







## **DROIT SOCIAL**

### **LETTRE D'INFORMATION #** **Avril 2026**

# TABLE DES MATIERES


 <b>A LA UNE</b> .....	<b>3</b>
<i>En l'absence de validation par le supérieur hiérarchique, les heures supplémentaires doivent-elles être payées ?</i> .....	<b>3</b>
 <b>ARTICLES</b> .....	<b>4</b>
<i>Pas de violation du droit à la déconnexion si le salarié décide de lui-même de se connecter hors temps de travail !</i> .....	<b>4</b>
<i>Seuil de 50 salariés pour la mise en place d'un PSE : les salariés mis à disposition sont pris en compte dans le calcul !</i> .....	<b>5</b>
<i>Rupture de la période d'essai : l'employeur doit démontrer que sa décision ne repose pas sur l'état de grossesse</i> .....	<b>6</b>
 <b>BREVES</b> .....	<b>7</b>
<i>CNIL : Publication d'un nouveau référentiel sur les durées de conservation</i> .....	<b>7</b>
<i>Publication d'un avis du CSE par un syndicat sur son site : attention aux informations sensibles !</i> .....	<b>7</b>
<i>Conflit au Moyen Orient et activité partielle : des précisions</i> .....	<b>8</b>
 <b>POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATION !</b> .....	<b>9</b>

## A LA UNE

### En l'absence de validation par le supérieur hiérarchique, les heures supplémentaires doivent-elles être payées ?


Les heures accomplies à la demande de l'employeur ou avec son accord au moins implicite (Cass. soc. 20 mars 1980, [n°78-40979](#)) donnent droit à rémunération.


#### Qu'en est-il des heures effectuées par le salarié en l'absence de validation par son supérieur hiérarchique ?


 Dans un arrêt inédit du 7 janvier 2026 ([n°24-10984](#)), la Cour de cassation retient que :

- lorsqu'il existe au sein de l'entreprise une **note** soumettant l'accomplissement des heures supplémentaires à **la validation du supérieur hiérarchique**,
- que le salarié en a eu connaissance,
- et qu'il n'est **pas démontré que l'employeur a donné son accord implicite** à l'accomplissement des heures réclamées par le salarié,

la demande du salarié en paiement des heures supplémentaires **doit être rejetée** s'il n'a pas respecté la procédure en vigueur !

 La solution est particulièrement intéressante dans la mesure où la Cour de cassation considère habituellement que le fait pour l'employeur de ne pas s'opposer à l'exécution des heures supplémentaires permet à lui seul d'en déduire qu'il a admis implicitement leur réalisation.

 Ainsi, la Cour de cassation a admis que le salarié ayant accompli régulièrement pendant une longue période des heures supplémentaires au vu et au su de son employeur a droit à leur paiement (Cass. soc. 19 juin 1974, [n°73-40670](#)). Il en est ainsi lorsque l'employeur a eu connaissance, par les fiches de pointage, des nombreuses heures supplémentaires effectuées par le salarié à l'exécution desquelles il ne s'était pas opposé (Cass. soc. 2 juin 2010, [n°08-40628](#)). Il en est de même lorsqu'est mis en place un logiciel informatique de pointage (Cass. soc. 8 juill. 2020 [n°18-23366](#)).

 Dans la présente affaire, l'employeur faisait valoir que les heures réclamées n'avaient pas été soumises pour validation au supérieur hiérarchique de la salariée. Il produisait à cet égard, une note d'information intitulée "**procédure concernant la gestion des heures supplémentaires et complémentaires**" dont la salariée avait eu connaissance. Dès lors, les demandes de la salariée sont rejetées.

 En conclusion, **il est vivement conseillé à l'employeur :**

- de mettre en place une procédure spécifique d'accomplissement des heures supplémentaires et complémentaires et la faire connaître dans l'entreprise,
- et d'assurer en outre un contrôle effectif des fiches ou logiciels de pointage !

Cass. soc. 7 janv. 2026, n°24-10984

## » ARTICLES

### Pas de violation du droit à la déconnexion si le salarié décide de lui-même de se connecter hors temps de travail !

📌 Plusieurs textes garantissent le droit à la déconnexion du salarié (C. trav., [art. L. 2242-17, 7° ; L. 3121-64 du code du travail](#)). Ainsi, hors temps de travail, et notamment durant la suspension du contrat de travail pour arrêt-maladie, l'employeur ne saurait sanctionner un salarié pour s'être abstenu de se connecter aux technologies de l'information mises à sa disposition par l'entreprise (Cass. soc. 15 juin 1999, [n°96-44772](#)). A défaut de respecter le droit à la déconnexion, l'employeur s'expose au versement de dommages-intérêts (Cass. soc. 2 oct. 2024, [n°23-11582](#)).

#### 🔵 Mais qu'en est-il si le salarié décide de lui-même de se connecter en dehors du temps de travail ?

🗨️ Dans un arrêt du 25 mars 2026 ([n°24-21098](#)), la Cour de cassation refuse de reconnaître dans cette hypothèse, une violation au droit à la déconnexion par l'employeur.

📌 Dans cette affaire, **le salarié chef d'agence** faisait notamment valoir que :

- l'employeur n'avait mis en place aucun dispositif dédié à la mise en œuvre du droit à la déconnexion,
- il avait réalisé diverses missions durant son arrêt de travail pour maladie,
- l'employeur l'avait laissé, en arrêt de travail pour maladie, se connecter à son outil informatique et réaliser plusieurs missions, sans manifester la moindre opposition.

💡 Mais la **Cour de cassation** rejette le pourvoi. S'appuyant sur l'analyse de la Cour d'appel, elle relève que :

- le salarié s'était connecté spontanément à son poste informatique professionnel,
- il avait spontanément réalisé ses missions,
- aucun élément ne venait démontrer une obligation du salarié de traiter immédiatement les courriels reçus, dès lors qu'ils constituaient pour la plupart des notifications automatiques.

🔴 Si le salarié se connecte spontanément pendant son arrêt maladie, l'employeur ne commet aucun manquement en matière de droit à la déconnexion, même en l'absence de charte sur le droit à la déconnexion.

⚠️ Pour autant et afin d'éviter ce type de contentieux, la mise en place d'une charte (à défaut d'accord) sur le droit à la déconnexion est vivement conseillée !

[Cass. soc. 25 mars 2026, n°24-21098](#)

## Seuil de 50 salariés pour la mise en place d'un PSE : les salariés mis à disposition sont pris en compte dans le calcul !

📍 Selon l'article L. 1233-61 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement pour motif économique concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

### 📍 Les salariés mis à disposition doivent-ils être pris en considération dans le décompte du seuil de 50 salariés conditionnant la mise en place d'un PSE ?

📍 Dans un arrêt du 18 mars 2026 (n°22-10903), la Cour de cassation répond à cette interrogation.

📍 Dans cette affaire, un hôtel avait annoncé à son personnel qu'il allait fermer pendant au moins 18 mois afin que soient effectués des travaux de rénovation de grande ampleur. Une salariée de cet hôtel - dont le contrat avait été rompu à l'issue du délai de réflexion dont elle disposait après avoir adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle - estimait qu'un PSE aurait dû être mise en place. Elle se prévalait ainsi de la nullité de son licenciement (C. trav., art. L. 1235-10 et L. 1235-11).

📍 **Selon elle**, les salariés mis à disposition auraient dû être pris en compte dans le calcul du seuil de 50 salariés conformément à l'article L. 1111-2, 2° du code du travail dont il résulte que « *les salariés d'une entreprise extérieure mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont compris dans ce décompte* ».

📍 **A l'inverse, l'employeur** estimait que ce texte ne trouvait à s'appliquer que lorsque l'obligation mise à la charge de l'employeur a vocation à bénéficier à la communauté de travail formée avec les salariés de l'entreprise.

- Autrement dit, l'effectif de 50 salariés qui déclenche cette obligation de mettre en place un PSE ne pouvait s'entendre, selon lui, que des salariés de l'entreprise que celle-ci a le pouvoir de licencier et seuls susceptibles de bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.
- Or, les salariés mis à disposition ne pouvaient bénéficier du PSE puisqu'ils sont salariés d'un autre employeur.

💡 Mais telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation qui retient que les salariés mis à disposition d'une entreprise - qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an - doivent être pris en compte pour le calcul du seuil de 50 salariés déclenchant la mise en place d'un PSE.

Dès lors, en l'espèce, le licenciement était **nul** !

Cass. soc. 18 mars 2026, n°22-10903

## Rupture de la période d'essai : l'employeur doit démontrer que sa décision ne repose pas sur l'état de grossesse

📍 Selon l'article L. 1225-1 du code du travail, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

L'article L. 1225-3 du code du travail précise que lorsque survient un litige relatif cet égard, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

🔵 **A qui incombe la charge de la preuve lorsque l'employeur rompt la période d'essai d'une femme enceinte et que celle-ci prétend que le rupture est motivée par son état de grossesse ?**

👉 Dans un arrêt du 25 mars 2026 (n°24-14788), la Cour de cassation décide que **la charge de la preuve incombe à l'employeur.**

Dans cette affaire, une salariée avait déclaré son état de grossesse à son employeur le 28 novembre 2017. L'employeur avait rompu sa période d'essai le 16 janvier 2018.

🔴 Pour débouter la salariée de ses demandes, **la Cour d'appel** avait considéré que :  
→ l'employeur n'avait pas à justifier des raisons pour lesquelles il avait mis fin à une période d'essai  
→ la salariée n'établissait aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

🔴 **La salariée** faisait valoir que le fait même du prononcé de la rupture de la période d'essai après que l'employeur a eu connaissance de la grossesse doit être considéré comme un fait précis laissant supposer l'existence d'une discrimination.

💡 La Cour de cassation valide cette analyse. Elle décide que 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 de la salariée, **il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments sans lien avec l'état de grossesse.**

⚠️ Prudence donc ! L'employeur qui entend rompre la période d'essai d'une salariée en état de grossesse devra être en mesure, le cas échéant, de démontrer **que la rupture du contrat repose sur des éléments objectifs non discriminatoires, liés aux compétences de la salariée.**

Cass. soc. 25 mars 2026, n°24-14788

## > BREVES

### CNIL : Publication d'un nouveau référentiel sur les durées de conservation

#### 🗨️ Combien de temps les données personnelles des salariés ou candidats au recrutement peuvent-elles / doivent-elles être conservées afin de se conformer au RGPD ?

💡 La CNIL publie un référentiel à cet égard sous forme de tableaux.

- Sont précisées les durées de conservation obligatoires applicables en vertu du code du travail ainsi que les durées recommandées par la CNIL.
- Sont distinguées les durées de conservation en base active et archivage intermédiaire.

📍 Sont visés les traitements portant sur le recrutement, la gestion administrative du personnel, la gestion des rémunérations, la sécurisation des personnes et des biens, la gestion des véhicules professionnels, l'écoute et l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail, la gestion des relations collectives de travail, la gestion des accidents du travail, la gestion du contentieux et du précontentieux et la gestion des alertes professionnelles.

⚠️ Le respect de ces durées de conservation est essentiel ! Il est vivement conseillé de mettre en place **une procédure de conservation des données** au sein des entreprises afin de limiter le risque de contentieux et de faire face dans les meilleures conditions à une demande de droit d'accès d'un salarié.

### Publication d'un avis du CSE par un syndicat sur son site : attention aux informations sensibles !

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-3 al. 2).

#### 🗨️ Dès lors, dans quelle mesure un syndicat peut-il publier sur son site un article reprenant un avis rendu par le CSE ?

🗨️ Dans un arrêt du 1er avril 2026 (n°24-19613), la Cour de cassation retient que si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, cette liberté peut être limitée dans la mesure de ce qui est nécessaire pour éviter que la divulgation d'informations confidentielles porte atteinte aux droits des tiers (art. 10 §2 CEDH et art. 1 loi n°2004-575 du 21 juin 2004).

📍 En l'espèce, un syndicat avait publié sur son site un article reprenant un avis rendu par le comité social et économique central à l'occasion de sa consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

📍 Le procès-verbal et l'avis du comité ne comportaient pas de mention de confidentialité. Cependant, le caractère confidentiel de ces données était apparent sur un certain nombre de documents sur lesquels l'avis était fondé et qui avaient été communiqués dans le cadre de la réunion relative à la situation économique et financière de l'entreprise.

💡 La Cour de cassation relève que bien qu'expurgée des informations chiffrées, la publication comportait toujours de nombreux éléments que l'entreprise était fondée à vouloir préserver.

En outre, conformément au code du travail, la Cour de cassation énonce que les procès-verbaux des réunions du comité, dont fait partie intégrante l'avis du comité n'ont vocation à être communiqués qu'à l'intérieur de l'entreprise.

Dès lors, la Cour d'appel avait caractérisé le caractère confidentiel des informations litigieuses, de nature à justifier **l'interdiction de leur divulgation au regard des intérêts légitimes de l'entreprise dans un cadre concurrentiel**. Elle en a déduit l'existence d'un trouble manifestement illicite justifiant le retrait de cette publication.

Cass. soc. 1<sup>er</sup> avril 2026, n°24-19613

## Conflit au Moyen Orient et activité partielle : des précisions

🌐 Le conflit au Moyen Orient place de nombreuses entreprises face à un défi majeur : comment absorber la hausse des prix de l'énergie et/ou une baisse d'activité brutale ?

A cet égard, [la fiche relative à l'activité partielle](#) publiée sur le site du Ministère a été mise à jour le 2 avril 2026.

L'activité partielle peut être mobilisée – **sous certaines conditions** - par les entreprises dont l'activité serait affectée directement par la survenance du conflit :

📍 **Seraient éligibles à l'activité partielle** : Les entreprises subissant un impact **direct** du conflit (fermeture du détroit d'Ormuz, blocage du fret aérien, rupture d'approvisionnement documentée).

📍 **Seraient exclues de l'activité partielle** : Les baisses d'activité liées à des effets **indirects** du conflit (hausse du prix des carburants, inflation des matières premières, dégradation générale de la conjoncture).

⚠️ Le point de vigilance : **La preuve du lien "DIRECT" avec le conflit.**

L'éligibilité à l'activité partielle est étudiée au cas par cas par les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS).

💡 **Dirigeants, DRH, DAF : Ne laissez pas un dossier mal étayé fragiliser votre demande.**

Nos équipes vous accompagnent dans vos démarches dès aujourd'hui.

## > POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATION !

💡 Faites le point sur les évolutions majeures et sécurisez vos pratiques grâce à des formats opérationnels !

### ✦ **Transparence salariale – Nouveau format**

Anticiper les évolutions avec une séquence de mises en situation qui vous plonge au cœur de situations concrètes, pour **prendre des décisions, tester vos réflexes** et **identifier les bonnes pratiques** à adopter.

Retrouver la programmation dans votre région : [Programme + Agenda](#)

### ✦ **Cycle d'actualité en Droit social**

Ne manquez pas notre prochain rendez-vous en **juin** : une journée de décryptage des dernières évolutions du droit social, animée par nos avocats experts, avec un focus expert sur **la protection des représentants du personnel** ou **le licenciement économique**.

Retrouver la programmation dans votre région : [Programme + Agenda](#)

🔗 **Découvrez toutes les formations dès maintenant sur [www.fidalformations.fr](http://www.fidalformations.fr)**

Fidal est le plus grand cabinet d'avocats d'affaires français indépendant.

Partenaires stratégiques des entreprises, des institutions et des organisations, nous nous attachons à faire du droit un levier de leur performance et de leur croissance, en France et à l'international. Tout autant experts dans leur discipline que transverses dans leur approche, nos talents parlent le même langage que nos clients et comprennent leurs enjeux.

Nous encourageons le partage de la connaissance et de l'expérience. C'est notre manière d'offrir à nos clients - quelles que soient leur taille, leur activité, leur implantation géographique ou les problématiques qu'ils nous soumettent- des conseils engagés, éclairés et avisés. Des conseils opérationnels qui les protègent et contribuent activement à leur développement stratégique et commercial.

Plus d'infos sur [fidal.com](http://fidal.com)  
Suivez-nous sur les réseaux sociaux   
   
[contact@fidal.com](mailto:contact@fidal.com)