HOCHE
AVOCATS

Lettre d'information — 03.11.2026

DROIT SOCIAL

Temps de lecture : 7 minutes

Actualités jurisprudentielles



La Cour de cassation encadre les pouvoirs de l'employeur en matière d'enregistrement des réunions du CSE

Cass. soc., 7 octobre 2026, n° 25-10.664

La Cour de cassation juge que l'enregistrement des réunions du comité social et économique (CSE) doit avoir pour seule finalité de faciliter la rédaction des procès-verbaux (PV), qui est une prérogative exclusive du secrétaire du CSE. L'employeur qui procède à des enregistrements dans le but de contrôler la fidélité des PV ou de se constituer des éléments de preuve recueille des données personnelles des élus sans intérêt légitime au sens du RGPD.

En l’espèce, un CSE avait décidé d’enregistrer ses réunions afin de faciliter la rédaction des PV. Estimant que les élus ne retranscrivaient pas fidèlement les propos tenus lors des débats, l’employeur avait sollicité l’accès aux enregistrements, ce que ces derniers avaient refusé.

Après avoir tenté, sans succès, d’obtenir judiciairement la communication de ces enregistrements, l’employeur avait décidé de procéder lui-même à l’enregistrement des réunions du CSE et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Le CSE et deux de ses membres avaient alors saisi le juge des référés afin d'obtenir l'interdiction de ces enregistrements. Ils obtiennent gain de cause en première instance et devant la cour d'appel.

L’employeur se pourvoit en cassation en soutenant que les articles L. 2315-34 et D. 2315-27 du code du travail l'autorisent expressément, au même titre que la délégation du personnel, à décider du recours à l'enregistrement des séances du CSE.

La Cour de cassation rappelle que, si l’article D. 2315-27 du code du travail permet tant à l’employeur qu’à la délégation du personnel de décider de recourir à l’enregistrement des réunions du CSE, cette faculté doit exclusivement poursuivre la finalité de rédaction du PV, dont l’établissement relève de la compétence du secrétaire du CSE.

Or, en l’espèce, l’employeur entendait utiliser les enregistrements pour contrôler la fidélité de la retranscription des débats, conserver une trace du déroulement des réunions et se constituer des éléments de preuve, soit des objectifs étrangers à cette finalité légale.

La Cour de cassation examine également la licéité de ces enregistrements au regard du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Elle rappelle à cet égard que l’enregistrement des réunions du CSE constitue un traitement de données à caractère personnel qui doit reposer sur l’une des bases légales prévues à l’article 6, § 1, du RGPD.

La Cour de cassation considère que l’employeur ne pouvait se prévaloir d’un intérêt légitime justifiant ces enregistrements, dès lors que ceux-ci poursuivaient des finalités étrangères à l’établissement du PV par le secrétaire du CSE. Elle approuve, en conséquence, la cour d’appel d’avoir caractérisé un trouble manifestement illicite justifiant l’interdiction des enregistrements.

Il résulte de cet arrêt que l'enregistrement des réunions du CSE par l'employeur à des fins de contrôle ou de preuve n'est pas licite. Pour autant, la Cour de cassation a jugé que l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'une preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats (*Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, n° 20-20648*). Par conséquent, et à notre sens, de tels enregistrements pourraient malgré tout être utilisés par l'employeur à des fins probatoires dans des contentieux.

En pratique, lorsque l'employeur estime qu'un PV ne retranscrit pas fidèlement les débats, il conserve toutefois la possibilité lors de son examen en séance pour approbation d'en demander la rectification avant son adoption et faire consigner ses observations ou réserves. Il peut également saisir le juge pour faire interdire la diffusion ou l'affichage du PV notamment en cas d'un manquement à l'obligation de discrétion ou d'allégations diffamatoires.

La Cour de cassation confirme la possibilité de prononcer une sanction disciplinaire fondée sur des propos dénigrants, haineux ou humiliants tenus entre collègues dans la salle de pause

---

Cass. soc., 23 septembre 2026, n° 25-14.347

La Cour de cassation juge que des propos discriminants, haineux ou humiliants tenus entre collègues sur le lieu de travail peuvent justifier un licenciement disciplinaire, même s'ils n'étaient pas destinés à être rendus publics.

En l'espèce, une salariée avait été licenciée pour faute grave après avoir tenu, dans la salle de pause de l'entreprise, des propos discriminants et haineux particulièrement graves à l'encontre de plusieurs collaborateurs et dirigeants. Ces propos, entendus depuis un bureau voisin en raison de la faible épaisseur de la cloison séparant les deux pièces, avaient eu des conséquences importantes sur la santé de plusieurs salariés, conduisant à la saisine du médecin du travail et à la réalisation d'une enquête interne.

Contestant son licenciement, la salariée soutenait que cette conversation relevait de sa vie privée, dès lors qu'elle n'avait pas vocation à être entendue par des tiers ni à être divulguée. Selon elle, les propos échangés dans ce cadre ne pouvaient donc constituer un manquement à ses obligations contractuelles susceptible de justifier une sanction disciplinaire.

La Cour de cassation rejette cette argumentation et confirme que les propos litigieux pouvaient être retenus pour justifier un licenciement.

Elle relève, d'une part, que la conversation s'était déroulée sur le lieu de travail, dans une salle de pause où les propos étaient susceptibles d'être entendus par d'autres salariés, notamment en raison de la proximité des bureaux. Elle constate, d'autre part, que les propos étaient directement liés à la vie professionnelle, puisqu'ils visaient plusieurs collaborateurs et dirigeants de l'entreprise.

La Cour de cassation en déduit que la conversation ne relevait pas de la sphère de la vie privée, peu important que la salariée n'ait pas souhaité que ses propos soient entendus ou rendus publics.

Cette décision ne signifie toutefois pas que toute conversation tenue sur le lieu de travail puisse être utilisée à des fins disciplinaires. La solution repose sur une appréciation concrète des circonstances de l'échange, tenant notamment au lieu dans lequel il s'est déroulé, à la possibilité pour des tiers d'entendre les propos et à leur rattachement à la vie professionnelle.

La Cour de cassation avait déjà jugé fondé un licenciement pour faute grave à l'encontre du salarié qui, lors d'une visite à l'entreprise, a tenu des propos particulièrement insultants et injurieux à l'égard des services et des membres du personnel de l'entreprise, entendus en dehors du bureau où ils étaient tenus (*Cass. soc., 25 juin 2002, n° 00-44.001*).

En pratique, l'employeur doit, en amont de toute décision, établir précisément les circonstances de l'échange, sa teneur, les personnes visées et son lien avec la vie professionnelle, tout en appréciant la gravité des propos tenus et leurs éventuelles conséquences sur la santé des salariés concernés, afin de s'assurer du caractère justifié et proportionné de la sanction envisagée.

Inaptitude : le refus par le salarié d'un poste conforme aux préconisations du médecin du travail fait présumer que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement

---

Cass. soc., 30 septembre 2026, n° 25-17.448

La Cour de cassation rappelle que l'employeur qui propose à un salarié déclaré inapte un poste de reclassement conforme aux exigences légales et aux préconisations du médecin du travail est présumé avoir satisfait à son obligation de reclassement et peut licencier le salarié pour inaptitude s'il refuse cette proposition.

Pour rappel, les articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail prévoient que l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte est réputée satisfaite lorsque l'employeur lui a proposé un emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à celui

précédemment occupé et tenant compte des préconisations du médecin du travail.

En l'espèce, un salarié déclaré inapte à son poste de directeur d'exploitation avait été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement après avoir refusé d'être reclassé sur un poste de directeur d'exploitation situé dans une autre région. Cette proposition de poste était pourtant conforme aux préconisations du médecin du travail, qui avait expressément envisagé, dans son avis d'inaptitude, la possibilité d'un reclassement sur un tel poste dans une autre région.

Estimant que son employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement, la salariée conteste son licenciement afin qu'il soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel fait droit à sa demande, considérant que l'employeur ne démontrait pas l'absence d'autres postes disponibles compatibles avec les restrictions médicales, le seul organigramme produit étant insuffisant à cet égard.

La Cour de cassation casse cette décision et juge que l'employeur peut licencier un salarié déclaré inapte dès lors qu'il justifie du refus d'un emploi proposé conformément aux exigences du code du travail et aux préconisations du médecin du travail, son obligation de reclassement étant alors réputée satisfaite.

Pour la Cour de cassation, le refus d'une seule proposition de reclassement conforme aux critères légaux et aux préconisations du médecin du travail peut suffire à justifier un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sans que l'employeur ait à établir qu'il a épuisé l'ensemble des autres possibilités de reclassement.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (*Cass. soc., 4 septembre 2024, n° 22-24.005*).

A noter que cette solution se distingue de celle applicable en matière de licenciement pour motif économique, pour lequel aucune présomption équivalente n'est prévue. Dans ce cas, le refus d'une offre de reclassement ne dispense pas l'employeur de poursuivre ses recherches jusqu'à épuisement des possibilités de reclassement (*Cass. soc., 11 septembre 2026, n° 24-21.242*).

En pratique, avant d'engager une procédure de licenciement pour inaptitude à la suite du refus d'un poste de reclassement, l'employeur doit s'assurer que la proposition formulée répond à l'ensemble des exigences légales, respecte les préconisations du médecin du travail et a été présentée loyalement au salarié. Sous ces

réserves, le refus d'une seule proposition permet de présumer que l'obligation de reclassement est satisfaite, sans qu'il soit nécessaire de justifier de l'absence d'autres postes disponibles.

La baisse des commandes ou du chiffre d'affaires ne suffit pas, à elle seule, à établir les difficultés économiques fondant un licenciement pour motif économique

---

Cass. soc., 7 octobre 2026, n° 25-10.107

La Cour de cassation précise que la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes pendant la durée minimale prévue par le code du travail ne suffit pas, à elle seule, à caractériser des difficultés économiques qui sont nécessaires pour justifier d'un licenciement pour motif économique. Il appartient au juge d'apprécier, au regard de l'ensemble des éléments du dossier, si cette baisse est suffisamment significative pour établir la réalité des difficultés économiques invoquées.

Pour rappel, l'article L. 1233-3 du code du travail prévoit que la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est caractérisée lorsque sa durée, comparée à la même période de l'année précédente, atteint au moins :

- un trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- deux trimestres consécutifs pour les entreprises de 11 à 49 salariés ;
- trois trimestres consécutifs pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- quatre trimestres consécutifs pour les entreprises de 300 salariés et plus.

En l'espèce, une société employant une trentaine de salariés avait procédé au licenciement économique de deux analystes, lesquels avaient adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle en juin 2020.

Pour justifier ces licenciements, l'employeur invoquait notamment une diminution de son chiffre d'affaires au cours des deux premiers trimestres de l'année 2020, par rapport aux mêmes périodes de l'année précédente.

La cour d'appel avait néanmoins considéré que les difficultés économiques n'étaient pas suffisamment caractérisées, relevant notamment :

- le caractère soudain et conjoncturel de la baisse des frais de gestion liée à la pandémie de Covid-19, suivie d'une reprise ;
- l'amélioration des performances des fonds, évoquée par l'associé fondateur de la société, à une période concomitante aux licenciements ;

- l’absence de justificatifs concernant l’évolution des frais de gestion après octobre 2020 et des frais de performance, qui constituaient pourtant une autre composante du chiffre d’affaires de la société.

La Cour de cassation approuve cette analyse et confirme que les difficultés économiques invoquées n’étaient pas suffisamment établies, malgré la baisse du chiffre d’affaires constatée pendant deux trimestres consécutifs.

Elle juge ainsi que le respect de la durée minimale prévue par l’article L. 1233-3 du code du travail ne suffit pas à établir, à lui seul, la réalité des difficultés économiques. Le juge conserve un pouvoir d’appréciation sur le caractère significatif de la baisse invoquée, au regard de l’ensemble des éléments produits.

La Cour de cassation s'était déjà prononcée en ce sens à propos d'autres indicateurs économiques susceptibles d'être invoqués à l'appui d'un licenciement pour motif économique, tels que l'excédent brut d'exploitation (*Cass. soc., 1er février 2023, n° 20-19.661*) ou les pertes d'exploitation (*Cass. soc., 18 octobre 2023, n° 22-18.852*).

La Cour de cassation valide également la prise en compte d’éléments relatifs à l’évolution de la situation économique de l’entreprise, y compris postérieurs aux licenciements, afin d’apprécier la portée des difficultés invoquées.

Le conseiller rapporteur rappelle à cet égard que des difficultés passagères ne suffisent pas (*Cass. soc., 27 janvier 2009, n° 07-44.725*), pas plus qu'une situation déficitaire si elle existe depuis des années en l'absence d'aggravation (*Cass. soc., 23 mai 2000, n° 97-42.221*).

Obligation de prévention du harcèlement moral : le délai de prescription est de 2 ans

---

Cass. soc., 7 octobre 2026, n° 25-11.362

La Cour de cassation juge que l’action en réparation d’un manquement de l’employeur à son obligation de prévention des agissements de harcèlement moral relève de la prescription biennale applicable aux actions portant sur l’exécution du contrat de travail, et non de la prescription quinquennale applicable aux actions tendant à la réparation du préjudice résultant de faits de harcèlement moral.

En l’espèce, une salariée avait saisi la juridiction prud’homale afin d’obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant d’un manquement de son employeur à son obligation de prévention du harcèlement

moral sur le fondement de l'article L. 1152-4 du code du travail.

La cour d'appel applique à cette demande un délai de prescription de 5 ans (art. 2224 du code civil), ce que l'employeur conteste dans le cadre d'un pourvoi en cassation en soutenant que le délai de prescription applicable était de 2 ans (art. L. 1471-1 du code du travail).

La Cour de cassation confirme que l'obligation de prévention des agissements de harcèlement moral est distincte de celle relative à l'interdiction de ces agissements. Les actions indemnitaires correspondantes sont donc soumises à des délais de prescription différents :

- 5 ans pour l'action en réparation des préjudices résultant d'agissements de harcèlement moral ;
- 2 ans pour l'action fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de prévention, à compter du jour où le salarié a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir.

En pratique, cet arrêt confirme que la qualification juridique du manquement invoqué détermine le délai de prescription applicable, même lorsque les demandes indemnitaires trouvent leur origine dans une même situation de harcèlement moral.

Il s'agit, à notre connaissance, de la première décision de la Cour de cassation sur ce sujet.

Actualités légales et réglementaires



Cotisations AT/MP : généralisation de l'application d'un taux unique aux établissements d'une même entreprise relevant de la même catégorie de risque

Décret n° 2026-951 du 13 octobre 2026 généralisant le calcul des taux de cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles au niveau de l'entreprise

Un décret du 13 octobre 2026 modifie les règles de tarification des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP), en généralisant l'application d'un taux unique aux établissements d'une même entreprise relevant d'une même catégorie de risque.

Pour rappel, le taux de cotisation AT/MP dépend notamment de l'effectif global de l'entreprise :

- moins de 20 salariés : application d'un taux collectif, fixé au niveau national en fonction de l'activité exercée, indépendamment de la sinistralité propre à l'entreprise ;
- de 20 à 149 salariés : application d'un taux mixte, combinant une fraction du taux collectif et une fraction calculée en fonction de la sinistralité ;
- à partir de 150 salariés : application d'un taux individuel, déterminé en fonction du coût des AT/MP imputés à l'employeur au cours des trois années de référence.

Jusqu'à présent, les entreprises d'au moins 20 salariés pouvaient choisir entre l'application d'un taux propre à chaque établissement et celle d'un taux unique pour leurs établissements relevant d'une même catégorie de risque. Cette option, lorsqu'elle était exercée, présentait un caractère définitif pour la catégorie concernée.

À compter du 1er janvier 2027, le taux unique sera automatiquement appliqué, sans démarche préalable de l'employeur, à l'ensemble des établissements relevant d'une même catégorie de risque.

Indemnités journalières AT/MP : nouveau plafond de calcul

Décret n° 2026-909 du 30 septembre 2026 fixant la limite maximale de la rémunération annuelle servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et relatif à la procédure de fixation de la participation des assurés

Un décret du 30 septembre 2026 abaisse significativement le plafond des indemnités journalières versées par la CPAM aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP).

À compter du 1er novembre 2026, le salaire journalier de base retenu pour le calcul de ces indemnités sera plafonné à 0,226 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, contre 0,834 % auparavant, soit une réduction de plus de 70 %.

En conséquence, le montant maximal des indemnités journalières versées par la CPAM sera ramené :

- pendant les 28 premiers jours d'arrêt : de 240,49 € bruts à 65,17 € bruts par jour ;
- à compter du 29ème jour : de 320,66 € bruts à 86,90 € bruts par jour.

Pour les employeurs, cette réforme pourrait entraîner une augmentation significative du coût du maintien de salaire, dès lors que la diminution des indemnités versées par la CPAM devra, selon les garanties légales ou conventionnelles applicables, être compensée par un complément de rémunération à leur charge.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront aux arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à compter du 1er novembre 2026. Ces dispositions ne s’appliquent donc pas aux arrêts déjà en cours.

En pratique, les employeurs devront donc gérer 2 régimes en parallèle durant plusieurs mois voire années, ce qui nécessitera une vigilance particulière. Nous conseillons également aux employeurs d’examiner leurs accords collectifs et leurs contrats de prévoyance afin d’estimer le surcoût et, le cas échéant, envisager une renégociation.

Les plafonds d'exonération de cotisations sociales de la prime transport, de la prime carburant et du forfait mobilités durables sont temporairement relevés à 1 000 €

Décrets n° 2026-973 et n° 2026-974 du 20 octobre 2026 modifiant l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale

Deux décrets du 20 octobre 2026 modifient les règles d'exonération de cotisations sociales applicables à la prise en charge par l'employeur des frais de transport personnels des salariés et au forfait mobilités durables.

La principale évolution concerne la fin d'année 2026, pour laquelle les plafonds d'exonération de cotisations et contributions sociales sont exceptionnellement portés à 1 000 € par an, pour les sommes versées au titre d'activités courant depuis le 1er octobre et jusqu'au 31 décembre 2026.

Ce relèvement concerne notamment :

- la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques ;
- le forfait mobilités durables ;
- le cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge des abonnements aux transports publics.

À compter du 1er janvier 2027 et sous réserve des dispositions de la loi de finances pour 2027, les plafonds de droit commun resteront inchangés, à savoir :

- 600 € par an pour la prise en charge des frais de carburant, d'alimentation des véhicules électriques et du forfait mobilités durables, dont 300 € maximum au titre des frais de carburant ;
- 900 € par an, ou le montant de la prise en charge de l'abonnement s'il est supérieur, en cas de cumul du forfait mobilités durables avec un abonnement aux transports publics.

Pour les employeurs, ce relèvement temporaire permet d'augmenter les montants pris en charge en franchise de cotisations sociales, sous réserve du respect des conditions légales d'éligibilité.

En particulier, la prise en charge des frais de carburant ou d'alimentation des véhicules électriques demeure réservée aux salariés dont la situation géographique ou les horaires de travail justifient l'utilisation d'un véhicule personnel. Elle ne peut pas être cumulée avec la prise en charge d'un abonnement aux transports publics.

Annonces et publications



Adoption de la proposition de loi "intégrale" contre les violences sexistes et sexuelles par l'Assemblée nationale

Proposition de loi apportant une réponse intégrale au phénomène des violences sexuelles et sexistes contre les femmes et les enfants

Le 13 octobre 2026, l'Assemblée nationale a adopté une proposition de loi « intégrale » contre les violences sexistes et sexuelles.

Cette proposition de loi comporte un certain nombre de dispositions relatives au droit du travail et prévoit notamment :

- tout salarié qui s'estime victime de faits d'agressions sexuelles, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes pourra bénéficier d'un droit à congé d'au minimum 10 jours. Ces jours d'absence ne devront entrainer aucune baisse de rémunération, seront à la charge de l'employeur et seront assimilés à du temps de travail effectif. Pour en bénéficier, les salariés devront justifier d'un récépissé de dépôt de plainte, d'une attestation établie par un professionnel de santé ou d'une attestation d'une association dont l'objet statutaire comporte la défense des intérêts des personnes victimes d'agressions sexuelles, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;

- l'obligation pour l'employeur de réaliser une enquête interne lorsqu'un salarié l'informe qu'il s'estime victime de faits d'agression sexuelle, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes dans le cadre professionnel. Les modalités de réalisation de cette enquête sont encadrées de manière très stricte par la proposition de

loi. En cas de manquement, l'employeur s'exposerait à une pénalité équivalente à 1 % de la masse salariale ;

- l'obligation pour l'employeur de désigner un référent harcèlement sexuel dès que l'effectif de la société dépasse 50 salariés, contre 250 salariés aujourd'hui. Les compétences du référent seront élargies aux agressions sexuelles et l'absence de désignation d'un référent « harcèlement sexuel » pourra être sanctionnée d'une amende administrative de 4 000 € maximum par salarié présent dans l'entreprise ;

- l'obligation de négocier sur les violences sexistes et sexuelles au titre des négociations obligatoires.

Ces mesures devront faire l'objet d'un débat au Sénat, début 2027, afin d'être adoptées définitivement.

Plafond annuel de la Sécurité sociale pour 2027

Communiqué du bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) du 16 octobre 2026

Le montant du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour 2027 augmentera de 1,74 % par rapport à 2026 et atteindra 48 900 € (contre 48 060 € pour 2026), soit 4 075 € par mois.

Comme en 2025, c'est le BOSS qui présente le montant du PASS à venir. Habituellement, cette information est annoncée par la Commission des comptes de la Sécurité sociale, dans son rapport diffusé dans le prolongement de la présentation du PLFSS.

Ces montants ne seront définitifs que lors de la parution traditionnelle d'un arrêté au mois de décembre. Néanmoins, ces 10 dernières années, le plafond ainsi diffusé a toujours été identique à celui fixé en fin d'année.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate Associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Thibault Minjollet
Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

Anaël André
Avocat Counsel – Droit social
andre@hocheavocats.com

Ophélie Tessier
Juriste - Droit social
tessier@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, suivez ce lien