



Actualités législatives et réglementaires

► *Jeux Olympiques & Paralympiques*

La loi n°2026-201 du 20 mars 2026, relative à l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques de 2030 et publiée au *JO* du 21, a été validée par le Conseil constitutionnel par décision du 19-3-26 (DC n°2026-902).

► *Comités pour l'emploi*

Le décret n°2026-204 du 24 mars 2026, relatif aux conditions de réalisation des audits diligentés par le Comité national pour l'emploi et les comités départementaux pour l'emploi, est paru au *JO* du 26. Il modifie le code du travail.

► *Conseils de prud'hommes*

Le décret n°2026-205 du 24 mars 2026, modifiant l'annexe à l'article R 1422-4 du code du travail et la circonscription administrative de référence pour la définition des ressorts de certains conseils de prud'hommes, est paru au *JO* du 26.

► *Procédure judiciaire*

Le décret n°2026-207 du 24 mars 2026, modifiant les annexes tableaux IV et XI du code de l'organisation judiciaire et la circonscription administrative de référence pour la définition des ressorts des tribunaux judiciaires, de leurs chambres de proximité et de certains greffes détachés, est paru au *JO* du 26.

Jurisprudence

► *Grossesse - Période d'essai - Rupture*

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 salariée n'a pas à apporter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (Cass. soc., 25-3-26, n°24-14788).

► *Conjoint salarié*

L'application du statut de conjoint salarié prévu à l'article L 121-4 du code de commerce, n'est pas subordonnée à la démonstration préalable d'un lien de subordination (Cass. soc., 25-3-26, n°24-22660).

► *Forfait-jours - Changement - Convention collective*

Lorsque les parties ont conclu une convention individuelle de forfait-jours en application d'une convention collective, laquelle prévoit un nombre de jours compris dans le forfait dans la limite de deux cent dix-huit jours, et qu'il est ultérieurement jugé que l'activité de l'entreprise relève d'une convention collective différente, qui autorise le recours au forfait-jours mais en fixant un nombre de jours inférieur, la convention individuelle conclue entre les parties n'encourt pas la nullité pour ce motif.

Le salarié peut solliciter le paiement d'un rappel de salaire à un taux majoré fixé par le juge en contrepartie du temps de travail excédant le forfait prévu par la convention collective dont relève l'activité de l'entreprise (Cass. soc., 25-3-26, n°24-22129).

► *CDD - Indemnités*

L'indemnité pour méconnaissance du délai de transmission du CDD fixé par la loi et l'indemnité au titre de la requalification qui n'ont pas pour objet de réparer le même préjudice, peuvent, lorsque les conditions d'allocation de l'une et de l'autre sont réunies, se cumuler (Cass. soc., 25-3-26, n°23-19526).

► *Arrêt maladie - Indemnité complémentaire*

Le calcul de l'ancienneté pour le droit à l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en cas d'arrêt maladie, pour un salarié justifiant d'un an d'ancienneté, ne comporte aucune restriction en cas de suspension du contrat de travail.

Un salarié, ne peut donc se voir refuser le versement de cette indemnité au motif qu'en raison d'un précédent arrêt de travail il ne justifie pas d'un an d'ancienneté (Cass. soc., 25-3-26, n°24-22717).

► *Données personnelles - Accès*

Une demande d'accès aux données personnelles introduite auprès d'un responsable du traitement des données personnelles peut être considérée comme excessive lorsqu'elle n'a pas été faite en vue de prendre connaissance du traitement des données et d'en vérifier la licéité, mais qu'elle a été formulée dans une intention abusive, telle que la création artificielle des conditions requises en vue d'obtenir un avantage résultant du RGPD. Par ailleurs, la réparation du dommage moral en raison d'une violation du droit d'accès aux données personnelles nécessite la preuve que la personne concernée a effectivement subi un tel dommage, et que son comportement n'a pas constitué la cause déterminante de ce dommage (CJUE, 19-3-26, C-526/24).

► **Discrimination - Preuve**

L'identité des salariés sur les bulletins de paie, auxquels se compare un salarié, n'est pas indispensable pour prouver l'existence d'une discrimination en raison du sexe (Cass. soc., 4-3-26, n°24-20428).

► **Classification professionnelle - Contrat de travail**

La classification professionnelle inscrite dans le contrat de travail suffit à appliquer le coefficient conventionnel applicable peu importe que le salarié n'effectue pas les tâches afférentes à ce coefficient, les parties pouvant convenir d'un surclassement (Cass. soc., 4-2-26, n°24-15816).

► **Forfait-jours - Validité**

N'est pas de nature à garantir une charge de travail raisonnable l'accord d'entreprise relatif au forfait-jours qui prévoit un relevé mensuel des jours travaillés et des jours de repos complété par une disposition du contrat de travail prévoyant la possibilité pour le salarié de faire des observations sur le relevé mensuel et la tenue d'un entretien annuel afin d'étudier la charge de travail (Cass. soc., 11-3-26, n°25-10552).

FOCUS

Quels documents l'expert-comptable désigné peut-il demander dans le cadre d'une consultation récurrente du CSE ?

Selon l'article L 2312-17, « le comité social et économique (CSE) est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise (art. L 2312-24) ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise (art. L 2312-25) ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L 2312-26 à L 2312-35).

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».

En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-19, le CSE est consulté chaque année sur ces questions (art. L 2312-22).

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable :

- en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise prévu au 1° de l'article L 2312-17 (art. L 2315-87). La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L 2312-17 (art. L 2315-88). La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ;
- dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L 2312-17 (art. L 2315-91). La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.

Ces experts ont libre accès dans l'entreprise pour les besoins de leur mission. En application de l'article L 2315-83, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Par principe, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (art. L 2315-90).

L'expert-comptable désigné par le CSE peut demander la production d'éléments « bruts », pris à la source, s'avérant nécessaires à la réalisation de sa mission d'expertise, peu important que les informations demandées ne soient pas au nombre de celles devant figurer dans la BDESE en application des articles L 2312-36, R 2312-9 et R 2312-20 (Cass. soc., 18-5-22, n°20-21444).

Si l'expert-comptable apprécie seul les documents utiles qui doivent lui être communiqués par l'employeur, l'employeur peut saisir le président du tribunal judiciaire pour contester certaines demandes de l'expert lorsqu'il considère que les pièces demandées excèdent le périmètre de la mission de l'expert.

Dans ce cas, il appartient au juge d'apprécier la nécessité des documents réclamés au regard de la mission de l'expert (Cass. soc., 4-3-26, n°24-22463 : « s'il appartient au seul expert-comptable, qui a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, d'apprécier les documents utiles à sa mission, en revanche il appartient au juge, en cas de litige, d'apprécier la nécessité des documents réclamés au regard de la mission de l'expert » ; Cass. soc., 3-12-25, n°24-19585).

En revanche, il n'incombe pas au juge d'apprécier l'opportunité ou la pertinence des demandes formulées mais seulement de contrôler leur nécessité au regard de la mission confiée (Cass. soc., 12-9-13, n°13-12200). C'est-à-dire qu'il appartient uniquement à l'expert-comptable d'apprécier l'utilité des documents dont il réclame la communication, dans la mesure où sa demande n'excède pas l'objet de sa mission.

Dans le cas d'une expertise diligentée pour risque grave, la Cour de cassation a considéré que l'expert habilité, peut auditionner certains salariés de l'entreprise s'il estime que cette audition est utile à l'accomplissement de sa mission, sous réserve de l'accord des salariés concernés. Dans une telle hypothèse, l'employeur ne peut s'y opposer (Cass. soc., 10-7-24, n°22-21082).

L'expert-comptable ne peut demander à accéder qu'aux documents existants dans l'entreprise, qu'ils soient obligatoires ou non (l'employeur ne peut refuser de fournir des documents existants au motif qu'ils ont été réalisés à titre facultatif). Il ne peut exiger que des notes, synthèses ou rapports spécifiques soient réalisés. Par conséquent, l'entreprise peut refuser d'élaborer des documents qui n'existent pas et qui ne sont pas obligatoires (Cass. soc., 27-5-97, n°95-20156; Cass. soc., 9-3-22, n°20-18166).

Dans la mesure où l'expert est tenu à une obligation de secret professionnel et de discrétion, l'employeur ne peut lui opposer le caractère confidentiel des documents demandés pour refuser de les lui communiquer (Cass. soc., 15-12-09, n°08-18228).

Si l'employeur refuse de fournir à l'expert-comptable certains documents, le CSE ou l'expert lui-même peuvent saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond afin qu'il statue sur la demande de communication des pièces (Cass. soc., 26-3-14, n°12-26964).

Si l'employeur s'oppose physiquement à l'entrée de l'expert dans l'entreprise, refuse de transmettre sans justification valable les documents demandés ou transmet tardivement ces documents, celui-ci peut être poursuivi pour délit d'entrave (Cass. soc., 9-11-04, n°03-83683).