

Au sommaire

- I. Vers une revalorisation automatique du SMIC au 1er juin 2026
- II. Mise à jour du BOSS : ce qui change au 1er avril 2026 pour les cotisations et exonérations
- III. Projet de loi de simplification : les principales mesures sociales définitivement adoptées
- IV. Négociation sur les contrats courts : " l'absence d'accord marque une étape, pas une fin "
- V. Durées de conservation des données RH : la Cnil dévoile son nouveau référentiel
- VI. AT-MP : revalorisation de 0,8 % des rentes et indemnités au 1er avril 2026
- VII. Baromètre Apicil 2026 : l'inclusion progresse, mais la santé reste le grand « angle mort » en entreprise
- VIII. Le plafonnement de la durée des arrêts de travail se précise pour le 1er septembre 2026
- IX. Télétravail : le régime fiscal d'exonération des frais professionnels reconduit pour la déclaration 2026
- X. Épargne salariale : le Sénat vote un déblocage exceptionnel et de nouveaux cas anticipés
- XI. Indemnités kilométriques : le barème reste gelé en 2026
- XII. Prévention de la désinsertion professionnelle : le nouvel encadrement des échanges médicaux
- XIII. Travailleurs étrangers : nouvelles règles d'accès à l'emploi et dispense d'autorisation de travail

- XIV. Etat des négociations dans la convention collective des commerces de gros

Formation professionnelle et attractivité

- XV. CPF : le montant de la participation forfaitaire passe à 150 €
- XVI. Intégration des étrangers primo-arrivants : les priorités fixées pour l'année 2026
- XVII. Gestion des compétences : l'intelligence artificielle s'impose comme la transformation majeure pour les DRH

Jurisprudence

- XVIII. Rupture de la période d'essai et grossesse : la Cour de cassation clarifie la charge de la preuve
- XIX. Élections du CSE : inéligibilité confirmée pour les salariés représentant l'employeur devant d'autres instances
- XX. Forfait-jours : l'erreur sur la convention collective n'entraîne pas la nullité de la convention individuelle
- XXI. Obligation de sécurité : la Cour de cassation élargit le champ de la responsabilité pénale de l'employeur
- XXII. Contestation du licenciement : la transaction suspend le délai de prescription
- XXIII. Négociation obligatoire sur les salaires : la Cour de cassation précise les contours de la loyauté de l'employeur
- XXIV. Droit d'alerte du CSE : l'action est irrecevable si le salarié a quitté les effectifs, sous réserve de preuve

I. Vers une revalorisation automatique du SMIC au 1er juin 2026

L'accélération de l'inflation enregistrée par l'INSEE au mois d'avril devrait mécaniquement déclencher une hausse du salaire minimum.

Pour rappel, le Code du travail prévoit que le SMIC soit revalorisé dès que l'indice des prix à la consommation (hors tabac) augmente de plus de 2 % par rapport à l'indice servant de base à la dernière hausse.

Selon l'estimation provisoire de l'INSEE publiée fin avril, l'inflation a atteint 2,2 % sur un an. Ce rebond inattendu s'explique principalement par la volatilité des prix de l'énergie. Si ce chiffre est confirmé lors de la publication définitive le 13 mai prochain, la hausse du SMIC sera effective dès le 1er juin 2026.

Roland LESCURE, Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique de France a déjà déclaré ne pas vouloir de coup de pouce supplémentaire. La revalorisation sera donc strictement mécanique.

Pour notre branche, cette revalorisation conduira inévitablement à l'ouverture d'une négociation de branche pour augmenter les minima dont les premiers niveaux auront été dépassés par le nouveau montant du SMIC.

II. Mise à jour du BOSS : ce qui change au 1er avril 2026 pour les cotisations et exonérations

Le 30 mars 2026, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a fait l'objet d'une importante mise à jour, dont les modifications sont opposables depuis le 1er avril 2026. Cette actualisation tire principalement les conséquences de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026 et modifie en profondeur les règles applicables aux allègements généraux, aux heures supplémentaires et aux indemnités de rupture.

L'ancienne rubrique unique consacrée aux « Allègements généraux » a été scindée en deux nouvelles rubriques distinctes.

La première est entièrement dédiée à la réduction générale dégressive unique (RGDU), qui a été réformée par la LFSS pour 2025. Le changement majeur réside dans son champ d'application : la RGDU s'applique désormais à l'ensemble des salaires inférieurs à trois fois le Smic, alors que ce plafond était auparavant fixé à 1,6 Smic. En contrepartie, les réductions proportionnelles des taux d'assurance maladie et d'allocations familiales (souvent appelées « bandeaux maladie et famille ») ont été supprimées et intégrées à la RGDU pour l'essentiel des entreprises.

La seconde rubrique précise que ces réductions proportionnelles sont toutefois maintenues à titre résiduel pour certains employeurs. C'est le cas pour les rémunérations éligibles à des réductions dégressives spécifiques qui ne sont pas cumulables avec la RGDU, comme le dispositif Lodeom, les travailleurs occasionnels agricoles (TO-DE) ou encore l'aide à domicile.

Le BOSS acte par ailleurs la suppression du plafond d'effectif de 250 salariés qui limitait jusqu'ici le bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

Désormais, cette déduction s'applique à tous les employeurs entrant dans le champ de la RGDU, avec des montants adaptés à la taille de l'entreprise :

- 1,50 € de déduction forfaitaire pour les entreprises de moins de 20 salariés.
- 0,50 € pour les entreprises d'au moins 20 salariés.

En outre, la mise à jour intègre les nouvelles règles de prise en compte des congés payés dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, suite à une évolution jurisprudentielle de septembre 2025, applicables aux périodes d'emploi courant depuis le 1er septembre 2025. Des précisions sont également apportées sur la proratisation du seuil de 218 jours pour les salariés en forfait-jours en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

Enfin, la rubrique « Indemnités de rupture » intègre formellement le rehaussement de la contribution patronale spécifique, prévu par la LFSS pour 2026. Le taux de cette contribution passe de 30 % à 40 % sur les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle ou d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur. Le BOSS confirme que ce taux de 40 % s'applique aux ruptures de contrat dont le terme est postérieur au 1er janvier 2026.

III. Projet de loi de simplification : les principales mesures sociales définitivement adoptées

À l'issue d'un parcours parlementaire de près de deux ans, le projet de loi de simplification de la vie économique a été définitivement adopté par le Parlement le 15 avril 2026. Bien qu'expurgé au cours des débats de sa mesure phare concernant la simplification du bulletin de paie, ce texte qualifié de non-"grand soir" par ses rapporteurs contient néanmoins un ensemble de mesures destinées à alléger les démarches des employeurs.

Allègement de diverses démarches administratives La loi écarte une longue liste de procédures pour fluidifier le fonctionnement des entreprises :

- Apprentissage : l'employeur n'aura plus besoin de déclarer à l'administration qu'il prend les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage avant d'engager un apprenti.
- Règlement intérieur : son entrée en vigueur ne sera plus conditionnée par sa date de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes, mais interviendra simplement un mois après l'accomplissement des formalités de publicité.
- Formation des élus du CSE : la procédure spécifique d'agrément régional pour les organismes formant les membres du comité social et économique (CSE) est supprimée.

- Création de structures : les obligations d'information ou de déclaration préalable à l'administration lors de la constitution d'un groupement d'employeurs ou d'une entreprise de portage salarial vont disparaître.

La loi modifie les obligations de l'employeur en amont d'une cession d'entreprise (société commerciale ou fonds de commerce). Le délai d'information directe des salariés sera réduit de deux à un mois.

Ce nouveau délai d'un mois s'appliquera à toutes les entreprises qui ne sont pas dotées d'un CSE susceptible d'être consulté (soit parce qu'elles n'y sont pas soumises, soit parce qu'elles n'en ont pas mis en place). Par ailleurs, la sanction encourue en cas de manquement à cette information est adoucie : le plafond de l'amende civile passe de 2 % à 0,5 % du montant de la vente. Pour les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE, l'information et la consultation resteront soumises aux conditions de droit commun.

Afin d'anticiper l'effet des futures réglementations, la loi crée le Conseil de la simplification pour les entreprises. Placé auprès du Premier ministre, il aura pour mission de réaliser un « test entreprises » en rendant des avis sur l'impact technique, administratif ou financier des futurs projets de loi, ordonnances ou textes européens.

Les services d'un médiateur seront généralisés et proposés au niveau de toutes les administrations et notamment les ministères qui n'en sont pas encore dotés, dans des domaines et dans des conditions qui seront fixés par décret en Conseil d'Etat.

IV. Négociation sur les contrats courts : " l'absence d'accord marque une étape, pas une fin "

Le 9 avril 2026, la séance de négociation conclusive sur les contrats courts (CDD, intérim) s'est achevée de manière expresse sur un constat de désaccord entre les organisations syndicales et le patronat. Si aucun accord national interprofessionnel (ANI) n'a pu être signé, les discussions ont permis de mettre en lumière les attentes et les lignes rouges de chaque camp, posant ainsi les jalons des futurs débats.

Quelques jours avant l'ultime réunion, le patronat avait transmis un projet d'accord visant à concilier les besoins d'adaptation des entreprises et la continuité des parcours professionnels des salariés. Pour y parvenir, le texte mettait sur la table plusieurs mesures de flexibilité particulièrement fortes :

- La suppression de la limite de deux renouvellements pour les CDD et contrats de travail temporaire (CTT).
- La suppression des délais de carence entre deux contrats.
- La pérennisation et la généralisation des CDD et CTT multi-remplacement, dont l'expérimentation a pris fin en avril 2025.
- La facilitation du recours au CDI intérimaire, en supprimant l'obligation d'indiquer un motif de recours.

En contrepartie, pour sécuriser les travailleurs précaires, le projet patronal prévoyait notamment d'intégrer les contrats courts récurrents dans le calcul de l'ancienneté, et d'obliger certaines branches professionnelles à négocier sur ce thème avant la fin de l'année 2027.

Malgré ces propositions, les positions se sont avérées irréconciliables, les syndicats accusant le projet patronal de tendre vers la dérégulation. L'échec des discussions a cristallisé autour de deux sujets majeurs :

- La prime de précarité : Les syndicats exigeaient de la généraliser ou de la renforcer pour compenser l'incertitude liée à ces contrats, ce que le patronat a catégoriquement refusé afin de ne pas alourdir le coût du travail.
- Le bonus-malus de l'assurance chômage : Alors que les représentants des salariés souhaitaient élargir ce dispositif, le patronat proposait au contraire de le restreindre, voire d'en exclure temporairement les secteurs qui concluraient un accord de branche sur les contrats courts.

En dépit de ce "non-aboutissement", les négociateurs des deux camps se montrent globalement satisfaits de la qualité des réflexions menées et refusent de parler d'un véritable échec.

L'absence d'accord s'apparente davantage à une clause de revoyure : la thématique des contrats courts ne va pas disparaître du paysage social. Le sujet devrait ainsi être réabordé très prochainement par le biais de l'agenda social autonome, lors de la conférence "Travail, emploi, retraites" (CTER) prévue au mois de mai, ou encore à l'occasion des futures renégociations de la convention d'assurance chômage d'ici 2028.

V. Durées de conservation des données RH : la Cnil dévoile son nouveau référentiel

Combien de temps un employeur peut-il légalement conserver les données personnelles relatives à la gestion de ses salariés ? Pour aider à répondre à cette question souvent complexe, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) a publié le 2 avril 2026 un nouveau référentiel pratique spécifiquement dédié aux durées de conservation des données RH.

Ce nouveau document vient compléter les outils déjà existants de la Cnil, tels que le guide du recrutement et le référentiel de gestion des ressources humaines.

S'adressant à tous les employeurs dont les salariés relèvent du droit du travail français, cet outil se révélera particulièrement utile pour les services des ressources humaines, les délégués à la protection des données (DPO) et les directions des systèmes d'information.

Il s'agit d'une production de « droit souple », ce qui signifie que le document n'est pas strictement obligatoire. Présenté sous forme de tableaux, le référentiel a le mérite de faire clairement la distinction entre :

- Les durées de conservation relevant d'une obligation légale ou réglementaire (issues par exemple du Code du travail ou de la sécurité sociale).
- Les durées constituant des recommandations de la Cnil, qui servent de points de repère pertinents.

La Cnil précise toutefois que ce référentiel n'est pas exhaustif, car d'autres réglementations sectorielles (Code de la route, Code général des impôts, etc.) peuvent imposer des règles spécifiques.

Le document est structuré autour de dix grands domaines d'activité RH. Il passe ainsi en revue les durées applicables pour :

- Le recrutement,
- La gestion administrative du personnel,
- La gestion des rémunérations,
- La sécurisation des biens et des personnes,
- La gestion des véhicules professionnels,
- L'écoute et l'enregistrement des conversations téléphoniques,
- La gestion des relations collectives,
- La gestion des accidents du travail,
- La gestion des litiges (contentieux et pré-contentieux),
- La gestion des alertes professionnelles.

Pour chaque type de traitement de données, la Cnil définit deux phases temporelles distinctes :

- La durée de conservation en « base active » : il s'agit de la période durant laquelle les données sont directement utilisées ou accessibles par les services (comme les RH) chargés de leur traitement.
- La durée en « archivage intermédiaire » : il s'agit de la phase où les données ne sont plus utilisées pour leur objectif initial, mais doivent tout de même être conservées, soit parce qu'elles présentent encore un intérêt administratif, soit pour répondre à une obligation légale.

Pour sécuriser les pratiques des entreprises, la Cnil indique systématiquement le fondement juridique (source légale ou délibération de la Cnil) justifiant chaque durée, et recommande aux employeurs de consulter ces textes pour s'assurer qu'ils s'appliquent bien à leur situation spécifique.

Pour étudier ce document, [cliquez ici](#).

VI. AT-MP : revalorisation de 0,8 % des rentes et indemnités au 1er avril 2026

Dans une circulaire publiée le 2 avril 2026, la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) a dévoilé les nouveaux montants des rentes et des indemnités en capital versées aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP).

Après une hausse de 1,7 % l'année précédente, ces prestations bénéficient d'une réévaluation de 0,8 % applicable depuis le 1er avril 2026.

Lorsqu'un salarié victime d'un AT-MP se voit reconnaître un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10 %, il a droit au versement d'une rente. En application du Code de la sécurité sociale, ces rentes sont revalorisées chaque 1er avril en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation (hors tabac).

Avec cette augmentation de 0,8 %, les nouveaux paramètres de calcul pour les accidents survenus ou les maladies constatées à compter du 1er avril 2026 sont les suivants :

- Le salaire annuel minimum servant de base de calcul est fixé à 21 498,47 €.
- La fraction irréductible du salaire annuel s'élève à 42 996,94 €.
- Le salaire annuel maximum est quant à lui plafonné à 171 987,76 €.

Par ailleurs, le seuil de rachat obligatoire des rentes (ou seuil de conversion) est désormais porté à 268,73 €.

La prestation complémentaire, qui permet de majorer la rente d'une victime ayant besoin d'assistance pour les actes de la vie courante, est également réévaluée. Les montants dépendent du niveau d'assistance requis :

- 649,16 € si la personne ne peut accomplir seule 3 ou 4 actes ordinaires (forfait 1).
- 1 298,38 € pour l'incapacité d'accomplir 5 ou 6 actes (forfait 2).
- 1 947,61 € si la victime ne peut pas accomplir au moins 7 actes de la vie courante (forfait 3).

Pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est strictement inférieur à 10 %, la réparation prend la forme d'une indemnité forfaitaire versée en capital, dont le barème progresse également de 0,8 %. Ce nouveau barème, applicable aux indemnités versées pour les consolidations de lésions intervenues depuis le 1er avril 2026, s'échelonne ainsi :

- 483,38 € pour un taux d'incapacité de 1 %.
- 2 295,79 € pour un taux d'incapacité de 5 %.
- 4 833,18 € pour un taux d'incapacité de 9 %.

Il est à noter que le paysage de la réparation des AT-MP s'apprête à évoluer structurellement : l'entrée en vigueur de la réforme instituant une « indemnisation duale », qui vise à distinguer la réparation professionnelle de la réparation personnelle, a été décalée de quelques mois en 2026. Ce nouveau système aura à terme des conséquences directes sur le montant moyen des rentes versées aux victimes et entraînera de nouveaux enjeux contentieux.

VII. Baromètre Apicil 2026 : l'inclusion progresse, mais la santé reste le grand « angle mort » en entreprise

Le 25 mars 2026, le groupe Apicil a dévoilé la dernière édition de son baromètre « Les Français et l'inclusion », réalisé par OpinionWay. Si l'étude souligne une évolution très

positive de la perception globale de la société, elle met également en lumière les fortes attentes des salariés à l'égard des entreprises, particulièrement sur la question encore taboue de la santé.

Pour la première fois depuis la création du baromètre en 2021, un cap significatif est franchi : 64 % des Français jugent que la société est inclusive, soit une progression de 6 points par rapport à 2025. Cet optimisme est particulièrement marqué chez les moins de 35 ans (73 %). L'engagement individuel suit la même tendance, puisque 66 % des sondés déclarent agir au quotidien pour lutter contre les discriminations.

Cependant, ce constat n'efface pas la réalité du terrain : 97 % des répondants estiment que les discriminations perdurent dans au moins un domaine en France. Les motifs les plus fréquemment dénoncés sont l'origine (88 %), l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (85 %), la religion (84 %) et l'âge (80 %).

Dans ce contexte, les Français se tournent vers le monde du travail : 89 % d'entre eux estiment que les entreprises ont un rôle légitime à jouer. Or, seuls 54 % jugent leur action suffisante.

L'inclusion est d'ailleurs devenue un levier stratégique pour la marque employeur. L'étude révèle que la politique d'inclusion d'une entreprise est un critère de choix déterminant lors d'un recrutement pour 58 % des actifs (et même 74 % chez les moins de 35 ans). Les salariés ne se contentent plus de déclarations d'intention et réclament des actions concrètes, telles que le maintien en emploi des seniors, l'anonymisation des CV ou l'accompagnement des travailleurs handicapés.

La grande faiblesse des politiques d'inclusion actuelles réside dans la prise en compte de la santé physique et mentale. 40 % des salariés affirment avoir été témoins de discriminations liées à l'état de santé dans leur entreprise, et 34 % déclarent en avoir été victimes.

Le monde professionnel peine encore à briser certains tabous :

- Les questions de santé mentale ne sont pas prises au sérieux selon 52 % des salariés.
- Les addictions, les maladies chroniques ou les troubles musculosquelettiques restent difficiles à aborder.
- Les sujets touchant spécifiquement les femmes (règles douloureuses, ménopause, post-partum) sont particulièrement ignorés. À ce titre, 25 % des femmes (et 56 % des 25-34 ans) ont été contraintes de s'absenter au cours de l'année en raison de ces problématiques.

Se sentant souvent isolée face à la hiérarchie et aux ressources humaines, une immense majorité des Français tire la sonnette d'alarme : 89 % d'entre eux jugent désormais indispensable que la santé soit intégrée dans les décisions stratégiques des entreprises. Ils plébiscitent notamment un assouplissement de l'organisation du travail et le développement d'une culture managériale plus attentive.

VIII. Le plafonnement de la durée des arrêts de travail se précise pour le 1er septembre 2026

Dans le but de contenir les dépenses liées aux indemnités journalières, le gouvernement prépare une nouvelle régulation des arrêts de travail. Deux projets de décrets, pris en application de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026, ont été transmis à la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) en vue de leur examen le 28 avril. Ces nouvelles dispositions devraient s'appliquer aux arrêts de travail prescrits et renouvelés à compter du 1er septembre 2026.

Le premier projet de décret détermine des durées maximales strictes pour les arrêts prescrits par les médecins, les chirurgiens-dentistes et les sages-femmes. Ainsi, la durée d'un arrêt de travail devrait être plafonnée à 31 jours pour une première prescription et à 62 jours en cas de renouvellement. Ces durées traduisent réglementairement les principes de la LFSS 2026, qui prévoyait des limites minimales fixées à un et deux mois. Un autre texte réglementaire est par ailleurs attendu pour encadrer la durée maximale de versement des indemnités journalières liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Le second projet de décret s'intéresse aux prolongations de longue durée. La LFSS permet en effet aux professionnels de santé de déroger aux plafonds de 31 et 62 jours, à condition de justifier sur l'ordonnance la nécessité médicale d'une durée supérieure au regard de la situation du patient et, le cas échéant, des recommandations de la Haute autorité de santé. Dans ce cadre, le projet de décret prévoit que les prescripteurs pourront solliciter l'avis du service du contrôle médical lorsqu'ils prescrivent un renouvellement d'arrêt de travail atteignant une durée de trois mois.

Enfin, cette réforme entraînera une modification pour les interruptions volontaires de grossesse (IVG) médicamenteuses. Actuellement, les arrêts prescrits par les sages-femmes pour ce motif sont plafonnés à quatre jours calendaires (renouvelables une fois). Le second projet de décret prévoit la suppression de ce plafond spécifique au 1er septembre 2026 : les arrêts pour IVG seront alors soumis aux règles de plafonnement de droit commun (31 et 62 jours) s'appliquant uniformément à tous les prescripteurs, sans distinction de motif médical.

IX. Télétravail : le régime fiscal d'exonération des frais professionnels reconduit pour la déclaration 2026

La Direction générale des finances publiques (DGFiP) a confirmé, à l'occasion du lancement de la campagne déclarative le 9 avril 2026, la prolongation des mesures exceptionnelles concernant le traitement fiscal des frais de télétravail. Mises en place initialement en 2021 pour faire face à l'accroissement massif du travail à distance, ces règles de faveur s'appliqueront à nouveau pour l'imposition des revenus perçus au cours de l'année 2025.

Les allocations, indemnités forfaitaires ou remboursements versés par l'employeur pour couvrir exclusivement les frais liés au télétravail à domicile (tels que les abonnements internet, les fournitures, ou encore l'achat de mobilier et de matériel informatique) sont totalement exonérés d'impôt sur le revenu. Cette exonération s'applique dans le respect de limites précises, qui sont fixées à :

- 2,70 € par jour de télétravail.
- 59,40 € par mois.
- 626,40 € par an.

La DGFIP précise d'ailleurs que ces plafonds fiscaux sont identiques à ceux appliqués par la Sécurité sociale pour l'exonération des cotisations sociales.

En principe, la prise en compte de cette exonération est automatisée : il appartient à l'employeur d'identifier ces allocations exonérées lors de la transmission des données à l'administration fiscale. De ce fait, ces montants ne doivent pas être inclus dans le revenu imposable prérempli sur la déclaration d'impôts. Il est toutefois recommandé aux salariés de s'en assurer en comparant le montant prérempli avec leurs bulletins de paie ou l'attestation fiscale annuelle fournie par leur entreprise.

Les salariés qui choisissent de ne pas appliquer la déduction forfaitaire de 10 % et d'opter pour la déduction de leurs frais professionnels pour leur montant réel peuvent également intégrer leurs dépenses de télétravail. Deux options s'offrent alors à eux :

- déduire ces frais de manière forfaitaire, à hauteur des montants maximums exonérés (jusqu'à 626,40 € par an).
- déduire ces frais pour leur montant exact et justifié, si ce calcul s'avère financièrement plus favorable.

X. Épargne salariale : le Sénat vote un déblocage exceptionnel et de nouveaux cas anticipés

Le 7 avril dernier, le Sénat a adopté en première lecture une proposition de loi destinée à renforcer l'attractivité de l'épargne salariale. Ce texte, qui doit encore être examiné par l'Assemblée nationale dans le cadre d'une procédure accélérée, prévoit une mesure phare en faveur du pouvoir d'achat : la création d'une nouvelle procédure de déblocage exceptionnel.

Pour permettre aux salariés de financer l'achat de biens ou de prestations de services, la proposition de loi autorise un déblocage anticipé des sommes issues de la participation ou de l'intéressement qui ont été affectées à un plan d'épargne avant le 1er janvier 2026. Ce déblocage obéit à des règles précises :

- Il ne pourra intervenir qu'en une seule fois, dans la limite d'un plafond de 5 000 € nets de prélèvements sociaux.
- La demande devra être effectuée dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi.

- Les sommes débloquées bénéficieront d'une exonération totale de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.
- Fait notable pour la simplification des démarches : les sénateurs ont supprimé l'obligation pour les salariés de conserver et de fournir les pièces justificatives de leurs achats.

Certaines sommes sont toutefois exclues de ce dispositif exceptionnel, notamment celles placées sur un plan d'épargne retraite (PER) ou investies dans des entreprises solidaires. Par ailleurs, lorsque les fonds sont investis en titres de l'entreprise ou en parts de FCPE, le déblocage sera subordonné à la conclusion d'un accord collectif ou à une décision unilatérale de l'employeur. L'employeur aura alors deux mois pour informer les salariés de cette faculté.

Au-delà de la mesure exceptionnelle, la proposition de loi actualise la liste des événements permettant de débloquer de façon anticipée les fonds de la participation ou d'un PEE :

- La naissance ou l'adoption d'un premier enfant : alors que le dispositif actuel n'est ouvert qu'à partir du troisième enfant (un critère jugé inadapté), le déblocage serait désormais possible dès le premier enfant, pour les naissances ou adoptions survenant après la promulgation de la loi.
- L'affection grave d'un enfant : les familles pourront débloquer leur épargne en cas de survenue d'une affection grave, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité touchant un enfant à charge, afin de faire face aux dépenses urgentes et imprévues.

Pour simplifier les opérations de transmission d'entreprise aux salariés, le texte assouplit également le fonctionnement des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) de reprise, en permettant notamment d'élargir le dispositif aux mandataires sociaux dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Enfin, pour améliorer la gestion des plans d'épargne, la loi prévoit d'autoriser les établissements financiers gestionnaires à accéder à certaines données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) ainsi qu'au numéro de sécurité sociale des bénéficiaires, sous réserve des conditions fixées par un futur décret pris après avis de la Cnil.

XI. Indemnités kilométriques : le barème reste gelé en 2026

Pour la déclaration des revenus perçus en 2025, le barème des indemnités kilométriques ne sera pas revalorisé.

La Direction générale des finances publiques (DGFiP) a confirmé, lors du lancement de la campagne déclarative le 9 avril 2026, le maintien strict du barème déjà en vigueur depuis l'imposition des revenus de l'année 2022.

Pour plus d'informations, retrouvez la [brochure pratique publiée par la DGFiP](#).

XII. Prévention de la désinsertion professionnelle : le nouvel encadrement des échanges médicaux

Issu de la loi Santé au travail du 2 août 2021, le renforcement de la communication entre l'Assurance maladie et les services de prévention et de santé au travail (SPST) franchit une étape décisive. Deux décrets publiés au Journal officiel du 29 avril 2026 viennent organiser et sécuriser les échanges d'informations destinés à mieux repérer et accompagner les salariés risquant une désinsertion professionnelle.

Cette nouvelle procédure d'échange d'informations cible spécifiquement les arrêts de travail d'une durée continue supérieure ou égale à six mois. Sont toutefois expressément exclus de ce dispositif les assurés faisant l'objet de soins actifs et continus, ou ceux atteints d'une pathologie engageant leur pronostic vital ou fonctionnel à court ou moyen terme.

Par ailleurs, l'ensemble du processus repose sur une condition stricte : l'accord préalable de l'assuré. Ce consentement doit être recueilli et conservé par les deux instances (contrôle médical et SPST), le salarié conservant le droit de se rétracter et de retirer cet accord à tout moment sans conséquence sur ses droits.

Le dispositif instaure un dialogue en deux temps, obligatoirement opéré via une messagerie de santé sécurisée :

- Du contrôle médical vers le SPST : le service du contrôle médical de l'Assurance maladie transmet le numéro de sécurité sociale (NIR) du salarié, la durée totale de son arrêt, ainsi que les éléments médicaux « strictement nécessaires » figurant dans l'avis d'arrêt de travail.
- Du SPST vers le contrôle médical : en retour, et dans un délai de 30 jours après réception des données de l'Assurance maladie, le professionnel du SPST transmet des informations visant exclusivement la prise en charge du risque de désinsertion. Il s'agit notamment des propositions d'aménagement de poste ou de temps de travail, des informations issues d'un éventuel avis d'invalidité, ou de la nécessité d'un accompagnement par le service social.

Validée par la Cnil qui a émis un avis favorable, cette procédure garantit aux travailleurs l'exercice de leurs droits (accès, rectification et limitation de traitement) conformément au RGPD. Une notice d'information sera prochainement mise à disposition par les autorités pour éclairer les salariés sur l'utilisation de leurs données.

Afin de permettre une montée en charge, l'entrée en vigueur est progressive : si les transmissions du contrôle médical vers les SPST sont applicables depuis le 30 avril 2026, les échanges en retour de la part des SPST ne seront quant à eux effectifs qu'à partir du 1er août 2026, date à laquelle le système sera pleinement opérationnel.

XIII. Travailleurs étrangers : nouvelles règles d'accès à l'emploi et dispense d'autorisation de travail

Un décret publié au Journal officiel du 25 avril 2026, entré en vigueur le 26 avril, ajuste les conditions d'inscription des ressortissants étrangers sur la liste des demandeurs d'emploi et modifie le régime de la carte bleue européenne afin de faciliter la mobilité des travailleurs qualifiés. Ce texte vient notamment clarifier le lien entre le droit au séjour et l'autorisation de travailler.

Auparavant, l'inscription des étrangers sur la liste des demandeurs d'emploi reposait sur une liste limitative et stricte de titres de séjour, ce qui privait d'accompagnement certains étrangers en situation régulière pourtant éligibles au RSA.

Pour lever ces freins, le décret opte pour une logique plus pragmatique : désormais, tout ressortissant étranger âgé de plus de 18 ans peut s'inscrire s'il est titulaire d'un document en cours de validité l'autorisant expressément à exercer une activité professionnelle salariée. Il peut s'agir :

- D'un document de séjour classique.
- D'un document provisoire délivré lors d'une première demande ou d'un renouvellement de titre de séjour.
- D'une autorisation provisoire de séjour.

Le travailleur étranger est simplement tenu de déclarer à France Travail la date d'échéance de son document. Sont toutefois exclus de ce droit à l'inscription les étrangers dont le document de séjour exige le maintien de leur résidence hors de France, ainsi que les titulaires de certains visas de long séjour.

Le volet majeur de ce décret concerne la transposition de la directive européenne d'octobre 2021 relative à la carte bleue européenne.

Pour faciliter la mobilité, le Code du travail prévoit désormais une dispense expresse d'autorisation de travail pour une durée maximale de 90 jours sur toute période de 180 jours. Cette dispense bénéficie aux ressortissants étrangers qui viennent exercer une activité salariée en France et qui sont déjà titulaires :

- D'une carte bleue européenne délivrée par un autre État membre de l'Union européenne.
- Ou d'une carte de résident de longue durée-UE portant la mention « Ancien titulaire d'une carte bleue européenne ».

Pour les mobilités dépassant ces 90 jours, les étrangers déjà détenteurs d'une carte bleue européenne dans un autre État membre peuvent se voir délivrer en France une carte de séjour pluriannuelle portant la mention « talent-carte bleue européenne ». Ce titre emporte de plein droit l'autorisation de travail.

Afin de faciliter la délivrance de ce titre, le décret assouplit les critères d'obtention en valorisant l'expérience. Un arrêté fixera la liste des professions (notamment les managers et les spécialistes des technologies de l'information) pour lesquelles une expérience

professionnelle pertinente d'au moins trois ans au cours des sept dernières années pourra être reconnue comme équivalente à une qualification formelle (un diplôme).

XIV. Etat des négociations dans la convention collective des commerces de gros

1. Négociations en cours :
 - Révision des classifications
 - Agenda social 2026
2. Accord signé :
 - Salaire minimum conventionnel (il ne sera obligatoirement applicable pour nos entreprises, qu'à compter de son extension)
 - L'accord du 17 septembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés cadres dans la CCN 3044 a été signé par la CFTC, FO et la CFE CGC AGRO

Formation professionnelle et attractivité

XV. CPF : le montant de la participation forfaitaire passe à 150 €

Afin de participer au redressement des comptes de France compétences, le gouvernement a décidé d'augmenter le ticket modérateur imposé aux personnes souhaitant utiliser leur Compte personnel de formation (CPF). Un décret du 30 mars 2026 acte cette revalorisation pour toutes les demandes de mobilisation effectuées à compter du 2 avril 2026.

Lors de son introduction en 2024, la participation obligatoire du titulaire du compte était fixée à 100 €. Au 1er janvier 2026, ce montant avait été indexé sur l'inflation et porté à 103,20 €. Cette hausse ayant été jugée insuffisante pour équilibrer les comptes, le montant forfaitaire exigé grimpe désormais à 150 € en lieu et place des 103,20 €.

Ce nouveau tarif s'applique depuis le 2 avril 2026 et restera en vigueur jusqu'à la fin de l'année. Il est prévu que ce montant de 150 € soit à nouveau revalorisé en fonction de l'inflation dès le 1er janvier 2027.

Si, par principe, ce reste à charge doit être supporté directement par le salarié ou le titulaire du CPF, la réglementation laisse la porte ouverte à un financement par un tiers. Ainsi, l'employeur ou l'opérateur de compétences (Opco) ont tout à fait la possibilité de prendre en charge ces 150 € pour le compte du collaborateur.

Le décret du 30 mars ne modifie pas les conditions d'exonération du ticket modérateur, qui restent acquises pour certains profils spécifiques (les demandeurs d'emploi, les personnes

qui mobilisent les points inscrits sur leur compte professionnel de prévention pour alimenter leur CPF, les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10 %, qui mobilisent un abondement de l'assurance maladie pour se reconvertir, les salariés bénéficiant d'un abondement volontaire de la part de leur employeur).

Il est important de préciser que les salariés qui bénéficient d'un abondement correctif (versé par l'employeur à titre de sanction pour non-respect des règles de l'entretien professionnel) ne sont pas inclus dans ces exceptions et restent donc redevables du reste à charge.

XVI. Intégration des étrangers primo-arrivants : les priorités fixées pour l'année 2026

Dans une instruction adressée le 7 avril dernier aux préfets et au directeur de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii), le ministère de l'Intérieur a détaillé les orientations stratégiques de la politique d'intégration des étrangers primo-arrivants (EPA), incluant les réfugiés, pour l'année 2026. L'objectif principal est d'amplifier les actions favorisant l'accès à l'emploi de ces publics, en ciblant tout particulièrement les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement.

Pour structurer cette démarche, un nouvel accord-cadre national liant l'État, l'Ofii et le réseau pour l'emploi sera prochainement conclu pour la période 2026-2030. Cet accord poursuivra plusieurs buts, dont l'inscription systématique des EPA à la recherche d'un emploi auprès de France Travail, la mobilisation des acteurs économiques et l'amélioration de l'accès aux procédures de validation des acquis de l'expérience (VAE). Sur le terrain, les stratégies locales d'accès à l'emploi devront être coordonnées au sein des comités territoriaux pour l'emploi (locaux, départementaux et régionaux), en tenant compte des spécificités et des tensions de recrutement propres à chaque bassin.

Considérant que l'intégration passe inévitablement par la langue, l'instruction demande aux préfets d'optimiser la coordination de la formation linguistique à l'échelle locale. Cette nécessité fait écho à une évolution législative majeure

: depuis janvier 2026, les exigences de maîtrise du français pour l'obtention des titres de séjour ont basculé d'une obligation de moyens vers une stricte obligation de résultat. Il est désormais impératif de justifier de l'atteinte d'un niveau A2 pour décrocher une carte de séjour pluriannuelle, et d'un niveau B1 pour une carte de résident. Pour accompagner cette évolution, l'Ofii a étendu son offre de formation, allant de modules d'apprentissage en ligne jusqu'à des programmes de 600 heures en présentiel réservés aux publics les plus éloignés de la maîtrise du français.

Les acteurs économiques, tels que les chambres consulaires, les partenaires sociaux et les fédérations d'employeurs, sont invités à participer activement à la définition des stratégies locales pour l'emploi des étrangers en situation régulière. De plus, une expérimentation

novatrice visant à favoriser l'insertion professionnelle des EPA par le biais de l'apprentissage a été lancée en janvier 2026.

Pilotée conjointement par la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (Dian) et CCI France, cette initiative sera déployée dans six centres de formation d'apprentis (CFA) volontaires, répartis sur six départements (Essonne, Seine-et-Marne, Isère, Moselle, Doubs et Nord). Ce dispositif ciblera spécifiquement les métiers en tension. La première promotion d'apprentis primo-arrivants est attendue pour la rentrée de septembre 2026.

XVII. Gestion des compétences : l'intelligence artificielle s'impose comme la transformation majeure pour les DRH

À l'occasion de ses 100 ans, le groupe de formation professionnelle Cegos a publié le 21 avril 2026 une édition spéciale de son baromètre international intitulé « Transformations, compétences et learning », dévoilant l'impact grandissant de l'intelligence artificielle (IA) au sein des organisations.

L'intelligence artificielle et l'automatisation dominent largement les préoccupations actuelles : 68 % des DRH interrogés au niveau mondial (et 70 % en France) les placent en tête des transformations qui auront le plus d'impact sur les compétences dans leur organisation au cours des deux prochaines années.

Cette mutation s'accompagne d'un risque accru d'obsolescence des compétences, que les professionnels RH estiment à 23 % d'ici trois ans (21 % en France), soit près d'un emploi sur quatre. Toutefois, malgré l'importance de ces enjeux technologiques, seules 28 % des organisations ont pour l'instant formalisé des règles d'usage claires en matière d'IA.

Le baromètre met en lumière un recours massif à l'IA générative, mais révèle un net décalage selon le contexte. Si 79

% des salariés dans le monde déclarent avoir déjà utilisé ces outils à titre personnel (69 % en France), ils ne sont plus que 64 % à les mobiliser dans un cadre professionnel (54 % dans l'Hexagone).

L'approche française s'avère d'ailleurs plus prudente, freinée notamment par les contraintes réglementaires liées au RGPD. Ce retard dans l'adoption professionnelle s'explique aussi par un déficit de formation : seuls 32 % des salariés dans le monde (25 % en France) déclarent s'être formés à l'IA via un dispositif proposé par leur entreprise, la grande majorité se formant en auto-apprentissage. Face à ce constat, les experts alertent sur un double risque pour les organisations : l'émergence de pratiques informelles (le « shadow AI ») et le creusement des écarts de maîtrise entre les collaborateurs.

En dépit de ces défis, l'IA s'implante progressivement comme un outil central dans le domaine de la formation. Aujourd'hui, 63 % des organisations affirment avoir déjà intégré l'IA dans leurs dispositifs d'apprentissage ou être en cours de déploiement. Par ailleurs, 57

% l'utilisent ou envisagent d'y recourir pour personnaliser les parcours de formation, une progression spectaculaire de 20 points en l'espace de trois ans.

Du côté des salariés, la perception de l'outil reste ambivalente : s'ils estiment que l'IA permettra d'améliorer la productivité et la créativité (46 % au niveau mondial, 33 % en France), une part importante d'entre eux craint également qu'elle finisse par remplacer certaines fonctions humaines (44 % dans le monde, 48 % en France).

Jurisprudence

XVIII. Rupture de la période d'essai et grossesse : la Cour de cassation clarifie la charge de la preuve

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

Bien que la période d'essai soit en principe soumise à une liberté de rupture, cette règle trouve des limites strictes, notamment lorsqu'elle se heurte à la législation protectrice contre les discriminations liées à la grossesse. L'enjeu juridique majeur en cas de litige est de déterminer sur quelle partie repose la charge de la preuve lorsqu'il est avéré que l'employeur connaissait l'état de la salariée au moment de rompre le contrat.

Un arrêt de la Cour de cassation a récemment tranché cette question à travers le cas d'une cheffe de projet. Après avoir vu sa période d'essai renouvelée, cette salariée avait annoncé sa grossesse à son employeur. Moins de deux mois après cette annonce, l'employeur mettait fin à la période d'essai, conduisant la salariée à saisir la juridiction prud'homale pour obtenir la nullité de la rupture pour discrimination et sa réintégration.

La Cour d'appel de Paris l'avait d'abord déboutée en appliquant le régime de droit commun de la discrimination : elle estimait qu'il appartenait à la salariée d'apporter des éléments laissant supposer une discrimination, avant que l'employeur n'ait à se justifier.

Amenée pour la première fois à arbitrer entre le régime de preuve du droit commun et celui spécifique à la maternité, la Cour de cassation a censuré la décision de la cour d'appel et a opté pour la règle la plus favorable à la salariée enceinte.

La Haute Juridiction affirme que la simple connaissance de la grossesse par l'employeur au moment de la rupture suffit à renverser la charge de la preuve. Ainsi, lorsque la rupture de la période d'essai intervient après l'annonce de la grossesse, c'est à l'employeur d'établir et de prouver que sa décision est motivée par des éléments objectifs, totalement sans lien avec l'état de grossesse de la salariée.

En pratique, il ne peut donc plus être exigé de la salariée qu'elle fournisse des indices ou des éléments factuels suggérant qu'elle a été discriminée. Sa seule obligation est de démontrer que son employeur était informé de sa situation au moment où il a pris l'initiative de rompre la période d'essai.

XIX. Élections du CSE : inéligibilité confirmée pour les salariés représentant l'employeur devant d'autres instances

Cass. soc., 18 mars 2026, n° 25-14.195

Si la loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 a accordé le droit de vote aux salariés représentant l'employeur lors des élections du Comité social et économique (CSE), elle a toutefois maintenu le principe de leur inéligibilité. Un récent arrêt de la Cour de cassation vient de clarifier le périmètre de cette interdiction.

Le litige est né lors des premières élections des CSE d'établissement au sein de La Poste. L'entreprise bénéficiait d'une période transitoire durant laquelle les anciennes institutions représentatives du personnel (IRP), telles que les comités techniques et les CHSCT, continuaient de fonctionner. Lors du premier tour du scrutin, une cheffe d'établissement (représentant l'employeur au CHSCT) et une directrice des ressources humaines (remplaçant régulièrement la direction aux comités techniques) se sont portées candidates. Contestant cette démarche, plusieurs syndicats ont saisi la justice pour obtenir l'annulation de leur élection.

L'employeur plaidait pour une lecture littérale de l'article L. 2314-19 du Code du travail, qui stipule que sont inéligibles les salariés qui représentent effectivement l'employeur « devant le comité social et économique ». Selon lui, cette inéligibilité ne devait donc pas s'appliquer à la représentation devant d'autres instances.

La Cour de cassation a rejeté cet argument et a opté pour une lecture extensive du texte. En se référant aux travaux parlementaires de la loi de 2022, la Haute juridiction souligne que la volonté du législateur était de légaliser la jurisprudence antérieure. Par conséquent, la représentation effective de l'employeur « devant les institutions représentatives du personnel », quelle que soit l'instance concernée, entraîne l'inéligibilité. Il en va de même pour les salariés exerçant des obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise à l'égard des représentants du personnel.

L'arrêt de la Cour de cassation réaffirme enfin une autre règle fondamentale : les conditions d'éligibilité s'apprécient strictement au jour du premier tour du scrutin.

Il importe peu que le périmètre du nouveau CSE soit plus large que les anciennes instances, ou que les fonctions des salariées soient amenées à évoluer après les élections. Dès lors qu'au moment du premier tour, ces salariées représentaient l'employeur devant des institutions du personnel toujours existantes, il leur était impossible de se porter candidates pour représenter les salariés.

XX. Forfait-jours : l'erreur sur la convention collective n'entraîne pas la nullité de la convention individuelle

Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-22.129

Le recours au forfait-jours nécessite la signature d'une convention individuelle, mais il suppose avant toute chose l'existence d'un accord collectif (d'entreprise ou de branche) qui encadre le dispositif et en fixe les limites, notamment un plafond maximal de 218 jours. En l'absence d'un tel accord, la sanction est radicale : la convention individuelle est frappée de nullité. Mais quelle est la sanction si l'employeur applique une mauvaise convention collective ? La Cour de cassation a tranché cette question inédite dans un arrêt du 25 mars 2026.

L'affaire concerne une salariée ayant conclu une convention de forfait de 218 jours annuels, sur la base de la convention collective des bureaux d'études (Syntec). À l'occasion d'un litige, la cour d'appel a estimé que l'activité principale de l'entreprise relevait en réalité de la convention collective du commerce de gros, qui limite le forfait à seulement 214 jours par an. Jugeant la convention individuelle nulle du fait de cette erreur, la cour d'appel avait accordé à la salariée un rappel d'heures supplémentaires de près de 70 000 euros en vertu du droit commun.

L'employeur s'est pourvu en cassation, estimant que la convention restait valable puisque la véritable convention collective prévoyait également le recours au forfait-jours.

Amenée à arbitrer entre la nullité du forfait et l'indemnisation de la salariée, la Cour de cassation a opté pour la seconde option.

La Haute juridiction pose le principe suivant : l'erreur sur la convention collective applicable ne justifie pas la nullité de la convention individuelle, à la condition stricte que la convention collective effectivement applicable autorise elle aussi le recours au forfait-jours. Dans un tel cas, le dispositif de forfaitisation reste juridiquement valide.

Si la convention n'est pas nulle, le salarié lésé doit tout de même être dédommagé pour les jours travaillés en trop par rapport aux limites prévues par le bon accord de branche.

La Cour de cassation précise que le salarié peut solliciter le paiement d'un rappel de salaire en contrepartie du temps de travail excédant le forfait prévu par la convention collective dont relève réellement l'activité de l'entreprise. Dans le cas d'espèce, la salariée, soumise à 218 jours au lieu de 214, pouvait ainsi réclamer une compensation financière à hauteur de quatre jours par an.

Enfin, la Cour indique que ce rappel de salaire doit être affecté d'un taux majoré fixé par le juge. Selon la jurisprudence existante en la matière, le juge doit fixer cette majoration dans le respect d'un minimum légal de 10 %.

XXI. Obligation de sécurité : la Cour de cassation élargit le champ de la responsabilité pénale de l'employeur

Cass. crim., 3 févr. 2026, n° 23-84.650.

Par un arrêt rendu le 3 février 2026, la chambre criminelle de la Cour de cassation a opéré une évolution discrète mais très significative concernant la responsabilité pénale des employeurs face à leur obligation de prudence et de sécurité.

En droit pénal du travail, pour que la responsabilité d'un employeur soit engagée en cas d'accident (comme le délit de blessures involontaires), il faut généralement prouver qu'il a violé une obligation « particulière » de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. La jurisprudence définissait jusqu'à présent cette obligation particulière de manière très stricte : elle devait être objective, immédiatement perceptible, et imposer un comportement précis sans laisser de marge d'appréciation personnelle à l'employeur. Si le texte était trop vague, il s'agissait d'une obligation « générale », insuffisante pour fonder une condamnation pénale.

L'affaire jugée concernait un salarié gravement brûlé au visage et au corps suite à l'explosion d'un chaudron. Poursuivi, l'employeur avait été relaxé par la cour d'appel. Les juges du fond estimaient en effet que l'article R. 4323-9 du Code du travail, qui impose que l'environnement soit organisé pour que l'énergie ou les substances soient « amenées et évacuées en toute sécurité », était un texte d'une trop grande généralité, ne précisant aucun moyen technique de mise en œuvre, et ne pouvait donc pas constituer une obligation particulière.

La Cour de cassation a censuré l'analyse de la cour d'appel. La Haute juridiction affirme désormais de manière claire que « l'absence d'indications précises quant aux moyens à mettre en œuvre pour en assurer le respect dans chaque situation concrète » ne fait pas obstacle à la qualification d'obligation particulière.

En clair, un texte du Code du travail peut servir de base à une condamnation pénale dès lors qu'il impose un résultat objectif à atteindre (ici, évacuer des substances en sécurité), et ce, même s'il laisse à l'employeur une totale liberté quant aux moyens techniques et concrets à déployer pour y parvenir.

Cette décision marque un net durcissement de la jurisprudence à l'égard des entreprises. Des textes du Code du travail qui apparaissaient jusqu'ici comme de simples obligations générales pourront désormais être opposés aux employeurs pour engager leur responsabilité pénale.

Il existe toutefois une limite actée par la Cour dans ce même arrêt : les textes qui sont expressément classés dans le Code du travail sous le titre des « principes généraux de prévention » (comme les articles L. 4121-1 et L. 4121-2) ne peuvent toujours pas être qualifiés d'obligations particulières de sécurité.

XXII. Contestation du licenciement : la transaction suspend le délai de prescription

Cass. soc., 9 avr. 2026, no 25-11.570

Lorsqu'un salarié souhaite contester son licenciement, il dispose d'un délai de prescription de 12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail. Cependant, une question juridique complexe se pose si une transaction a été signée entre les parties : cette transaction suspend-elle ce délai ? La Cour de cassation a tranché par l'affirmative dans un arrêt de la chambre sociale du 9 avril 2026.

Dans l'affaire jugée, une salariée avait été licenciée pour faute grave au motif d'un abandon de poste. Moins d'un mois plus tard, les parties avaient conclu une transaction de 10 000 euros destinée à clore le différend lié à cette rupture. Plus d'un an après son licenciement, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir l'annulation de cette transaction et contester la légitimité de son licenciement.

Les juges lui ont donné raison et ont annulé la transaction, qualifiant le procédé de « stratagème » pour échapper aux règles du licenciement et pointant l'absence de concessions réciproques de la part de l'employeur. L'employeur a alors répliqué que la contestation du licenciement n'était plus recevable, arguant que le délai d'action de 12 mois était écoulé et que la transaction n'avait pas pu le suspendre.

La Cour de cassation a rejeté la défense de l'employeur et a opté pour une protection renforcée des droits du salarié. La Haute Juridiction pose le principe que la signature d'une transaction après le licenciement suspend le délai de prescription de 12 mois applicable à l'action en contestation de la rupture.

Selon les juges, tant que la transaction est valide et produit ses effets, elle interdit au salarié d'introduire une action en justice sur le même objet. Cet obstacle juridique constitue un « empêchement résultant d'une convention » au sens du Code civil, ce qui justifie de suspendre l'écoulement du délai.

Logiquement, si l'accord transactionnel est ultérieurement annulé par la justice, le délai de prescription reprend son cours au moment précis de ce prononcé judiciaire. Ce délai ne repart pas pour une nouvelle période de 12 mois, mais uniquement pour la durée qui restait à s'écouler au jour où la transaction avait été signée.

Dans le cas présent, la transaction avait été signée moins d'un mois après le licenciement. À l'annulation de l'accord, la salariée disposait donc d'encore un peu plus de 11 mois pour agir, ce qui rendait sa demande d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse parfaitement recevable.

En consacrant cette règle, la Cour de cassation sécurise grandement la situation des salariés : ils ne risquent plus de voir leur action au fond paralysée par le temps écoulé pendant la période où une transaction illicite leur interdisait d'agir.

XXIII. Négociation obligatoire sur les salaires : la Cour de cassation précise les contours de la loyauté de l'employeur

Cass. soc., 15 avr. 2026, n° 24-15.653

Pour garantir la loyauté de la négociation collective, le Code du travail impose des règles strictes, notamment l'interdiction pour l'employeur de prendre des décisions unilatérales tant que les discussions sont en cours. Un récent arrêt de la Cour de cassation vient d'apporter deux précisions majeures concernant la clôture de la négociation obligatoire sur les salaires et les conditions de signature de l'accord.

Dans l'affaire jugée, la direction d'une entreprise avait fixé une date limite aux syndicats pour se positionner sur son ultime proposition d'accord. Un syndicat (pesant 32,56 % des voix) ayant accepté l'offre avec quelques jours de retard, l'employeur l'avait écarté, le jugeant hors délai, et avait dressé un procès-verbal (PV) de désaccord quelques jours plus tard.

La Cour de cassation n'a pas validé ce raisonnement et pose un principe clair : les négociations obligatoires ne peuvent être considérées comme achevées avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord. Autrement dit, le calendrier fixé par l'employeur n'est pas figé. Tant que le PV n'est pas rédigé, l'acceptation de l'accord par un syndicat doit être prise en compte. L'employeur doit donc s'assurer du désaccord non équivoque de toutes les organisations syndicales avant d'établir ce document de clôture.

Le second point tranché par la Cour concerne la volonté de l'employeur d'imposer un accord majoritaire. Dans cette même affaire, la direction justifiait également son refus de signer avec le syndicat acceptant au motif qu'elle souhaitait conclure un accord avec des syndicats représentant plus de 50 % des suffrages, ce qui n'était pas le cas ici.

La Haute juridiction condamne expressément cette pratique. Elle rappelle que le Code du travail (article L. 2232-12) permet tout à fait la conclusion d'un accord d'entreprise avec une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, à la condition que ce texte soit ensuite validé par un référendum auprès des salariés.

Par conséquent, l'employeur manque à son obligation de loyauté s'il refuse de signer un accord sous le seul prétexte que le syndicat signataire est minoritaire (mais au-dessus des 30 % requis). Il ne peut en aucun cas subordonner la conclusion d'un accord sur les salaires à la condition d'atteindre le seuil des 50 %.

XXIV. Droit d'alerte du CSE : l'action est irrecevable si le salarié a quitté les effectifs, sous réserve de preuve

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

Le droit d'alerte du Comité social et économique (CSE) en cas d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles permet à un élu, après avoir alerté l'employeur en vain, de saisir la justice pour faire cesser cette atteinte. Prévu par l'article L. 2312-59 du Code du travail, ce mécanisme vise à mettre fin à une situation en cours. Par conséquent, la Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 18 mars 2026 qu'il est impossible de saisir le juge si le salarié dont les droits sont menacés ne fait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de la saisine.

Toutefois, une difficulté se pose lorsque le licenciement et l'action en justice surviennent le même jour, posant ainsi une question stricte de charge de la preuve.

L'affaire concernait une aide médico-psychologique faisant l'objet d'une procédure de licenciement suite à des accusations de maltraitance. Le CSE avait déclenché son droit d'alerte en dénonçant une violation des droits de la défense et des manœuvres déloyales de l'employeur pour obtenir des preuves.

La salariée a finalement été licenciée pour faute grave le 1er février 2023. Le jour même, des membres du CSE ont saisi le conseil de prud'hommes pour contraindre l'employeur, sous astreinte, à mener une enquête respectant les droits de la défense (audition des témoins à charge et à décharge). L'employeur a alors contesté la recevabilité de cette action, s'appuyant sur le fait que la salariée ne faisait plus partie de l'entreprise.

La Cour de cassation confirme que la recevabilité de l'action s'apprécie au jour de la saisine de la juridiction. Cependant, elle précise que c'est à la partie qui invoque l'irrecevabilité (ici, l'employeur) de prouver que le licenciement était effectivement antérieur à la saisine du juge.

Dans cette situation précise, la lettre de licenciement et la requête prud'homale portaient toutes les deux la date du 1er février 2023. La Haute juridiction a relevé qu'aucun tampon de la poste (pour le licenciement) ni aucun tampon du greffe (pour la requête) ne mentionnait d'heure d'envoi ou de réception. Dès lors, l'employeur n'était pas en mesure d'établir chronologiquement que la rupture du contrat de travail était déjà effective à la minute où le juge a été saisi.

La Cour a donc rejeté l'argument de l'employeur et déclaré l'action du CSE recevable. Elle a toutefois censuré la décision de la cour d'appel qui ordonnait l'audition de "tous les salariés", rappelant au passage que le juge ne peut pas aller au-delà de ce que les élus du CSE demandaient initialement (à savoir, l'audition des seuls témoins à charge et à décharge).
