

Au sommaire

- I. Les mesures sociales de la loi de finances pour 2026
- II. Assurance chômage et ruptures conventionnelles individuelles : les négociations continuent
- III. L'entretien de parcours professionnel, règles échéances et précisions du Ministère
- IV. Congés payés et procédure : un revirement de jurisprudence ne justifie pas une demande tardive en appel
- V. Contribution OETH : les nouvelles règles pour la gestion du reliquat de fin d'accord agréé
- VI. La « période de reconversion » : mode d'emploi du nouveau dispositif phare de 2026
- VII. Transparence salariale : l'ANDRH alerte sur le retard des entreprises et réclame une application progressive
- VIII. Frais professionnels : le BOSS intègre le nouvel arrêté et orchestre la fin de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)
- IX. Etat des négociations dans la convention collective des commerces de gros

Formation professionnelle et attractivité

- X. Suspension de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis
- XI. Compte Personnel de Formation (CPF) : les nouveaux plafonds actés par décret et l'offensive anti-fraude du gouvernement
- XII. Salons d'envergure : la branche disposera d'un corner dédié

Jurisprudence

- XIII. Le Conseil constitutionnel valide la protection contre le licenciement des membres des commissions paritaires nationales
- XIV. Transaction en cours de contrat et licenciement ultérieur : la Cour de cassation précise les règles
- XV. Licenciement pour faute grave pendant un arrêt AT-MP : la Cour de cassation valide l'invocation de fautes antérieures
- XVI. Congés payés et arrêt maladie : comment calculer le plafond de 24 jours ? La Cour de cassation tranche

I. Les mesures sociales de la loi de finances pour 2026

La loi de finances pour 2026 a été adoptée définitivement par l'Assemblée Nationale, le 2 février 2026. Le Conseil constitutionnel en a validé la plupart des dispositions le 29 février, ce qui a conduit à sa publication au Journal Officiel le 20 février 2026. Plusieurs dispositions ont des impacts en matière sociale.

1. Prolongation de l'exonération de la prise en charge facultative des frais de transport publics

L'employeur a la possibilité d'aller au-delà de la prise en charge de 50% des frais de transports publics ou de services publics de location de vélos entre le domicile et le lieu de travail. La loi de finances rectificative pour 2022 avait augmenté la limite totale d'exonération de la prise en charge des frais de transports en commun à 75% jusqu'au 31 décembre 2025. La loi de finances pour 2026 a officiellement prolongé ce régime de faveur au 31 décembre 2026, y compris, lorsque l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles.

2. Prorogation de l'exonération sur les pourboires

Le dispositif d'exonération sociale et fiscale applicable aux pourboires, mis en place en 2022, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2028. Les conditions d'application de cette exonération restent inchangées. Seuls les salariés en contact avec la clientèle et bénéficiant d'une rémunération inférieure à 1,6 SMIC pourront en bénéficier.

3. L'aide au permis de conduire est supprimée

Comme annoncé dans notre précédent social actu, l'aide de 500€ dont bénéficiaient les apprentis pour passer leur permis de conduire a été supprimée.

4. Le recours au CPH devient payant

L'introduction d'une instance en matière civile ou prud'homale devant un tribunal judiciaire ou un conseil de prud'hommes donnera lieu au paiement d'un droit de timbre d'un montant de 50 €.

Le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de statuer sur cette disposition. Pour les Sages, ce droit de timbre destiné à contribuer au financement de l'aide juridictionnelle ne porte pas une atteinte substantielle au droit des personnes intéressées d'exercer un recours effectif devant une juridiction. Le législateur a en effet pris en compte la capacité contributive des justiciables en exemptant de cette contribution les personnes bénéficiant de l'aide juridictionnelle. Il a également prévu qu'une action ne pourra pas être déclarée irrecevable si un justiciable n'a pas été préalablement invité à régulariser la contribution dans un délai d'un mois à compter de la demande formulée par le greffe.

II. Assurance chômage et ruptures conventionnelles individuelles : les négociations continuent

Ouvertes le 7 janvier 2026, les négociations paritaires sur l'assurance chômage se cristallisent autour de l'indemnisation des salariés issus d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI). Entre un patronat offensif visant un milliard d'euros d'économies et des syndicats divisés mais attachés à la cible fixée par le gouvernement, le bras de fer s'annonce serré avant l'ultime séance prévue fin février.

Le point de départ de ce nouveau cycle de négociations repose sur une demande claire de l'exécutif : trouver 400 millions d'euros d'économies en ciblant spécifiquement l'indemnisation chômage consécutive à une RCI. Toutefois, dès l'ouverture des débats, les organisations patronales (Medef, CPME, U2P) ont affiché leur volonté d'élargir le périmètre des discussions à l'ensemble des règles du régime pour atteindre un objectif d'au moins 1 milliard d'euros d'économies.

1. L'offensive patronale : un durcissement ciblé sur les RCI

Face à la fermeté des syndicats qui souhaitent circonscrire le débat aux seules ruptures conventionnelles, le patronat a recentré ses propositions mi-février tout en conservant son objectif financier d'un milliard d'euros. Pour y parvenir, le bloc patronal propose une refonte drastique des droits des demandeurs d'emploi issus d'une RCI :

- Réduction de la période de référence d'affiliation (PRA) : Le patronat souhaite faire passer cette période de 24 à 20 mois pour les moins de 55 ans, et de 36 à 30 mois pour les seniors, durcissant ainsi les conditions d'ouverture des droits.
- Baisse de 25 % de la durée d'indemnisation : Le Medef, la CPME et l'U2P proposent d'appliquer un coefficient de contracyclicité spécifique de 0,56 (contre 0,75 en droit commun) pour les allocataires post-RCI, justifiant cela par le fait que la rupture repose sur un consentement mutuel et non sur une perte d'emploi purement involontaire.
- Abaissement du seuil de dégressivité : Actuellement fixée pour les revenus supérieurs à 4 940 € brut, la dégressivité des allocations (-30 % après six mois) verrait son seuil de déclenchement abaissé pour inciter à un retour plus rapide à l'emploi. L'Unédic a notamment évalué des scénarios abaissant ce seuil à 4 500 €, 4 000 € ou même 2 000 €.

2. Résistance et contre-propositions syndicales

Face à ces pistes, le front syndical peine à afficher une position unie, bien que toutes les organisations exigent du patronat qu'il se limite à l'objectif de 400 millions d'euros d'économies demandé par le gouvernement.

Certains syndicats se montrent ouverts à des concessions sous conditions. La CFE-CGC, par exemple, s'est dite favorable à une baisse de 25 % de la durée des droits. La CFDT, refusant de toucher aux conditions d'entrée dans le dispositif, propose un accompagnement personnalisé et intensif post-RCI : des rendez-vous obligatoires à 6 et 12 mois seraient instaurés, avec un abattement partiel de l'allocation si le chômeur ne met pas en œuvre son projet professionnel.

D'autres organisations s'opposent fermement à toute baisse directe des droits. La CGT, FO et la CFTC refusent de créer "un régime dans le régime". Pour générer des économies, FO et la CFTC suggèrent de relever le plafond du différé spécifique d'indemnisation de 150 jours (5 mois) à 180 jours (6 mois).

Du côté des recettes, la CGT a proposé d'augmenter la contribution patronale spécifique sur les indemnités de RCI (de 50 % à 60 %), ce qui rapporterait 200 millions d'euros. L'idée d'un "malus" ciblant les employeurs abusant des RCI a également été avancée par la CGT et la CFTC. Ces propositions se heurtent à une fin de non-recevoir catégorique du patronat, qui refuse tout alourdissement du coût du travail pour les entreprises. Par ailleurs, la CGT et FO réclament qu'une obligation légale d'information soit imposée aux employeurs, afin que les salariés mesurent l'impact d'une RCI sur leurs droits au chômage avant de signer.

À l'approche de la séance finale, considérée comme un "marathon", fixée au 25 février 2026, l'issue demeure incertaine. Un compromis semble possible "sur une ou deux mesures", mais pas sur l'ensemble du catalogue patronal, selon la CFDT. L'enjeu de cette ultime réunion est de taille : si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord, l'exécutif pourrait reprendre la main et imposer lui-même les nouvelles règles d'indemnisation par décret.

III. L'entretien de parcours professionnel, règles échéances et précisions du Ministère

Depuis la loi du 24 octobre 2025, le traditionnel entretien professionnel a fait peau neuve pour devenir l'« entretien de parcours professionnel » (EPP). Face aux nombreuses interrogations soulevées par cette réforme, le ministère du Travail a publié, le 13 février 2026, un document de « questions-réponses » très attendu pour guider les employeurs. De la nouvelle périodicité au sort des accords collectifs, voici un point complet sur ce dispositif incontournable.

1. Une nouvelle temporalité : le passage aux 4 ans et 8 ans

Le changement le plus emblématique de la réforme concerne la fréquence de cet entretien. L'EPP doit désormais avoir lieu tous les 4 ans (contre 2 ans auparavant). Quant à l'état des lieux récapitulatif (le bilan global), il est repoussé et doit désormais être réalisé tous les 8 ans (contre 6 ans auparavant), et ce avant que le salarié n'atteigne sa neuvième année d'ancienneté.

Comment gérer la transition ?

Le questions-réponses du Ministère précise la règle de transition pour les salariés déjà en poste au 26 octobre 2025 (date d'entrée en vigueur de la loi) :

- Si le précédent délai de 2 ans n'était pas expiré à cette date, le nouveau délai de 4 ans s'applique à compter du dernier entretien réalisé.

- Le bilan initialement prévu à 6 ans est automatiquement prolongé de 2 ans. Ainsi, un bilan récapitulatif qui était prévu pour 2026 devra se tenir en 2028.

À noter : Le calcul de cette ancienneté ne prend pas en compte les périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du temps de travail effectif (comme un congé sabbatique ou un congé de présence parentale).

2. Le sort des accords collectifs antérieurs

L'entrée en vigueur de cette nouvelle loi percute inévitablement les accords d'entreprise ou de branche existants. Le ministère du Travail a clarifié leur situation :

- Pour les accords fixant une périodicité supérieure à 4 ans : Les entreprises ou les branches concernées doivent engager une négociation pour réviser leur texte et se mettre en conformité. Bien qu'il n'y ait pas d'« obligation de résultat », en cas d'échec ou d'absence de négociation, les stipulations de ces anciens accords deviendront caduques à compter du 1er octobre 2026.
- Les accords fixant une périodicité inférieure à 4 ans : ils restent valables et continuent de s'appliquer. De nombreuses entreprises appliquent en effet des intervalles plus courts (parfois annuels) par principe de faveur.
- Les accords faisant simple référence à l'ancienne loi : Si un ancien accord se contentait de renvoyer à l'application du « droit commun » de l'époque (qui était de deux ans), et que les partenaires sociaux souhaitent désormais s'aligner sur la nouvelle loi des quatre ans, l'accord devra être formellement dénoncé et de nouvelles négociations devront être entamées. En revanche, si la mention de la loi avait pour but exprès de figer fermement la périodicité à deux ans, l'accord continuera à produire ses effets.

3. Le contenu de l'EPP : développement et non évaluation

La loi est stricte : l'EPP ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il s'agit d'un temps d'échange prospectif, distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Il est consacré à plusieurs axes précis :

- L'évolution des compétences et des qualifications du salarié.
- Sa situation et son parcours au regard des perspectives de l'entreprise.
- Ses besoins de formation (liés à son poste ou à un projet personnel).
- Ses souhaits d'évolution (reconversion, bilan de compétences, VAE).
- L'activation et l'utilisation de son Compte Personnel de Formation (CPF).

L'entretien peut tout à fait être réalisé en visioconférence, à condition de donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

4. Les entretiens "charnières" : les moments clés de la carrière

Outre le rythme quadriennal, la loi impose des EPP spécifiques à des moments bien précis de la vie professionnelle du salarié :

- La 1ère année : Un entretien doit être réalisé au cours de la première année suivant l'embauche.
- La mi-carrière (45 ans) : Organisé en principe l'année du 45e anniversaire du salarié, il doit se tenir obligatoirement dans les deux mois suivant la visite médicale

de mi-carrière. Il porte sur la prévention de l'usure professionnelle et les souhaits de mobilité.

- La fin de carrière (60 ans) : Il intervient dans les deux ans précédant le 60e anniversaire pour aborder le maintien dans l'emploi, l'aménagement de fin de carrière, le temps partiel ou la retraite progressive.
- La fin de mandat : Pour les représentants du personnel et syndicaux, l'EPP doit procéder au recensement des compétences acquises durant leur mandat et valoriser cette expérience.

Le Ministère précise bien que les entretiens de mi-carrière et fin de carrière ont lieu aux dates fixes prévues par la loi, quel que soit le délai écoulé depuis le dernier EPP effectué par l'employeur.

5. La sanction financière et l'exigence de formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le non-respect de ces obligations entraîne un abondement correctif du CPF de 3 000 € par salarié lésé.

La Cour de cassation, dans un arrêt très remarqué du 21 janvier 2026, a fermement rappelé que cette sanction n'est due que si l'employeur cumule deux carences sur la période de référence :

- l'absence de tenue des entretiens professionnels obligatoires,
- **ET** l'absence de toute formation non obligatoire suivie par le salarié.

Le seul défaut d'entretien professionnel ne suffit donc pas à déclencher la pénalité si l'employeur prouve qu'il a bien fait bénéficier le salarié d'une action de développement des compétences autre qu'une formation strictement obligatoire (c'est-à-dire conditionnant l'exercice de l'activité). De même, le ministère confirme qu'une formation suivie à l'initiative du salarié via son CPF permet à l'employeur de remplir son obligation, sous réserve que ce dernier prouve l'avoir cofinancée.

Cet abondement relève de la responsabilité spontanée de l'employeur, qui doit le verser à la Caisse des Dépôts au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien de l'état des lieux. À défaut, ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise s'expose à une mise en demeure et au paiement de cette somme majorée de 100 % au Trésor public.

Pour consulter le question/réponses du ministère, [cliquez ici](#).

Afin d'aider les entreprises de la branche à mettre en place sereinement l'entretien de parcours professionnel, AKTO a publié sur son site :

- Un guide de mise en place : [cliquez ici](#)
- un modèle d'état des lieux du parcours professionnel et une trame d'entretien : [cliquez ici](#).

IV. Congés payés et procédure : un revirement de jurisprudence ne justifie pas une demande tardive en appel

Le revirement historique de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, qui a reconnu le droit d'acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie, a suscité de nombreuses convoitises. Dans les mois qui ont suivi, de nombreux salariés dont les dossiers prud'homaux étaient déjà au stade de l'appel ont tenté de rajouter de nouvelles demandes pour réclamer ces congés. Par deux arrêts de principe rendus le 11 février 2026, la Cour de cassation a mis un coup d'arrêt net à cette pratique procédurale.

1. Le principe : la concentration des prétentions

En procédure civile, la règle est stricte : lorsqu'il est interjeté appel d'un jugement prud'homal, les parties doivent présenter l'ensemble de leurs demandes sur le fond dès leurs premières conclusions. Il est en principe interdit de soumettre à la cour d'appel de nouvelles demandes qui n'avaient pas été présentées au premier juge. Toutefois, le Code de procédure civile prévoit une exception : il est possible d'introduire de nouvelles demandes si elles sont justifiées par la survenance ou la révélation d'un "fait nouveau".

La question qui divisait alors les cours d'appel était la suivante : un revirement de jurisprudence majeur, survenu pendant que l'affaire est en cours, constitue-t-il un "fait nouveau" permettant au salarié d'ajouter une demande de congés payés ?

2. L'affaire des congés payés pendant la maladie

Dans la première affaire tranchée le 11 février 2026 (Cass. soc., 11 févr. 2026, no 24-13.061), une salariée placée en arrêt maladie puis licenciée pour inaptitude avait contesté son licenciement. Saisissant l'opportunité du revirement de la Cour de Cassation en septembre 2023, alors que son affaire était en appel depuis juillet 2022, la salariée a formulé, dans de nouvelles conclusions, une demande inédite de rappel d'indemnités de congés payés.

La Cour d'appel de Toulouse avait accepté cette demande, jugeant que le revirement constituait un fait nouveau, de nature juridique.

La Cour de cassation censure fermement cette décision : une évolution jurisprudentielle intervenue en cours d'instance ne constitue ni la survenance ni la révélation d'un fait nouveau. La Haute juridiction justifie sa position en expliquant que son arrêt de septembre 2023 n'a fait que tirer les conséquences d'un droit de l'Union européenne qui existait et s'appliquait déjà. Les "données juridiques du litige" n'ayant pas été modifiées par l'arrêt, la demande tardive de la salariée est irrecevable.

3. Une solution confirmée pour les temps d'astreinte

Pour asseoir cette doctrine procédurale, la Cour de cassation a rendu le même jour un second arrêt basé sur le même raisonnement (Cass. soc., 11 févr. 2026, no 24-10.582).

Un salarié réclamait initialement des dommages et intérêts pour avoir été maintenu dans une situation d'astreinte permanente. En cours d'appel, suite à une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) du 9 mars 2021 redéfinissant les critères de l'astreinte, il avait modifié sa demande pour réclamer un rappel d'heures supplémentaires (considérant ces astreintes comme du temps de travail effectif).

Là encore, la Cour de cassation rejette la manœuvre : les arrêts de la CJUE ont simplement précisé la méthode d'appréciation pour les juges, sans modifier la définition légale du temps de travail. Ne s'agissant pas d'un fait nouveau, les demandes qui n'avaient pas été formulées dès les premières conclusions sont irrecevables.

V. Contribution OETH : les nouvelles règles pour la gestion du reliquat de fin d'accord agréé

Le décret 2026-86 du 13 février 2026 vient clarifier et aménager les règles relatives au « reliquat de fin d'accord agréé » au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ce texte redéfinit le rôle de l'administration, modifie le calendrier de transmission des bilans par l'employeur et instaure une nouvelle obligation de déclaration via la DSN.

Lorsqu'une entreprise a conclu un accord agréé pour s'acquitter de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, il peut arriver qu'à l'issue du programme pluriannuel, les dépenses réellement effectuées soient inférieures au budget initialement prévu (qui correspond à la contribution OETH qu'elle aurait dû verser en l'absence d'accord). Cette différence constitue le « reliquat », que l'employeur doit reverser à son organisme de recouvrement (Urssaf ou CMSA).

1. Un nouveau calendrier pour la transmission des bilans

Le décret réécrit l'article R. 5212-19 du Code du travail pour acter que c'est l'autorité administrative qui est expressément chargée de déterminer le montant de ce reliquat, après avoir contrôlé les bilans annuels et le bilan récapitulatif de l'employeur.

L'un des changements majeurs concerne le délai de transmission de ces bilans, ainsi que de la déclaration du solde des dépenses. Auparavant fixée à 2 mois suivant le terme de l'accord, cette transmission doit désormais s'effectuer au plus tard le 31 mai de l'année suivant l'échéance de l'accord. Cette démarche devra se faire par l'intermédiaire d'un téléservice national dont les modalités seront fixées par arrêté.

Le montant du reliquat est calculé en faisant la différence entre le budget minimal prévu par l'accord agréé et les dépenses effectivement réalisées par l'entreprise et validées par l'administration. Si l'entreprise renouvelle son agrément pour un nouveau programme, l'autorité administrative conserve la possibilité d'autoriser un

report (total ou partiel) de ce reliquat, qui s'imputera alors sur le budget initial du nouvel accord.

2. Déclaration obligatoire en DSN et paiement

Pour garantir le bon recouvrement de ces sommes, un nouvel article R. 5212-19-2 du Code du travail impose désormais formellement à l'employeur de déclarer le montant du reliquat (qui lui a été notifié par l'administration) directement via la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Concernant le règlement, le versement s'effectuera à la première date d'échéance des cotisations et contributions sociales qui intervient à l'issue d'un délai de deux mois suivant la réception de la notification du reliquat. Si l'employeur omet de déclarer ou de payer ce solde, les organismes de sécurité sociale compétents (Urssaf, etc.) procéderont au recouvrement de la somme selon les mêmes modalités et sanctions que la contribution OETH annuelle classique.

À noter : En parallèle de ces nouvelles règles, un précédent décret (n° 2025-1294 du 24 décembre 2025) a reconduit jusqu'au 31 décembre 2029 la mesure qui permet aux entreprises de déduire leurs dépenses de partenariat de la contribution OETH.

VI. La « période de reconversion » : mode d'emploi du nouveau dispositif phare de 2026

Entrée en vigueur le 1er janvier 2026, la « période de reconversion » remplace officiellement les anciens dispositifs Pro-A (reconversion ou promotion par alternance) et Transco (transitions collectives). Issue de la loi du 24 octobre 2025 transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2025, cette mesure vise à accompagner l'évolution des métiers en sécurisant les transitions professionnelles. Voici ce qu'il faut retenir de son fonctionnement, précisé par deux décrets du 28 janvier et une fiche pratique du ministère du Travail.

1. Un dispositif ouvert à tous, sous deux formes distinctes

La période de reconversion est ouverte à tout salarié, quels que soient son âge, son niveau de qualification ou sa situation professionnelle. Elle peut prendre deux formes :

- La reconversion interne : Le salarié effectue sa reconversion au sein de son entreprise actuelle. Son contrat de travail est suspendu via un avenant, mais sa rémunération est intégralement maintenue. Sa mise en place ne nécessite pas d'obligation de consultation ou de négociation avec les instances représentatives du personnel.
- La reconversion externe : Le salarié est accueilli dans une autre entreprise. Son contrat de travail d'origine est suspendu (mais non rompu). Il signe alors un nouveau contrat avec l'entreprise d'accueil : un CDI ou un CDD d'au moins six mois, justifié par un tout nouveau motif de recours au CDD spécialement créé pour l'occasion (article L. 1242-3, 5° du Code du travail). Ce nouveau contrat

doit obligatoirement comporter une période d'essai, à l'issue de laquelle le salarié choisit de poursuivre ou non. Selon la taille de l'entreprise d'origine, cette formule externe peut nécessiter une consultation du CSE ou l'ouverture d'une négociation.

2. Les modalités de formation

Contrairement à l'ancienne Pro-A, la formation ne peut pas s'effectuer en alternance. Elle doit obligatoirement être dispensée par un organisme de formation externe (en présentiel ou à distance) ou via une validation des acquis de l'expérience (VAE). Le salarié peut être accompagné dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) sur son temps de travail, mais aucun tutorat n'est imposé par les textes.

3. Procédure et formalités administratives

Toute période de reconversion nécessite l'accord écrit de l'employeur d'origine et du salarié. Cet accord est désormais matérialisé par un formulaire spécifique, le Cerfa n° 17613*01, qui doit être transmis au ministère du Travail via le système d'information Agora.

L'employeur doit par ailleurs transmettre le dossier complet à son opérateur de compétences (Opco) dans les 30 jours précédant le début de la période de reconversion. L'Opco dispose alors d'un délai de 20 jours pour valider ou refuser (par décision motivée) la prise en charge.

4. Financement et mobilisation du CPF

Le financement repose en grande partie sur les Opco, qui gèrent une enveloppe dédiée allouée par France compétences :

- Frais pédagogiques : Ils sont pris en charge par l'Opco sur la base d'un niveau de prise en charge (NPEC) défini par les branches professionnelles, avec pour objectif de respecter un montant moyen de 5 000 €. À défaut de fixation par la branche, le tarif forfaitaire est de 9,15 € par heure.
- Frais annexes et rémunération (reconversion externe) : L'Opco peut prendre en charge les frais de transport/hébergement ainsi que l'écart de rémunération entre le salaire d'origine et celui de l'entreprise d'accueil, sous réserve qu'un accord collectif ou une décision unilatérale le prévoie.
- Mobilisation du CPF : Si le salarié mobilise son Compte Personnel de Formation (CPF) pour cofinancer sa reconversion, ses droits sont déduits par la Caisse des Dépôts. C'est ensuite France compétences qui assure directement le versement de l'ensemble des fonds à l'Opco, simplifiant ainsi les flux financiers.

5. Que se passe-t-il à la fin de la période ?

Dans le cadre d'une reconversion externe, si la période d'essai chez l'hôte est rompue, l'accord doit prévoir les modalités d'un retour anticipé du salarié dans son entreprise d'origine.

En revanche, si l'expérience est un succès et que le salarié souhaite rester dans son entreprise d'accueil (ou s'il refuse de réintégrer son entreprise d'origine), son

contrat initial sera officiellement rompu. Cette rupture prendra la forme d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI) ou d'une rupture d'un commun accord s'il était en CDD. Le ministère précise qu'aucune indemnisation dérogatoire n'est prévue : le montant des indemnités versées ne pourra pas être inférieur aux indemnités légales de licenciement.

Pour retrouver la fiche pratique du Ministère du travail, [cliquez ici](#).

VII. Transparence salariale : l'ANDRH alerte sur le retard des entreprises et réclame une application progressive

À quatre mois de l'application de la directive européenne sur la transparence salariale, l'Association nationale des DRH (ANDRH) met en garde contre une transposition hâtive et non concertée en droit français. Bien que favorable au principe, l'association s'inquiète des risques de complexification du Code du travail.

Un constat inquiétant et un sujet sensible (reconnaissance, équité, légitimité managériale) et jugé anxiogène par les professionnels, qui redoutent une dégradation du climat social et une augmentation des contentieux prud'homaux.

L'impréparation est d'ailleurs majeure : 78 % des entreprises interrogées n'ont pas encore commencé à déployer une politique de rémunération transparente. Ce retard menace particulièrement les PME, car parmi les entreprises ayant déjà initié des travaux, 78 % sont des structures de plus de 300 salariés.

Pour sécuriser cette transition, l'ANDRH formule deux propositions clés aux pouvoirs publics :

- Une transposition partielle et progressive : L'association demande de limiter l'application immédiate à l'article 5 de la directive (concernant la transparence lors du recrutement) et de réaliser un état des lieux en 2027 avant d'aller plus loin.
- Une méthodologie expérimentale : L'ANDRH préconise une démarche structurée, testée avec les DRH, en s'inspirant de la méthode utilisée pour la création de l'index de l'égalité professionnelle.

L'association rappelle en effet que la simple publication d'indicateurs est insuffisante pour résorber les inégalités si elle n'est pas assortie d'un cadre méthodologique clair et d'un accompagnement des managers.

Le Medef quant à lui, demande une pause sur la directive et propose :

- Un moratoire de deux ans sur la transposition pour affiner et simplifier le texte.
- Une présomption de conformité pour les entreprises couvertes par des conventions collectives, afin d'éviter les doubles audits inutiles.
- Une approche proportionnée pour que le respect de la norme ne devienne pas un fardeau insurmontable pour les PME.

VIII. Frais professionnels : le BOSS intègre le nouvel arrêté et orchestre la fin de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) a fait l'objet d'une importante mise à jour de fond le 4 février 2026 pour intégrer à la doctrine administrative les dispositions du nouvel arrêté de référence du 4 septembre 2025, dont les changements sont opposables depuis le 1er janvier 2026. De la suppression progressive de la DFS aux nouvelles règles encadrant le télétravail et la mobilité, voici ce qu'il faut retenir pour vos paies.

1. La fin programmée de la Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS)

Le changement majeur acté par cette mise à jour concerne le calendrier d'extinction de la DFS. Pour l'ensemble des professions qui ne bénéficiaient pas encore d'un calendrier de sortie spécifique, la réduction progressive est désormais officiellement lancée.

Entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2031, le taux de cette déduction sera réduit chaque année d'une valeur équivalente à 15 % de son taux applicable en 2025, pour finalement atteindre un taux nul au 1er janvier 2032. Le BOSS intègre d'ailleurs la formule de calcul à appliquer : $\text{Taux Initial} - [(\text{Taux Initial} \times 0,15) \times \text{nombre d'années écoulées depuis le 1er janvier 2026}]$. À titre d'exemple, pour les inspecteurs d'assurance (qui bénéficiaient d'un taux de 30 %), le taux applicable tombera à 21 % en 2027.

Le plafond de cette déduction reste néanmoins inchangé : il est limité à 7 600 € par salarié et par année civile. Par ailleurs, huit secteurs particuliers (dont la propreté, la construction, le transport routier ou encore les journalistes) conservent leur propre calendrier de sortie progressive, étalé jusqu'en 2038.

En corollaire, le BOSS met à jour la liste des exceptions au principe de non-cumul entre la DFS et le remboursement de frais : la mise à disposition d'un véhicule de transport en commun par l'employeur y est formellement ajoutée, tandis que les indemnités liées à "certaines contraintes professionnelles" en disparaissent.

2. Mobilité professionnelle : un critère en moins

La définition de la situation de mobilité professionnelle est simplifiée. Le BOSS acte l'abandon du critère kilométrique : il n'est plus exigé qu'une distance d'au moins 50 kilomètres sépare l'ancien domicile du nouveau lieu de travail.

Désormais, seul le critère du temps de trajet est conservé : un trajet d'au moins 1 heure 30 (aller ou retour) suffit à créer une « présomption simple » que le salarié est en situation de mobilité professionnelle, justifiant ainsi l'empêchement de regagner son domicile.

3. Télétravail : le matériel informatique expressément visé

Concernant les frais engagés par un salarié en situation de télétravail, la mise à jour du BOSS apporte une précision bienvenue. Il est désormais explicitement mentionné que le remboursement des frais liés à l'adaptation d'un local spécifique (qui sont exonérés sur la base de leur valeur réelle) comprend « les dépenses d'acquisition du mobilier et du matériel informatique ».

4. Le point de blocage sur les grands déplacements

Une curiosité subsiste concernant les indemnités de grand déplacement. Si l'arrêté du 4 septembre 2025 avait prévu d'abaisser la limite de versement des allocations forfaitaires déductibles de six à cinq ans (soit 60 mois), le BOSS n'a étonnamment pas intégré cette nouvelle limite.

La plateforme fait toujours référence à la limite historique de six ans (72 mois). Selon la Direction de la sécurité sociale, un arrêté modificatif devrait prochainement être publié pour confirmer le maintien de cette limite de 72 mois, ce qui explique ce statu quo administratif.

Note : D'autres rubriques du BOSS comme les "Avantages en nature" ou les "Rémunérations des stagiaires" ont également profité de cette mise à jour pour opérer un toilettage de forme, corrigeant les références obsolètes à l'ancien arrêté de 2002.

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

1. Négociations en cours :

- Révision des classifications
- Agenda social 2026
- Salaire minimum conventionnel

2. Accord signé :

- 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

X. Suspension de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis

Mise en attente au début de l'année, l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis s'apprête à faire son retour. Toutefois, un projet de décret transmis aux partenaires sociaux le 13 février prévoit une sévère révision à la baisse de ses montants. Le gouvernement espère ainsi dégager près de 200 millions d'euros d'économies pour 2026, et 700 millions d'ici l'année prochaine.

Avant d'aborder les coupes, il convient de préciser que l'aide unique à l'embauche d'apprentis (le dispositif pérenne) n'est pas modifiée pour 2026. Elle reste réservée aux entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent des apprentis préparant un

diplôme allant jusqu'au niveau baccalauréat (ou Bac+2 pour les outre-mer). Son montant maximum est maintenu à 5 000 €, et peut atteindre 6 000 € si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé. Par ailleurs, les modalités de proratisation pour les contrats d'une durée inférieure à un an, instaurées depuis le 1er novembre 2025, continuent de s'appliquer.

Jusqu'à présent modulée en fonction de l'effectif de l'entreprise, l'aide exceptionnelle va désormais également varier en fonction du niveau de la certification visée. Cette nouvelle version de l'aide s'appliquera aux contrats conclus dès le lendemain de la publication du décret.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés :

- 4 500 € maximum pour les certifications de niveau 5 (Bac+2, BTS, DUT).
- 2 000 € maximum pour les certifications de niveaux 6 et 7 (Bac+3 à Bac+5, Master).

Pour les entreprises de 250 salariés et plus :

- 2 000 € maximum pour les niveaux 3 ou 4 (CAP, BEP, Bac).
- 1 500 € maximum pour le niveau 5 (Bac+2).
- 750 € maximum pour les niveaux 6 et 7 (Bac+3 à Bac+5).

Le montant de l'aide restera maintenu à 6 000 € maximum pour tout recrutement d'une personne reconnue travailleur handicapé, et ce, peu importe la taille de l'entreprise ou le niveau du diplôme. De plus, les règles de proratisation de l'aide pour les contrats inférieurs à un an s'imposeront également à cette aide exceptionnelle.

Le versement de l'aide exceptionnelle restera géré de manière automatique par l'Agence de services et de paiement (ASP) après la transmission du contrat d'apprentissage. Cependant, pour y avoir droit, les entreprises d'au moins 250 salariés devront toujours se plier à des objectifs stricts d'insertion professionnelle.

Elles devront s'engager, d'ici au 31 décembre 2027, à atteindre l'un de ces deux objectifs :

- Avoir au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs (apprentissage, professionnalisation, VIE, Cifre),
- OU occuper au moins 3 % d'alternants dans leurs effectifs, tout en justifiant d'une progression d'au moins 10 % de ce nombre par rapport à l'année 2026.

La procédure est encadrée : ces grandes entreprises auront huit mois après l'embauche pour transmettre leur engagement formel à l'ASP. Elles devront ensuite justifier du respect effectif de ces quotas au plus tard le 31 mai 2028. En cas de manquement à cette date, l'ASP sera chargée de récupérer l'intégralité de l'aide versée.

XI. Compte Personnel de Formation (CPF) : les nouveaux plafonds actés par décret et l'offensive anti-fraude du gouvernement

L'état se resserre autour du Compte Personnel de Formation en ce début d'année 2026. Deux décrets publiés au Journal officiel du 25 février viennent officialiser de nouvelles limites de financement et des conditions d'éligibilité plus strictes pour plusieurs formations. En parallèle, le ministère du Travail a lancé une vaste offensive de contrôle pour traquer les organismes frauduleux.

Soumis à l'examen des partenaires sociaux mi-février, les deux premiers décrets d'application de la loi de finances pour 2026 sont désormais entrés en vigueur, modifiant concrètement l'utilisation du CPF.

1. De nouveaux plafonds et restrictions d'éligibilité

Le décret n° 2026-127 instaure trois nouveaux plafonds limitant la mobilisation des droits inscrits sur le CPF :

- Permis de conduire : Le financement de la préparation aux épreuves du permis de conduire (véhicules légers) est désormais plafonné à 900 €. De plus, son éligibilité est restreinte : seuls les demandeurs d'emploi et les personnes bénéficiant d'un cofinancement par un tiers (Opco, région, employeur, etc.) d'un montant minimum de 100 € peuvent désormais utiliser leur CPF pour le permis.
- Bilans de compétences : prise en charge dorénavant plafonnée à 1 600 €.
- Répertoire spécifique : Un plafond de 1 500 € s'applique aux actions sanctionnées par des certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique (à l'exception de la certification CléA).

2. Le tour de vis sur les bilans de compétences

Au-delà du plafond financier, le décret n° 2026-126 durcit considérablement les conditions d'accès aux bilans de compétences :

- Un délai de carence de 5 ans : Il n'est plus possible d'utiliser son CPF pour un bilan de compétences si l'on a déjà bénéficié d'un bilan financé par des fonds publics ou mutualisés au cours des cinq dernières années.
- Fin de la prise en charge de la "recherche personnelle" : La loi précise désormais explicitement que le CPF ne peut financer que les heures d'accompagnement effectif par l'organisme de formation. Le temps de recherche personnelle du stagiaire n'est plus pris en charge.

À noter : Ces textes devraient être complétés prochainement par deux autres décrets (en Conseil d'État), qui prévoient notamment de porter la participation obligatoire du titulaire (le "reste à charge") à 150 €, et d'imposer une durée minimale de 13 heures pour les bilans de compétences.

3. Lutte contre la fraude : l'inspection du travail mobilisée

Face à l'augmentation des pratiques illégales captant indûment des fonds publics, le ministre du Travail a envoyé une instruction ferme aux services déconcentrés (Dreets) le 17 février 2026.

L'objectif affiché est de consacrer au moins 75 % des contrôles aux actions financées par le CPF et l'apprentissage dans le cadre des plans de contrôle 2026-2027. Les agents devront notamment vérifier :

- La réelle éligibilité des formations au CPF et la publicité pratiquée par les organismes.
- Les conditions de réalisation des actions sous-traitées.
- Les formations à distance (e-learning), qui font l'objet d'une vigilance accrue pour s'assurer que les actions déclarées sont bel et bien réalisées.

Pour réagir rapidement, les agents sont encouragés à utiliser leurs nouvelles prérogatives issues de la loi du 30 juin 2025, permettant de suspendre la déclaration d'activité d'un organisme dès l'apparition d'indices sérieux de manœuvres frauduleuses. Par ailleurs, le gouvernement a annoncé qu'un futur projet de loi devrait réformer la certification Qualiopi afin d'en renforcer les critères de qualité pédagogique.

XII. Salons d'envergure : la branche disposera d'un corner dédié

Au cours du 1er semestre 2026, AKTO participera à plusieurs salons d'envergure :

- Jeunes d'Avenirs Hauts-de-France (Lille - 25 mars);
- Jeunes d'Avenirs Marseille-Provence (2 avril) ;
- Jeunes d'Avenirs Ile de France (Paris - 9 avril) ;
- Jeunes d'Avenirs Rhône-Alpes (Lyon - 29 avril) ;

Ces salons vous permettront de rencontrer des jeunes de 16 à 30 ans à la recherche d'une formation, d'un emploi ou tout simplement de conseils. Une occasion de leur faire découvrir nos métiers et d'agir pour l'attractivité de notre secteur.

Pour plus d'information ou vous inscrire, contactez nous sur alexia.fromanger@lesgrossistesalimentaires.fr

Jurisprudence

XIII. Le Conseil constitutionnel valide la protection contre le licenciement des membres des commissions paritaires nationales

Cons. const., 6 févr. 2026, n°2025-1181 QPC, JO 7 février.

Saisi d'une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC), le Conseil constitutionnel a rendu, le 6 février 2026, une décision très attendue concernant le statut protecteur des salariés siégeant dans les commissions paritaires professionnelles. Les Sages ont validé l'extension de cette protection au niveau

national, confortant ainsi la jurisprudence établie par la Cour de cassation depuis 2017.

L'article L. 2234-3 du Code du travail prévoit une protection contre le licenciement pour les salariés mandatés par des organisations syndicales pour siéger dans des commissions paritaires professionnelles instituées par accord collectif. Toutefois, le texte de loi ne vise expressément que les niveaux « local, départemental ou régional ».

Face à ce vide textuel, la Cour de cassation avait estimé, dans un arrêt de principe du 1er février 2017, que cette protection (équivalente à celle des délégués syndicaux) devait s'appliquer de la même manière aux commissions instituées au niveau national.

C'est cette jurisprudence qui a été contestée à l'occasion d'un récent litige. Un salarié, membre de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de deux branches successives (industries chimiques puis négoce médico-technique), a été licencié en mai 2024 sans que l'employeur ne demande l'autorisation préalable de l'inspection du travail. Le salarié a saisi les prud'hommes pour exiger sa réintégration. L'employeur a alors riposté en déposant une QPC, transmise au Conseil constitutionnel par la Cour de cassation en novembre 2025.

Pour l'employeur, l'extension de cette protection par le seul juge portait atteinte à la Constitution. Il invoquait plusieurs arguments :

- L'incompétence négative du législateur : la loi n'ayant pas défini expressément les conditions de protection au niveau national, elle aurait failli à son rôle.
- L'atteinte à l'intelligibilité de la loi : cette protection, ne figurant pas dans les textes, créerait une insécurité juridique.
- L'atteinte à la liberté d'entreprendre et contractuelle : imposer un tel statut protecteur sans texte clair exposerait l'employeur, ignorant le mandat national de son salarié, à un risque juridique excessif (la nullité du licenciement).

Dans sa décision (n° 2025-1181 QPC) du 6 février 2026, le Conseil constitutionnel a balayé l'intégralité des arguments de l'employeur.

Tout d'abord, les Sages estiment que l'interprétation constante de la loi par la Cour de cassation ne constitue pas une « incompétence négative » du législateur : il ne peut être reproché à la loi une carence au seul motif que la jurisprudence est intervenue pour en préciser la portée.

Ensuite, concernant la liberté d'entreprendre, le Conseil constitutionnel rappelle que le législateur peut y apporter des limites justifiées par des exigences constitutionnelles. En l'espèce, cette protection met en œuvre le principe de participation des travailleurs (issu du préambule de la Constitution de 1946) en préservant l'indépendance des salariés dans l'exercice de leur mandat.

Enfin, cette atteinte n'est pas disproportionnée, car la protection est strictement encadrée. En effet, pour qu'un licenciement soit frappé de nullité, le salarié protégé a l'obligation d'informer son employeur de l'existence de son mandat (au plus tard lors de l'entretien préalable ou avant la rupture), ou de prouver que l'employeur en avait connaissance. L'employeur n'est donc pas pris au dépourvu.

Par cette décision, la jurisprudence de la Cour de cassation de 2017 (ainsi que celle du Conseil d'État de 2016) se trouve pleinement validée et sécurisée. Les membres des commissions paritaires nationales bénéficient incontestablement du statut protecteur.

XIV. Transaction en cours de contrat et licenciement ultérieur : la Cour de cassation précise les règles

Cass. soc., 21 janv. 2026, no24-14.496

Il est tout à fait possible de conclure une transaction avec un salarié pendant l'exécution de son contrat de travail pour régler un litige en cours. Mais ce document empêche-t-il le salarié de contester son licenciement intervenu des mois plus tard ? Dans un arrêt très instructif rendu le 21 janvier 2026, la Cour de cassation répond par la négative et apporte une précision majeure sur l'appréciation des faits antérieurs à la transaction.

L'affaire concernait une salariée en arrêt de travail qui avait initialement saisi les prud'hommes pour réclamer des dommages et intérêts, reprochant à son employeur des manquements à son obligation de sécurité. Pour mettre fin à ce litige, les parties signent une transaction le 8 mars 2019. Par ce document, la salariée renonce irrévocablement à toute réclamation concernant ses conditions de travail ou sa santé en lien avec l'entreprise « jusqu'à la date de la transaction ».

Cependant, quelques mois plus tard, la salariée (qui n'avait jamais repris son poste) est déclarée inapte par le médecin du travail, puis licenciée pour inaptitude d'origine non professionnelle le 24 février 2020. Estimant que son inaptitude était en réalité la conséquence des manquements de son employeur à la sécurité (et donc d'origine professionnelle), la salariée saisit de nouveau la justice pour réclamer l'indemnité spéciale de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur pensait être protégé par la transaction de 2019, arguant que les demandes de la salariée reposaient exclusivement sur des faits survenus avant la signature de l'accord. La Cour de cassation rejette cet argument. Elle rappelle un principe fondamental : un salarié ne peut pas renoncer par avance, pendant l'exécution de son contrat, aux dispositions d'ordre public qui le protègent en cas de licenciement. Ainsi, la renonciation du salarié à ses droits « nés ou à naître » dans une transaction ne rend absolument pas irrecevables des demandes judiciaires résultant de la rupture du contrat intervenue après cette transaction.

La demande de la salariée pour contester son licenciement ultérieur était donc parfaitement recevable.

La véritable nouveauté de cet arrêt réside dans la méthode pour déterminer l'origine (professionnelle ou non) de l'inaptitude. La cour d'appel avait d'abord débouté la salariée, estimant qu'elle ne pouvait se baser que sur des faits postérieurs à la transaction pour prouver que son inaptitude était due à son employeur.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et s'écarte de sa précédente jurisprudence de 2019. La Haute juridiction affirme qu'il est indispensable de prendre en considération l'ensemble des éléments de fait, y compris ceux antérieurs à la transaction, pour vérifier si l'inaptitude résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un manquement de l'employeur à la sécurité.

Ce qu'il faut retenir : Une transaction signée en cours de contrat ne fait pas « table rase » du passé. Si le salarié est licencié ultérieurement pour inaptitude, il pourra utiliser les faits couverts par la transaction pour démontrer que cette inaptitude trouve son origine dans les fautes passées de l'employeur.

XV. Licenciement pour faute grave pendant un arrêt AT-MP : la Cour de cassation valide l'invocation de fautes antérieures

Cass. soc., 21 janv. 2026, n°24-22.852

Un employeur peut-il licencier pour faute grave un salarié dont le contrat est suspendu suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP), en s'appuyant sur des fautes commises avant cet arrêt ? Dans un arrêt très instructif rendu le 21 janvier 2026, la Cour de cassation lève toute ambiguïté et répond par l'affirmative, affinant ainsi sa jurisprudence sur la protection des salariés malades ou accidentés.

La loi accorde une protection particulière au salarié dont le contrat est suspendu suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : pendant cette période, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie.

Une précédente jurisprudence de 2019 avait précisé que, lorsque la faute grave est commise pendant la période de suspension, l'employeur ne peut reprocher au salarié qu'un manquement à son obligation de loyauté (le contrat étant suspendu, l'exécution du travail l'est aussi). Cette solution avait cependant fait naître un doute : l'employeur pouvait-il encore invoquer un manquement à une autre obligation (ex: exclusivité, confidentialité) s'il avait été commis avant le début de l'arrêt de travail ?

L'affaire concernait une comptable dont le contrat de travail prévoyait une clause d'exclusivité et des obligations de confidentialité et de discrétion. Alors qu'elle était en arrêt pour maladie professionnelle, son employeur découvre qu'elle travaillait en parallèle pour un tiers depuis plusieurs années en utilisant les outils de l'entreprise, et qu'elle avait communiqué des documents comptables internes à son époux.

L'employeur la licencie alors pour faute grave en 2020, pendant sa période de suspension.

La salariée a contesté ce licenciement en s'appuyant sur la fameuse jurisprudence de 2019 : selon elle, un licenciement notifié pendant une suspension AT-MP ne pouvait être justifié que par un manquement à l'obligation de loyauté commis pendant cette même suspension, excluant de fait toute sanction pour des faits antérieurs.

La Cour de cassation rejette l'argumentation de la salariée et donne raison à l'employeur. Dans son arrêt du 21 janvier 2026, la Haute juridiction pose un principe clair, distinguant deux situations :

- Pour les faits commis pendant la suspension du contrat : la faute grave doit nécessairement reposer sur un manquement à l'obligation de loyauté (seule obligation qui perdure véritablement durant l'arrêt).
- Pour les faits commis avant la suspension du contrat : l'employeur a parfaitement le droit de se prévaloir de tout manquement aux obligations issues du contrat de travail (clause d'exclusivité, discrétion, subordination, etc.) pour justifier une faute grave, même si le licenciement est prononcé pendant la période de protection AT-MP.

Le fait que la notification du licenciement intervienne pendant l'arrêt maladie ne fait donc pas obstacle à la sanction de fautes commises antérieurement.

Si cette décision est favorable aux employeurs, elle ne les dispense pas de respecter les règles classiques de la procédure disciplinaire. La Cour de cassation rappelle implicitement que l'employeur ne peut sanctionner ces faits antérieurs que s'ils ne sont pas prescrits.

Pour rappel, l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour engager des poursuites disciplinaires à compter du jour où il a eu une connaissance exacte de la réalité et de l'ampleur des faits fautifs. Dans cette affaire, le licenciement était valable car l'employeur avait précisément découvert les agissements illicites de la salariée pendant son arrêt de travail, lui permettant d'agir dans les temps.

XVI. Congés payés et arrêt maladie : comment calculer le plafond de 24 jours ? La Cour de cassation tranche

Cass.soc., 21 janv. 2026, n°24-22.228

Depuis la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) du 22 avril 2024, le régime d'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie a été profondément remanié. Si le principe est désormais clair, ses modalités de calcul pratique, notamment concernant le plafond de 24 jours, posaient encore question. Par deux arrêts rendus le 21 janvier 2026, la Cour de cassation vient lever les ambiguïtés.

La loi DDADUE prévoit qu'un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle acquiert deux jours ouvrables de congés par mois, dans la stricte limite de 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés) par période de référence.

Pour les situations antérieures (du 1er décembre 2009 au 23 avril 2024), cette loi s'applique de manière rétroactive. Toutefois, pour limiter l'impact financier des demandes de rappel, la loi précise que ces demandes ne peuvent pas permettre au salarié de dépasser ce plafond de 24 jours ouvrables sur une même période de

référence, après prise en compte des jours déjà acquis (par exemple grâce à du temps de travail effectif).

Mais une question restait en suspens : fallait-il inclure dans ce plafond les jours de congés acquis lors des années précédentes et qui n'avaient pas pu être pris ?

Dans un premier arrêt (Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22.228 FS-B), la Cour de cassation répond par la négative.

Elle pose comme principe que le plafond de 24 jours ouvrables s'apprécie uniquement par période d'acquisition. Par conséquent, les congés payés qui ont été acquis antérieurement à cette période de référence, et qui ont été simplement reportés faute d'avoir pu être pris, ne doivent pas être pris en compte pour déterminer si le salarié a atteint le plafond.

L'exemple de l'arrêt : Une salariée avait acquis 6 jours de congés en 2021, qu'elle avait reportés sur 2022. L'employeur souhaitait déduire ces 6 jours du plafond de l'année 2022 pour limiter ses nouveaux droits liés à son arrêt maladie de 2022. La Cour a invalidé cette méthode : ces 6 jours reportés n'ont pas à amputer le plafond de l'année en cours.

L'employeur soutenait également que, face à un arrêt maladie à cheval sur plusieurs années (de janvier 2022 à janvier 2023 dans l'affaire), le calcul devait se faire de manière globale. Le conseil de prud'hommes avait d'ailleurs validé un calcul globalisant les 10 mois d'arrêt consécutifs.

La Cour de cassation censure cette approche : le plafond de 24 jours ouvrables s'apprécie « pour chaque période de référence » distinctement.

En pratique, l'employeur doit procéder à un examen séparé. Pour chaque période, il doit décompter les jours acquis hors maladie et ceux acquis pendant la maladie, puis vérifier si le plafond est atteint. Si le plafond est atteint pour une période de référence donnée, le salarié ne peut plus prétendre à aucun jour supplémentaire au titre de la maladie pour cette période précise, mais le compteur repart à zéro pour la période de référence suivante.

Dans une seconde décision rendue le même jour (Cass. soc., 21 janv. 2026, n° 24-22.016 FS-B), la Haute juridiction a réglé la question de l'articulation entre la nouvelle loi et les anciens accords d'entreprise ou de branche.

La Cour estime qu'une convention collective qui octroie 2,5 jours de congés par mois de travail effectif, mais qui n'assimile pas les périodes d'arrêt pour maladie non professionnelle à du temps de travail effectif, ne peut en aucun cas être considérée comme plus favorable que la loi actuelle.

La sanction est sans appel : ces stipulations conventionnelles doivent être purement et simplement écartées au profit de l'application de la loi (qui garantit l'acquisition de congés pendant la maladie).
