



VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Mars 2026

La procédure de licenciement d'un salarié protégé

1 - Condition préalable

Le salarié doit disposer de la qualité de **salarié protégé**, dont la liste est fixée à l'article L. 2411-1 du code du travail.

Il peut s'agir d'un **mandat interne** à l'entreprise (Membre du CSE...) que d'un **mandat externe** (Conseiller prud'homal, conseiller du salarié...).

2 - L'organisation d'un entretien préalable

L'entretien préalable au licenciement a lieu **avant la présentation** de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail (**Article R. 2421-3 du CT**).

Cet entretien est organisé selon les dispositions de droit commun et en son absence, un refus d'autorisation est justifié (**CE, 19/12/94, n° 119254**).

3 - La consultation du CSE

La **consultation du CSE** est obligatoire pour certains salariés protégés comme pour le licenciement d'un de ses membres dans une entreprise de **plus de 50 salariés**.

Lorsque le salarié fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire, le CSE doit être consulté **dans les 10 jours** suivant cette mise à pied (**Article R. 2421-14 du CT**).

4 - Demande d'autorisation

L'employeur doit adresser sa **demande d'autorisation** :

- 1/ Dans un délai de **15 jours** à compter de la consultation du CSE,
- 2/ En cas de MAP conservatoire, dans un délai de **48 heures** après la consultation du CSE ou **8 jours** en l'absence de consultation.

5 - La décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail doit procéder à une véritable **enquête contradictoire** sur le bien-fondé de la demande.

Il doit ainsi procéder à l'**audition** du salarié et de l'employeur (**CE, 28/04/97, n° 163971**).

Il dispose d'un délai de **deux mois** pour statuer. A défaut, il s'agit d'un **refus implicite** (**Article R. 2421-4 du CT**).

6 - La décision de l'employeur

En cas de **refus**, l'employeur ne peut pas procéder au licenciement du salarié protégé. A défaut, il risque la **nullité** du licenciement.

En cas d'**autorisation**, l'employeur doit adresser une lettre de licenciement dans un délai **d'un mois** à compter de l'autorisation (**Article L. 1232-6 du CT**).

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 04 mars 2026, n° 25-17.467

Représentant syndical au CSE

Le délégué syndical n'est de droit **représentant syndical** au CSE que dans les entreprises de **moins de trois cents salariés** et dans les établissements appartenant à ces entreprises. Le tribunal, qui a constaté **que l'entreprise** employait au moins trois cents salariés, en a exactement déduit que la désignation du salarié, qui n'était pas délégué syndical, en qualité de représentant syndical au CSE d'établissement, était **régulière**, peu important que l'établissement comporte moins de trois cents salariés.

Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-13.123

Ancienneté - Indemnité de licenciement

La période de suspension du contrat de travail du salarié résultant d'un arrêt de travail consécutif à un **accident de trajet** ne peut être prise en considération pour **calculer l'ancienneté** propre à déterminer le droit à l'indemnité légale de licenciement et son montant.

Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-21.030

Avis d'inaptitude

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée à l'issue d'une **visite initiée par le médecin du travail** en application de l'article R 4624-34 du CT. C'est à bon droit qu'une cour d'appel, ayant relevé que le médecin du travail avait engagé la procédure prévue à l'article R. 4624-42 du code du travail, convoqué le salarié à une visite médicale, avisé l'employeur de cette convocation et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite, en déduit que l'inaptitude a été **régulièrement** constatée.



Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-13.549

Temps partiel

Il n'est pas exigé, lorsque le contrat prévoit une durée du travail **mensuelle**, que soit précisée la répartition de la durée du travail entre les **jours de la semaine**. Est donc suffisant le contrat de travail qui mentionne une **durée du travail mensuelle** et la répartition de celle-ci entre les semaines du mois, soit 5,70 heures par semaine.

Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-19.136

Transaction

La transaction fait **obstacle** à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet.

Dès lors qu'aux termes de la transaction le salarié se déclarait **entièrement rempli** de ses droits actuels et futurs et renonçait, de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître tant au titre de la conclusion, de l'exécution que de la cessation du contrat de travail, il ne **peut plus** exercer d'action prud'homale portant sur de demandes portant sur l'exécution du contrat de travail.

DROIT DU TRAVAIL

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-16.192

Salarié protégé

La **durée du mandat** d'un membre élu de la délégation du personnel d'une institution représentative du personnel ne peut être **prorogée** que si, à la date de la prorogation, ce mandat était encore **en cours**.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-15.990

Droit d'alerte du CSE

Le membre de la délégation du personnel au CSE, qui tient des dispositions de l'article L. 2312-59 du CT le pouvoir de **saisir le juge** de demandes aux fins de mesures propres à faire cesser une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, ne peut invoquer, au titre de ce **droit d'alerte**, une atteinte aux droits d'un salarié qui ne fait **plus partie** des effectifs de l'entreprise au jour de la saisine de la juridiction.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 23-22.737

Grève

La grève ayant pour effet de **suspendre l'exécution** du contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire pendant la période de cessation du travail. Ce n'est que dans le cas où les salariés se sont trouvés dans une **situation contraignante** telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un **manquement grave et délibéré** de l'employeur à ses obligations, que celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité compensant la perte de leurs salaires. Tel est le cas lorsque les salariés ont cessé le travail pour obtenir que les dispositions conventionnelles applicables soient respectées **dans leur intégralité**.

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 24-22.713

Salarié protégé - RC

Il résulte des articles L. 1237-12 et L. 1237-15 du code du travail que le salarié titulaire d'un mandat, mentionné par l'article L. 2411-1 du code du travail, **extérieur à l'entreprise** ne peut se prévaloir de la protection liée à ce mandat au cours d'une procédure de rupture conventionnelle que si, **au plus tard** lors du ou des entretiens préalables prévus à l'article L. 1237-12 du code du travail, il en a **informé l'employeur**, ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance.

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-14.788

Période d'essai - Grossesse

Lorsque la rupture de la **période d'essai** à l'initiative de l'employeur intervient après qu'il a été informé de **l'état de grossesse** d'une salariée, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments **sans lien** avec l'état de grossesse. La charge de la preuve repose donc **sur l'employeur**.



DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Aix, 03-03-2026, RG n° 24/15025

Réserves motivées

Il ressort qu'en l'absence de traces de choc sur la balayeuse, l'employeur émet **un doute** sur le fait que l'accident entre la balayeuse et le véhicule automobile ait eu lieu, de sorte qu'il remet en cause **l'existence même** de l'accident du travail. Ces réserves motivées devaient conduire la caisse à procéder à une enquête. Le défaut de respect du **principe du contradictoire** est donc caractérisé.

CA Rennes, 04-03-2026, RG n° 23/03616

Contradictoire - CRRMP

En cas de saisine d'un CRRMP, **l'information** du salarié et de l'employeur sur la procédure d'instruction et sur les points susceptibles de leur faire grief s'effectue avant la transmission du dossier audit comité. Cette information précise **la date** à laquelle s'effectuera cette transmission. En l'absence de cette précision, la décision de prise en charge est déclarée **inopposable** à l'employeur.

CA Caen, 05-03-2026, RG n° 25/00120

Exposition - MP 57

La caisse ne peut se **fonder exclusivement** sur les déclarations de l'assuré pour établir la réalité d'une exposition habituelle au risque. En l'espèce, la caisse se borne à invoquer une prétendue cohérence entre les réponses du salarié et celles de l'employeur, alors même que ces réponses sont **manifestement divergentes**. De plus, la caisse ne rapporte aucun élément permettant de déterminer le **côté dominant** du salarié. Ce défaut d'objectivation constitue un élément supplémentaire **faisant obstacle** à la caractérisation de l'exposition habituelle au risque exigée par le tableau n° 57.



CA Caen, 05-03-2026, RG n° 24/03093

Contradictoire - CRRMP

Il incombe **à la caisse**, qui se prévaut de la régularité de la procédure d'instruction, d'établir que le CRRMP a été saisi, à la date alléguée, d'un dossier complet. Or, **aucune pièce** versée par la caisse ne permet de connaître la liste des documents effectivement joints au comité, ni de vérifier que l'ensemble des éléments prévus par l'article D. 461-29 lui a été communiqué. L'appréciation du caractère contradictoire de la procédure ne porte pas sur un dossier abstrait ou évolutif, mais sur le **dossier effectivement soumis** au comité.

CA Bordeaux, 05-03-2026, RG n° 23/01976

Contradictoire - Ouverture instruction

Afin d'établir que la CPAM a respecté le **principe du contradictoire**, elle doit être en mesure de rapporter la preuve, de l'envoi, par tout moyen conférant date certaine de sa réception du **double** de la déclaration de maladie professionnelle et du questionnaire. Le simple envoi d'un **courriel** ne permet pas de retenir que la CPAM rapporte cette preuve. A défaut pour la CPAM de pouvoir établir qu'elle avait respecté le principe du contradictoire à l'égard de l'employeur, la décision de prise en charge doit lui être déclarée **inopposable**.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE

CA Lyon, 10-03-2026, RG n° 25/00124

Matérialité AT

Les déclarations de la salariée et de l'employeur sont **contradictoires** entre elles puisque la 1ère évoque des **violences physiques** subies de la part de son employeur le 30 mai 2022 et que ce dernier les **réfute**. La salariée s'est par ailleurs **elle-même** contredite dans ses déclarations. Enfin, le **CMI** n'évoque pas de violences physiques. La caisse **échoue** donc à rapporter la preuve du caractère professionnel de l'accident litigieux.

CA Rouen, 13-03-2026, RG n° 25/00678

MP 30 bis - Amiante

La cour constate que la **manipulation de sacs d'amiante** ne figure pas au sein de la liste limitative des travaux mentionnée au tableau 30 bis et ne peut être considérée comme des travaux directement associés à la production des matériaux contenant de l'amiante ou nécessitant l'utilisation d'amiante en vrac. Ainsi, **une des conditions** du tableau n'était pas remplie. La caisse n'ayant pas sollicité l'avis d'un CRRMP, sa décision de prise en charge est **inopposable** à l'employeur.

Cass. civ. 2, 19-03-2026, n° 24-10.728

Contradictoire

Un **double** de la déclaration de maladie professionnelle est envoyé à l'employeur à qui la décision est susceptible de **faire grief**. Constitue une **violation** du contradictoire le fait que la déclaration de maladie professionnelle ait été adressée à **un établissement**, autre que celui mentionné dans ce document, qui n'était situé ni au siège social de l'employeur, ni à **l'adresse désignée par lui** pour recevoir les correspondances émanant de la caisse.



CA Nîmes, 19-03-2026, RG n° 25/00382

Maladie hors tableau

La cour rappelle qu'elle **n'est pas liée** aux avis des CRRMP et qu'au regard de la contestation de l'employeur, il convient de vérifier si l'origine du syndrome dépressif réactionnel dont souffre l'assuré a pour **cause directe et essentielle** son activité professionnelle. Force est de constater que la CPAM n'étaye par **aucun élément objectif**, comme des témoignages ou des éléments médicaux, les situations décrites par l'assuré. Elle ne rapporte donc pas la preuve qui lui incombe que le **syndrome dépressif réactionnel** est lié directement et essentiellement à son activité professionnelle.

CA Riom, 24-03-2026, RG n° 23/00203

MP 97 et 98 - Instruction

Si la **sciatique** par hernie discale L4-L5 est désignée aussi bien **au tableau n°97 qu'au tableau n°98** des maladies professionnelles, en revanche les conditions fixées par les deux tableaux sont très différentes en ce qui concerne la nature des travaux susceptibles de la provoquer. En admettant la prise en charge au titre du **tableau n° 97** sans avoir mené, vis-à-vis de l'employeur, l'instruction correspondante à ce tableau, la CPAM a manqué au **principe du contradictoire**.

PROFESSIONNEL DE SANTE

CA Pau, 05-03-2026, RG n° 24/01012

Formalité de l'indu

Il résulte de ces éléments qu'il n'est pas possible **de vérifier** l'existence, le bien-fondé et le montant des indus réclamés. Ainsi, les informations de la caisse dans la notification d'indu et dans le tableau récapitulatif sont **largement insuffisantes** et ne permettent d'effectuer aucune constatation d'un manquement du professionnel dans la facturation, faute de connaître le **contenu de chacune des facturations litigieuses** et de les comparer aux prescriptions y afférentes. De même, il est impossible de déterminer le détail du calcul de l'indu ligne par ligne puisqu'il n'est indiqué **qu'un montant global** de l'indu à chaque fois et qu'il est précisé dans certains cas, soit la cotation retenue sans préciser les actes facturés, soit, dans d'autres, la nature de l'acte indu sans préciser le nombre d'acte concerné dans la facturation.

TJ Caen, 12-03-2026, RG n° 22/00445

Procédure d'indu

Pour être régulière, la notification d'indu **doit comporter** « *la cause, la nature et le montant des sommes réclamées et la date du ou des versements indus donnant lieu à recouvrement* ». Or, au cas d'espèce, la caisse n'a pas permis au professionnel de santé **d'identifier parfaitement** l'indu car elle n'a pas visé les textes non respectés par les anomalies qu'elle a relevées, n'a pas ventilé le montant de chacune des sommes réclamées au titre des six catégories et **n'a pas annexé** un tableau fournissant le détail des anomalies. La professionnelle a été contrainte **de solliciter** la transmission dudit tableau. Le manquement à l'obligation d'information, et partant au respect du principe du **contradictoire**, est caractérisé.

CA Nîmes, 19-03-2026, RG n° 24/03689

Contrôle - CPAM compétente

Le recouvrement de l'indu relève **de la compétence** de la caisse de prise en charge des frais d'hospitalisation. Une **caisse centralisatrice** ne peut procéder à la notification de l'indu et adresser la mise en demeure pour le compte des autres organismes de prise en charge pour lesquels elle est caisse centralisatrice **que si elle a été déléguée** à cette fin par application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 122-1 du CSS. Par suite, faute pour la **CPAM de la Moselle** d'établir qu'elle a donné un tel mandat à la **CPAM de Vaucluse**, la notification d'indu la concernant effectuée par celle-ci est entachée **d'irrégularité**.



 **LABRUGERE**
Avocat

28 rue Barodet - 69004 Lyon

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

07 49 98 20 89