

Droit Social



À la Une



PSE : le Conseil d'Etat admet la conclusion d'un accord majoritaire portant PSE au niveau du groupe

Dans un arrêt du 2 octobre 2026 (n° 511609), le Conseil d'Etat apporte de multiples précisions sur le régime du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) négocié, en particulier dans les groupes de sociétés.

Parmi les apports de cet arrêt, la Haute juridiction valide l'accord collectif majoritaire fixant un PSE commun à huit sociétés d'un groupe de la grande distribution (Auchan).

Pour mémoire, le Conseil d'Etat avait validé la possibilité de conclure un accord majoritaire fixant un PSE au niveau d'une unité économique et sociale (UES) dans une décision du 2 mars 2022 (n° 438136). Le Conseil d'Etat va désormais plus loin en jugeant qu'un accord majoritaire portant PSE peut également être conclu au niveau du groupe tout en précisant que les conditions de majorité et de représentativité mentionnées à l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, combiné avec les articles L. 2232-30, L. 2232-31 et L. 2232-33 du même code, s'apprécient dans ce cas **à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord.**

L'arrêt rendu par le Conseil d'Etat vient également apporter d'autres précisions :

- **L'information-consultation du CSE sur l'accord fixant un PSE est limitée au secteur d'activité retenu.** L'employeur n'a pas à communiquer d'éléments d'information relatifs à la situation économique des sociétés qui n'appartiennent pas au secteur d'activité retenu pour la mise en œuvre du PSE. Les éléments à adresser au CSE doivent porter non seulement sur la situation économique du secteur d'activité que l'employeur a lui-même retenu, mais aussi sur les raisons qui l'ont conduit à faire reposer son analyse sur ce secteur d'activité.
- **Le Conseil d'Etat rappelle que l'administration n'a pas à se prononcer sur le bien-fondé du motif économique lors de la validation du PSE.** Il en résulte que la pertinence du secteur d'activité retenu dans le cadre du PSE ne peut être utilement invoquée à l'encontre de la décision de validation du PSE, sauf à conduire l'administration à se prononcer sur une question relevant de la seule compétence du juge prud'hommal, le cas échéant ultérieurement saisi.



- **L'absence de mise à jour du DUERP à l'occasion de la restructuration n'affecte pas, à elle seule, la régularité de l'information du CSE ni ne caractérise une méconnaissance par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité des travailleurs.** En l'espèce, le Conseil d'Etat a considéré que le CSE d'une société du groupe dont l'intégralité des postes était supprimée avait été informé des éléments d'identification et d'évaluation des risques, notamment psychologiques et liés à l'évolution de la charge de travail consécutive aux suppressions d'emplois, et que le PSE prévoyait des mesures d'accompagnement propres à prévenir ces risques et à protéger les salariés.
- Si le CSE doit, au titre de ses compétences générales, être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (C. trav., art. L. 2312-8, III), **l'autorité administrative saisie de la demande de validation de l'accord portant PSE** n'a pas à vérifier que l'information-consultation du CSE est régulière sur ce volet.
- **Aucun texte ni principe n'impose à l'autorité administrative de communiquer au CSE les informations obtenues auprès de l'employeur à la suite d'une demande d'injonction** sur le fondement de l'article L. 1233-57-5 du Code du travail. Le CSE ne peut donc pas soutenir que la décision de validation a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière au seul motif que ces informations ne lui ont pas été transmises.

À retenir : en admettant la conclusion d'un accord majoritaire portant PSE au niveau du groupe même en l'absence d'une unité économique et sociale (UES), le Conseil d'Etat offre une clarification importante aux employeurs, qui bénéficient désormais un cadre de négociation plus souple et adapté à la réalité des réorganisations au sein d'un groupe.



Congé supplémentaire de naissance : le ministère du Travail apporte des précisions

Le congé supplémentaire de naissance est en vigueur depuis le 1er juillet 2026. Il concerne les parents d'un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2026, ou dont la naissance était prévue à compter de cette date. Pendant ce congé, le salarié perçoit de l'Assurance Maladie des indemnités journalières dégressives, fixées à 70 % du salaire net le premier mois, puis à 60 % du salaire net le second mois, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Dans une réponse ministérielle publiée le 29 septembre 2026, le ministère du Travail apporte plusieurs précisions sur les modalités de ce congé :

(1) Le maintien des avantages acquis

Aux termes du second alinéa de l'article L. 1225-46-3 du Code du travail, le salarié en congé supplémentaire de naissance conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Le ministère rappelle que si ce congé suspend le contrat de travail et permet au salarié de cesser de fournir sa prestation de travail, le salarié ne perd pas pour autant l'ensemble des droits attachés à son contrat. À ce titre, le ministère en donne deux exemples concrets :

- **véhicule de fonction** : le salarié n'a pas à rendre son véhicule de fonction pendant le congé ;
- **complémentaire santé** : l'employeur doit continuer à verser sa contribution habituelle à la couverture complémentaire santé.

Cette seconde précision appelle toutefois une réserve : elle va au-delà de la doctrine administrative actuelle, qui n'impose le maintien des garanties de protection sociale complémentaire que pendant les périodes de suspension qui donnent lieu à un maintien de salaire, total ou partiel, ou à des indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, ou encore à un revenu de remplacement versé par l'employeur.

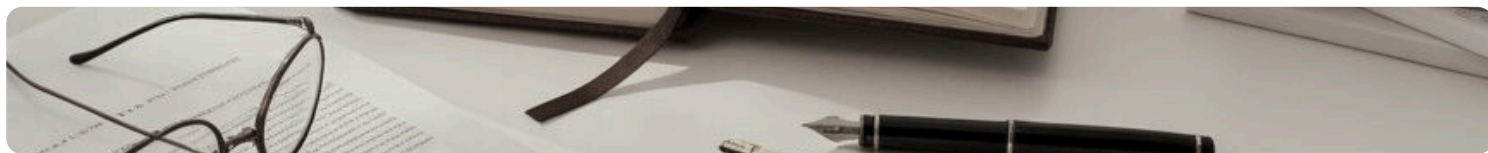
Comme toute réponse ministérielle, elle est en outre dépourvue de portée normative. Le congé supplémentaire de naissance étant indemnisé exclusivement par l'Assurance Maladie, il faut donc manier cette précision avec prudence.

(2) Les congés payés : une question restée sans réponse

L'article L. 1225-46-3 du Code du travail assimile la durée du congé supplémentaire de naissance à du travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté. En revanche, ce congé n'a pas été ajouté à la liste de l'article L. 3141-5 du même code, qui énumère les périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés.

Cette omission surprend, puisque les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que le congé d'adoption, figurent bien dans cette liste et que le congé supplémentaire de naissance vient les prolonger.

Dans l'attente d'une modification du texte ou d'une décision jurisprudentielle sur ce point, les employeurs ont intérêt à vérifier si leur convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des dispositions plus favorables. Pour limiter le risque de contentieux, ils peuvent également choisir d'assimiler cette période à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.



• **Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 25-14.582** : les salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif bénéficient, en application de l'article L. 2234-3 du Code du travail et même en cas de silence de l'accord ayant institué la commission, de la protection prévue pour les délégués syndicaux par l'article L. 2411-3 du Code du travail. Dès lors, le licenciement d'un salarié membre de CPPNI créée par accord collectif ne peut intervenir sans l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

• **Cass. soc., 9 sept. 2026, n° 25-14.356** : le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise, engendrée par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé. En l'absence de justification par l'employeur d'une telle désorganisation et du remplacement du salarié dans un délai raisonnable, le licenciement n'est pas, de ce seul fait, nul, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse.

• **Cass. soc., 16 sept. 2026, n° 25-12.634** : l'absence de détention d'une carte professionnelle en cours de validité ou d'un récépissé de renouvellement de sa carte par l'agent de sécurité constitue, par l'effet de la loi, un motif de licenciement, peu important l'éventuel manquement de l'employeur à son obligation de formation, qui peut ouvrir droit à l'allocation de dommages-intérêts pouvant inclure la réparation de la perte de l'emploi.

• **Cass. soc., 23 sept. 2026, n° 25-13.914** : il résulte des articles L. 2315-27 et L. 2315-38 du Code du travail que l'employeur est tenu d'organiser une réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail dès lors que la demande en est faite par deux membres représentants du personnel du CSE, que cette demande est motivée et qu'elle porte sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Il appartient aux juges du fond de vérifier que chacun des sujets inscrits à l'ordre du jour relève de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

• **Cass. soc., 23 sept. 2026, n° 25-17.886** : ne satisfait pas à l'exigence de transparence financière (condition nécessaire à la désignation d'un représentant de section syndicale), le syndicat qui publie ses comptes avant leur approbation par l'assemblée des adhérents ou par l'organe collégial de contrôle prévu par les statuts.

• **Cass. soc., 7 oct. 2026, n° 25-10.664** : l'enregistrement ou la sténographie des séances du CSE a pour seule finalité la rédaction du procès-verbal des délibérations de l'instance, dont l'établissement est une prérogative exclusive du secrétaire du comité. L'employeur ne peut pas enregistrer les séances du CSE dans le but de contrôler la fidélité de la retranscription des débats dans les procès-verbaux des réunions.

• **Cass. soc., 7 oct. 2026, n° 24-60.207** : l'expertise préalable à la mise en place d'un système de vote électronique, ou à toute modification de sa conception, ne peut se limiter aux caractéristiques générales de la solution logicielle du prestataire. Elle doit aussi couvrir les conditions de déploiement propres au scrutin de l'entreprise, dès lors qu'elles peuvent affecter la confidentialité des données, le secret du vote, l'intégrité des suffrages, l'authentification des électeurs, la sincérité du scrutin ou la possibilité d'un contrôle a posteriori.

• **Cass. soc., 7 oct. 2026, n° 25-11.362** : l'obligation de prévention des agissements de harcèlement moral (C. trav., art. L. 1152-4, L. 4121-1 et L. 4121-2) est distincte de la prohibition du harcèlement moral posée par l'article L. 1152-1 et ne se confond pas avec elle. L'action fondée sur le manquement de l'employeur à cette obligation porte donc sur l'exécution du contrat de travail et se prescrit par deux ans (C. trav., art. L. 1471-1), et non par cinq ans.

• **Cass. soc., 7 oct. 2026, n° 25-10.107** : la seule baisse du chiffre d'affaires ou des commandes pendant la période prévue à l'article L. 1233-3, 1° du Code du travail ne suffit pas à caractériser des difficultés économiques. Le juge doit vérifier, au vu de l'ensemble des éléments produits, que cette baisse est suffisamment significative pour justifier le licenciement.

Actualités législatives et réglementaires



- **Décret n° 2026-909 du 30 septembre 2026 relatif au plafonnement des indemnités journalières AT/MP et à la procédure de fixation de la participation des assurés**

Un nouveau décret abaisse le plafond du salaire journalier servant de base au calcul des indemnités journalières pour accident du travail ou maladie professionnelle de 0,834 % à 0,226 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS). Ce nouveau plafond de calcul correspond approximativement à une rémunération de 1,8 fois le Smic.

Les salariés dont le salaire brut dépasse ce seuil subiront donc une diminution de leurs indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) pour les accidents du travail ou maladies professionnelles survenus à compter du 1er novembre 2026.

- **Décret n° 2026-866 du 16 septembre 2026 relatif à la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail et à la sanction des abus**

Ce décret réduit à un an la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail des assurés qui en bénéficient et dont la participation aux frais de santé n'est pas limitée ou supprimée en application des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du Code de la sécurité sociale. En revanche, est maintenue à trois ans la durée maximale d'indemnisation des assurés atteints d'une affection de longue durée au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du Code de la sécurité sociale. Le décret prévoit en outre la possibilité de pénaliser un assuré qui abuserait de sa qualité d'assuré social en vue d'obtenir de manière injustifiée des prescriptions d'arrêt de travail sans lien avec son état de santé. Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail prescrits à compter du 15 octobre 2026 ainsi que, sous conditions, aux arrêts en cours à cette date.

- **Décret n° 2026-929 du 6 octobre 2026 relatif à l'établissement de la liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat électif local**

Ce décret charge le ministre de la Formation professionnelle d'établir la liste des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat d'élu local et de déposer la certification correspondante auprès de France compétences pour son enregistrement, après avis de la commission chargée de la certification professionnelle.

Les formations nécessaires à l'obtention de cette certification seront en principe considérées comme du temps de travail effectif pour les salariés concernés, impliquant le maintien de leur rémunération par l'entreprise (à l'exception des formations suivies hors du temps de travail).

- **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**

Ce décret généralise la détermination des taux de cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles par groupes de risques pour les entreprises en tarification individuelle et mixte. Le ou les taux sont déterminés au niveau de l'entreprise pour chaque établissement ou groupe d'établissements appartenant à la même catégorie de risque. Ces dispositions s'appliquent aux cotisations dues à compter de l'année 2027.

Actualités de l'équipe

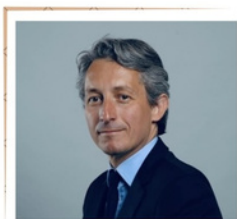


- **Mickaël d'Allende** a donné un cours le 23 octobre 2026 au **DJCE de Montpellier** sur la Protection sociale complémentaire.
- **Le compte Instagram @juristesdavenir** a publié une fiche métier sur le parcours de Mickaël d'Allende.
Retrouvez la fiche complète au lien suivant :



LA FICHE MÉTIER

*Avocat associé en droit social
& docteur en droit*



Mickaël d'Allende



1/7

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

 45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France



+ 33 1 79 97 93 00



www.advant-altana.com