cass. 2e civ., 22 janv. 2026, n° 23-23.043

Thomas Gérard et Doriane Mérigard, La Semaine Juridique Social n° 11, 17 mars 2026, 1092 ..... p.45



La commission presse de la promotion 2025/2026 du Master Droit social a le plaisir de vous présenter un nouveau numéro de sa revue jurisprudentielle *Aurore Jurisprudentielle*. Dans cette édition, nous revenons sur les principales actualités jurisprudentielles du mois de mars 2026.

En matière de relations individuelles de travail, dans un arrêt commenté dans la Gazette du Palais du 10 mars 2026 par Géraud Mégret, la Cour de cassation, par une décision du 21 janvier 2026, apporte des précisions sur les manquements pouvant être invoqués par l'employeur pour licencier un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La Haute juridiction rappelle que durant la période de suspension du contrat, l'employeur ne peut en principe reprocher au salarié que des manquements à l'obligation de loyauté pour justifier une rupture pour faute grave. Toutefois, elle précise que cette limitation ne fait pas obstacle à ce que l'employeur se prévale de manquements aux obligations contractuelles commis avant la suspension du contrat de travail. L'arrêt clarifie ainsi l'articulation entre la protection du salarié pendant la suspension du contrat et la possibilité pour l'employeur de sanctionner des comportements fautifs antérieurs.

Dans un arrêt commenté dans le Bulletin Joly Travail publié le 02 mars 2026 par Sébastien Ranc, il est énoncé que l'employeur a une obligation d'assurer l'employabilité des salariés, notamment via des entretiens professionnels réguliers. En cas de manquement, un abondement du CPF (3 000 €) est possible dans les entreprises de plus de 50 salariés, mais seulement si deux conditions sont réunies : absence d'entretiens et absence de formation non obligatoire. La Cour de cassation confirme ce caractère cumulatif. Par ailleurs, l'absence d'entretien peut aussi donner lieu à une indemnisation distincte si un préjudice est prouvé.

Dans un arrêt commenté dans le Bulletin Joly Travail publié le 02 mars 2026 par Marie Lafargue, la Cour de cassation rappelle qu'un stage ne peut pas servir à occuper un poste permanent dans l'entreprise, sinon il peut être requalifié en contrat de travail. En l'espèce, un étudiant avait réalisé plusieurs stages successifs dans la même entreprise, dépassant la durée maximale de six mois et sans respecter le délai de carence. Ces éléments peuvent révéler un recours abusif aux stages et justifier leur requalification en contrat de travail.

Dans un arrêt rendu le 21 janvier 2026 et commenté dans la Semaine Juridique Social par Steven Rioche, la Cour de cassation rappelle que le forfait en jours a une nature contractuelle, notamment pour la fixation du nombre de jours travaillés. Ainsi, toute augmentation de ce nombre constitue une modification du contrat de travail. Même en présence d'un accord de performance collective, cette modification ne peut pas s'imposer automatiquement et suppose une information individuelle du salarié avec un droit de refus. En cas de refus, le salarié peut être licencié pour un motif spécifique, propre à ce type d'accord.



En matière de relations collectives de travail, dans un arrêt commenté dans la Gazette du Palais du 10 mars 2026, la Cour de cassation, par une décision du 14 janvier 2026, précise les conditions dans lesquelles le comité social et économique et son expert peuvent obtenir la communication du plan de mobilité employeur dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. La Cour juge que le plan de mobilité, en raison de ses implications sur l'organisation du travail et la mobilité des salariés, relève bien du champ de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Toutefois, elle précise que le droit d'accès de l'expert à ce document demeure limité lorsque l'élaboration d'un tel plan n'est pas encore obligatoire ou lorsqu'il n'existe pas formellement. La décision met ainsi en lumière la recherche d'un équilibre entre l'effectivité du droit à l'information du CSE et la protection des intérêts de l'employeur.

Dans un arrêt du 21 janvier 2026, commenté par Arnaud Lucchini dans le Bulletin Joly Travail du 2 mars 2026, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur le principe de faveur. Elle fige les effets de la convention dans le temps, en la lisant selon le droit existant au moment de sa conclusion, ce qui réduit la portée évolutive du principe de faveur.

Dans un commentaire publié dans la Semaine Juridique Social, Jean-Yves Kerbourc'h analyse un arrêt en date du 14 janvier 2026 selon lequel un salarié désigné représentant du personnel selon des modalités prévues par un accord collectif mais contraires aux règles d'ordre public ne peut pas bénéficier du statut de salarié protégé. La décision rappelle que les institutions représentatives créées par accord doivent non seulement être de même nature que celles prévues par la loi, mais aussi respecter strictement leur régime juridique. À défaut, le mandat ainsi créé ne confère aucune protection particulière contre le licenciement.

Dans l'arrêt commenté dans la Semaine Juridique Social par François Duquesne du 14 janvier 2026, la Cour de cassation reconnaît que le représentant syndical au comité de groupe, même créé par accord collectif, bénéficie du statut protecteur contre le licenciement. Cet arrêt affirme que l'absence de prévision dans le Code du travail n'empêche pas cette protection si l'institution est de même nature que celles prévues par la loi. Ainsi, le critère essentiel est l'identité de mission et de périmètre avec les institutions légales, notamment le comité social et économique. En revanche, la protection est exclue si l'accord collectif crée une instance nouvelle qui modifie la structure de la représentation du personnel. Enfin, la décision étend le champ du statut protecteur tout en posant une limite fondée sur le respect de l'organisation légale de la représentation.

En matière de protection sociale, dans un arrêt du 16 octobre 2025, commenté par Xavier Aumeran dans le Bulletin Joly Travail du 2 mars 2026, la Cour de cassation limite le critère n°3 aux premiers niveaux de classifications, toutes les subdivisions internes relevant du critère n°4 et devant être justifiées. Elle met fin au débat né en 2014 et sécurise l'interprétation des catégories objectives en PSC.

Dans deux arrêts du 8 janvier 2026, commentés par Dominique Asquinazi-Bailleux dans le Bulletin Joly Travail du 2 mars 2026, la Cour de cassation précise qu'une victime déjà à la retraite au moment de la déclaration de sa maladie professionnelle peut cumuler sa rente majorée avec l'indemnisation de ses préjudices personnels en cas de faute inexcusable. La Haute juridiction affirme que l'absence de préjudice économique réel (perte de revenus ou incidence professionnelle) n'autorise pas pour autant l'imputation de la rente sur d'autres postes, comme le déficit fonctionnel permanent ou les souffrances physiques et morales.

Dans un arrêt du 29 janvier 2026, commenté par Dominique Asquinazi-Bailleux dans le Bulletin Joly Travail du 2 mars 2026, la Cour de cassation juge que l'irrégularité de la procédure devant la commission médicale de recours amiable (CMRA) n'entraîne pas l'inopposabilité de la décision de la caisse à l'égard de l'employeur. La Haute juridiction considère que la CMRA n'a pas de caractère juridictionnel et que l'employeur conserve la possibilité de contester le taux d'incapacité permanente devant le juge.

Dans un commentaire publié dans la Semaine Juridique Social, Thomas Gérard et Doriane Mérigard analysent l'arrêt du 22 janvier 2026 qui précise les conditions de résiliation d'un contrat collectif de prévoyance lorsque l'employeur est placé en liquidation judiciaire. La Cour de cassation juge que la résiliation du contrat par l'assureur n'est opposable que si elle est notifiée au liquidateur judiciaire. À défaut, les garanties demeurent en vigueur et les salariés licenciés continuent de bénéficier de la portabilité. La décision rappelle ainsi que le respect du formalisme propre aux procédures collectives conditionne la fin du maintien des garanties.



## **Licenciement du salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : mode d'emploi.**

*Gazette du Palais, N° 8 - 10 mars 2026*

Par Géraud Mégret, publié le 10 mars 2026

**Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22852, F-B (cassation partielle CA Versailles, 24 oct. 2024)**

**La Cour de cassation, aux termes du présent arrêt du 21 janvier 2026, clarifie sa jurisprudence sur le licenciement du salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle juge en effet que si, pendant la période de suspension du contrat, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté, cela ne lui interdit pas de se prévaloir de tout manquement aux obligations issues du contrat de travail, antérieur à cette suspension.**

1. De quels manquements l'employeur qui souhaite licencier un salarié dont le contrat a été suspendu à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle peut-il se prévaloir ? C'est la question tranchée par la Cour de cassation dans l'arrêt rapporté, rendu le 21 janvier 2026 par sa chambre social [1].

2. Dans cette affaire, un salarié placé en arrêt maladie s'est vu notifier son licenciement pour faute grave tirée de faits commis avant la suspension du contrat de travail. L'employeur lui reprochait en effet d'avoir exercé une activité professionnelle en violation d'une clause d'exclusivité, ainsi que l'utilisation des outils de l'entreprise et la communication à un tiers de documents de l'entreprise.

La cour d'appel dont l'arrêt a été déféré à la censure de la Cour de cassation a dit le licenciement fondé sur une faute grave et a débouté le salarié de ses prétentions. Ce dernier reprochait notamment à la cour de s'être fondée sur des faits commis antérieurement à la suspension du contrat de travail, alors que, selon lui, seul un manquement à l'obligation de loyauté commis pendant cette suspension était de nature à justifier son licenciement pour faute grave. Le pourvoi est, sur ce point [2], rejeté.

3. Faisant application de l'article L. 1226-9 du Code du travail, la Cour de cassation retient en effet que « si, pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté, cela ne lui interdit pas de se prévaloir de tout manquement aux obligations issues du contrat de travail antérieurs à cette suspension ». La cour d'appel pouvait donc, pour retenir l'existence d'une faute grave, se fonder sur la violation de la clause d'exclusivité avec les moyens de l'entreprise et sur le manquement du salarié à son obligation de discrétion. La solution, pédagogique, est bienvenue.

Le salarié dont le contrat est suspendu ne peut jamais être licencié en raison de son état de santé. Une telle mesure serait discriminatoire. Lorsque la suspension du contrat de travail est consécutive à un arrêt de travail ou une maladie professionnelle [3], le Code du travail autorise toutefois le licenciement en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat.

4. Dans l'hypothèse du licenciement prononcé pour une faute grave, la Cour de cassation semblait admettre qu'il puisse reposer sur des faits antérieurs à la suspension [4]. Un attendu de principe de la Cour avait toutefois jeté le trouble. La chambre sociale avait en effet retenu que « pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié des manquements à l'obligation de loyauté » [5]. Cet arrêt rendu en 2019 a pu être interprété comme signifiant que seul un manquement à la déloyauté pouvait caractériser une faute grave. Et certaines décisions rendues ultérieurement par la haute juridiction ont semblé s'engager dans cette voie [6].

Mais l'attendu précité de la Cour de cassation pouvait aussi signifier que si la faute grave devait s'entendre comme un manquement à l'obligation de loyauté pour les faits commis pendant la suspension du contrat, rien n'interdisait à l'employeur de se prévaloir d'autres manquements commis antérieurement [7]. Là encore, certains arrêts semblaient plaider en ce sens [8]. L'arrêt commenté procède à une clarification en opérant une distinction claire entre les faits commis pendant la période de suspension – qui ne peuvent être qualifiés de fautes graves que s'ils procèdent d'un manquement à l'obligation de loyauté – et ceux commis antérieurement, qui peuvent procéder de tout manquement aux obligations nées du contrat de travail. Les choses sont donc claires, ce dont les praticiens ne pourront que se féliciter.

5. L'arrêt n'en appelle pas moins quelques remarques.

S'agissant de faits commis antérieurement à la suspension du contrat de travail, la décision doit être approuvée. Les doutes nés de l'attendu précité issu de l'arrêt de 2019 de la Cour de cassation, n'avaient, selon nous, pas lieu d'être. En effet, cet arrêt, comme ceux qui l'ont suivi, ont été rendus dans des hypothèses dans lesquelles les faits invoqués par l'employeur avaient été commis pendant la suspension du contrat de travail.

Il était contestable de prétendre en tirer un quelconque argument pour des faits commis antérieurement.

Or, concernant ces faits-là, on peine à comprendre ce qui aurait pu justifier de priver l'employeur de s'en prévaloir au soutien de la qualification de faute grave par cela seul qu'ils ne procéderaient pas d'un manquement à une obligation de loyauté. L'article L. 1226-9 du Code du travail n'opère aucune distinction de cet ordre. Une telle solution aurait conduit à faire produire à la suspension du contrat de travail un effet d'amnistie inopportun [9]. La Cour de cassation livre donc une interprétation du texte conforme à sa lettre et qui est justifiée.

6. Dans cette perspective, le carcan jurisprudentiel qui réduit la faute grave du salarié au seul manquement à l'obligation de loyauté pendant la période de suspension du contrat de travail peut sembler logique. En effet, pendant cette période, les obligations principales du contrat sont suspendues, de sorte que leur inexécution ne peut venir au soutien de la qualification de faute de grave. Au contraire, l'obligation de loyauté demeure, même pendant la suspension [10], de sorte que la faute grave peut trouver son siège dans sa violation. On s'autorisera toutefois à remarquer que d'autres obligations accessoires demeurent pendant la suspension (non-concurrence, confidentialité, etc.), dont la violation pourrait, elle aussi, justifier la qualification de faute grave.

Est-il vraiment justifié, dans ces conditions, de réduire la faute grave, pendant la suspension du contrat de travail, à la seule déloyauté ? Il est permis d'en douter.

[1] Dalloz Actualités, 4 février 2026, obs. L. Malfettes.

[2] L'arrêt est néanmoins censuré sur un autre moyen fondé sur le harcèlement dont aurait été victime le salarié, qui ne sera pas commenté.

[3] Lorsque la suspension n'est pas liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, le licenciement peut parfaitement être prononcé pour un motif sans lien avec l'arrêt de travail. V., rappelant ces principes : Rep. trav. Dalloz, vo Maladie et inaptitude médicale, n° 74, B. Géniaut.

[4] Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-10.158, D.

[5] Cass. soc., 20 févr. 2019, n° 17-18.912 : Dr. soc. 2019, p. 363, obs. J. Mouly ; JCP S 2019, 1141, note D. Jacotot – V. également, Cass. soc., 28 févr. 2024, n° 22-19.156, D. – Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 23-13.056, D.

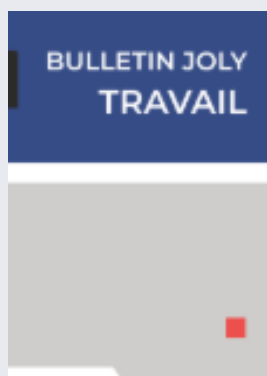
[6] V. notamment Cass. soc., 3 févr. 2021, n° 18-25.129, D.

[7] En ce sens, Rep. trav. Dalloz, vo « Contrat de travail à durée indéterminée : rupture – licenciement – droit commun, 2025, n° 493, A. Fabre.

[8] V. notamment Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-17.964, D.

[9] S. Tournaux, « Le second souffle de l'obligation de loyauté dans les relations de travail », RJS 10/21, p. 761.

[10] P. Lokiec, *Droit du travail*, 4e éd., 2025, PUF, n° 503.



## **L'abondement « sanction » au CPF au titre des manquements aux entretiens professionnels**

*Bulletin Joly Travail, mars 2026, n° BJT205q9*

Par Sébastien Ranc, publié le 02 mars 2026

**Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-12.972, FS-B**

La processualisation de l'obligation d'employabilité. En vertu de l'article L. 6321-1 du Code du travail, « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi (...). Il peut [leur] proposer des formations ». Cette obligation d'employabilité a été créée par la jurisprudence sur le fondement de la bonne foi contractuelle. Elle a ensuite été codifiée, puis renforcée par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui a institué un entretien professionnel tous les deux ans et un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans. Pour rappel, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a rallongé la périodicité de l'entretien professionnel à quatre ans et l'état des lieux à huit ans.

Il faut bien distinguer les entretiens d'évaluation professionnelle des entretiens d'évolution professionnelle qui, même s'ils peuvent être menés concomitamment, possèdent des finalités différentes. S'agissant des derniers, l'idée est de s'assurer que l'employeur respecte bien son obligation d'employabilité en instaurant des entretiens à intervalles réguliers. Cette processualisation de l'obligation d'employabilité vise à la rendre plus effective. En pratique, « seulement 52 % des salariés en ont bénéficié en 2017-2018 », étant précisé que « l'accès aux entretiens professionnels est inégalitaire : il croît avec la taille de l'entreprise et la hiérarchie professionnelle ». On est donc encore loin de la généralisation des entretiens professionnels dans toutes les entreprises, surtout les plus petites.

L'abondement « sanction » ou « correctif » au compte personnel de formation (CPF). Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le dispositif possède une sanction originale : « Il ne s'agit pas en effet d'une indemnisation dont le salarié peut user à sa guise, comme il en va des indemnités de licenciement, ni même d'un versement au Trésor comme il en va du mauvais usage des fonds traditionnels de la formation professionnelle. Il s'agit en effet "d'un abondement correctif" au compte personnel de formation qui permettra au salarié de bénéficier de ressources supplémentaires pour maintenir son employabilité grâce à une formation qu'il aura choisie lui-même. À défaut de se former, il en perdra le bénéfice. En d'autres termes, la loi lui confie des ressources supplémentaires en vue du maintien de sa propre employabilité en raison de la défaillance de son employeur ». Pour la première fois, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu à se prononcer sur cet abondement dans un arrêt du 21 janvier 2026. En l'espèce, un salarié avait été engagé en qualité d'agent de pistes aéroportuaires. Il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution de son contrat de travail, notamment au titre d'un abondement de son CPF.

L'abondement « sanction » doublement conditionné. Dans un premier long attendu, la Cour de cassation rappelle le contenu de l'article L. 6315-1 du Code du travail relatif à l'entretien professionnel. Dans un deuxième attendu, elle reprend ensuite l'article L. 6223-13, dans sa version en vigueur au moment des faits, en vertu duquel : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien [procédant à l'état des lieux de son parcours professionnel], des entretiens [biannuels] et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte [personnel de formation] dans des conditions définies par décret en Conseil d'État ». Précisons que l'article R. 6323-3 fixe à 3 000 € le montant de l'abondement. Les formations issues de l'article L. 6321-2, auxquelles il est renvoyé, sont celles qui « conditionne[nt] l'exercice d'une activité ou d'une fonction ». Autrement dit, il s'agit de formations obligatoires telles que par exemple les habilitations délivrées en matière d'aviation civile. En l'espèce, le salarié n'avait bénéficié que d'un seul entretien professionnel en six ans, plus précisément entre l'entrée en vigueur de la loi et sa saisine de la juridiction prud'homale. Dans cet intervalle de temps, deux formations lui avaient en revanche été dispensées dont l'une lui avait permis d'accéder aux fonctions de chef d'équipe et ne conditionnait pas l'exercice de son activité.

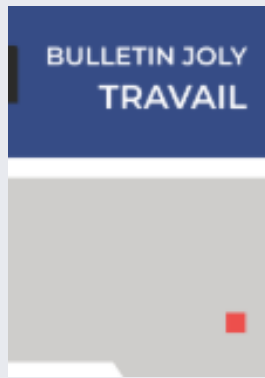
In fine, la Cour de cassation a décidé que « la cour d'appel, ayant constaté qu'au cours de la période de six ans suivant l'entrée en vigueur de la loi, le salarié avait suivi au moins une formation ne relevant pas des dispositions de l'article L. 6321-2 du Code du travail, a exactement retenu que les deux conditions cumulatives pour prétendre au bénéfice d'un abondement de son compte personnel de formation n'étaient pas satisfaites, de sorte que le salarié ne pouvait prétendre à cet abondement ». Deux conditions cumulatives doivent donc être remplies pour que le salarié puisse bénéficier de l'abondement « sanction » au CPF : 1) un manquement à l'obligation d'organiser les entretiens professionnels ; 2) n'avoir bénéficié d'aucune formation autre qu'obligatoire. Cette double condition doit être approuvée pour au moins deux raisons. D'une part, elle est conforme à l'intention du législateur pour qui « l'entretien professionnel [permet] de vérifier que l'employeur respecte ses obligations en matière de formation ».

Dit autrement, si l'employeur a d'ores et déjà rempli son obligation d'employabilité en proposant des formations au salarié, les entretiens professionnels perdent une partie de leur raison d'être et non a priori plus à être sanctionnés. D'autre part, l'utilisation de l'adverbe « et » au sein de l'article L. 6223-13 du Code du travail laissait peu de place au doute sur le fait que l'abondement « correctif » soit doublement conditionné. Le ministère en charge du Travail s'était d'ailleurs prononcé en ce sens.

Réparation complémentaire ? Une question qui n'a pas été posée à la Cour de cassation reste en suspens. L'absence d'entretien professionnel conduit-elle en elle-même à réparation ? En l'espèce, le salarié aurait-il pu obtenir une indemnisation distincte de sa demande d'abondement au CPF pour le seul fait de ne pas avoir bénéficié d'entretien professionnel ? Selon nous, oui. D'une part, le législateur n'a aucunement prévu que si l'employeur a proposé des formations facultatives et, par conséquent, a rempli son obligation d'employabilité, cela le dispense d'organiser des entretiens professionnels. D'autre part, si préjudices distincts il y a, rien n'empêche d'obtenir des réparations différentes. On sait depuis longtemps que le manquement de l'employeur à son obligation d'employabilité cause un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail et qu'il ne s'agit plus d'un préjudice nécessairement causé.

En allant plus loin, des juges du fond ont distingué le préjudice découlant du fait de ne pas avoir bénéficié de formation et le préjudice résultant de l'absence d'entretien professionnel. Alors que le premier avait privé le salarié « de la possibilité d'élargir son champ de compétence et de qualification », réparé à hauteur de 3 700 €, le second l'a empêché « de la possibilité de faire le point avec son responsable hiérarchique sur l'évolution des métiers et ses perspectives d'emploi dans l'entreprise, de faire un bilan de compétence et de discuter de ses besoins de formation, de lui faire connaître aussi ses droits en matière de formation », indemnisé à hauteur de 1 870 €. Il faut reconnaître que les pertes de chance (à défaut de formation ou de ne pas avoir pu réaliser un projet professionnel) invoquées par le salarié pourront parfois se recouper. Mais si le salarié parvient à démontrer qu'il a subi des pertes de chance distinctes, ces dernières doivent être réparées individuellement et intégralement.

Dernière précision : si le salarié a déjà bénéficié de l'abondement « sanction » au CPF à hauteur de 3 000 €, le juge pourra défalquer ce montant sur la réparation du préjudice découlant de l'absence d'entretien professionnel à condition qu'il s'agisse du même préjudice. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non concernées par l'abondement « correctif », le juge dispose d'un indicateur pour réparer l'absence d'entretien professionnel. À l'heure des tentatives exacerbées pour contourner le barème Macron (qui répare seulement la perte d'emploi), il y a fort à parier que les demandes de réparation au titre du manquement aux entretiens professionnels se multiplient, si ce n'est pas déjà le cas...



## Succession de stages : le risque de requalification en contrat de travail

*Bulletin Joly Travail, mars 2026, n° BJT205q7*

Par Marie Lafargue, publié le 02 mars 2026

Cass. soc., 7 janv. 2026, n° 24-12.244, F-B

### 1. Les limites du stage ou l'impossibilité de pourvoir un emploi permanent.

L'Administration rappelle que l'étudiant stagiaire ne saurait être considéré comme une « ressource à part entière de l'entreprise ». L'arrêt du 7 janvier 2026 est pourtant symptomatique des abus dans le recours au stage lesquels sont devenus courants dans certains secteurs d'activité en particulier. Dans l'affaire, un étudiant en école de commerce avait réalisé trois stages au sein d'un même organisme d'accueil, une société spécialisée dans la vente de lampes de vidéoprojecteurs sur internet, du 1er septembre au 31 décembre 2014 d'abord, puis du 2 janvier au 30 juin 2015 et enfin du 1er août 2015 au 1er janvier 2016. Les conventions de stages avaient chaque fois été conclues avec des établissements d'enseignement différents. Sollicitant la requalification de ces conventions en contrat de travail, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale. Le conseil de prud'hommes l'ayant débouté de ses demandes, il a interjeté appel du jugement.

Dans un arrêt du 6 juillet 2023, la cour d'appel de Paris rejette la demande de requalification des conventions de stage en contrat de travail. Elle soutient que les conventions sont régulières puisque la durée de chacun des stages n'a pas excédé six mois et qu'ils correspondent chacun à une année d'enseignement auprès d'établissements différents. Se livrant à une juste lecture des textes applicables, la Cour de cassation censure cette analyse. Elle rappelle en substance qu'un stagiaire ne saurait exécuter des tâches régulières correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. Dans ce cas, le stage perd en effet son objet visant à l'acquisition de compétences professionnelles et à la mise en œuvre des acquis de la formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser l'insertion professionnelle et cela justifie que la convention de stage soit requalifiée en contrat de travail.

## **2. Le dépassement de la durée maximale de six mois de stage.**

Au visa de l'article L. 124-5 du Code de l'éducation, la haute juridiction retient plus précisément que l'étudiant a réalisé deux stages dont la durée cumulée était de dix mois, auprès du même organisme d'accueil et au cours de la même année d'enseignement, entre septembre 2014 et juin 2015. La durée de ces stages dépassait donc les six mois prévus par ce texte qui, visant la durée « du ou des stages », est parfaitement clair et non équivoque. S'il était possible de contourner la limite maximale de six mois en fragmentant les conventions de stage, la disposition légale serait entièrement privée d'effet utile.

Cette durée maximale de six mois s'apprécie par année d'enseignement en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil. Or, nul besoin de rentrer ici dans les règles de calcul de la présence effective de l'intéressé, le dépassement de la limite maximale de six mois est manifeste et laisse penser que le recours au stagiaire s'est fait en substitution d'un emploi.

## **3. Le non-respect du délai de carence.**

L'autre apport de l'arrêt du 7 janvier est de retenir que le délai de carence entre deux stages a vocation à s'appliquer non seulement quand la structure accueille successivement différents stagiaires, mais également lorsqu'elle accueille le même stagiaire par le biais de conventions successives ce qui était le cas en l'espèce. Le texte disposant que « l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent », l'entreprise avait invoqué en appel que, selon les conventions de stage, le stagiaire avait effectué différentes missions successives. La Cour de cassation relève toutefois le stratagème et soutient que l'étudiant a occupé le même poste, même si l'intitulé des missions variait légèrement. Contrairement à la cour d'appel, elle juge donc que la succession des stages sans respect d'un délai de carence est illégale. Le régime juridique des stagiaires est ici inspiré de celui applicable aux contrats à durée déterminée successifs.

## **4. L'indifférence au changement d'établissement d'enseignement.**

Dans sa décision, la Cour se montre par ailleurs indifférente au fait que le stagiaire ait changé d'établissement d'enseignement pour chacune des conventions de stage conclues. Seul importe que les stages aient eu lieu au sein du même organisme d'accueil, par le même stagiaire, lors de la même année d'enseignement.

Le cas d'espèce ne dit pas si l'intéressé était en année de césure, période pendant laquelle un étudiant suspend temporairement ses études dans le but d'acquérir une expérience personnelle ou professionnelle. Il ressort seulement des faits qu'il n'avait suivi aucune formation ni en présentiel, ni à distance, auprès des deux derniers établissements dans lesquels il était inscrit. Aucun accompagnement administratif et pédagogique de l'étudiant ne semble ici établi, comme l'exige pourtant le dispositif de césure.

La décision évoque aussi la pratique de certains établissements délivrant largement des conventions de stage contre paiement de droits d'inscription pour des formations au volume horaire très faible. Malgré l'encadrement juridique, subsiste ainsi un véritable « marché » de la convention de stage.

### **5. Le contexte socio-économique.**

Si l'arrêt du 7 janvier appelle à la vigilance des entreprises et organismes qui accueillent des stagiaires afin d'éviter le recours abusif au stage, il renvoie également à la responsabilité de certains établissements d'enseignement. Les stages sont essentiels à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes, mais cette affaire rappelle aussi les difficultés d'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés et la vulnérabilité des étudiants. Pour obtenir une expérience professionnelle, certains acceptent des stages courts ou renoncent à toute gratification.

### **6. La sanction de requalification en contrat de travail.**

La solution de la Cour respecte la finalité de la législation qui vise à encadrer les stages et améliorer le statut des stagiaires. Elle renforce la lutte contre le détournement des stages par certaines structures qui les substituent à des emplois salariés afin de disposer d'une main-d'œuvre peu coûteuse.

Le recours abusif aux stages peut donc justifier une requalification des conventions en contrats de travail. Les juges apprécient notamment si le stagiaire est affecté exclusivement aux tâches normales d'un emploi dans l'entreprise ou s'il ne bénéficie d'aucune formation réelle dans un établissement d'enseignement. La durée du stage et le non-respect du délai de carence peuvent également constituer des indices de l'existence d'un contrat de travail.

Se pose néanmoins la question de l'étendue de la requalification : doit-elle concerner seulement le dernier stage ou l'ensemble des stages réalisés au cours de l'année d'enseignement ? Le non-respect du délai de carence laisse penser que les tâches exécutées correspondaient à un poste permanent et que la substitution au contrat de travail existait dès l'origine.

Il convient donc de souhaiter que les organismes qui détournent la vocation des stages soient fermement sanctionnés.



## Application d'un accord de performance collective à un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours : de la préservation du droit au refus

*La Semaine Juridique Social n° 12, 24 mars 2026, 1096*

Par Steven Rioche, publié le 24 mars 2026

**Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-10.512, FS-B**

**"Solution.** – Lorsqu'un accord de performance collective augmente le nombre de jours inclus dans une convention de forfait en jours, le salarié peut s'opposer à son application. Le nombre de jours travaillés devant être fixé dans la convention individuelle, sa modification constitue une modification du contrat de travail.

**Impact.** – Un accord de performance collective ne peut pas modifier automatiquement les conventions de forfait en jours. La procédure d'information individuelle des salariés doit être respectée. Le salarié qui s'oppose à la modification peut faire l'objet d'un licenciement pour motif spécifique.

**Faits.** – Dans une entreprise d'assurance appartenant à une unité économique et sociale, un accord collectif portant sur l'organisation de la durée du travail avait fait l'objet d'une annulation judiciaire. Afin de pallier le vide conventionnel, les partenaires sociaux ont conclu un nouvel accord sur le fondement de l'article L. 2254-2 du Code du travail relatif aux accords de performance collective. L'accord prévoyait notamment une augmentation du nombre de jours travaillés par les salariés en forfait jours, à hauteur de 211, 212 ou 213 jours par an. De plus, il garantissait aux salariés établissant le bénéfice d'engagements contractuels antérieurs sur leur durée du travail le droit de refuser la modification de leur contrat de travail résultant de son application.

Après avoir été informé par son employeur de l'existence de l'accord, un salarié soumis à un forfait de 207 jours par an avait fait part de son refus de travailler davantage. La société lui répondit qu'il ne pouvait pas se prévaloir d'un quelconque droit au refus dans la mesure où il n'était pas établi que son contrat de travail se trouvait modifié par l'accord récemment conclu. Le salarié a formé une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur. Il est débouté en première instance puis en appel.

Les juges du fond ont considéré que sa durée du travail n'avait pas de source contractuelle. Au nom de la prétendue nature conventionnelle du forfait en jours, le nouvel accord pouvait s'imposer à l'intéressé sans que l'employeur ait à obtenir l'accord de l'intéressé ou, a minima, son absence d'opposition.

Saisie d'un pourvoi par le salarié, la Cour de cassation a annulé la décision des juges du fond. Elle protège le fondement contractuel de la convention de forfait en jours et le droit au refus inhérent à tout accord de performance collective.

**La nature contractuelle du forfait en jours.** – Pour les juges du fond, la durée du travail du salarié soumis à une convention de forfait en jours n'avait pas de nature contractuelle. L'augmentation du nombre de jours travaillés résultant de l'accord de performance collective pouvait alors s'appliquer automatiquement. Un tel raisonnement méconnaissait les dispositions légales relatives aux conventions de forfait. Si l'existence d'un accord d'entreprise ou, à défaut, d'un accord de branche est un préalable indispensable à la mise en place d'un forfait en jours sur l'année, elle ne saurait suffire.

La Cour de cassation rend sa décision au visa de l'article L. 3121-55 du Code du travail qui prévoit que « la forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit ». Si le forfait en jours relève du champ conventionnel lorsqu'il s'agit de décider sa mise en œuvre dans l'entreprise, un relais contractuel est nécessaire. Le forfait suppose l'existence d'un accord collectif et la conclusion d'une convention individuelle. Les conditions sont cumulatives. À défaut, il ne peut valablement être recouru à un forfait en jours (Cass. soc., 26 mars 2008, n° 06-45.990 : JurisData n° 2008-043360 ; JCP S 2008, 1372, note F. Dumont). Un simple renvoi fait dans le contrat de travail à un accord d'entreprise ne peut tenir lieu de convention individuelle (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-17.593 : JurisData n° 2012-001257 ; JCP S 2012, 1121, note M. Morand). La nature contractuelle du forfait se traduit également par la nécessité de déterminer avec exactitude le nombre de jours travaillés dans la convention individuelle. À défaut d'une telle mention, la convention est nulle (Cass. soc., 16 nov. 2007, n° 06-40.417 – Cass. soc., 1er déc. 2009, n° 07-44.010 : JurisData n° 2009-050632).

L'employeur et le salarié doivent convenir d'un nombre exact de jours : la stipulation d'une fourchette de jours travaillés est insuffisante (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-29.141 : JurisData n° 2014-004458 ; JCP S 2014, 1227, note M. Morand). Un éventuel dépassement du nombre de jours travaillés sous la forme d'une renonciation du salarié à une partie de ses jours de repos doit faire l'objet d'un avenant à la convention de forfait (C. trav., art. L. 3121-59). Lorsque le salarié conclut une convention de forfait, il s'engage à travailler un certain nombre de jours sur l'année. Aucune augmentation de ce nombre ne peut lui être imposée, pas même lorsqu'un accord collectif est conclu sur le sujet. Il s'agit d'une modification du contrat de travail. Son traitement déroge au droit commun en présence d'un accord de performance collective.

**Le droit au refus de l'application d'un accord de performance collective.** – Institué en 2017, l'accord de performance collective permet de forcer le « verrou » contractuel.

Ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (C. trav., art. L. 2254-2, III). L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord des salariés intéressés au moyen de la conclusion d'un avenant contractuel. Les salariés disposent toutefois d'un droit au refus, à condition de l'exprimer par écrit dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur les a informés de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que de leur droit d'accepter ou refuser son application à leur contrat de travail (C. trav., art. L. 2254-2, IV). En cas de refus, le salarié peut être licencié dans un délai de 2 mois pour un motif sui generis qui constitue une cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 2254-2, V).

Dans l'arrêt commenté, l'application de l'accord de performance collective visait à augmenter le nombre de jours inclus dans le forfait. Il s'agissait donc de modifier le dispositif de forfait annuel. Dans un tel cas, l'article L. 2254-2 du Code du travail écarte l'application de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 du même code. En d'autres termes, l'augmentation du nombre de jours travaillés ne requiert par la conclusion d'un avenant à la convention individuelle de forfait. Néanmoins, contrairement à l'analyse de la cour d'appel de Paris, elle ne pouvait pas s'appliquer automatiquement.

La procédure propre aux accords de performance collective devait être respectée. Puisque la fixation du nombre de jours compris dans le forfait relève du contrat de travail, toute augmentation devait être précédée d'une information individuelle du salarié qui peut exercer son droit au refus. La modification d'une convention de forfait préexistante se moule dans le régime de l'accord de performance collective. Le salarié qui la refuse peut faire l'objet d'un licenciement pour un motif sui generis. En revanche, lorsque l'accord de performance collective tend à la mise en place du forfait en jours, le droit commun retrouve sa plénitude (C. trav., art. L. 2254-2, II, al. 7). La conclusion d'une convention individuelle est indispensable. Le salarié qui la refuse ne peut pas être licencié pour ce seul motif. La particularité de l'accord de performance collective est alors neutralisée.



## **Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, plan de mobilité employeur et expertise du CSE : un droit d'information sous conditions.**

*Gazette du Palais, N° 8 - 10 mars 2026*

Par Claire Morin, publié le 10 mars 2026

**Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 23-22.733 , FS-B (cassation partielle CA Paris, 14 sept. 2023)**

**Selon l'arrêt du 14 janvier 2026 de la Cour de cassation publié au *Bulletin*, les entreprises ne sont pas tenues d'élaborer un plan de mobilité tant que les négociations sur la mobilité domicile-travail sont en cours. Le CSE ne peut donc exiger la communication de ce plan que s'il existe et s'il est obligatoire.**

La prise en compte des enjeux environnementaux au sein de l'entreprise conduit à élargir le champ de la consultation du comité social et économique. Les questions relatives à la mobilité professionnelle et domicile-travail sont aujourd'hui intégrées, tant en droit du travail qu'en droit des transports. À ce titre, toute entreprise d'au moins 50 salariés sur un même site situé dans une agglomération de plus de 100 000 habitants doit négocier et élaborer un plan de mobilité employeur [1]. Dans ces entreprises, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte notamment sur la mobilité des salariés et les mesures favorisant l'usage de modes vertueux de transport [2].

Dans le cadre des consultations, les membres élus des CSE peuvent éprouver des difficultés à formuler des avis éclairés sur des sujets techniques. Le recours à l'expertise leur permet d'examiner les projets de l'employeur, ce qui peut susciter l'hostilité de ce dernier en raison du coût engendré, de la transmission d'informations sensibles ou encore de l'intervention d'un tiers indépendant. L'un des enjeux majeurs porte alors sur l'étendue de l'information et le type de documents devant être transmis à l'expert.

Le plan de mobilité employeur entre-t-il dans le champ de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ? Doit-il être communiqué à l'expert désigné à cette occasion dès lors qu'il n'est pas formalisé car non obligatoire au moment de cette consultation ? Telles sont les questions auxquelles répond la Cour de cassation, par le présent arrêt rendu le 14 janvier 2026 par sa chambre sociale [3], en affirmant que le plan de mobilité relève du champ de la consultation du CSE et peut, à ce titre, faire l'objet d'une demande de communication (I), tout en précisant que ce droit est limité tant qu'il n'y a aucune obligation d'élaborer ce plan (II). L'enjeu réside ainsi dans la conciliation entre effectivité de l'expertise sollicitée par le salarié et intérêts de l'employeur.

## **I – Le plan de mobilité employeur, un élément de la politique sociale de l'entreprise**

L'expert peut accéder aux informations nécessaires à sa mission (1). Le plan de mobilité employeur doit dès lors lui être communiqué car il concerne l'organisation du travail et la mobilité des salariés, sujets relevant de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (2).

### **1. Le droit d'accès de l'expert aux informations pertinentes pour l'analyse de la politique sociale de l'entreprise.**

Lorsqu'un expert est désigné pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sa mission porte sur les données utiles à la compréhension de la situation de l'entreprise. Il peut accéder aux informations figurant dans la base de données, sociales et environnementales, comme à celles dont dispose le commissaire aux comptes, sans être cantonné à ces seuls contenus. L'expert juge seul de l'utilité des informations sollicitées dans le cadre légal de sa mission [4] et n'est pas limité par le caractère confidentiel ou sensible des documents [5], étant soumis à des obligations de secret et de discrétion [6]. Par exemple, pour un projet de création de poste, il peut exiger la liste des salariés volontaires afin de vérifier le volontariat et la faisabilité du projet [7].

La Cour de cassation adopte en général une approche large de la nature des informations communicables. Au-delà des données sociales et économiques, l'expert peut consulter la comptabilité prévisionnelle et analytique [8], les déclarations sociales nominatives [9], les études sur les charges de personnel [10], etc.

Dès lors se pose la question de l'intégration des données environnementales et, en particulier, du plan de mobilité employeur dans le champ d'analyse de l'expert au regard de leur utilité dans l'appréciation de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi. L'expert peut également auditionner certains salariés avec l'accord exprès de l'employeur et des intéressés [11].

### **2. Le droit d'accès de l'expert justifié par le lien entre plan de mobilité et politique sociale de l'entreprise.**

Aujourd'hui, la transition écologique est intégrée dans les attributions consultatives du CSE [12]. Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'expert [13] est fondé à solliciter toutes informations relatives aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, dès lors qu'elles sont nécessaires à la compréhension de cette politique sociale. Se pose alors la question de savoir si le plan de transport établi par l'employeur peut être regardé comme un tel élément.

En l'espèce, l'employeur refusait de communiquer ce document, soutenant qu'il n'entraînait pas dans le champ de la mission confiée à l'expert. Il faisait valoir que, selon la lettre de mission, l'analyse menée par celui-ci devait se limiter aux seules informations transmises aux élus du CSE, notamment celles figurant dans la BDESE. Le plan de mobilité n'était donc pas, selon l'employeur, nécessaire à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise dans sa dimension environnementale.

Dans un argumentaire très pédagogique, la Cour de cassation rappelle que, lors des consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Sur ce point, la BDESE doit comporter les informations relatives à la politique générale et à l'organisation de l'entreprise en matière environnementale, ainsi que, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification relatives à ce sujet. Les hauts magistrats relèvent en outre que le plan de mobilité concerne directement les déplacements professionnels et domicile-travail des salariés et contient des éléments ayant un impact direct ou indirect sur les conditions de travail. Ce document entre bien dans le champ de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, et doit être intégré à l'information du CSE. Cependant, sa communication n'est effective que sous condition.

## **II – L'absence de communication, faute d'obligation légale d'établir un plan de mobilité employeur**

La Cour de cassation souligne le caractère supplétif du plan de mobilité qui n'oblige l'employeur que s'il n'existe pas d'accord collectif sur la mobilité (1). En conséquence, le droit à l'information des salariés ne saurait contraindre l'entreprise à communiquer un document qui n'est pas légalement obligatoire (2).

1. Le caractère supplétif du plan de mobilité employeur. La négociation obligatoire relative à l'égalité professionnelle femmes-hommes et à la qualité de vie et des conditions de travail doit notamment porter sur les mesures destinées à améliorer la mobilité résidence-lieu de travail des salariés, à promouvoir l'usage de modes de transport vertueux et à réduire le coût de la mobilité [14]. Par ailleurs, l'article L. 1214-8-2 du Code des transports fixe le contenu du plan de mobilité employeur, lequel comprend un diagnostic, un programme d'actions, des modalités de financement, un calendrier, ainsi que des outils de suivi dans le but d'améliorer les conditions de l'ensemble des déplacements du personnel, tout en favorisant les alternatives à la voiture individuelle [15].

La Cour de cassation rappelle que l'obligation pour l'employeur d'élaborer un plan de mobilité ne s'impose qu'en l'absence d'un accord collectif conclu dans les conditions de l'article L. 2242-17 du Code du travail, portant sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés. Ce n'est qu'à défaut d'un tel accord que doit être établi le plan de mobilité afin de satisfaire aux exigences du Code des transports. Ce plan présente ainsi un caractère subsidiaire et ne constitue une obligation pour l'employeur qu'en cas d'échec de la négociation, excluant toute automaticité de sa mise en œuvre.

En l'espèce, l'employeur soutenait, d'une part, que les partenaires sociaux avaient été informés, dans le cadre des négociations obligatoires, de la mise en place de mesures de mobilités durables et, d'autre part, du fait que la phase d'élaboration et de réflexion était toujours en cours. L'obligation d'établir le plan n'était pas encore née. Le document n'existait pas davantage. Dès lors, ni le CSE ni l'expert ne pouvaient exiger la communication d'un tel document dont la mise en œuvre n'est que supplétive.

**2. L'impossibilité d'exiger un plan de mobilité non encore obligatoire.** L'expertise doit être proportionnée et en lien avec l'analyse des comptes ou de la situation de l'entreprise. Bien que l'expert apprécie souverainement l'utilité des documents demandés, ses demandes ne sont pas illimitées. En cas de contestation, l'employeur peut saisir le juge des référés afin que celui-ci vérifie la nécessité des documents au regard de la mission confiée, et peut écarter consécutivement ceux sans lien avec celle-ci [16]. La Cour de cassation rappelle que l'expert ne peut exiger la communication de documents sans lien avec sa mission [17] et de documents inexistantes ou non obligatoires [18].

En l'espèce, le plan de mobilité employeur n'était pas encore obligatoire à la date de la consultation du CSE et n'avait pas été élaboré. Son absence ne privait dès lors pas le comité d'une information nécessaire à sa consultation. L'arrêt de la cour d'appel ayant imposé sa transmission à l'expert ne pouvait donc qu'être cassé.

S'agissant de la période au titre de laquelle l'expert peut solliciter des éléments, sa mission porte sur tous les éléments d'ordre comptable, financier, social ou environnemental relatifs à l'année de consultation et aux deux années précédentes [19]. Récemment, les juges ont réaffirmé que dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'expert-comptable sollicité par le CSE ne peut en effet exiger que les seuls documents relatifs à l'année en cours et aux deux années précédentes [20]. Le CSE doit donc veiller à ce que la BDESE soit régulièrement mise à jour. Cette limitation temporelle vaut également pour les deux autres consultations récurrentes.

Ces limites jurisprudentielles instaurent un cadre clair, renforçant la sécurité juridique et réduisant le contentieux. Si le CSE est habilité à obtenir les documents utiles à l'expertise, l'employeur n'est pas tenu de produire ou de créer des documents non exigés par la loi, ce qui instaure un équilibre entre le droit à l'expertise et le pouvoir d'organisation de l'employeur.

[1] C. transp., art. L. 1214-8-2.

[2] C. trav., art. L. 2242-17, 8°.

[3] Sur cet arrêt, v. déjà JCP S 2026, 20 janv. 2026, act. 32.

[4] Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.845 – Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-17.658.

[5] Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-18.228.

[6] C. trav., art. L. 2315-84.

[7] Cass. soc., 26 juin 2024, n° 22-24.488 – plus récemment CA Versailles, 5 déc. 2024, n° 24/06557.

[8] Cass. soc., 29 oct. 1987, n° 85-15.244 – Cass. soc., 16 mai 1990, n° 87-17.555.

[9] Cass. soc., 21 févr. 1996, n° 93-16.474.

[10] Cass. soc., 17 mars 1998, n° 96-16.613 – CA Rennes, 27 avr. 2010, n° 09/02465 – Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-21.270. Accès aux documents issus du RCS ainsi que des procès-verbaux des conseils d'administration et des assemblées générales de la société : Cass. soc., 21 févr. 1996, n° 93-16.474.

[11] Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-19.293.

[12] Depuis la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique.

[13] La lettre de mission confiée à l'expert intègre un volet environnemental selon l'ANI du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique.

[14] C. trav., art. L. 2242-17.

[15] C. transp., art. L. 1214-8-2.

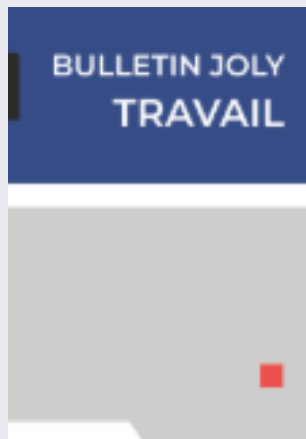
[16] Cass. crim., 23 avr. 1992, n° 90-84.031 – Cass. soc., 3 déc. 2025, n° 24-19.585.

[17] Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-12.718.

[18] Cass. soc., 19 nov. 2025, n° 24-12.667 – Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-17.478.

[19] Cass. soc., 1er juin 2023, n° 21-23.393 : RJS 8-9/23, n° 458.

[20] Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 23-19.403.



## Principe de faveur et écoulement du temps

*Bulletin Joly Travail, 2 mars 2026, n° BJT205p0*

Par Arnauld Lucchini, publié le 02 mars 2026

**Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22016 , FS–B**

Comme l’anticipaient avec justesse deux auteurs, les dernières dispositions légales en matière de congés payés devaient finir par entrer en concours avec des conventions et accords collectifs. C’est désormais chose faite, comme l’illustre un arrêt du 21 janvier 2026 de la chambre sociale de la Cour de cassation. Afin d’en saisir la portée, il convient de revenir brièvement sur les évolutions encore récentes du droit français. Après une décision remarquée de la Cour de cassation assimilant les périodes de maladie d’origine non-professionnelle à une période de travail pour l’acquisition des congés pays, le législateur a modifié le Code du travail afin de mettre le droit national en conformité avec les règles de l’Union européenne.

Il est désormais acté dans l’encre de la loi que les salariés en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle acquièrent des congés payés, y compris à titre rétroactif et ce, dans la limite de deux jours ouvrables par mois d’absence dans la limite de vingt-quatre jours par an – soit quatre semaines au lieu des cinq normalement garanties en droit français. Rien n’empêche cependant les conventions et accords collectifs de travail de garantir une durée plus longue de congés en application du fameux principe de faveur qui, en l’absence de disposition spéciale, régit l’articulation entre les dispositions légales et les stipulations des accords collectifs.

Venons-en au cœur de l’affaire. En l’espèce, trois salariés saisissent le bureau des référés du conseil de prud’hommes de Saint-Brieuc afin d’obtenir la condamnation de leur employeur à leur verser une indemnité compensatrice de congés payés qu’ils ont acquis à l’occasion d’anciens arrêts de travail d’origine non-professionnelle.

Les juges leur donnent légitimement droit et l'employeur forme un pourvoi en cassation. Le litige se cristallise alors non pas sur le droit à congés, mais sur son *quantum*. En effet, les juges du fond avaient calculé l'indemnité compensatrice de congés payés sur la base de deux jours et demi par mois au lieu des deux jours prévus par la loi. Pour justifier cette décision, ils s'étaient fondés sur l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande selon lequel « tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. » Considérant ce texte plus favorable que la loi, le conseil de prud'hommes en fit donc application en lieu et place de l'article L. 3141-5-1 du Code du travail. Ce raisonnement emportera la cassation, la chambre sociale considérant « que les dispositions conventionnelles, qui accordent 2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif, n'assimilent pas les périodes de congé pour maladie non-professionnelle à du temps de travail effectif, de sorte qu'elles ne sont pas plus favorables que les dispositions légales ». L'occasion est ainsi donnée à la Cour de cassation d'approfondir sa jurisprudence sur l'application du principe de faveur – jurisprudence de plus en plus rare si on la compare aux années précédant l'an 2000 au cours desquelles les hauts magistrats façonnèrent « la notion de disposition plus favorable ».

L'arrêt du 21 janvier 2026 illustre ainsi à la perfection ce qui fait la subtilité du principe de faveur. C'est que ce principe ne commande pas de toujours retenir la solution la plus favorable au salarié, mais plutôt d'assurer l'application de la norme la plus favorable lorsque les dispositions de textes différents s'avèrent incompatibles Lire la note 10. Déterminer la norme la plus favorable nécessite donc de définir au préalable le périmètre d'un concours entre deux ou plusieurs normes, ce qui revient à identifier un chevauchement entre au moins deux dispositions dont les contenus ne peuvent être appliqués simultanément.

Appliquant cette grille d'analyse, la décision de la Cour de cassation met ici en lumière qu'il ne suffit pas de soutenir que deux jours et demi de congés sont plus favorables que seulement deux jours pour dire que l'article 41 de la convention collective est plus favorable que le Code du travail. Au contraire, la chambre sociale se prête à un raisonnement plus fin. Elle cherche d'abord à identifier l'incompatibilité entre les deux textes.

Il ressort de sa décision que la convention collective et la loi ne sont pas réellement simultanément applicables, puisque la première n'assimile pas les périodes de maladie non-professionnelle à du temps de travail effectif, à l'inverse de la loi. La Cour de cassation présente les données du concours de normes de la manière suivante : en cas de maladie non-professionnelle, la convention collective ne donne droit à aucun congé tandis que le Code du travail en garantit deux jours ouvrables par mois d'absence. Dès lors, l'article L. 3141-5-1 serait plus favorable que les stipulations conventionnelles et doit donc être appliqué.

La clé de voûte de la solution de l'arrêt du 21 janvier 2026 repose cependant sur un postulat qu'il est possible de discuter, à savoir l'absence d'assimilation conventionnelle de l'arrêt pour maladie non-professionnelle à du temps de travail effectif.

À lire l'article 41 de la convention collective, il ressort en réalité que le texte est silencieux sur le sujet. Les partenaires sociaux ne disent rien des périodes donnant droit à congés, mais se contentent de prévoir que « la durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du Code du travail. » On pourrait alors interpréter la convention comme si elle renvoyait tout simplement aux périodes d'acquisition des congés fixées par le Code du travail incluant, depuis la loi du 22 avril 2024, les temps de suspension du contrat de travail pour maladie non-professionnelle. Certes, comme le relève l'avocat général, la convention collective est antérieure à cette disposition légale, de sorte que rien ne laisse à penser que « les partenaires sociaux aient entendu, au moment de sa signature, accorder des droits à congés dans une telle situation aux salariés du secteur du bétail et de la viande. ». Tout laisse à croire, au contraire, que les partenaires sociaux souhaitaient s'en remettre aux dispositions légales alors en vigueur pour la détermination des périodes ouvrant droit à congé. La recherche de l'intention des parties nous semble toutefois un détour malvenu. Outre le fait que cette recherche prenne parfois des allures divinatoires, rappelons qu'une convention collective ne doit pas être interprétée en tenant compte de l'intention de ses signataires. Du reste, l'interprétation – entendue comme l'action de découvrir dans un texte une donnée qui n'y est pas explicitement contenue – n'est permise qu'à la condition que la convention collective manque de clarté, ce qui n'est pas le cas ici.

D'ailleurs, la Cour de cassation ne se prête pas à un exercice interprétatif. Elle tente plutôt d'apprécier objectivement la technique du renvoi maniée par la convention collective. En déclarant que cette dernière n'assimile pas à du temps de travail effectif les périodes d'arrêt pour maladie non-professionnelle, la chambre sociale prend le parti de cantonner le renvoi aux dispositions légales telles qu'elles étaient rédigées au jour de la conclusion de l'accord, à une époque où le Code du travail ne procédait pas non plus à cette assimilation. Il n'est guère besoin de se fonder sur l'intention des négociateurs pour justifier cette grille d'analyse ; il suffit de replacer le texte dans son contexte. Pour ce faire, la Cour fige les effets de la convention collective dans le temps en les appréciant, non pas au jour où l'application de l'accord est sollicitée par les salariés, mais au jour où l'accord collectif a été conclu. La raison sous-jacente semble être que la convention collective a, en quelque sorte, intégré les dispositions législatives dans son contenu. De la sorte, une modification ultérieure de la loi ne pourrait modifier le sens apporté à une convention collective, sauf à considérer que la loi ait le pouvoir de réviser le contenu d'un accord collectif.

Cette solution favorise ainsi le statu quo en ne bouleversant pas l'économie de la convention collective. Ce faisant, elle contribue à restreindre drastiquement la portée du principe de faveur. En effet, le propre de cette règle de départage est de permettre de poser et reposer en permanence la question de la norme la plus favorable, tout simplement parce que la réponse peut évoluer. Une convention collective peut s'avérer, un jour, plus favorable que la loi avant d'être détrônée à son tour par une nouvelle disposition législative allant dans un sens encore plus favorable aux salariés. Le principe de faveur s'oppose, de ce fait, à d'autres règles de départage, comme la règle de prévalence qui désigne par avance une norme comme applicable, peu importe l'évolution ultérieure des autres sources de droit.

Un argument d'ordre logique nous conduit cependant à aller dans le sens de la Cour de cassation. Le principe de faveur porte en lui la perfectibilité des lois sociales, de sorte qu'un accord collectif peut – sauf en présence d'une disposition d'ordre public absolu – en améliorer le contenu pour les salariés.

Or, en l'espèce, ce n'est pas tant l'accord qui améliorerait la situation des salariés que la loi elle-même. En effet, l'accord collectif n'a, en soi, pas accordé de droits supplémentaires aux salariés. C'est plutôt la loi qui a créé à leur avantage une nouvelle créance de congés payés. Alors qu'elle accroît les avantages des travailleurs, il paraîtrait étrange que la loi soit écartée au profit d'une convention collective dont le contenu strictement entendu n'accorde pas plus de droits que le Code du travail... sauf à considérer qu'en modifiant le contenu de la loi, le législateur a par là même amélioré le contenu de certaines conventions collectives.

Une fois que les contenus de la loi et de la convention collective ont été distingués, la Cour renoue avec sa jurisprudence classique en refusant que les règles composant un même avantage soient disséquées. Il n'est ainsi pas permis de retenir le meilleur de chaque texte en matière de congés payés, c'est-à-dire d'appliquer la loi en ce qu'elle assimile les absences pour maladie non-professionnelle à du temps de travail effectif (ce que ne fait pas la convention), tout en appliquant le quantum de congés visé à l'accord collectif, lequel garantit deux jours et demi par mois à tout salarié, sans distinction selon la nature de son absence (à l'inverse de la loi qui elle n'accorde que deux jours de congés aux salariés absents pour maladie non-professionnelle).

Cette solution avait en effet déjà été retenue au sujet de la comparaison de deux modes de calcul de l'indemnité de licenciement. La Cour avait refusé de permettre au salarié de se prévaloir du taux de l'indemnité prévu par un texte et du mode de décompte de son ancienneté prévu par un autre. Il convient donc, pour un seul et même avantage (ici le droit à congés payés) de comparer les deux textes dans leur globalité afin de déterminer lequel est le plus favorable pour le salarié.



## Pas de protection pour les salariés désignés selon des modalités conventionnelles contra legem

*La Semaine Juridique Social n° 11, 17 mars 2026, 1091*

Par Jean-Yves Kerbourc'h, publié le 17 mars 2026

**Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-17.480**

**Solution.** – Les dispositions d'un accord collectif sont illégales lorsqu'elles prévoient un mode de nomination des représentants contraire aux dispositions réglementaires d'ordre public. Elles ne peuvent dès lors pas conférer au représentant ainsi désigné la qualité de salarié protégé.

**Impact.** – Il faut retenir qu'en pratique, la création ex nihilo d'une institution représentative du personnel ou d'un représentant particulier doit non seulement être de même nature que celle d'un mandat déjà prévu par la loi, mais aussi ne pas déroger au régime juridique d'ordre public qui l'encadre. À défaut, le salarié ne bénéficie pas du statut protecteur des représentants du personnel.

**Faits et procédure.** – En application d'un accord d'entreprise, un salarié avait été désigné « membre remplaçant » d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Depuis la création du comité social et économique par les dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, cette institution a désormais disparu.

La solution de l'arrêt n'en présente pas moins un certain intérêt. Au cours de l'exercice de ce mandat, le salarié avait été licencié pour insuffisance professionnelle selon la procédure ordinaire. Soutenant bénéficiaire du statut de représentant protégé, il avait saisi le conseil de prud'hommes de demandes tendant au paiement d'indemnités pour licenciement nul. La cour d'appel avait fait droit à sa demande. L'arrêt est cassé au motif que les dispositions de l'accord ayant créé le mandat de « membre remplaçant » sont illégales et qu'un tel mandat ne pouvait donc conférer à l'intéressé la qualité de salarié protégé.

**Conseil d'État.** – Aux termes d'un avis du Conseil d'État du 22 mars 1973, « une convention collective de travail ne saurait ni modifier la compétence des agents publics, ni fixer des règles assorties de sanctions pénales ; qu'ainsi le respect des stipulations étendues d'une convention collective de travail ne peut être assuré par l'intervention d'agents publics ou par le jeu de sanctions pénales que dans la mesure où des dispositions de loi ou de règlement l'ont prévu » (CE, avis, 22 mars 1973, n° 310108 : Dr. soc. 1973, p. 514). Cet avis fonde la jurisprudence du Conseil d'État qui décide que ne sont protégés que les représentants « institués par voie conventionnelle qui relèvent d'une catégorie de même nature que celle qui est prévue par la loi » (CE, 29 déc. 1995, n° 122643 ; RJS 1996, n° 298).

**Cour de cassation.** – Il en va de même de la jurisprudence de la Cour de cassation. Sous l'empire des textes applicables au CHSCT, celui-ci comprenait une délégation du personnel dont les membres étaient désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Le mandat des représentants du personnel au CHSCT était d'une durée de 2 ans. Lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel cessait ses fonctions, la loi précisait qu'il était remplacé dans le délai d'un mois, pour la période du mandat restant à courir. Il n'était pas pourvu à son remplacement si la période de mandat restant à courir était inférieure à 3 mois.

Lorsqu'un siège devenait vacant et qu'il devait être pourvu, le collège chargé de désigner les membres de la représentation du personnel devait se réunir dans un délai de 15 jours à compter des dates d'expiration du mandat ou d'ouverture de la vacance. Or, en l'espèce, l'accord collectif prévoyait que lors de la mise en place de la délégation du personnel au CHSCT par le collège désignatif, il serait procédé à l'établissement d'une liste complémentaire de membres remplaçants aux fins de remplacement définitif d'un membre du comité. L'arrêt commenté juge que les dispositions de cet accord étaient illégales en ce qu'elles déterminaient un mode de désignation contraire aux dispositions réglementaires d'ordre public. Il en résultait qu'aucune protection contre le licenciement ne pouvait être reconnue aux salariés désignés en qualité de membres remplaçants au CHSCT en application de cet accord.

**Institutions de même nature.** – L'originalité de l'arrêt tient au fait que l'accord stipulait des modalités de désignation *contra legem*. Dans le sillage de l'avis du Conseil d'État du 22 mars 1973 précité, le législateur autorise les négociateurs d'une convention ou d'un accord collectif à mettre en place des représentants dont l'élection ou la désignation ne sont pas obligatoires mais qui sont identiques à ceux prévus par la loi. L'article L. 2411-2 du Code du travail dont les dispositions sont originaires de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 le consacre expressément : « bénéficient également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le délégué syndical, le membre de la délégation du personnel du comité social et économique, le représentant de proximité, institués par convention ou accord collectif de travail » (pour une application, V. Cass. soc., 1er déc. 1993, n° 92-40.072 ; RJS 1994, n° 52. – CE, 8 avr. 2013, n° 348162 ; RJS 2013, n° 471). C'est ainsi qu'un délégué syndical de groupe mis en place par voie d'accord d'entreprise est, selon la Cour de cassation, investi de fonctions similaires à celles des délégués syndicaux d'entreprise. L'intéressé bénéficie donc de la protection spéciale (Cass. soc., 13 mai 2003, n° 00-19.035 ; Bull. civ. V, n° 165 ; RJS 2003, n° 1186. – CA Paris, 8 juin 2006, n° 05/05857 ; RJS 2006, n° 1358. – Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-44.438 ; JCP S 2008, 1095, note N. Dauxerre ; RJS 2008, n° 51. – Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 03-60.484 ; Bull. civ. V, n° 326 ; TPS 2005, comm. 84 ; RJS 2005, n° 403. – Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443 ; JCP S 2026, 1078, note F. Duquesne).

**Mandat de même nature.** – L'institution doit non seulement être de même nature que celle prévue par la loi, mais le mandat des représentants doit l'être également. À cet égard l'élection ou la désignation de représentants *ad hoc* au CHSCT a nourri une jurisprudence abondante qui a toujours valeur d'exemple. Étaient ainsi exclus de la protection :

– les représentants syndicaux au CHSCT, dont l'existence n'était pas prévue par la loi (V. Rép. min. n° 36376 : JOAN Q 26 déc. 1983, p. 5495. – Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-42.288 ; Bull. civ. V, n° 85 ; D. 1991, IR, p. 73 ; RJS 1991, n° 484. – Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 00-45.961 ; Bull. civ. V, n° 34 ; TPS 2003, comm. 148 ; RJS 2003, n° 485. – CA Paris, 18e ch., 29 oct. 2004, n° 04-32280, *Dauvergne c/ SA Cadars viandes distribution* : RJS 2005, n° 467) ;

– un délégué syndical au comité interentreprises d'hygiène et de sécurité (Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536 ; Bull. crim., n° 164 ; JCP E 1991, II, 213, note Godard ; D. 1991, IR, p. 156 ; RJS 1991, n° 614) ;

– un secrétaire du CHSCT qui ne fait pas partie des membres de la délégation du personnel siégeant à ce comité (Cass. soc., 25 janv. 1994, n° 92-40.139 ; Bull. civ. V, n° 23 ; RJS 1994, n° 275. – Cass. soc., 18 mai 2005, n° 02-47.335 ; JCP S 2005, 1037, note J.-F. Cesaro ; RJS 2005, n° 867) ;

– les salariés élus ou désignés à une commission de coordination de CHSCT (Cass. soc., 19 déc. 1989, n° 89-42.800, 1re esp. : Bull. civ. V, n° 719 ; RJS 1990, n° 52) ;

– un membre surnuméraire du CHSCT (CA Toulouse, 4e ch. soc., 18 oct. 1991, *Goussy c/ Sté Solact* : RJS 1991, n° 1339).

**Institutions créées.** – La solution est identique lorsqu'une institution originale est créée par l'accord. N'est donc pas protégé un salarié qui se déclare être membre :

– élu d'un « comité du personnel » dans la mesure où il n'exerce pas les fonctions de membre élu d'une institution prévue par la loi (Cass. soc., 29 nov. 1989, n° 87-45.162 : Bull. civ. V, n° 688) ;

– d'un conseil de discipline (Cass. soc., 19 juin 1991, n° 90-43.215 : Bull. civ. V, n° 306, arrêt n° 1 ; D. 1991, IR, p. 186 ; RJS 1991, n° 977) ;

– d'un comité inter-établissements chargé de la gestion des réalisations et œuvres sociales décidées par les comités d'établissements, dont les attributions ne sont pas de même nature que celles d'un comité social et économique central (Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-45.893 ; JCP S 2006, 1732, note J.-Y. Kerbourc'h ; RJS 2006, n° 1094) ;

– d'un conseil d'unité du Commissariat de l'énergie atomique créé par voie conventionnelle (Cass. soc., 7 juill. 1999, n° 97-43.231 : RJS 1999, n° 1089) ;

– d'une commission disciplinaire conventionnelle (Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 18-21.206 ; JCP S 2020, 1055, note J.-Y. Kerbourc'h ; Dr. soc. 2021, p. 86, note F. Petit ; RJS 2020, n° 195).

L'arrêt commenté s'inscrit dans un courant jurisprudentiel bien établi dont il confirme à la fois les principes et la philosophie.



## Statut protecteur : le représentant syndical au comité de groupe est couvert !

*La Semaine Juridique Social n° 9-10, 3 mars 2026, 1078*

Par François Duquesne, publié le 03 mars 2026

**Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, FS-B**

**Solution.** – Le représentant syndical au comité de groupe, créé par voie conventionnelle, en ce qu'il constitue une institution représentative du personnel de même nature que le représentant syndical au comité social et économique prévu par le Code du travail, bénéficie du statut protecteur prévu à l'égard de ce dernier par les articles L. 2411-1 et L. 2411-5 de ce code.

**Impact.** – La chambre sociale confirme ses solutions habituelles à la lumière des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et laisse entrevoir, à cette occasion, de nouvelles perspectives d'application du statut protecteur aux institutions du personnel issues de la négociation normative à laquelle ce texte a très largement ouvert la voie."

Le fait qu'aucune disposition du Code du travail ne prévoit la désignation de représentants syndicaux au comité de groupe (Cass. soc., 18 févr. 2004, n° 02-60.606 : Bull. civ. V, n° 59 ; JurisData n° 2004-022398) ne s'oppose nullement à une telle désignation, fréquente en pratique (Cass. soc., 13 mai 2003, n° 00-19.035 : Bull. civ. V, n° 165 : JurisData n° 2003-019060. – Cass. soc., 8 déc. 2004, n° 03-60.484 : Bull. civ. V, n° 326 : JurisData n° 2004-026205. – Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-16.171, B : JurisData n° 2022-001872).

En l'espèce, un salarié dont le contrat de travail avait été rompu pour cause réelle et sérieuse, avait été désigné en cette qualité sur le fondement d'un accord collectif et sollicitait la nullité du licenciement prononcé à son encontre en violation du statut protecteur. La juridiction saisie avait fait droit à cette demande au motif que la fonction de représentant syndical au comité de groupe n'est pas d'une nature différente de celle du mandat de délégué syndical et qu'à l'instar de ce mandat, elle entre dans les prévisions du Code du travail. La justification paraissait décisive au regard des solutions jurisprudentielles depuis longtemps stabilisées dans le sens d'une extension du statut protecteur aux institutions du personnel d'origine conventionnelle « de même nature » que celles prévues par la loi (Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-42.288 : Bull. civ. V, n° 85 ; JurisData n° 1991-000653. – Cass. soc., 19 juin 1991, n° 90-43.411 : Bull. civ. V, n° 306 ; JurisData n° 1991-002276. – V. aussi en application des dispositions de l'article L. 2411-2 du Code du travail qui consacre cette extension : Cass. crim., 15 mai 1990, n° 87-90.814 : Bull. crim., n° 198 ; JurisData n° 1990-001915. – Cass. soc., 1er déc. 1993, n° 92-40.072 : Bull. civ. V, n° 298 ; JurisData n° 1993-002535. – CE, 8e et 9e ss-sect., 29 déc. 1995, n° 122643 : JurisData n° 1995-050068. – En faveur de l'application de la condition d'audience personnelle au délégué syndical suppléant d'origine conventionnelle : Cass. soc., 25 mars 2020, n° 19-11.581, P : JurisData n° 2020-004520 ; JCP S 2020, 2039, note B. Gauriau). L'employeur, cependant, contestait qu'une telle identité de nature ait pu être constatée dans ce cas précis puisque la loi ne prévoit pas l'existence de représentants syndicaux au comité de groupe (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, arrêt commenté, § 7).

L'argument s'inspirait directement de l'analyse qui conduit à refuser le bénéfice de la procédure spéciale au bénéfice des représentants syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail « dont l'existence n'est pas prévue par le code du travail » (Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 00-45.961 : Bull. civ. V, n° 34 ; JurisData n° 2003-017516. – V. déjà en ce sens : Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-42.288, préc.). Mais il n'emporta point la conviction du juge du droit dans ce cas précis. Il ressort de la décision commentée qu'un tel défaut de prévision n'est pas un obstacle au bénéfice de la protection contre le licenciement lorsqu'en raison de l'objet et du périmètre de sa mission, l'institution d'origine conventionnelle dont le statut protecteur est revendiqué peut être totalement assimilée à celles qui ont été créées par le législateur (1). Derrière la solution, qui fait une large place aux dispositions relatives à la négociation du fonctionnement et des pouvoirs du comité social et économique, se profile une extension du champ d'application de ce statut que fonde désormais l'habilitation générale accordée aux interlocuteurs sociaux en ce domaine (2).

### **1. Une assimilation en considération de la mission et du cadre de cette mission**

La présente décision confirme que le statut protecteur dont jouissent les instances de représentation du personnel d'entreprise revêt le caractère d'une garantie attachée à la mise en œuvre des principes posés par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (V. Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383 DC, § 4). Si la loi peut renvoyer à l'accord collectif le soin d'aménager le fonctionnement et les pouvoirs de ces instances, c'est à la condition que celles-ci disposent d'une protection au moins équivalente à celle dont bénéficient les salariés protégés en application de la loi (Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383 DC, préc., § 22. – V. en faveur de l'application de la protection à des commissions paritaires professionnelles créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi le prévoyant, V. Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 15-24.310, P : JurisData n° 2017-001392. – Cons. const., 6 févr. 2026, n° 2025-1181 QPC

«Toutefois, d'une part, ces dispositions (C. trav., art. L. 2134-3) accordent aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles une telle protection afin de préserver leur indépendance dans l'exercice de leur mandat. Elles mettent ainsi en œuvre les exigences constitutionnelles découlant du principe de participation des travailleurs garanti par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 »).

En l'espèce, l'enjeu de la discussion portait sur l'autorisation administrative accordée en cas de licenciement (C. trav., art. L. 2411-1, 3°) mais aurait pu concerner les pénalités du délit d'entrave à l'exercice du principe de participation (C. trav., art. L. 2146-1 et L. 2317-1) qui entre dans ce champ et qui, en raison de l'unité conceptuelle de la qualification d'entrave, constitue un facteur d'assimilation du statut des instances tant légales que conventionnelles placées sous son emprise (Cass. crim., 4 avr. 1991, n° 89-85.536 : Bull. crim., n° 164 ; JurisData n° 1991-002436. – Sur cette question, V. F. Duquesne, *La norme pénale en droit du travail* », in *Les métamorphoses du droit du travail* : LexisNexis, avr. 2025, p. 629, spéc. 633 et s.). Qu'il s'agisse de la protection contre le licenciement ou de ce délit, l'identité de nature des droits accordés par voie conventionnelle à ceux issus de la loi constitue le critère et fixe la limite de l'extension du statut protecteur (pour une critique, V. P. Ortscheidt, *Pour un renforcement de la protection des représentants conventionnels*, in *Mél. Sinay*, 1994, p. 247).

De ce point de vue, la considération de l'objet et du cadre de la mission exercée par l'instance conventionnelle qui affleure à la lecture de la décision commentée n'apparaît pas nouvelle (V. au sujet d'un délégué syndical titulaire et suppléant de groupe : Cass. soc., 23 oct. 2007, n° 06-44.438 : Bull. civ. V, n° 174 ; JurisData n° 2007-041016 ; JCP S 2008, 1095, note N. Dauxerre). Il a déjà été jugé que la protection du délit d'entrave ne saurait être accordée à une instance remplissant ses attributions à un niveau que ne désigne pas le Code du travail quoiqu'elle fût dotée d'une même appellation que celle d'origine légale et qu'elle exerçât des missions conformes aux prévisions du législateur (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-45.247 : Bull. civ. V, n° 111 ; JurisData n° 2006-032824 ; Dr. soc. 2006, p. 646, obs. F. Duquesne). La méthode de comparaison que met en œuvre la décision commentée se rattache à cet ensemble jurisprudentiel (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, arrêt commenté, § 10). Elle conduit le juge social à énumérer de manière très précise des textes permettant de révéler l'identité de nature de l'instance légale et conventionnelle dont dépend la garantie de la « protection équivalente » (Cons. const., 6 nov. 1996, n° 96-383 DC, § 22, préc.). À cet effet, il est relevé, aux termes des prescriptions de l'article L. 2332-1 du Code du travail, que le comité de groupe reçoit des informations économiques et financières relatives à l'activité du groupe (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, arrêt commenté, § 11 et § 12) sur le modèle de celles communiquées à la représentation du personnel et syndicale qui compose le comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-5, al. 2. – Sur la présence de la représentation syndicale avec voix consultative aux réunions du comité social et économique : C. trav., art. L. 2314-2 et L. 2143-22). Les liens étroits unissant l'exercice de la mission de défense de l'intérêt économique des salariés au niveau du groupe et de l'entreprise découlent de ce constat. Au titre de l'information financière que prescrit l'article L. 2332-1 du Code du travail, doivent être communiqués au comité de groupe les avis rendus par le comité social et économique lors de la procédure d'information et de consultation sur les orientations stratégiques (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, arrêt commenté, § 11. – C. trav., art. L. 2332-1, in fine qui vise les anciennes dispositions de l'article L. 2323-10 devenues L. 2312-24).

"Le juge souligne également, à cette fin, que dans le contexte d'une offre publique d'achat, dont fait l'objet l'entreprise dominant le groupe, sont appliquées au comité de groupe les modalités de l'information et de la consultation du comité social et économique (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, arrêt commenté, § 12. – C. trav., art. L. 2323-35 à L. 2323-39, devenus L. 2312-42 à L. 2312-46). La prise en compte du périmètre de défense des intérêts paraît ici attachée à la possibilité de substituer à l'information et à la consultation du comité social et économique celle du comité de groupe ce qui a pour effet de dispenser les employeurs composant le groupe de respecter leurs propres obligations à l'égard de la représentation du personnel d'entreprise (C. trav., art. L. 2332-2, in fine). Il est d'ailleurs intéressant d'observer, s'agissant d'un tel périmètre, que la décision commentée mobilise les prescriptions du Code du travail qui fondent l'organisation de certaines consultations récurrentes ou ponctuelles au rang du groupe en application d'un accord collectif (C. trav., art. L. 2312-20 et L. 2312-56).

De cet ensemble d'observations, il résulte « que le représentant syndical du comité de groupe, créé par voie conventionnelle, en ce qu'il constitue une institution représentative du personnel de même nature que le représentant syndical au comité social et économique prévu par le code du travail, bénéficie du statut protecteur prévu à l'égard de ce dernier par les articles L. 2411-1 et L. 2411-5 de ce code » (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, arrêt commenté, § 14). Ce représentant entre donc dans les prévisions du Code du travail contrairement à celui dont la présence a pu être organisée par voie d'accord collectif au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Cass. soc., 29 janv. 2023, n° 00-45.961, préc. – En ce sens : CE, 18 juill. 2018, n° 397757 : JurisData n° 2018-013194). Le rapprochement de ces solutions laisse entrevoir que la limite de l'extension du statut protecteur est atteinte lorsque l'aménagement conventionnel affecte en profondeur la structure de la représentation en dehors de toute prévision légale.

## 2. L'absence de toute création affectant la structure de la représentation

Au premier regard, cependant, une contradiction paraît s'insinuer entre elles. S'agissant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les prescriptions de l'ancien article L. 236-13 du Code du travail ne faisaient pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant son fonctionnement, sa composition ou ses pouvoirs, tandis que l'article L. 236-11 étendait spécialement aux salariés qui siégeaient ou qui avaient siégé en son sein en qualité de représentant du personnel la protection dont jouissaient les élus ainsi que les syndicalistes du comité d'entreprise (V. par ex. C. trav., art. L. 436-1, ancien : « ou d'un représentant syndical prévu à l'article L. 433-1 »). Une négociation collective s'était d'ailleurs développée sur ces bases et avait donné lieu à quelques applications jurisprudentielles (V. l'accord-cadre du 17 mars 1975 qui prévoyait que chaque organisation représentative avait la faculté, au sein des établissements occupants plus de 300 salariés, de désigner un représentant siégeant avec une voix consultative : Cass. soc., 20 nov. 1991, n° 89-12.787 : Bull. civ. V, n° 522 ; JurisData n° 1991-002915). Mais aucune conséquence n'en avait été tirée sur le plan du statut protecteur.

La présence organisée par voie d'accord d'un représentant syndical au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail « dont l'existence n'est pas prévue par le code du travail » ne permettait pas d'étendre le bénéfice de la protection contre le licenciement à ce représentant (Cass. soc., 20 févr. 1991, n° 89-42.288, préc.).

"Ainsi composé, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail était inexistant au regard des règles du Code du travail (V. D. Guirimand, *Le droit du travail international et droit pénal : à propos d'Air Afrique* : RJS, 8-9/90, 443. – Adde., au sujet d'un secrétaire pris en dehors de la délégation du personnel : Cass. soc., 25 janv. 1994, n° 92-40.139 : Bull. civ. V, n° 23 ; JurisData n° 1994-000085. – Cass. soc., 19 déc. 1989, n° 89-42.800 : Bull. civ. V, n° 719 ; JurisData n° 1989-704450. – Au sujet d'une commission de coordination et plus récemment à propos de la désignation de ses membres : Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-17.480, B : JurisData n° 2026-000099). Aucune identité de nature ne pouvait être observée entre cette instance et le comité d'entreprise, les liens tissés par la loi entre la mise en œuvre des objectifs de prévention de la sécurité et de défense des intérêts économiques des salariés apparaissant insuffisants, de ce point de vue.

Que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fût habilité à se prononcer sur toute question de sa compétence dont il pouvait être saisi par les élus du personnel (C. trav., art. L. 4612-13, ancien), ou que la mission du comité d'entreprise s'exerçât en concours avec lui (C. trav., art. L. 2323-46, al. 2, ancien), ou encore que les élus du personnel participassent en certaines occurrences à la délimitation du périmètre d'exercice de sa mission (C. trav., art. L. 4613-4, ancien) ne permettait pas d'envisager l'extension du statut protecteur au représentant syndical institué par accord. Le Code du travail, d'ailleurs, ne précisait pas dans quel ordre les élus des deux institutions devaient être saisis d'un même projet de l'employeur (C. trav., art. L. 2323-46, ancien et implicitement C. trav., art. L. 4614-12-1, ancien) tandis que dans les domaines où leur intervention commune était requise, une nette dissociation entre leurs compétences était observable (V. au sujet du règlement intérieur : C. trav., art. L. 1321-4, ancien). Il s'en déduisait qu'imposer par voie de négociation la présence d'un représentant syndical au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conduisait à la création d'une instance nouvelle que la jurisprudence écarte systématiquement du champ de l'autorisation administrative de licenciement puisque les conventions et accords collectifs ne peuvent modifier les compétences des autorités et agents de l'Administration (par ex. salarié chargé d'un cahier de revendications : Cass. soc., 13 juin 1990, n° 87-40.833 : Bull. civ. V, n° 277 ; JurisData n° 1990-702908. – Membre d'un comité inter-établissement : Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-45.893 : Bull. civ. V, n° 258 ; JurisData n° 2006-034625 ; JCP S 2006, 1732, note J.-Y. Kerbourc'h. – Commission interne compétente en matière de disciplinaire : Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 18-21.206, B : JurisData n° 2020-000662 ; JCP S 2020, 1055, note J.-Y. Kerbourc'h).

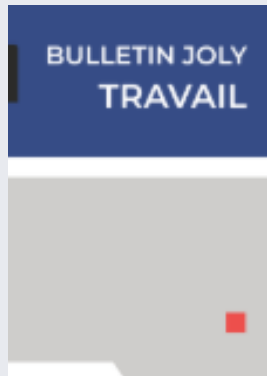
La décision commentée souligne clairement que seule déclenche l'application du statut protecteur la stipulation conventionnelle qui ne modifie pas le principe de la représentation reposant sur une répartition des rôles entre les instances mises en place par la loi (en matière d'entrave, rapp. de Cass. crim., 5 mars 2013, n° 11-83.984 P : JurisData n° 2013-003767 ; JCP S 2013, 1197, note F. Duquesne ; JCP E 2013, 1589, note M.-C. Amaugers-Lattes. – Au sujet de la condition d'audience personnelle, V. Cass. soc., 25 mars 2020, n° 19-11.581 P, préc. : « elle s'applique nécessairement également au délégué syndical suppléant conventionnel, dont le mandat est de même nature que celui du délégué syndical »). Cette analyse a vocation à trouver application dans le champ de la négociation fondée sur le principe de faveur qu'autorise le Code du travail en matière d'exercice du droit syndical (Cass. soc., 14 janv. 2026, n° 24-15.443, arrêt commenté, § 9. – C. trav., art. L. 2141-10, al. 1er. – Sur l'absence d'impact de la réécriture de cette disposition lors de la recodification à droit constant, V. Rapp. de madame la conseillère Berard sur la décision, spéc. p. 16), ou à l'égard des dispositions qui déterminent les attributions (C. trav., art. L. 2312-4), ou le fonctionnement et les pouvoirs du comité social et économique (C. trav., art. L. 2315-2).

"Mais elle devrait saisir les nouvelles variétés de la négociation normative introduites par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 qu'inspire l'objectif d'adaptation de la règle et non plus exclusivement le principe de faveur.

Dans ce cadre, le produit de la discussion des interlocuteurs sociaux serait susceptible d'être examiné au prisme de l'exigence d'identité de nature des institutions en présence au vu de leur mission ainsi que de leur périmètre d'implantation. S'agissant, par exemple, de la représentation syndicale au sein des entités de moins de 11 salariés, la désignation du syndicaliste par voie d'accord collectif soulèverait la question du statut attaché à une telle désignation que la jurisprudence entoure de strictes conditions (Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-13.694, B : JurisData n° 2021-013667 ; JCP S 2021, 1263, note B. Gauriau. – Adde., lorsque la désignation résulte d'une disposition conventionnelle : Cass. soc., 20 mars 2024, n° 23-18.331, B : JurisData n° 2024-003499 ; JCP S 2024, 1129, note G. François).

À l'échelle du groupe d'entreprises, pourrait également se poser la question de l'implantation du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à laquelle la complémentarité des missions du comité social et économique et du comité du groupe ne permet pas d'apporter une réponse pleinement satisfaisante (C. trav., art. L. 2314-1, al. 4). Et l'exigence du respect de la structure légale de représentation constituerait un obstacle à l'implantation de l'écu de proximité au rang de l'établissement distinct que prohibe la chambre sociale (en application du renvoi de l'article L. 2313-7 aux prescriptions de l'article L. 2313-2 du Code du travail : Cass. soc., 1er juin 2023, n° 22-13.303, FS-B : JurisData n° 2023-008672).

Le découplage de la représentation de proximité et de la représentation du personnel conduirait à une modification de la structure de cette représentation au sein de laquelle l'institution du comité social et économique doit demeurer centrale (adde., en vue de la mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail : C. trav., art. L. 2315-41 et L. 2315-43). Des interrogations ne manqueront pas de surgir encore au sujet de certaines institutions créées aux seules fins de répondre à des spécificités de l'activité de l'entreprise. La totale liberté reconnue aux négociateurs à l'occasion du découpage du périmètre de cette dernière en établissements distincts (Cass. soc., 1er févr. 2023, n° 21-15.371, B : JurisData n° 2023-000915 ; JCP S 2023, 1054, note Y. Pagnerre et E. Jeansen ; JCP G 2023, act. 285, obs. F. Duquesne et J. Heintz) pourrait conduire à l'émergence d'institutions dédiées dont la mission ne correspond plus exactement aux prévisions de la loi, on songe ici à l'implantation de comités d'établissement fondée sur la considération exclusive du risque pour la santé et la sécurité ou sur la préservation de l'environnement (V. F. Duquesne et J. Heintz, La négociation du périmètre de l'instance décentralisée du CSE : JCP S 2020, 1033, spéc. n° 17 et 24).



## **Catégories objectives en PSC : distinguer les « classifications professionnelles » et « sous-catégories » conventionnelles**

*Bulletin Joly Travail, 2 mars 2026, n° BJT205o7*

Par Xavier Aumeran, publié le 02 mars 2026

**Cass. 2e civ., 16 oct. 2025, n° 23-16.569, F-B**

En droit de la protection sociale complémentaire, la notion de catégorie objective de salariés est essentielle. Elle permet de distinguer les garanties applicables à différentes populations de salariés de l'entreprise sans remettre en cause les exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre de ses contributions au régime. La catégorisation susceptible d'être retenue n'est toutefois pas libre. L'acte fondateur des garanties ne peut retenir que l'une des cinq alternatives prévues par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, selon la catégorisation mobilisée, le caractère objectif du découpage est ou non présumé. S'il l'est, les exonérations de cotisations sont sécurisées pour le cotisant. En l'absence de présomption, il appartient à l'employeur ayant mobilisé une catégorisation réglementairement reconnue de « justifier que la ou les catégories établies à partir des critères objectifs mentionnés à l'article R. 242-1-1 permettant de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées ». La présomption de justification est ainsi un élément essentiel de la sécurisation des exonérations dont peuvent bénéficier les cotisants.

Parmi les critères, ceux liés aux « classifications professionnelles » (critère dit n° 3) et « sous-catégories » (critère dit n° 4) prévues par les conventions collectives de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels peuvent apparaître comme difficiles à appréhender. Leur distinction est pourtant indispensable, particulièrement pour les risques dits « lourds » (incapacité de travail, invalidité, inaptitude, décès, maternité).

Sous réserve que tous les salariés de l'entreprise soient couverts par des garanties de prévoyance lourde (ci-après « prévoyance »), la catégorisation de l'effectif en fonction des « classifications professionnelles » conventionnelles (critère n° 3) est présumée justifiée pour ce type de garanties (ce qui n'est pas le cas pour les garanties frais de santé, pour lesquelles seuls les critères nos 1 et 2 bénéficient de la présomption). À l'inverse, dans les autres situations, si tous les salariés de l'entreprise ne sont pas couverts, ou si la catégorisation retenue est fonction des « sous-catégories » conventionnelles (critère n° 4), la présomption ne s'applique pas. L'enjeu est également important dans le champ de la retraite supplémentaire, car la distinction opérée selon les classifications professionnelles (critère n° 3) est présumée justifiée, qu'importe que tous les salariés de l'entreprise soient ou non couverts par des garanties, tandis que la catégorisation en fonction des « sous-catégories » (critère n° 4) doit être justifiée.

Dans l'arrêt commenté, publié au *Bulletin*, du 16 octobre 2025, la deuxième chambre civile énonce, pour la première fois, « que le critère objectif mentionné au 3° de l'article R. 242-1-1 doit s'entendre, dès lors qu'il contient une distinction des grands ensembles d'emploi qui y sont identifiés, du premier niveau de classification des salariés défini par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du Code du travail, de sorte que tous les niveaux inférieurs, situés immédiatement après ce premier niveau, doivent être considérés comme des sous-catégories relevant du critère n° 4 ». Le propos est très clair, bien que sa mise en œuvre concrète puisse être parfois difficile. Seules les très grandes catégories structurant les grilles de classification peuvent servir de cadre robuste (car présumé justifié) aux distinctions de garanties en matière de prévoyance. La solution est transposable aux garanties de retraite supplémentaire. Pour les autres subdivisions, c'est à l'employeur d'« être en mesure de justifier que la ou les catégories établies à partir des critères objectifs mentionnés à l'article R. 242-1-1 permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées ». La portée de la solution est moindre en matière de garanties frais de santé, dès lors que la mobilisation du critère n° 3 ou du critère n° 4 ne permet pas de bénéficier de la présomption.

Au cas d'espèce, le redressement de l'employeur ayant institué quatre catégories de salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de prévoyance et frais de santé, en distinguant les « cadres positions I à III B » et « cadres position III C », est approuvé. Il s'agissait, à l'intérieur du premier niveau de classification (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres), d'opérer des subdivisions. C'était là catégoriser selon le critère n° 4.

La solution retenue n'est guère surprenante. C'est exactement celle que retenait (et retient encore) la direction de la Sécurité sociale dans le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), afin de définir le critère n° 3 : « Pour constituer une catégorie objective sur la base de ce critère, il convient de prendre en compte le premier niveau de classification des salariés définis par la convention de branche dont relève l'employeur (ou l'accord professionnel ou interprofessionnel).

La terminologie utilisée peut différer au sein de la convention : “classification”, “catégorie”, “niveau”, etc. » (BOSS, Protection sociale complémentaire, 1er janv. 2025, § 1130). S’agissant du critère n° 4, il est précisé que « les sous-catégories correspondent aux niveaux de classification adoptés par la convention de branche dont relève l’employeur (ou l’accord professionnel ou interprofessionnel) à partir du premier niveau immédiatement inférieur à celui constituant le critère n° 3 (...) et jusqu’au niveau le plus bas à condition que ces niveaux correspondent à une définition » (BOSS, Protection sociale complémentaire, 1er janv. 2025, § 1150). Dans le BOSS, plusieurs exemples illustrent utilement la distinction.

L’arrêt est surtout intéressant en ce qu’il vient clore un débat né de l’évolution de la formulation du critère n° 3 par le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, par rapport à la version de l’article R. 241-1-1 du Code de la sécurité sociale issue du décret fondateur n° 2012-25 du 9 janvier 2012. Ce dernier définissait le critère n° 3 comme « l’appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du Code du travail » ; avant que le décret de 2014 n’évoque « la place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du Code du travail ». La doctrine de la direction de la Sécurité sociale considérait en 2013 qu’il était nécessaire d’interpréter « l’appartenance aux catégories et classifications professionnelles » comme visant « le premier niveau de classification des salariés défini par la convention de branche dont relève l’employeur ». Est-ce à dire qu’en changeant la formulation du critère n° 3 en 2014, le critère n° 3 devait être interprété différemment ? Est-ce que le changement terminologique de 2014 n’engendrait pas une confusion entre les critères nos 3 et 4 ? La doctrine de la branche du recouvrement n’a pas été modifiée, mais les praticiens se sont à l’époque interrogés sur le sens à donner à ces évolutions. Une décennie plus tard, la réponse est finalement apportée par la Cour de cassation : le décret du 8 juillet 2014 n’était porteur d’aucune évolution du droit positif s’agissant des contours du critère n° 3.

La solution est rendue en application de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 et des articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du même code, dans leur version résultant du décret du 8 juillet 2014. Toutes ces dispositions ont depuis été modifiées à plusieurs reprises, mais la combinaison des types de critères avec la nature des risques couverts, afin de déterminer si une catégorisation est présumée justifiée ou non, est demeurée inchangée. De même, la formulation du critère n° 3 (« la place dans les classifications professionnelles ») n’a pas évolué, comme celle du critère n° 4 (quasi inchangée depuis 2012). L’arrêt du 16 octobre 2025 éclaire pleinement le droit positif.

## Que répare la rente d'accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur alors que la victime est bénéficiaire d'une pension de retraite ?

*Bulletin Joly Travail, 2 mars 2026, n° 3*

Par Dominique Asquinazi-Bailleux, publié le 02 mars 2026

**Cass. 2e civ., 8 janv. 2026, n° 23-17321 , F-B**

**Cass. 2e civ., 8 janv. 2026, n° 23-21011**

**Historique.** Le caractère forfaitaire de la réparation des accidents du travail ou des maladies professionnelles a été réinterrogé avec la réforme du recours des tiers payeurs, issue de l'article 25 de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006. L'assiette du recours des organismes de sécurité sociale ou du FIVA a dû être cernée car ils sont susceptibles d'imputer sur la dette du tiers responsable les prestations qu'ils ont servies à la victime. Du fait de ses modalités de calcul, la rente était supposée réparer les pertes de gains professionnels futurs et l'incidence professionnelle de l'incapacité. À la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 autorisant la victime à solliciter la réparation de préjudices complémentaires non couverts par le Livre IV, la conception de la rente a évolué. La chambre criminelle puis la deuxième chambre civile ont estimé que la rente réparait le déficit fonctionnel permanent (DFP) mais également les souffrances physiques et morales. Comme il a été souligné, « la conception globalisante de la rente est déconnectée tout à la fois de l'esprit de la loi de 1898, de la réalité de ce que recouvre une rente et de ses modalités de calcul ». À un moment où la frontière entre la compétence du conseil de prud'hommes et la juridiction de sécurité sociale s'est révélée perméable, la réparation de la perte des droits à la retraite consécutivement à un accident du travail ou une maladie professionnelle s'est posée.

**La perte des droits à la retraite.** La perte des droits à la retraite, même consécutive à un licenciement du salarié pour inaptitude, est couverte, de manière forfaitaire, par la rente majorée qui présente un caractère viager. La réparation d'un préjudice spécifique devant le Conseil de prud'hommes est écartée par la chambre mixte. La demande d'indemnisation relève de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale puisqu'elle est la conséquence d'un risque professionnel.

La Cour juge que la diminution de la future retraite du fait de l'incapacité permanente ne caractérise pas un préjudice distinct relevant de l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale. En effet, la perte des droits à la retraite est réparée au titre de l'incidence professionnelle, couverte par la rente et donc le Livre IV. Pour autant, si la victime est privée de la possibilité de travailler, son droit à validation de trimestres de retraite est conditionné à un taux d'IPP d'au moins 66 %. Chaque échéance trimestrielle de paiement de la rente ouvre droit à un trimestre validé (CSS, art. R. 351-12, 5°). C'est dire que pour les victimes qui ont un taux inférieur à ce pourcentage, seul le caractère viager de la rente justifie la solution de la chambre mixte. Lorsque la victime part à la retraite, le maintien de la rente compense partiellement le montant réduit de la pension de retraite. Quid lorsque l'assuré – comme dans les deux espèces – était déjà à la retraite lorsqu'il a déclaré sa maladie professionnelle ? Il ne subit alors aucune perte de droits à la retraite puisque celle-ci a été liquidée. En cas de faute inexcusable de l'employeur, indépendamment de la rente majorée, il peut solliciter la réparation de préjudices complémentaires de nature extra-patrimoniale. Dès lors, est-ce que la décision de l'assemblée plénière modifie la solution précédemment acquise ?

Réparation distincte du déficit fonctionnel permanent (DFP). Dans l'attente de l'entrée en vigueur – au 1er novembre 2026 – de la réforme de l'indemnisation de l'incapacité permanente, il est jugé que « la rente ne répare pas le déficit fonctionnel permanent ». Le revirement opéré par l'assemblée plénière avait été salué par une partie de la doctrine en ce qu'il procurait une amélioration notable de la réparation des victimes. La solution a été étendue à l'allocation temporaire d'invalidité servie à un agent public et à la pension d'invalidité. Ainsi, indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit, la victime peut demander à l'employeur, la réparation du DFP pour la période antérieure ou postérieure à la consolidation ou l'indemnisation des souffrances physiques et morales. La caisse ou le FIVA ne peut plus imputer la rente servie sur le DFP. Les préjudices économiques sont différenciés des préjudices extra-patrimoniaux.

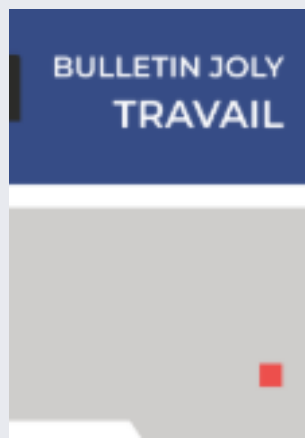
Cumul de réparations économiques pour le retraité ? Dans chacune des espèces, l'employeur soutenait que la rente majorée, allouée en sus de l'indemnisation des préjudices personnels, ne pouvait se justifier ni par la perte de revenus professionnels, ni par l'incidence professionnelle de l'incapacité de la victime. Cette dernière avait déclaré sa maladie alors qu'elle était à la retraite. Effectivement, à partir du moment où la rente n'indemnise plus le DFP ou un quelconque poste de préjudice personnel, il était permis de s'interroger sur ce que la rente répare. La Cour de cassation écarte son pourvoi en soulignant que la rente est servie pareillement aux retraités. D'ailleurs, aucune suppression de la rente n'est envisagée à ce jour par la réforme de l'incapacité permanente.

Mais la Cour va plus loin et affirme que « la circonstance que la victime n'ait pas subi de préjudices de la nature de ceux que cette rente a pour objet d'indemniser n'autorise pas son imputation sur d'autres postes de préjudice, étrangers à son objet ». La Cour se place sur le terrain des recours des tiers payeurs alors que les faits rapportés ne font état que de la demande de remboursement, par le FIVA, auprès de l'employeur des préjudices personnels indemnifiés par lui. De son côté, l'employeur invoquait la règle selon laquelle la réparation d'un préjudice doit se faire sans qu'il en résulte ni perte ni profit pour la victime. Son argument valait également pour les souffrances physiques et morales endurées (Cass. 2e civ., 8 janv. 2026, n° 23-17.321).

**Cumul des souffrances physiques et morales.** La Cour décortique la distinction entre souffrances physiques et morales pour établir qu'un même préjudice n'a pas été réparé deux fois. Il est vrai qu'il existe une tentation d'opérer un amalgame entre les deux. Les souffrances morales ont été caractérisées par les juges du fond en ce qu'elles désignent l'angoisse de la victime qui connaissait l'état évolutif de sa maladie et l'anxiété résultant de son issue fatale car plusieurs de ses proches étaient décédés de la même pathologie. Par ailleurs, sont indemnisées au titre des souffrances physiques, compte tenu de leur durée et de leur nature, les douleurs ressenties du fait de la pathologie, des interventions chirurgicales et des traitements mis en œuvre. La réparation du DFP n'est pas abordée dans les deux espèces. Ce dernier indemnise les troubles dans les conditions d'existence subis du fait du dommage corporel et les atteintes physiologiques. Dès lors, il entretient des liens très étroits avec les souffrances physiques et morales dans l'attente de la mise en œuvre de la réforme de l'indemnisation des risques professionnels.

**Restrictions à l'indemnisation.** Avec la réforme entreprise, le DFP intègre la rente dont les modalités de calcul sont révisées. À l'avenir, seules les souffrances physiques et morales endurées avant la date de consolidation sont susceptibles d'être indemnisées en cas de faute inexcusable de l'employeur (CSS, art. L. 452-3). C'est la raison pour laquelle des victimes n'ayant pas pu profiter du revirement de jurisprudence opéré par l'assemblée plénière se sont demandé si elles ne pouvaient pas solliciter à nouveau le juge afin d'obtenir la réparation de leur DFP. Dans un avis rendu le 27 novembre 2025, la deuxième chambre civile a écarté leur requête. Un revirement de jurisprudence n'est pas un élément nouveau modifiant la situation reconnue antérieurement en justice. Il ne saurait porter atteinte à l'autorité de la chose jugée. On voit bien que la législation professionnelle ne gagne rien à être décortiquée par le juge ou le législateur.

**En conclusion,** on peut approuver les décisions rendues en l'espèce. La victime à la retraite au moment de la déclaration de sa maladie professionnelle est traitée sans discrimination. À l'avenir, elle ne pourra pas cumuler la rente servie avec ses souffrances à la fois physiques et morales. La question du cumul des préjudices économiques au bénéfice du retraité ne se posera plus.



## **L'irrégularité de l'avis de la commission médicale de recours amiable ne conduit pas à l'inopposabilité de la décision de la caisse**

*Bulletin Joly Travail, 2 mars 2026, n° 3*

Par Dominique Asquinazi-Bailleux, publié le 02 mars 2026

**Cass. 2e civ., 29 janv. 2026, n° 23-19638, F-B**

**Genèse et procédure devant la CMRA.** Avec la suppression du contentieux technique de la sécurité sociale, l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 avait programmé la suppression de l'expertise médicale technique à l'horizon du 1er janvier 2022. Celle-ci a été remplacée par le recours préalable devant la commission médicale de recours amiable (CMRA) pour tout le contentieux médical dont celui de l'incapacité et de l'invalidité. Sa composition, initialement de trois médecins – réduite à deux – permettait d'y voir une expertise médicale collégiale s'imposant à la caisse dont la décision est contestée (CSS, art. R. 142-8-5). La procédure mise en œuvre devant la CMRA obéit à des règles précises. Ainsi, le principe du contradictoire semblait protégé lorsque l'employeur introduisait le recours. Il peut en effet mandater un médecin pour qu'il accède au rapport du médecin-conseil et à son avis (CSS, art. L. 142-6) et ce afin de formuler, le cas échéant, des observations (CSS, art. R. 142-8-3). Pour autant, le médecin mandaté n'a pas accès aux pièces médicales originales mais à une simple synthèse réalisée par le médecin-conseil. Il était permis de penser que ces règles procédurales répondaient au souci d'une recherche d'équilibre dans le contentieux médical. Elles confortaient l'idée que le principe du contradictoire pouvait se concilier avec le respect du secret médical. L'arrêt rapporté qui s'inscrit dans une jurisprudence bien établie démontre l'inverse.

**Faits.** Après prise en charge d'un accident au titre de la législation professionnelle, la caisse a fixé le taux d'incapacité permanente (IPP) de la victime. L'employeur, afin d'obtenir l'inopposabilité à son égard de la décision de la caisse, invoquait les irrégularités de l'avis de la CMRA qu'il avait préalablement saisie. Cette dernière n'avait pas pris connaissance, en préalable à son avis, des observations formulées par le médecin mandaté par l'employeur. Débouté par les juges du fond, il soulignait à juste titre que le caractère contradictoire de la procédure devant la CMRA résultait « des règles mêmes du Code de la sécurité sociale ». Son moyen est rejeté par deux arguments.

**Motivations de la Cour.** D'abord, l'irrégularité de l'avis n'est pas établie dans la mesure où les textes régissant la procédure devant la CMRA n'exigent pas que la commission y fasse référence dans son avis. Et quand bien même il y aurait des irrégularités affectant l'avis de la CMRA, ces dernières ne permettent pas d'entraîner l'inopposabilité de la décision de fixation du taux d'IPP. La raison tient au fait que l'employeur dispose de la possibilité de porter son recours devant la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale. Cette solution est conforme à l'avis formulé par la deuxième chambre civile, le 17 juin 2021 et s'inscrit dans une jurisprudence désormais établie.

**Jurisprudence établie.** Les délais de transmission du rapport médical « qui ne sont assortis d'aucune sanction, sont indicatifs de la célérité de la procédure ». L'inobservation des délais ou même l'absence totale de transmission du rapport n'entraînent pas l'inopposabilité à l'égard de l'employeur de la décision attributive du taux d'IPP. Cette jurisprudence n'a pas manqué d'être vivement critiquée. Il en résulte un déséquilibre procédural au détriment de l'employeur. Les irrégularités de procédure restent lettre morte, ce qui réduit à peau de chagrin l'intérêt d'opérer un recours préalable pourtant obligatoire. L'employeur est donc invité à saisir le juge – non plus pour obtenir l'inopposabilité de la décision de la caisse mais pour contester le taux d'IPP reconnu à la victime. L'avis de la CMRA ne lie pas le juge qui peut ordonner une expertise de droit commun. Néanmoins, le recours à l'expertise judiciaire n'est pas acquis car il n'est pas de droit. La juridiction peut s'estimer « suffisamment éclairée » pour statuer sans ordonner de mesure d'instruction. Le juge est supposé arbitrer entre protection des données médicales et respect du contradictoire.

**Critiques.** Lorsque la procédure devant la CMRA a été marquée d'irrégularités ou lorsque cette instance a rendu une décision implicite de rejet, on pouvait penser que le juge corrigerait les lacunes constatées en amont. Il n'en est rien. La raison est rappelée en l'espèce. « La CMRA est dépourvue de caractère juridictionnel et les exigences du procès équitable ne s'appliquent pas aux recours préalables ». À sa création, son caractère juridictionnel s'est posé du fait de sa composition différenciée de celle de l'organisme de sécurité sociale dont elle n'est pas une émanation. Désormais, les auteurs s'accordent pour y voir « un organe s'inscrivant dans un processus administratif de recours préalable non juridictionnel » et de transposer à la CMRA les solutions acquises pour la CRA. C'est chose faite avec un arrêt rendu le même jour que l'arrêt commenté. L'absence de décision de la CMRA lorsque le recours est formé devant la juridiction de sécurité sociale, ne fait pas obstacle à la recevabilité de ce recours, sous réserve qu'une décision implicite ou explicite de l'organisme soit intervenue avant que le juge statue. La même solution a été donnée à propos de la CRA, ce qui a conduit un commentateur à se demander à quoi peut bien servir le recours préalable dans le règlement des litiges de la sécurité sociale. L'interrogation est d'autant plus forte dans le contentieux médical depuis la suppression de l'expertise médicale technique. C'est le constat après la solution de cet arrêt.



## Portabilité et liquidation judiciaire : une nouvelle pierre à l'édifice !

*La Semaine Juridique Social n° 11, 17 mars 2026, 1092*

Par Thomas Gérard et Doriane Mérigard, publié le 17 mars 2026

**Cass. 2e civ., 22 janv. 2026, n° 23-23.043**

**Solution.** – Lorsque l'employeur, qui a souscrit un contrat collectif de prévoyance ou de frais de santé, est placé en liquidation judiciaire, la résiliation du contrat à son échéance annuelle par l'organisme assureur n'est opposable qu'à la condition d'avoir été notifiée au liquidateur désigné. À défaut, les garanties demeurent « en vigueur », de sorte que les salariés licenciés continuent à bénéficier de la portabilité.

**Impact.** – L'arrêt du 22 janvier 2026 ne remet pas en cause la faculté, pour l'assureur, de résilier le contrat à son échéance annuelle pour mettre fin à la portabilité. Il en précise les modalités dans le contexte particulier d'une liquidation judiciaire. Au regard de cette décision, les organismes assureurs devront être vigilants, s'agissant du destinataire de la lettre de résiliation du contrat collectif d'assurance, lorsqu'un jugement a prononcé la liquidation judiciaire de l'entreprise souscriptrice.

n aurait pu penser que la question de la portabilité des garanties, au cas particulier de la liquidation judiciaire de l'entreprise, avait été traitée sous tous les angles. L'arrêt du 22 janvier 2026 apporte toutefois une nouvelle pierre à l'édifice juridique.

S'il confirme que le contrat d'assurance peut être résilié à son échéance annuelle, ce qui met fin à la portabilité, un formalisme particulier doit être observé.

## **1. Le mécanisme de la portabilité des garanties**

Le mécanisme de la portabilité des garanties est organisé par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale aux termes duquel « les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage [...] ». Ce texte, qui revêt un caractère d'ordre public, a été introduit dans le Code de la sécurité sociale par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, dans le prolongement du mécanisme résultant de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Selon l'article L. 911-8, la portabilité s'applique à compter de la rupture du contrat de travail dès lors que celle-ci ouvre droit aux allocations chômage et ne fait pas suite à une faute lourde du salarié. Le maintien des garanties vaut pour une durée égale à la période d'indemnisation par France Travail, qui ne peut en tout état de cause excéder 12 mois ou la durée du dernier contrat de travail si elle est inférieure.

Ce dispositif fait peser sur l'employeur une obligation de maintien « à titre gratuit » des garanties de prévoyance mises en place collectivement dans l'entreprise, au profit de tout ancien salarié remplissant les conditions posées. Ce dernier point appelle deux observations : 1°) le texte vise les garanties « en vigueur dans l'entreprise », de telle sorte que la portabilité des droits suit le même sort que la couverture des salariés en activité dans l'entreprise et est donc intimement liée au régime des actifs ; 2°) le maintien des garanties étant garanti à titre gratuit, il repose sur un principe de mutualisation du risque. Le financement est partagé entre l'employeur et les salariés actifs, permettant ainsi aux salariés dont le contrat a été rompu de bénéficier « gratuitement » d'une extension de couverture.

## **2. La portabilité au cas particulier de la liquidation judiciaire**

Le principe de mutualisation peut être remis en cause lors d'une défaillance économique de l'entreprise donnant lieu à une baisse importante des effectifs, voire à la disparition de l'entreprise. Une telle disparition entraîne la cessation du maintien des garanties à défaut de « garanties en vigueur dans l'entreprise ».

La question s'est donc légitimement posée de l'application de la portabilité lorsque l'entreprise subit une liquidation judiciaire et ne compte plus de salariés « actifs » pour financer le maintien des garanties des salariés licenciés. Cette situation a fait l'objet d'une véritable saga jurisprudentielle.

Par cinq avis du 6 novembre 2017, la Cour de cassation a précisé que les dispositions relatives à la portabilité des garanties n'opèrent aucune distinction entre les entreprises in bonis et les entreprises en liquidation judiciaire, de sorte que l'ensemble des salariés doivent bénéficier du maintien des garanties, peu important la situation de leur entreprise. Néanmoins, pour ce faire, encore faut-il « que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié » (Cass. avis, 6 nov. 2017, n° 17-70.013 à 17-70.017, avis n° 17013 à 17017). Dit autrement, l'évolution de la couverture des salariés actifs, à la hausse ou à la baisse, voire la résiliation du contrat d'assurance, s'applique ipso facto aux salariés licenciés à la suite d'une liquidation judiciaire.

Dans un arrêt du 5 novembre 2020 (Cass. 2e civ., 5 nov. 2020, n° 19-17.164 ; JCP S 2020, 3112, note Ph. Coursier), la Haute Juridiction a décidé que le maintien des garanties doit être assuré lorsqu'il n'est pas « justifié de la résiliation du contrat d'assurance en cause ». Autrement dit, tant que le contrat d'assurance n'est pas résilié, l'organisme assureur doit maintenir les garanties aux anciens salariés, quand bien même l'entreprise serait en liquidation judiciaire et que l'employeur et les salariés ne financeraient plus la portabilité.

Plus récemment, les juges ont confirmé la possibilité d'une résiliation à l'occasion de l'échéance annuelle du contrat. Rappelons que les articles L. 113-12 du Code des assurances, L. 221-10 du Code de la mutualité et L. 932-12 du Code de la sécurité sociale offrent la possibilité à l'organisme assureur de résilier le contrat à sa « date anniversaire » en respectant un délai de préavis de 2 mois. Selon la Cour de cassation, l'assureur peut mettre un terme au contrat d'assurance à son échéance annuelle, et ce quand bien même l'obligation de portabilité serait en cours pour d'anciens salariés. Ainsi, selon la Cour de cassation, la « résiliation, peu important qu'elle intervienne après le licenciement des salariés concernés, met un terme au maintien des garanties au bénéfice des anciens salariés » (Cass. 2e civ., 15 févr. 2024, n° 22-16.132 ; JCP S 2024, 1122, note S. Blondeau et L. Lefebvre). En conséquence, par l'effet de la résiliation du contrat, les garanties ne sont plus en vigueur dans l'entreprise et la portabilité cesse.

Il restait néanmoins à déterminer les modalités pratiques d'une telle résiliation dans le cadre d'une liquidation judiciaire puisque l'ouverture ou le prononcé de la liquidation a des effets sur l'administration de l'entreprise.

### **3. Les précisions de l'arrêt sur les modalités de la résiliation**

En l'espèce, la société avait souscrit sept contrats collectifs de prévoyance et de frais de santé auprès d'un organisme assureur. Cette société a été placée en liquidation judiciaire le 1er octobre 2020, avec désignation d'un liquidateur. L'assureur a notifié le 22 octobre 2020 la résiliation des contrats à effet du 31 décembre 2020. La lettre de notification a été adressée à l'employeur.

Rappelons toutefois que la procédure de liquidation judiciaire donne lieu à la désignation d'un liquidateur par le tribunal de commerce prononçant le jugement d'ouverture de la liquidation (C. com., art. L. 641-1, II). Par ailleurs, ce jugement emporte, de plein droit, à partir de la même date, le dessaisissement du débiteur de l'administration et de la disposition de ses biens (C. com., art. L. 641-9, I).

La question qui s'est posée à la Cour de cassation, après que le liquidateur eut obtenu de la cour d'appel de Versailles en octobre 2023 le rétablissement des garanties pour la durée de la portabilité (CA Versailles, 10 oct. 2023, n° 22/00846), était donc la suivante : « Lorsqu'un employeur, souscripteur d'un contrat de garanties collectives de protection santé et prévoyance des salariés, a été placé en liquidation judiciaire, la lettre de résiliation, à son échéance, de ce contrat doit-elle, pour être opposable à la procédure collective, être notifiée par l'assureur au liquidateur ou peut-elle l'être au seul employeur » ? Après que la chambre commerciale eut été interrogée, dans le cadre de la procédure d'avis prévue par l'article 1015-1 du Code de procédure civile, la deuxième chambre civile a décidé que « pour être opposable à la procédure collective, [la lettre de résiliation doit] être notifiée par l'assureur au liquidateur ».

La motivation retenue par la Cour procède d'un raisonnement en plusieurs temps.

Il est acquis, d'une part, que la portabilité suppose l'existence de garanties « en vigueur », ce qui implique que le contrat ne soit pas résilié (Cass. 2e civ., 22 janv. 2026, n° 23-23.043, arrêt commenté, cons. 9). Il n'est pas davantage contesté que la résiliation met fin à la portabilité, même si elle intervient postérieurement au licenciement des salariés concernés (Cass. 2e civ., 22 janv. 2026, n° 23-23.043, arrêt commenté, cons. 10). Toutefois, encore faut-il que la résiliation soit régulièrement opérée. Or, dans cette affaire, l'assureur s'est prévalu de son droit à résiliation annuelle par une lettre adressée à l'employeur le 22 octobre 2020. À cette date, la liquidation avait déjà été prononcée et l'entreprise était donc administrée par un liquidateur. C'est alors à lui seul, et non à l'employeur, que la lettre de résiliation aurait dû être notifiée afin d'être opposable à la procédure collective (Cass. 2e civ., 22 janv. 2026, n° 23-23.043, arrêt commenté, cons. 11).

Cette solution s'inscrit selon nous dans un courant jurisprudentiel établi concernant les effets du dessaisissement au profit du liquidateur. Ainsi, la Cour de cassation et le Conseil d'État ont considéré que l'administration fiscale était tenue d'adresser au liquidateur, et non au débiteur, ses propositions de rectification de l'impôt, les redressements qu'elle envisage ou encore l'avis de mise en recouvrement des impôts (Cass. com., 21 févr. 2012, n° 11-12.138 – CE, 14 mars 2008, n° 290591 – CE, 7 avr. 2023, n° 456830). La chambre commerciale a déjà pu considérer, par ailleurs, qu'à compter du prononcé de la liquidation judiciaire, et compte tenu du principe de dessaisissement du débiteur, une saisie-attribution doit être dénoncée au liquidateur, lequel a seul la qualité pour la contester (par ex. : Cass. com., 19 janv. 1999, n° 96-18.256).

La même logique est appliquée par le législateur, notamment lorsqu'il vise le seul liquidateur pour se prononcer sur le sort des contrats en cours et leur éventuelle résiliation (C. com., art. L. 641-11-1).

La difficulté ne tenait donc pas au principe de la résiliation, contrairement à ce qu'avait retenu la cour d'appel qui s'était fondée sur la règle de poursuite des contrats en cours, mais au respect du formalisme imposé par la procédure collective.

#### 4. Vers une évolution législative ?

L'arrêt rendu le 22 janvier 2026 s'inscrit dans le prolongement des décisions antérieures, en particulier de l'arrêt du 15 février 2024, confirmant qu'il n'y a pas d'obligation de maintenir les garanties d'un salarié licencié si l'organisme assureur a résilié le contrat d'assurance avec son ancienne entreprise (Cass. 2e civ., 15 févr. 2024, n° 22-16.132, préc.). Il n'est toutefois pas certain que cette construction jurisprudentielle, qui paraît aujourd'hui achevée, soit durable. En particulier, la possibilité pour l'organisme assureur de résilier le contrat d'assurance pour mettre fin à la portabilité, alors que les salariés sont licenciés dans le cadre d'une liquidation judiciaire, est débattue.

Une première proposition de loi a ainsi été déposée le 28 mai 2024. Celle-ci contenait un article 4 qui devait modifier l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale afin d'imposer que « le maintien des garanties [soit] assuré par l'organisme assureur, même en cas de résiliation du contrat avec l'employeur ». Cette proposition de loi prenait le contre-pied de l'arrêt du 15 février 2024 (Cass. 2e civ., 15 févr. 2024, n° 22-16.132, préc.) ; mais elle a été emportée par la dissolution de l'Assemblée nationale le 9 juin 2024, laquelle a mis fin à la 16e législature.

Une nouvelle proposition de loi a été déposée le 16 septembre 2025. Si, comme la précédente, elle a surtout pour objet d'instaurer une généralisation de la prévoyance « lourde » à tous les salariés, elle contient également un article 4 consacré au maintien des garanties au profit des salariés licenciés, même en cas de résiliation du contrat avec l'entreprise qui les employait. Aux termes de ce texte, lorsque « le contrat est résilié à l'issue d'une procédure de liquidation judiciaire, les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles qui étaient en vigueur dans l'entreprise avant la résiliation du contrat collectif ». Par conséquent, la résiliation ne mettrait pas fin à la portabilité, dans le cas particulier de la procédure de liquidation judiciaire.

Par ailleurs, l'article 4 propose, en contrepartie de ce maintien spécifique, un financement par l'AGS (régime de garantie de salaires). Si la proposition de loi devait aboutir, ce qui est loin d'être acquis dans le contexte politique actuel, elle viendrait alors parachever l'édifice législatif commencé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, dont l'article 4 prévoyait la remise d'un rapport sur « la possibilité de faire intervenir un fonds de mutualisation, existant ou à créer, pour prendre en charge le financement du maintien de la couverture santé et prévoyance lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire (...) ».

À ce stade, aucune conclusion définitive ne saurait être tirée puisque la proposition de loi du 16 septembre 2025 n'a, pour l'heure, pas encore été étudiée par la Commission des affaires sociales devant laquelle elle a été renvoyée.



**REVUE DU  
MASTER 2 DROIT SOCIAL  
COMMISSION PRESSE**

**Anaïs Trudelle-Guyot**

**Sirandou Diamé**

**Lara Vicente**

**Justine Perrot**

**Eya Bouledroua**

**Estel Chavannes**

**Anaïs Bardin**