

Au sommaire

- I. Utilisation du chômage partiel pour faire face aux conséquences des incendies
- II. Incendies : les contacts utiles pour les régions concernées
- III. Emploi et protection sociale : panorama des mutations réglementaires au 1er juillet 2026
- IV. Assurance chômage : vers une stagnation inédite du montant des allocations au 1er juillet 2026
- V. Stabilité du taux AGS : le maintien à 0,25 % acté pour le 1er juillet 2026
- VI. Contrôles de l'Urssaf en 2026 : vers une mutation de la relation de contrôle
- VII. Engagement des salariés sapeurs-pompiers volontaires : cadre juridique et prérogatives de l'employeur
- VIII. Travailleurs étrangers : vers une mutation des cadres de séjour et de travail
- IX. Activité professionnelle durant l'arrêt maladie : vers une fin de la présomption de préjudice
- X. Lutte contre les discriminations : la nouvelle feuille de route de l'exécutif pour les entreprises
- XI. Épisodes caniculaires en milieu professionnel : le HCSP préconise un cadre de négociation sectoriel
- XII. Modernisation du cumul emploi-retraite : vers un durcissement des conditions au 1er janvier 2027
- XIII. Santé au travail : consécration du dépistage des pathologies cardio-neuro-vasculaires
- XIV. Etat des négociations dans la convention collective des commerces de gros

Formation professionnelle et attractivité

- XV. Formation professionnelle : vers un durcissement des cadres réglementaires et financiers
- XVI. Solde de la taxe d'apprentissage : sécurisation du calendrier 2026 via la plateforme SOLTéA
- XVII. Vers une réforme du CPF : de « personnel » à « professionnel »
- XVIII. Relance de l'apprentissage : une mobilisation interministérielle face aux enjeux de recrutement

Jurisprudence

- XIX. Manquements au RGPD en milieu professionnel : la fin du préjudice automatique
- XX. Preuve des heures supplémentaires : la Cour de cassation consacre le droit d'accès aux pièces de l'employeur in futurum
- XXI. Annulation de l'homologation d'un PSE : vers une remise en cause des exonérations sociales
- XXII. Contrôle de l'homologation d'un PSE : l'inefficacité des clauses de garantie d'emploi devant l'administration
- XXIII. Faute inexcusable de l'employeur : la Cour de cassation durcit le régime de la preuve
- XXIV. Renonciation à la clause de non-concurrence : un encadrement temporel rigoureux en cas de démission
- XXV. Manquement à l'obligation de formation : vers une fin de la réparation automatique malgré une carence de 28 ans
- XXVI. Intelligence artificielle et dialogue social : la consultation du CSE devient incontournable

I. Utilisation du chômage partiel pour faire face aux conséquences des incendies

Face aux incendies majeurs qui touchent nos territoires, nous vous proposons un point sur les règles d'urgence du chômage partiel pour soutenir votre activité.

Nous mettons à votre disposition ([en lien accessible ici](#)) la foire aux questions publiée par le Ministère du Travail. Ce document est découpé en deux parties. L'une traite des recommandations pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et l'autre, des moyens de sécuriser votre situation économique.

Concernant l'activité partielle, voici un résumé des conditions de mise en place :

1. Deux motifs activables dans le Code du travail

Aucune procédure spécifique "spéciale incendie" n'est requise : la réglementation de droit commun s'applique de plein droit (art. R. 5122-1 du Code du travail) :

- « Sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel » : si votre établissement/dépôt est directement détruit, endommagé ou rendu inaccessible par le feu ou la fumée.
- « Toute autre circonstance de caractère exceptionnel » : Pour les entreprises dont l'activité est directement affectée du fait des mesures d'interdiction temporaire d'activité ou d'accès prises par l'autorité administrative pour faire face aux incendies (zones évacuées ou interdites d'accès, sans sinistre direct)

2. Une procédure d'urgence simplifiée : La rétroactivité de 30 jours

Dans ces circonstances d'urgence majeure, l'employeur n'a pas besoin d'attendre un accord administratif préalable pour placer ses salariés en inactivité :

- 30 jours pour déclarer : Vous disposez de 30 jours à compter de la mise en arrêt effective de vos salariés pour déposer votre Demande d'Autorisation Préalable (DAP) en ligne.
- Avis du CSE : Si votre entreprise possède un CSE, son avis préalable peut être transmis a posteriori, dans un délai de 2 mois.
- Site officiel de dépôt : <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>

3. Indemnisation et prise en charge (taux généraux)

- le salarié perçoit une indemnité minimale égale à 60 % de sa rémunération brute.
- Pour l'employeur : L'État/Unédic verse une allocation compensatrice d'activité partielle.

Si vous devez fermer un point de vente ou réduire vos horaires, informez votre équipe, appliquez le chômage partiel sans attendre et complétez votre dossier en ligne dans les 30 jours.

II. Incendies : les contacts utiles pour les régions concernées

1. GIRONDE :

- DDETS de la Gironde : Activité partielle ddets-activite-partielle@gironde.gouv.fr
- Difficultés économiques des entreprises (hors activité partielle et droit du travail) : cod-celluleeco@gironde.gouv.fr
- Renseignement droit du travail 08 06 00 01 26 ou 05 47 47 47 47 ddets-renseignements@gironde.gouv.fr
- Lien avec les plateformes de distribution : p.ref33-logistique@gironde.gouv.fr
- Direction régionale des finances publiques (DRFiP) Entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie : 06 17 22 70 81
- URSSAF : Entreprises et employeurs : 39 57
- Travailleurs indépendants : 36 98
- CCI et chambre de métiers et de l'artisanat / cellule d'information de crise : 30 06
- Exploitants agricoles et employeurs de main-d'oeuvre
- MSA – numéro d'urgence dédié : 05 56 01 48 33
- Échéances de cotisations sociales et accompagnement social ou psychologique : 05 56 01 83 64
- Autres urgences : pref-cod33@gironde.gouv.fr

2. LANDES :

- Activité partielle ddetspp-activite-partielle@landes.gouv.fr
- Difficultés économiques des entreprises (hors activité partielle et droit du travail)
- ddetspp-muteco@landes.gouv.fr (fonctionnelle à partir du 28/7 midi)
- Renseignement droit du travail 08 06 00 01 26 ou par mail : ddetspp-renseignementsdroitdutravail@landes.gouv.fr

III. Emploi et protection sociale : panorama des mutations réglementaires au 1er juillet 2026

L'échéance du 1er juillet 2026 s'accompagne, comme à l'accoutumée, de l'entrée en vigueur de dispositions sociales structurantes. Des nouveaux leviers de parentalité aux ajustements des prélèvements patronaux, en passant par la modernisation des droits à la retraite, nous vous proposons une synthèse des évolutions majeures impactant la gestion de vos ressources humaines.

1. Entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance

Mesure phare du volet familial de la LFSS 2026, le congé supplémentaire de naissance devient opérationnel. Ce dispositif, ouvrant droit à une indemnisation par l'Assurance maladie, s'applique aux parents dont l'enfant est né ou a été adopté depuis le 1er janvier 2026. D'une durée de un à deux mois par parent, ce repos doit être mobilisé dans un délai de neuf mois suivant l'arrivée au foyer, impérativement après l'épuisement des congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le salarié est tenu d'observer un délai de prévenance d'un mois envers son employeur. Par dérogation, pour les naissances survenues entre janvier et mai 2026, le délai de forclusion de neuf mois ne commence à courir qu'à compter du 1er juillet. À noter que la parution tardive des textes d'application a pu générer des contraintes d'anticipation pour les entreprises au cours des dernières semaines.

2. Gestion de la paie et cotisations patronales : vers une fin de période transitoire

Plusieurs leviers techniques viennent modifier les équilibres de vos fiches de paie dès ce mois de juillet :

- Régularisation de la RGDU : la tolérance administrative émanant de la DSS arrive à son terme. Pour les contrats en cours au 1er juillet, le calcul de la Réduction générale dégressive unique doit obligatoirement intégrer la valeur du Smic figée au 1er janvier 2026, confirmant la neutralisation de la revalorisation de juin.
- Stabilité du taux AGS : le conseil d'administration de l'AGS a acté le maintien de la cotisation à 0,25 %, préservant ainsi la stabilité des charges de garantie des salaires.
- Convergence outre-mer : le régime d'exonération Lodeom est officiellement déployé à Mayotte. Ce dispositif de droit commun demeure toutefois non cumulable avec la réduction générale dégressive.
- Versement mobilité : des mises à jour de taux et de périmètres géographiques interviennent sous l'égide de deux autorités organisatrices de la mobilité (AOM).

IV. Assurance chômage : vers une stagnation inédite du montant des allocations au 1er juillet 2026

À l'opposé de la revalorisation de 0,5 % observée l'an passé, le maintien des allocations à leur niveau actuel a été acté pour l'exercice en cours. Ce gel des barèmes, né de l'impossibilité de dégager une majorité au sein du conseil d'administration de l'Unédic, constitue une situation sans précédent depuis une décennie.

1. Maintien des paramètres de calcul de l'indemnisation

Par l'effet direct de cette absence de décision, les valeurs forfaitaires entrant dans la détermination de l'indemnité journalière sont reconduites :

- Le plancher journalier de l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) demeure fixé à 32,13 €.
- La composante fixe de l'ARE est maintenue à 13,18 € par jour (venant s'agréger à la fraction proportionnelle de 40,4 % du salaire de référence).
- L'indemnité minimale garantie aux demandeurs d'emploi suivant un parcours de formation (ARE-F) est figée à 22,99 € par jour.
- Le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité demeure égale à 92,57 €.

2. Un dialogue social cristallisé autour d'enjeux financiers

Ce blocage technique fait suite à un scrutin parfaitement paritaire lors de la séance du 30 juin 2026, au cours de laquelle 25 administrateurs se sont prononcés pour une hausse et 25 autres s'y sont opposés. Tandis que les syndicats de salariés plaidaient pour une augmentation de 2,41 %, calquée sur la dynamique de l'inflation et du Smic, ils dénoncent aujourd'hui une décision préjudiciable pour le pouvoir d'achat des foyers concernés.

À l'inverse, le collège employeur (porté notamment par le Medef) appuie ce choix sur un impératif de « gestion responsable » des deniers de l'assurance chômage. Les organisations patronales soulignent l'atténuation des tensions inflationnistes et la trajectoire financière de l'Unédic.

V. **Stabilité du taux AGS : le maintien à 0,25 % acté pour le 1er juillet 2026**

Le conseil d'administration de l'AGS, réuni le 23 juin dernier, a validé la reconduction du taux de cotisation patronale. Malgré une conjoncture économique exigeante, le prélèvement affecté au régime de garantie des salaires demeure fixé à 0,25 % à compter du 1er juillet 2026, préservant ainsi l'équilibre des charges pour les employeurs.

- Maintien de la cotisation AGS : le conseil d'administration a validé la reconduction du taux de cotisation patronale à 0,25 % au 1er juillet 2026. Ce gel du prélèvement, plafonné à 16 020 € mensuels, vise à préserver l'équilibre des charges pour les employeurs dans un contexte économique exigeant.
- Dynamique des sinistres : malgré cette stabilité tarifaire, les avances consenties par le régime ont enregistré une progression de 23 % au premier semestre 2026. Cette dégradation ne résulte pas d'une hausse de la volumétrie des défaillances, mais d'une sinistralité touchant des structures de plus grande envergure, particulièrement dans les secteurs du commerce, de l'industrie et de l'hôtellerie-restauration.
- Renforcement des prérogatives légales : la loi du 25 juin 2026 vient consolider les moyens d'action de l'organisme en consacrant officiellement sa mission de lutte contre la fraude au sein du Code du travail. Le texte instaure notamment un droit de communication permettant à l'AGS d'exiger la transmission de documents probants de la part de tiers.

VI. **Contrôles de l'Urssaf en 2026 : vers une mutation de la relation de contrôle**

L'organisme de recouvrement affiche une volonté manifeste de faire évoluer la perception de ses interventions auprès des employeurs. Dépassant la simple logique répressive, l'Urssaf privilégie désormais une approche fondée sur la concertation, la reconnaissance du droit à l'erreur et l'accompagnement de

proximité, c'est du moins ce qui a été annoncé par son directeur, Damien LENTILLE lors d'une conférence de presse.

1. Distinction des leviers de vérification

Le modèle social français repose sur un principe déclaratif permettant la collecte annuelle de plus de 600 milliards d'euros. Afin de garantir l'intégrité de ces flux, l'institution décline ses investigations selon deux axes complémentaires :

- Contrôles comptables d'assiette : cette procédure vise à sécuriser la conformité des données (temps de travail, rémunérations, exonérations). En 2025, sur les 847 millions d'euros de régularisations opérées, 180 millions d'euros ont été restitués aux cotisants. Selon Damien Lentille, directeur de l'Urssaf, ces ajustements techniques ne constituent ni une sanction, ni un avantage indu. Notons que 90 % de ces interventions sont désormais ciblées par datamining, présentant un taux de régularisation de 75 %.
- Lutte contre le travail illégal : ce volet répressif sanctionne les fraudes caractérisées (dissimulation d'activité, sous-traitance irrégulière, fraude au détachement). En 2025, les redressements notifiés à ce titre ont atteint 1,5 milliard d'euros.

2. Consécration du droit à l'erreur

Le cadre légal, irrigué par la loi Essoc de 2018, permet d'écarter les sanctions pécuniaires pour les employeurs de bonne foi. Dans le cadre d'un contrôle comptable, dont l'avis préalable est transmis 30 jours avant l'échéance, le collaborateur peut régulariser sa situation sans application de pénalités, dès lors que le caractère involontaire de l'omission est établi.

3. Déploiement de la « visite conseil » préventive

Pour sécuriser les pratiques en amont, l'organisme renforce ses dispositifs de conseil (tels que « Urssaf Première embauche »). La visite conseil constitue l'innovation majeure de cet arsenal : les structures de moins de 11 salariés peuvent solliciter un diagnostic gratuit réalisé par un inspecteur. Cette démarche de mise en conformité est effectuée sans aucun risque de redressement ultérieur. L'exécutif ambitionne d'atteindre un volume de 500 interventions de ce type au cours de l'année 2026.

Enfin, dans une optique d'amélioration continue du dialogue social, l'Urssaf systématise désormais l'envoi d'un questionnaire de satisfaction post-contrôle afin d'évaluer la qualité des échanges et le respect des procédures.

VII. Engagement des salariés sapeurs-pompiers volontaires : cadre juridique et prérogatives de l'employeur

Sous la pression d'un contexte climatique alarmant, marqué par la destruction de 7 800 hectares de végétation dès la première décade de juillet 2026, la mobilisation des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) devient un impératif de sécurité civile. Le Code de la sécurité intérieure régit l'articulation entre cette mission d'intérêt

général et l'exécution du contrat de travail, imposant aux entreprises le respect de dispositions protectrices spécifiques.

1. Sanctuarisation de l'absence et protection du collaborateur

Tout salarié ayant souscrit un engagement de SPV bénéficie d'une autorisation d'absence légale sur son temps de travail. Ce droit s'exerce pour l'accomplissement de missions opérationnelles d'urgence, le suivi de modules de formation ou la participation aux instances de gouvernance du SDIS. L'arsenal législatif prohibe formellement toute mesure d'éviction, sanction disciplinaire ou altération de la trajectoire professionnelle motivée par cet engagement citoyen. Le cadre légal garantit ainsi l'intégrité de la relation de travail face aux nécessités du service de secours.

2. Droit d'opposition et leviers de concertation conventionnelle

L'effectivité de ce droit n'est toutefois pas inconditionnelle. La structure employeuse conserve la faculté de s'opposer au départ du collaborateur en invoquant des impératifs liés aux « nécessités du fonctionnement de l'entreprise », particulièrement prégnants lors des périodes de sous-effectif estival. Cette décision doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée, notifiée tant à l'intéressé qu'à l'autorité départementale d'incendie et de secours.

Pour fluidifier ce dialogue, la signature d'une convention de disponibilité avec le SDIS est préconisée. Ce dispositif permet de définir les seuils de mobilisation et d'ouvrir droit, pour l'entreprise, à des compensations financières ou à des incitations fiscales liées au label « Employeur partenaire des sapeurs-pompiers ».

3. Régime de rémunération et mécanismes de solidarité

Lors de la mobilisation, la suspension du contrat de travail entraîne, en principe, une absence d'obligation de maintien du salaire par l'employeur. L'indemnisation est alors assurée par le SDIS via des vacations horaires, dont le montant est majoré depuis juillet 2023 en cas de renforts extra départementaux ou internationaux.

L'employeur peut néanmoins opter pour le maintien de la rémunération en activant la subrogation des indemnités horaires, lesquelles bénéficient d'une exonération fiscale et sociale. Par ailleurs, depuis 2021, la loi autorise la solidarité entre collègues par le don anonyme de jours de repos (au-delà de la 4ème semaine de congés payés).

Ce levier permet au SPV de remplir sa mission tout en préservant l'intégralité de ses émoluments habituels.

4. Assimilation au temps de travail effectif

Enfin, il convient de souligner que les périodes consacrées aux interventions ou à la formation sont légalement assimilées à du temps de travail effectif. Cette fiction juridique garantit la continuité de l'acquisition des droits à congés payés, le

maintien de l'ancienneté et la préservation de l'ensemble des prestations de protection sociale du salarié.

VIII. Travailleurs étrangers : vers une mutation des cadres de séjour et de travail

Dans le sillage de la loi Immigration de 2024 et des récentes évolutions législatives de 2025, le dialogue social s'est cristallisé, le 8 juillet dernier, autour de deux projets de décrets structurants. Ces textes visent à parachever l'adaptation du Code du travail et du CESEDA en instaurant de nouveaux leviers de flexibilité ainsi que des garanties renforcées pour les collaborateurs étrangers.

1. Autorisations de travail : assouplissement des conditions de renouvellement

Une réforme majeure impacte désormais la période de stabilité imposée après l'octroi de la première autorisation de travail. Le délai interdisant le changement d'employeur est ramené de 12 à 6 mois, fluidifiant ainsi la trajectoire professionnelle des intéressés. Par ailleurs, une clause de sauvegarde est instaurée : le refus de renouvellement ne pourra être opposé au salarié si la rupture du contrat procède d'une violation caractérisée des conditions de travail imputable à l'employeur. En outre, conformément aux accords post-Brexit, une exemption d'autorisation de travail est actée pour certains ressortissants britanniques réalisant des missions de courte durée ou des prestations de services spécifiques sous conditions d'ancienneté.

2. Titres de séjour : vers une accélération des procédures administratives

Afin de s'aligner sur les standards de la directive « permis unique », le délai de réponse de l'autorité préfectorale est réduit à 90 jours, contre quatre mois auparavant. Au-delà de cette échéance, le silence de l'administration vaudra rejet implicite de la demande. Des dispositifs encore plus agiles (60 jours) sont prévus pour les profils relevant du statut « talent-chercheur ».

Le dispositif de la carte pluriannuelle « talent-carte bleue européenne » subit également des ajustements notables :

- Alignement temporel : la validité du titre est désormais calquée sur la durée de l'engagement contractuel (plafonnée à 4 ans ou prorogée de 3 mois pour les contrats inférieurs à deux années).
- Garanties individuelles : en cas de non-renouvellement lié à des manquements de la structure employeuse (fraude sociale ou travail dissimulé), le préfet est tenu d'octroyer au travailleur une période de 6 mois pour la recherche d'un nouvel emploi en toute régularité.

Dans cette même optique de sécurisation des parcours, le texte précise que la carte « travailleur temporaire » est sanctuarisée si le collaborateur se trouve involontairement privé d'activité pour une durée n'excédant pas 3 mois.

3. Mobilité intragroupe : consécration de nouveaux seuils de rémunération

Enfin, les critères d'éligibilité financière pour les mobilités internes (« salarié détaché ICT », « stagiaire ICT ») font l'objet d'un encadrement strict. L'obtention de ces titres sera subordonnée à la justification d'une rémunération annuelle brute indexée sur un salaire moyen de référence, dont le montant sera défini par voie d'arrêté. Ce mécanisme vise à garantir l'adéquation entre les émoluments versés et les fonctions d'expertise ou d'encadrement visées par le cadre européen.

IX. Activité professionnelle durant l'arrêt maladie : vers une fin de la présomption de préjudice

Une décision structurante de la Cour de cassation vient d'affiner les conditions de réparation pécuniaire dues au salarié qui, malgré la suspension de son contrat pour raison de santé, poursuit son activité. Par un arrêt rendu le 1er juillet 2026, la Haute juridiction pose un jalon juridique majeur : l'indemnisation n'est plus automatique lorsque l'initiative du travail émane exclusivement du collaborateur.

1. La source de l'initiative comme critère de distinction

Jusqu'alors, l'état du droit, irrigué par une jurisprudence de septembre 2024, considérait que la seule constatation d'une prestation de travail durant un arrêt maladie suffisait à caractériser un manquement à l'obligation de sécurité, ouvrant droit à une réparation présumée pour le salarié.

Le nouvel arrêt (Cass. soc., 1er juill. 2026, n° 25-15.732 FS-B) opère désormais une bascule doctrinale en distinguant deux configurations distinctes :

- Travail à la diligence de l'employeur : la protection demeure absolue et le préjudice est nécessairement constitué, ouvrant droit à une indemnisation automatique.
- Travail à l'initiative spontanée du salarié : même en l'absence d'opposition formelle de la hiérarchie, le dommage n'est plus présumé. Il incombe désormais au salarié de démontrer la réalité, la consistance et l'étendue de son préjudice pour prétendre à des dommages et intérêts.

2. L'échec de la preuve : le cas d'une secrétaire médicale

Ce revirement trouve son origine dans le litige d'une collaboratrice licenciée pour inaptitude, laquelle sollicitait une réparation en se fondant sur ses relevés d'activité durant ses périodes de suspension. Si les juges ont reconnu que l'employeur avait failli à son obligation de vigilance en ne la rappelant pas à l'ordre, ils ont souligné le caractère volontaire de son engagement. Faute d'avoir apporté des éléments probants permettant de quantifier l'atteinte subie, la requérante a vu ses prétentions rejetées.

3. Convergence avec le cadre du droit à la déconnexion

Cette orientation s'aligne sur une décision du 25 mars 2026 relative à la vie numérique. La Cour y avait déjà affirmé qu'un salarié accédant de son plein gré à ses outils professionnels, sans injonction de son employeur, ne peut invoquer un

manquement au droit à la déconnexion sans administrer la preuve formelle d'un dommage réel.

X. Lutte contre les discriminations : la nouvelle feuille de route de l'exécutif pour les entreprises

Dévoilée le 6 juillet par la ministre Aurore Bergé, la stratégie nationale de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations d'origine pour la séquence 2026–2029 ambitionne d'impliquer plus étroitement le monde économique. Parmi les 55 leviers d'action présentés, un volet structurant est spécifiquement dédié à l'éradication des disparités de traitement dans l'accès et le maintien dans l'emploi.

1. Désignation de référents et déploiement de plans « Diversité »
Considérant que la puissance publique ne peut agir en vase clos, le gouvernement souhaite inciter les structures de plus de 250 collaborateurs à nommer des interlocuteurs dédiés à la prévention du racisme et de l'antisémitisme. Ce dispositif s'inspire directement du cadre régissant les référents harcèlement. Plus globalement, l'ensemble des entreprises est appelé à formaliser des plans d'action « Diversité » afin d'en systématiser l'usage.
2. Objectivation des biais par la mesure et le « testing »
L'identification des freins constitue le préalable indispensable à leur correction. Les employeurs sont ainsi invités à diligenter des diagnostics internes de mesure de la diversité. Afin de sécuriser ces démarches, la Dilcrah publiera un guide méthodologique intégrant les prescriptions de la Cnil et du Conseil constitutionnel. En parallèle, l'exécutif diligentera une campagne d'envergure de « testing » à l'embauche tous les deux ans, couvrant divers secteurs d'activité, pour évaluer l'effectivité des pratiques de recrutement.
3. Renforcement de la vigilance sur la formation des recruteurs
Le plan privilégie également le levier préventif en prévoyant un contrôle accru de l'obligation de formation à la non-discrimination. Pour mémoire, le Code du travail impose déjà aux acteurs du recrutement – au sein des entreprises d'au moins 300 salariés ou des cabinets spécialisés – de suivre un module dédié au minimum une fois par quinquennat.
4. Encadrement des algorithmes et de l'IA responsable
Enfin, la feuille de route identifie l'intelligence artificielle comme un vecteur de mutation du recrutement. L'exécutif souligne la nécessité de « bâtir une IA éthique » permettant de neutraliser les biais algorithmiques lors de la sélection des candidats. À cet effet, une phase de concertation va être initiée avec les plateformes de mise en relation, sous l'égide de la Dilcrah et de France Travail.

XI. Épisodes caniculaires en milieu professionnel : le HCSP préconise un cadre de négociation sectoriel

Face à la récurrence des pics de chaleur, désormais ancrés dans la réalité climatique de nos territoires, le Haut-commissariat à la stratégie et au plan (HCSP) a publié, le 10 juillet 2026, une note d'orientation. Ce document trace les contours d'une adaptation pérenne des modes d'organisation collective face au risque thermique.

1. Un diagnostic d'impréparation opérationnelle

En dépit du renforcement du cadre préventif instauré par le décret du 27 mai 2025, l'institution dresse un constat sévère sur la gestion de l'épisode survenu en juin dernier. L'analyse révèle une hétérogénéité marquée dans l'anticipation des structures : si le recours au télétravail ou l'aménagement ponctuel des horaires ont été mobilisés, ces mesures ont trop souvent revêtu un caractère erratique. Par ailleurs, le HCSP souligne une exacerbation des disparités professionnelles, les métiers exercés en extérieur ou requérant une forte intensité physique étant les plus durement impactés par ces tensions climatiques.

2. Vers une obligation de négociation de branche d'ici 2027

Afin de substituer une logique structurelle à la gestion de l'urgence, le HCSP propose de rendre obligatoire l'ouverture de négociations paritaires au sein de chaque branche d'ici au printemps 2027. L'exécutif ambitionne ainsi de définir un socle sectoriel d'organisation, dont le déclenchement serait automatique dès l'activation des niveaux de vigilance orange ou rouge par les services météorologiques.

Ce cadre conventionnel devra préciser les modalités de prévention spécifiques à chaque métier : reconfiguration des postes de travail, déploiement de solutions techniques de protection contre le rayonnement ou fourniture d'équipements de protection individuelle optimisés pour les fortes températures.

3. Leviers de mutation de l'activité productive

Le rapport invite également les partenaires sociaux à explorer des pistes innovantes pour sécuriser la continuité de l'activité et la santé des collaborateurs :

- Refonte des rythmes de travail : l'expérimentation de la « journée continue » (type 6 h 30 – 13 h 30) ou le décalage des plages d'ouverture des commerces vers les heures les moins exposées est suggéré.
- Indemnisation des périodes de suspension : les branches sont appelées à évaluer la pertinence de l'activité partielle ou à s'inspirer du régime chômage-intempéries propre au secteur du BTP.
- Institution de pôles de fraîcheur : la sanctuarisation de locaux climatisés pourrait permettre d'accueillir les salariés, mais aussi leur progéniture en cas de fermeture inopinée des structures scolaires.

XII. Modernisation du cumul emploi-retraite : vers un durcissement des conditions au 1er janvier 2027

Initialement impulsée par la LFSS 2026, la refonte du cumul emploi-retraite se précise. Sous l'effet d'un projet de décret examiné par la Cnav à la mi-juillet, le dispositif s'oriente vers une perte d'attractivité manifeste dès le 1er janvier 2027. Ce nouveau cadre vise à instaurer un pilotage plus rigoureux des fins de carrière à travers une modulation des droits en fonction de l'âge.

1. Un séquençage de l'indemnisation articulé autour de trois paliers

L'économie du projet repose sur une gradation des règles d'écèlement de la pension, corrélée à l'âge du bénéficiaire poursuivant une activité professionnelle :

- Anticipation avant l'âge légal (jusqu'à 64 ans) : le cadre réglementaire se veut particulièrement coercitif. Toute perception de revenus d'activité entraînera une réduction intégrale de la pension de retraite à due proportion.
- Phase transitoire entre l'âge légal et 67 ans : l'exécutif autorise un cumul partiel. Au-delà d'un seuil annuel pressenti à 7 000 €, la pension subira un abattement de 50 % sur la fraction excédentaire.
- Consécration du taux plein (dès 67 ans) : cette échéance marque le retour au cumul intégral. L'absence de plafonnement s'accompagne, dans cette seule configuration, de la faculté de générer de nouveaux droits au titre d'une seconde pension.

2. Dérogations à la rupture du lien contractuel et sanctuarisation des revenus

Si la liquidation de la retraite reste subordonnée au principe de la rupture préalable du contrat de travail, le projet de décret sanctuarise certaines exceptions. Ce régime dérogatoire permet la poursuite de l'activité sans suspension de la pension pour des métiers ciblés.

Outre le maintien du contrat, ces collaborateurs bénéficient d'un avantage substantiel : leurs émoluments échappent intégralement aux mécanismes d'écèlement mentionnés supra.

3. Convergence inter-régimes et sécurisation du recouvrement des indus

Dans une optique de lisibilité, le pouvoir réglementaire acte l'harmonisation de ces dispositions. Les régimes spéciaux, incluant notamment les marins, les mines et les avocats, sont désormais alignés sur les règles de droit commun.

Enfin, le dispositif vient consolider les prérogatives des caisses de retraite en matière de récupération des sommes indûment versées. Les organismes pourront procéder à des retenues d'office sur les pensions, sous réserve de garantir au retraité un minimum vital insaisissable calqué sur le montant du RSA pour un foyer unipersonnel.

XIII. Santé au travail : consécration du dépistage des pathologies cardio-neuro-vasculaires

La loi promulguée le 28 juillet 2026, instaurant une stratégie nationale de lutte contre les affections cardio-neuro-vasculaires, vient redéfinir les prérogatives des services de prévention et de santé au travail (SPST). Face à une sinistralité alarmante — marquée par 140 000 décès en 2022 — le législateur mobilise le levier de l'entreprise pour renforcer la détection précoce et la sensibilisation des actifs.

1. Objectivation des risques et déploiement de campagnes de dépistage

Si l'implication des SPST dans la santé publique était déjà esquissée par le Code du travail, le nouveau texte vient sanctuariser leur office. Les campagnes de dépistage menées en milieu professionnel doivent désormais cibler prioritairement les pathologies cardio-neuro-vasculaires. En corollaire, une obligation d'information annuelle est instaurée, portant sur les facteurs de risques exogènes (tabagisme, sédentarité) et endogènes (cholestérol, hypertension). Pour optimiser cet arsenal préventif, la loi autorise la conclusion de partenariats stratégiques avec les mutuelles, les CPTS ou le tissu associatif spécialisé.

2. La visite de mi-carrière : un jalon de prévention renforcé

L'exécutif a choisi de cristalliser ces nouveaux enjeux au cours de la visite médicale de mi-carrière, considérée comme une étape charnière de la trajectoire professionnelle. À cette occasion, le médecin du travail est désormais investi de deux missions impératives :

- Une sensibilisation personnalisée aux déterminants de santé cardio-vasculaires.
- Une proposition systématique de dépistage précoce des anomalies cardiaques structurelles.

Bien que les modalités techniques de ces examens ne fassent pas l'objet d'un encadrement strict — laissant aux acteurs de terrain une nécessaire agilité — ces dispositions protectrices sont entrées en vigueur dès le 29 juillet 2026.

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

Négociations en cours :

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

Formation professionnelle et attractivité

XV. Formation professionnelle : vers un durcissement des cadres réglementaires et financiers

Le 8 juillet dernier, les instances paritaires ont procédé à l'examen de cinq projets de décrets visant à parachever l'architecture des récentes réformes. Ces ajustements techniques, centrés sur l'apprentissage, les bilans de compétences et la qualité de l'offre de formation, dessinent les nouveaux contours de vos obligations en matière de développement des compétences.

1. Modernisation des exigences Qualiopi : un référentiel plus coercitif

L'échéance du 1er novembre 2026 marquera une étape clé avec l'actualisation du référentiel national de certification.

Les organismes de formation (OF) devront notamment désormais intégrer des protocoles de prévention et de traitement des violences sexistes, sexuelles, du harcèlement et des discriminations. Cette montée en charge de la responsabilité des prestataires s'accompagne d'une obligation de contrôle de leurs sous-traitants et d'une vérification accrue de l'assiduité pour les enseignements distanciels, le tout sous le sceau d'une démarche d'analyse des risques systématisée.

2. Encadrement du temps d'accompagnement des bilans de compétences

Afin de sécuriser les parcours et de limiter les dérives de facturation, le pouvoir réglementaire instaure un plancher d'activité. La durée minimale d'interaction directe avec le bénéficiaire est fixée à 13 heures. En corollaire, le temps de travail personnel du prestataire réalisé en dehors de la présence du salarié ne pourra excéder un tiers de la prestation globale. À titre d'illustration, pour un parcours plafonné à 24 heures, la prise en charge des phases d'analyse asynchrones sera limitée à 8 heures.

3. Apprentissage : entre flexibilité budgétaire et nouvelles pressions fiscales

Le régime de l'apprentissage connaît des évolutions contrastées. D'une part, les régions bénéficient d'un assouplissement de la gestion des fonds : jusqu'à 82 % des enveloppes initialement fléchées vers l'investissement des CFA pourront être réorientées pour couvrir des dépenses de fonctionnement des CFA.

XVI. Solde de la taxe d'apprentissage : sécurisation du calendrier 2026 via la plateforme SOLTéA

La campagne de répartition du solde de la taxe d'apprentissage, initiée le 26 mai dernier, arrive dans sa phase de déploiement opérationnel. Jusqu'au 21 octobre prochain, les employeurs sont invités à mobiliser la plateforme SOLTéA pour flécher

cette contribution de 0,09 % vers les structures d'enseignement habilitées, dont le référentiel national a fait l'objet d'une actualisation au 3 juin.

1. Articulation des fenêtres d'affectation pour les employeurs

Le décret de mise en œuvre, entériné par un arrêté publié au Journal officiel du 17 juillet, définit un séquençage rigoureux pour le versement des fonds. Pour cet exercice 2026, le processus s'articule autour de deux jalons temporels distincts :

- Une phase initiale de saisie : ouverte du 26 mai au 21 août inclus.
- Une phase complémentaire de régularisation : programmée du 3 septembre au 21 octobre inclus.

Il convient de souligner que la validation définitive des choix lors de la première période revêt un caractère irrévocable après l'échéance du 21 août. La seconde fenêtre est prioritairement destinée aux structures n'ayant pas encore finalisé leur arbitrage ou disposant d'un reliquat de fonds à orienter.

2. Modalités de décaissement par la Caisse des dépôts

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), en sa qualité d'opérateur pivot, procédera au virement des sommes aux bénéficiaires selon un ordonnancement en trois temps :

- À compter du 1er septembre 2026 pour les dotations actées lors de la phase liminaire.
- À compter du 5 novembre 2026 pour les montants répartis durant la seconde phase.
- À compter du 26 novembre 2026 pour les fonds non fléchés, lesquels feront l'objet d'une ventilation automatique basée sur des critères de tension sur le marché de l'emploi et de proximité géographique.

Par ailleurs, en l'absence de transmission de coordonnées bancaires conformes par un établissement avant le 6 octobre, l'employeur sera sollicité par la CDC pour procéder à une nouvelle désignation avant la clôture définitive du 21 octobre.

3. Dynamique de mobilisation du tissu économique

Les indicateurs de la campagne 2025 témoignent d'une appropriation croissante du dispositif, avec un taux de participation des entreprises assujetties atteignant désormais 50 % (contre 48,3 % l'année précédente). Au total, ce sont près de 394 millions d'euros qui ont été effectivement orientés, sécurisant ainsi l'affectation de plus de 75 % de l'enveloppe globale collectée (522 millions d'euros).

XVII. • Vers une réforme du CPF : de « personnel » à « professionnel »

L'exécutif prépare une mutation profonde du Compte Personnel de Formation (CPF), articulée autour d'un double impératif : l'optimisation du ciblage des parcours et la réalisation d'économies budgétaires d'envergure.

Le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, esquisse un changement de paradigme symbolique : la transformation du « compte personnel de formation » en « compte

professionnel de formation ». Cette sémantique vise à garantir l'affectation des deniers publics à des dispositifs en adéquation stricte avec les trajectoires d'évolution des actifs.

À cet effet, le gouvernement envisage de durcir les modalités de mobilisation des droits :

- L'activation des droits sera subordonnée à l'élaboration d'un projet via un questionnaire automatisé.
- Une validation préalable sera impérative avant toute utilisation, émanant soit de la structure employeuse, soit d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Ce durcissement s'inscrit dans une trajectoire de réduction drastique des dépenses. Soulignant que « l'époque n'est plus à la profusion », le ministre justifie ces nouveaux verrous par des nécessités comptables. Après l'instauration d'un ticket modérateur de 150 € et le plafonnement du financement du permis de conduire, le budget 2027 devrait exiger 2,8 milliards d'euros d'économies sur la mission Travail.

Le projet se heurte à une vive opposition des organisations représentatives (CFDT, CGT, Unsa), qui dénoncent une érosion de l'autonomie des travailleurs. Tandis que la CFDT fustige un outil mis au service exclusif des besoins patronaux, la CGT plaide pour la liberté de choix. Muriel Pénicaud, à l'initiative de la loi de 2018, regrette une orientation « maladroitement financière » constituant un recul pour l'émancipation individuelle.

En complément des annonces de réforme gouvernementale, une récente étude de la Dares (publiée le 9 juillet) dresse le bilan chiffré du Compte Personnel de Formation (CPF) pour l'année 2025. Les effets des dernières restrictions réglementaires s'y font lourdement ressentir.

Une baisse globale de 11 % des entrées en formation En 2025, le nombre d'entrées en formation via le CPF a reculé de 11 %, s'établissant à un peu plus de 1,22 million d'entrées.

L'étude confirme que la mise en place de la participation forfaitaire obligatoire (PFO) oblige désormais les usagers à mettre la main à la poche. En 2025, seules 35 % des formations ont été financées uniquement par les droits inscrits sur le CPF, contre 61 % en 2024.

Pour les utilisateurs qui ne sont pas inscrits à France Travail, 95 % des formations commencées ont été soumises à ce reste à charge. Ce ticket modérateur, qui était en moyenne de 102,20 € en 2025, a par ailleurs été relevé à 150 € pour 2026.

XVIII. Relance de l'apprentissage : une mobilisation interministérielle face aux enjeux de recrutement

Confronté à une érosion des flux d'entrée en apprentissage, corrélée au tarissement des leviers d'aide publique, l'exécutif ambitionne d'insuffler une nouvelle dynamique au dispositif. Une instruction interministérielle du 2 juillet 2026 acte ainsi la réactivation opérationnelle des « cellules régionales interministérielles d'accompagnement » pour la séquence 2026-2027.

Instituées dès 2021, ces instances fédèrent l'intégralité de l'écosystème de la formation : Drets, autorités académiques, Draaf, conseils régionaux, France Travail, ainsi que les Opco et CFA. L'objectif cardinal est d'offrir un appui technique permanent pour fluidifier l'insertion des jeunes en CFA et sécuriser la conclusion d'un contrat avec une structure employeuse.

Le dispositif cible prioritairement les profils en situation d'impasse sur les plateformes Parcoursup ou Affelnet, ainsi que les jeunes issus du premier cycle du second degré sans solution d'orientation.

La circulaire enjoint ces cellules de venir en renfort des CFA pour pallier les situations de précarité ou d'échec :

- Absence d'engagement initial : les bénéficiaires inscrits en formation mais dépourvus de signature contractuelle jouissent d'un accompagnement dédié à la prospection, limité à un trimestre.
- Rupture du lien contractuel : pour les apprentis poursuivant leur cursus théorique post-rupture, les cellules interviennent pour faciliter une nouvelle immersion en entreprise durant une période de six mois.
- Carence ou défaillance du CFA : le dispositif prévoit une procédure d'urgence avec remontée systématique de l'information auprès de la cellule nationale de gestion de crise.

Afin d'objectiver le repérage et de personnaliser le suivi, les acteurs territoriaux sont invités à systématiser l'usage des outils digitaux institutionnels :

- Tableau de bord de l'apprentissage (TBA) : ce levier permet de détecter les signaux faibles de décrochage et de structurer la collaboration entre les CFA et les missions locales pour une prise en charge agile.
- Portail « La bonne alternance » : ce pôle d'agrégation des offres intègre des algorithmes prédictifs. Il valorise notamment le module « Handimatch », permettant d'identifier les structures handi-engagées et d'anticiper les aménagements de poste nécessaires.

Jurisprudence

XIX. Manquements au RGPD en milieu professionnel : la fin du préjudice automatique

Cass., soc, 24 juin 2026, n° 24-22.792

Une décision majeure de la Cour de cassation vient de préciser les conditions de réparation liées à la protection des données personnelles. Par un arrêt du 24 juin 2026, la chambre sociale a posé un jalon juridique structurant : le simple constat d'un non-respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD) par l'entreprise n'ouvre pas, ipso facto, droit à une indemnisation pour le collaborateur.

Le contentieux opposait une société à un analyste en stratégies algorithmiques licencié pour faute simple. À l'occasion d'une campagne de sensibilisation à la cybersécurité, le salarié avait volontairement interagi avec de faux messages frauduleux en y insérant des identifiants à caractère injurieux. L'employeur, s'appuyant sur les données de traçabilité de l'opération pour identifier le contrevenant, a motivé la rupture sur ces agissements.

Le salarié a contesté son éviction en sollicitant des dommages et intérêts, arguant que l'utilisation de ces informations, recueillies sans son consentement explicite, violait les préceptes du RGPD. En première instance, la cour d'appel avait fait droit à sa demande en lui allouant 5 000 €, considérant que l'inobservation du règlement entraînait « nécessairement » un préjudice pour l'intéressé.

La Haute juridiction a censuré ce raisonnement. S'alignant sur l'interprétation de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), elle réaffirme que la charge de la preuve incombe au salarié, qui doit démontrer l'existence d'un dommage matériel ou moral réel et distinct. Un préjudice ne peut, en conséquence, être présumé sur le seul fondement de la défaillance de l'employeur.

Les magistrats précisent que le régime de responsabilité édicté par le RGPD revêt une nature purement compensatoire et non coercitive. Son office est de réparer une atteinte concrètement éprouvée et non d'infliger une sanction automatique à la structure employeuse. Si la violation réglementaire demeure une condition indispensable à l'action judiciaire, elle s'avère désormais insuffisante à elle seule pour emporter une condamnation pécuniaire.

XX. Preuve des heures supplémentaires : la Cour de cassation consacre le droit d'accès aux pièces de l'employeur in futurum

Cass., soc, 24 juin 2026, n°25-10.397

Par un arrêt de principe rendu le 24 juin 2026, la chambre sociale de la Cour de cassation lève les incertitudes entourant l'administration de la preuve en matière de temps de travail. La Haute juridiction élargit le champ d'action des collaborateurs en autorisant la sollicitation de mesures d'instruction préventives, permettant ainsi l'obtention de documents détenus par l'entreprise préalablement à l'introduction de toute instance au fond.

Le contentieux relatif aux heures supplémentaires s'appuie de plus en plus fréquemment sur les dispositions de l'article 145 du Code de procédure civile. Ce levier permet d'exiger la communication d'éléments probants (correspondances électroniques, relevés d'activité) pour étayer la réalité de la charge de travail. Jusqu'alors, une partie de la jurisprudence, suivie par la Cour d'appel de Paris, privilégiait le régime probatoire spécifique de l'article

L. 3171-4 du Code du travail, jugeant le recours aux mesures in futurum superfétatoire.

La Cour de cassation opère un revirement en affirmant que l'existence de règles de preuve propres au droit du travail ne saurait occulter le bénéfice de l'article 145 du Code de procédure civile. Ce dernier demeure un instrument autonome visant à établir ou conserver des faits dont pourrait dépendre l'issue d'un litige ultérieur.

Le litige trouvait son origine dans la demande d'un négociateur immobilier souhaitant obtenir l'intégralité de ses e-mails professionnels sur une période excédant quatre années, afin de justifier un rappel de salaire. La Cour d'appel avait écarté cette prétention, la qualifiant de disproportionnée et contraire à l'économie du Code du travail. Si la Cour de cassation censure ce raisonnement, elle souligne toutefois que le droit à la preuve ne saurait s'apparenter à une prérogative absolue du salarié sur l'ensemble des pièces réclamées.

Afin de prévenir toute dérive vers une « recherche exploratoire » et de garantir le respect du RGPD, la Haute juridiction définit une méthodologie rigoureuse imposée au juge des référés. Ce contrôle de proportionnalité s'articule autour de quatre impératifs structurants :

- Examen de la nécessité : s'assurer que la mesure est circonscrite, légitime et indispensable à l'exercice du droit à la preuve.
- Ajustement du périmètre : en présence d'une demande jugée excessive, le magistrat ne peut plus se borner à un rejet pur et simple ; il lui appartient désormais de redéfinir lui-même l'étendue de la production documentaire.
- Confidentialité des tiers : ordonner l'occultation des données nominatives ne concernant pas directement le litige (clients ou autres membres du personnel) afin de respecter le principe de minimisation.
- Spécificité de l'usage : limiter strictement l'exploitation des informations recueillies à la seule action judiciaire envisagée pour le paiement des heures litigieuses.

XXI. Annulation de l'homologation d'un PSE : vers une remise en cause des exonérations sociales

Cass., 2e civ, 25 juin 2026, n° 24-12.393

Par un arrêt de principe rendu le 25 juin 2026, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a tranché un contentieux aux incidences financières majeures pour les entreprises. La Haute juridiction précise les conséquences de l'infirmité d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) établi par voie unilatérale sur le régime social des sommes versées.

En principe, les indemnités de rupture allouées dans le périmètre d'un PSE jouissent d'un traitement de faveur : une franchise totale d'impôt sur le revenu doublée d'une exonération de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de deux plafonds annuels de la Sécurité Sociale (PASS). Toutefois, les magistrats rappellent que ces dispositions dérogatoires sont d'interprétation stricte. L'éligibilité au régime d'exclusion de l'assiette sociale est intrinsèquement liée au caractère « régulièrement homologué » du dispositif par l'Administration.

La Cour pose une règle de droit dépourvue d'ambiguïté : dès lors que la décision d'homologation du PSE est censurée par la juridiction administrative, les indemnités déjà perçues perdent leur éligibilité au régime social de faveur.

Deux précisions jurisprudentielles viennent renforcer la portée de cette sanction pour les employeurs :

- Indifférence de l'exécution du plan : la remise en cause des exonérations s'opère nonobstant la clôture de la procédure ou le versement effectif des fonds aux bénéficiaires.
- Neutralité du motif d'irrégularité : la déchéance du droit à exonération s'applique quel que soit le grief ayant conduit à l'annulation. Dans l'espèce rapportée, le non-respect de l'obligation de recherche d'un repreneur — bien qu'extrinsèque au contenu financier du PSE — a suffi à invalider le régime social associé.

L'employeur arguait vainement que, si l'annulation de l'homologation n'est pas motivée par une insuffisance du plan, elle ne saurait entraîner la nullité des licenciements ni des indemnités afférentes. La Cour de cassation rejette cette lecture, consacrant une autonomie entre le litige prud'homal et le contentieux du recouvrement. En conclusion, toute invalidation administrative d'un PSE expose désormais la structure à un redressement de l'Urssaf sur l'intégralité des sommes indûment exonérées.

XXII. Contrôle de l'homologation d'un PSE : l'inefficience des clauses de garantie d'emploi devant l'administration

CE, 30 juin 2026, no 504756

Par un arrêt de principe rendu le 30 juin 2026, le Conseil d'État est venu préciser le périmètre d'intervention de l'autorité administrative lors de la validation d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). La Haute juridiction administrative affirme que la méconnaissance d'une clause de garantie d'emploi, bien qu'issue d'un accord collectif antérieur, ne constitue pas un motif de blocage à l'homologation du dispositif par les pouvoirs publics.

Le contentieux opposait les instances représentatives du personnel à la Drieets. En novembre 2022, lors d'une précédente restructuration, la direction s'était engagée conventionnellement à sanctuariser les effectifs en s'interdisant toute nouvelle procédure de licenciement pour motif économique durant deux années. Toutefois, dès 2024, confrontée à une cessation d'activité, l'entreprise a notifié un document unilatéral prévoyant 117 suppressions de postes. Malgré l'antériorité de la garantie d'emploi, l'administration a acté l'homologation en juillet 2024. Le CSE a alors sollicité l'annulation de cette décision, arguant d'un défaut de vigilance de l'autorité administrative sur le respect des engagements conventionnels.

Confirmant l'analyse des juges du fond, le Conseil d'État a débouté les requérants. Si l'administration est tenue de s'assurer de la conformité du plan au regard de critères légaux déterminés (reclassement, pondération des critères d'ordre, calendrier), l'examen d'une clause de garantie d'emploi échappe à son office. Le respect d'une telle stipulation ne figure pas parmi les points de contrôle impératifs dévolus à l'administration lors de la phase d'homologation, exonérant ainsi la Drieets de toute faute dans sa validation.

L'absence de compétence administrative n'équivaut pas à une impunité pour l'employeur. La décision vise à sanctuariser la compétence résiduelle du juge du contrat pour l'appréciation des manquements de l'entreprise. Les salariés conservent ainsi la faculté d'introduire une instance devant le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice né de la violation de cet engagement citoyen.

Cependant, le cadre jurisprudentiel demeure restrictif : la méconnaissance de cette garantie ouvre droit à une indemnisation pécuniaire, mais ne saurait entacher la validité du licenciement. En l'absence de nullité de la rupture, tout droit à la réintégration du collaborateur demeure exclu, limitant l'office du juge à la seule compensation financière des émoluments perdus.

XXIII. Faute inexcusable de l'employeur : la Cour de cassation durcit le régime de la preuve

Cass., 2e civ, 25 juin 2026, n° 23-22.278

Par un arrêt de principe rendu le 25 juin 2026 (n° 23-22.278 FS-B), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation opère une bascule doctrinale majeure concernant la reconnaissance de la faute inexcusable. Cette décision vient complexifier les exigences probatoires pesant sur les collaborateurs atteints d'une pathologie professionnelle, particulièrement au sein des parcours multi-employeurs. Le contentieux se cristallisait autour de l'identification de la structure responsable : à qui incombe-t-il d'établir l'exposition effective au risque ? Depuis 2017, la Haute juridiction faisait peser sur l'entreprise poursuivie la nécessité de démontrer que la pathologie n'avait pas été contractée en son sein. Désormais, la charge de la preuve est transférée au salarié (ou à ses ayants droit). Il appartient désormais à la partie requérante d'administrer la preuve de son exposition aux agents nocifs lors de son passage chez l'employeur dont il recherche la responsabilité.

Ce revirement trouve son origine dans le litige d'un salarié victime de l'amiante ayant exercé pour deux structures successives. Ses ayants droit, accompagnés par le Fiva, sollicitaient la condamnation du premier employeur. La Cour a toutefois rejeté leurs prétentions, jugeant les éléments testimoniaux insuffisants pour caractériser une exposition réelle aux poussières durant cette période spécifique. De surcroît, les magistrats ont relevé que la déclaration initiale de maladie ne mentionnait aucune exposition au risque chez cet ancien employeur.

Pour justifier cette mutation jurisprudentielle, la Cour souligne que l'ancien cadre créait une présomption de culpabilité automatique chez tout employeur cité, heurtant le principe d'indépendance des rapports entre les parties. La Haute juridiction réaffirme avec force que la reconnaissance d'une maladie professionnelle par la sécurité sociale ne saurait constituer une présomption d'exposition au risque chez un employeur déterminé.

XXIV. Renonciation à la clause de non-concurrence : un encadrement temporel rigoureux en cas de démission

Cass., soc, 1er juillet 2026, n°25-10.960

Par un arrêt de principe rendu le 1er juillet 2026 (n° 25-10.960 FS-B), la chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme la stricte orthodoxie des délais impartis à l'employeur pour libérer un collaborateur de son obligation de non-concurrence. Cette décision précise le séquençage chronologique indispensable pour s'exonérer légitimement du versement de la contrepartie financière.

Si la faculté de renoncer unilatéralement à la clause est subordonnée à une prévision expresse du contrat de travail ou de la convention collective, son exercice s'inscrit dans un cadre temporel doublement contraint. La Haute juridiction pose comme jalon

indépassable les échéances conventionnelles ou contractuelles, lesquelles doivent impérativement s'articuler avec la date de rupture effective du contrat (terme du préavis). La Cour souligne que l'interdiction de concurrence devenant opposable dès le départ physique du salarié, celui-ci est fondé à prétendre à son indemnisation dès cet instant.

L'espèce rapportée illustre la sévérité de ce principe : une salariée démissionnaire dont le contrat prévoyait un délai de renonciation de 15 jours suivant la notification de la rupture. Bien que le préavis ait expiré le 9 avril, l'employeur n'a acté la levée de la clause que le 22 avril. Ce double manquement — dépassement du délai de 15 jours et notification postérieure au départ de l'intéressée — a entraîné la condamnation irrévocable de la structure au paiement de l'intégralité des sommes dues.

Pour justifier son retard, l'employeur invoquait vainement les mécanismes de prorogation de délais issus de l'ordonnance du 25 mars 2020 liée à la crise du Covid-19. La Cour de cassation écarte fermement ce moyen de défense, considérant que la mise en œuvre d'une clause de déliement ne saurait s'apparenter à une résiliation de convention au sens du droit d'exception. En conséquence, les circonstances exceptionnelles de confinement n'ont eu aucune incidence sur la computation des délais de droit commun.

XXV. Manquement à l'obligation de formation : vers une fin de la réparation automatique malgré une carence de 28 ans

Cass. soc., 17 juin 2026, no 25-10.517

Par un arrêt rendu le 17 juin 2026 (n° 25-10.517), la Cour de cassation réaffirme la stricte orthodoxie du régime de la preuve en matière d'adaptation professionnelle. La Haute juridiction souligne que l'inobservation de l'obligation de formation ne saurait emporter condamnation pécuniaire sans que le collaborateur n'administre la preuve formelle d'un dommage réel et distinct.

Le contentieux trouvait son origine dans la demande d'une responsable de site, recrutée en 1994, dont la trajectoire professionnelle avait été marquée par plusieurs transferts d'entités. À la suite de son éviction pour inaptitude, la salariée sollicitait des dommages et intérêts en arguant n'avoir bénéficié que d'une seule action de formation au cours de ses 28 années de services. La requérante plaidait pour la reconnaissance d'un « préjudice nécessaire », considérant que cette carence structurelle constituait, par elle-même, une atteinte caractérisée à son employabilité.

Les magistrats ont rejeté cette lecture, confirmant ainsi l'analyse des juges du fond. S'inscrivant dans le sillage de la mutation doctrinale opérée dès 2016, la Cour refuse de sanctuariser une exception pour le développement des compétences. La Haute juridiction rappelle que si le Code du travail (article L. 6321-1) fait peser sur l'employeur l'impératif de maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, le silence du législateur sur les sanctions automatiques fait obstacle à toute réparation présumée.

En conséquence, la simple violation de cette obligation légale s'avère désormais insuffisante à elle seule pour emporter une condamnation pécuniaire.

Cette orientation jurisprudentielle fait peser sur les salariés une charge de la preuve particulièrement exigeante. Même face à une absence de formation durant près de trois décennies, il incombe désormais au salarié de démontrer la réalité, la consistance et l'étendue des conséquences préjudiciables de cette carence sur son évolution de carrière.

Pour prétendre à une réparation, l'intéressé doit désormais établir une perte de chance concrète d'ascension professionnelle ou mobiliser un « comparateur » afin de mettre en exergue le déficit de trajectoire subi par rapport à d'autres membres du personnel ayant joui d'un accompagnement formatif.

XXVI. • Intelligence artificielle et dialogue social : la consultation du CSE devient incontournable

CA Paris, 21 mai 2026, no 25/13232

L'intégration fulgurante des solutions d'intelligence artificielle (IA) au sein des structures productives cristallise des enjeux majeurs pour l'emploi et la santé au travail. Dans ce sillage de mutations technologiques, les instances représentatives se voient investies d'une mission d'observation et de régulation impérative.

Par un arrêt de principe rendu le 21 mai 2026, la Cour d'appel de Paris a sanctuarisé l'office du CSE : le déploiement d'outils d'IA est subordonné à une procédure préalable d'information et de consultation pour les entreprises atteignant le seuil de 50 collaborateurs.

La Haute juridiction s'est prononcée sur le litige d'une société de presse spécialisée ayant intégré au sein de ses rédactions « DIGI », un assistant algorithmique dédié à la synthèse textuelle, la retranscription et l'aide à l'édition, tout en encadrant l'usage de ChatGPT par une charte. La structure employeuse tentait de s'exonérer de ses obligations consultatives en arguant que le dispositif ne constituait qu'une simple mise à jour logicielle, d'usage facultatif, et que ChatGPT résultait d'une initiative spontanée des salariés.

La Cour a écarté ces moyens de défense, considérant que ces outils, par leur faculté à reproduire des processus intellectuels (analyse, raisonnement, compréhension), constituent une « nouvelle technologie » au sens de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

Les magistrats ont conclu que ces vecteurs algorithmiques étaient susceptibles de modifier substantiellement les conditions de travail ainsi que la nature des missions dévolues aux journalistes. En conséquence, l'absence de saisine du CSE a été qualifiée de trouble manifestement illicite. L'autorité judiciaire a ordonné la suspension immédiate du recours à l'IA jusqu'à la régularisation complète de la procédure

d'information-consultation, sous astreinte de 1 000 € par jour. Le CSE a en outre obtenu 5 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Afin de prévenir toute dérive contentieuse et de sécuriser ce virage technologique, certaines organisations privilégient l'anticipation. C'est l'orientation choisie par le groupe Schneider Electric, qui a ratifié fin mai 2026 un accord expérimental visant à structurer le dialogue social autour de ces innovations jusqu'à l'horizon 2028.

Ce texte consacre l'institution d'une commission paritaire spécifique intitulée « IA et dialogue social ». Cette instance a pour vocation de piloter les projets d'envergure (impactant au moins 10 % des effectifs) en évaluant leurs conséquences sur l'organisation et le développement des compétences. Si cette commission ne se substitue nullement aux prérogatives consultatives légales du CSE, elle constitue un levier de concertation en amont, permettant de préparer les dossiers de manière apaisée avant leur soumission officielle aux élus.
