

Au sommaire

- I. Réduction générale dégressive unique : entre gel conjoncturel et durcissement structurel
- II. Transparence salariale : les enjeux de la transposition de la directive européenne en 2026
- III. Prévention des risques caniculaires : un cadre réglementaire à l'épreuve des pics de chaleur de 2026
- IV. Le 5ème Plan Santé au Travail (PST5) 2026-2030 : une nouvelle feuille de route face aux mutations professionnelles
- V. Rupture Conventionnelle Individuelle : vers un durcissement de l'indemnisation chômage dès la rentrée 2026
- VI. Accompagnement des parents d'enfants malades : les avancées de la loi de juin 2026
- VII. Réforme du régime des arrêts de travail : les décrets d'application sont parus
- VIII. Le congé supplémentaire de naissance : entrée en vigueur au 1er juillet 2026 et modalités d'application
- IX. Lutte contre les fraudes sociales et fiscales : une offensive d'envergure publiée au Journal officiel
- X. Perspectives financières du système de retraite : le rapport 2026 du COR souligne l'impasse budgétaire
- XI. Le Passeport de prévention : extension de la période transitoire et nouvelles modalités de gestion
- XII. Etats des négociations dans la convention collective des commerces de gros

Formation professionnelle et attractivité

- XIII. Période de reconversion : une fiche pratique est en cours de rédaction
- XIV. Le contrat de professionnalisation « expérimental » pérennisé et intégré au Code du travail

Jurisprudence

- XV. Harcèlement sexuel « d'ambiance » : une consécration jurisprudentielle majeure
- XVI. Temps partiel : la priorité d'emploi écartée en cas de recours à la sous-traitance
- XVII. Le préjudice d'anxiété requalifié en dommage corporel : un bouleversement des règles de prescription
- XVIII. Représentativité syndicale et dénonciation d'accord : la primauté de la légitimité électorale consacrée
- XIX. Licenciement et grossesse : la dissimulation de l'état de grossesse n'est pas fautive, même sur un poste à risque
- XX. Droit à la déconnexion : le droit de ne pas se connecter n'est pas une obligation de ne pas le faire
- XXI. Rupture du contrat d'apprentissage : la Cour de cassation autorise la rupture immédiate en cas de faute grave de l'employeur
- XXII. L'indemnité d'éviction du salarié protégé : les conséquences d'une réintégration rendue impossible par le salarié
- XXIII. Négociations obligatoires : l'employeur ne peut imposer une condition de majorité ni clore unilatéralement les débats

I. Réduction générale dégressive unique : entre gel conjoncturel et durcissement structurel

Le dispositif de la réduction générale dégressive unique (RGDU), pierre angulaire des allègements de cotisations patronales, connaît d'importantes mutations en 2026. Alors que son barème se trouve temporairement figé pour limiter l'impact budgétaire de l'inflation, une réforme de plus grande ampleur se dessine pour 2027 afin de contraindre les branches professionnelles à une mise en conformité salariale.

1. La neutralisation de la hausse du Smic sur le calcul de la réduction en 2026

Malgré la revalorisation mécanique du Smic de 2,41 % intervenue le 1er juin 2026, le gouvernement a fait le choix de la stabilité budgétaire. Le décret n° 2026-509 du 12 juin 2026 vient ainsi déconnecter le calcul des allègements de cette hausse automatique afin de préserver les équilibres des finances publiques.

Pour l'ensemble de l'exercice 2026, la valeur de référence reste donc figée au niveau du Smic brut en vigueur au 1er janvier (soit 21 876,40 € par an). Cette mesure de gel assure que l'exonération demeure maximale à ce seuil et s'éteigne progressivement jusqu'à atteindre trois fois cette valeur (65 629,20 €), sans que la hausse de juin ne vienne élargir l'assiette de l'allègement de droit commun.

Une souplesse est néanmoins introduite pour les fins de contrat survenues au cours du mois de juin 2026, permettant aux employeurs d'intégrer la nouvelle valeur du Smic. À noter que ce gel ne concerne ni le territoire de Mayotte, ni les régimes d'exonérations spécifiques tels que la Lodeom ou le dispositif TODE, qui conservent leurs propres règles de calcul.

2. Un nouveau mécanisme de sanction pour les branches aux minima inférieurs au Smic

L'exécutif entend utiliser le levier des exonérations pour accélérer les négociations salariales de branche. Un projet de texte présenté le 17 juin 2026 prévoit ainsi un mode de calcul dérogatoire pour les secteurs dont la grille conventionnelle serait restée inférieure au salaire minimum légal durant l'année précédente.

À compter du 1er janvier 2027, les entreprises relevant de ces branches « non conformes » verront leur coefficient de RGDU calculé non plus sur le Smic, mais sur les minima de branche en vigueur. Cette substitution entraînera mécaniquement une baisse du taux d'allègement dont elles pourront bénéficier. Un arrêté publié chaque début d'année identifiera les branches concernées, avec une possibilité de retrait de la liste en novembre pour celles ayant régularisé leur situation avant le 31 octobre.

3. Des garde-fous pour préserver les employeurs engagés

Afin d'éviter un effet punitif indifférencié, plusieurs dérogations permettront aux entreprises de conserver le bénéfice du calcul sur la base du Smic légal :

- Les structures ayant instauré, via un accord d'entreprise ou une décision unilatérale, des salaires minima supérieurs au Smic.
- Les employeurs appliquant une recommandation patronale de branche fixant des niveaux de rémunération conformes.
- Les entreprises multi-activités rattachées à au moins une branche respectant les seuils légaux.

Le suivi de cette réforme et son impact sur l'emploi feront l'objet d'une évaluation régulière par un comité indépendant d'ici 2029.

II. Transparence salariale : les enjeux de la transposition de la directive européenne en 2026

Adoptée le 10 mai 2023, la directive (UE) 2023/970 ambitionne de garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. En s'attaquant à l'opacité des salaires, ce texte préfigure une mutation profonde des pratiques en entreprise, bien que son intégration en droit français cristallise aujourd'hui de fortes tensions entre organisations patronales et syndicales.

1. Un calendrier législatif décalé à l'horizon 2027

Alors que l'échéance européenne était fixée au 7 juin 2026, la France accuse un retard de transposition notable. Après une phase de concertation heurtée, un avant-projet de loi a été soumis au Conseil d'État le 5 juin 2026.

Malgré les premières intentions du ministère du Travail, l'exécutif a officiellement acté, le 29 juin dernier, le report du vote définitif de la loi à l'année 2027.

2. Un renforcement significatif des obligations patronales

L'avant-projet de loi précise les nouveaux leviers de transparence qui s'imposeront aux entreprises :

- Transparence dès l'embauche : les recruteurs devront obligatoirement mentionner une fourchette de salaire dans leurs offres. Parallèlement, il deviendra interdit d'interroger les candidats sur leurs rémunérations antérieures.
- Droit à l'information des salariés : les clauses de confidentialité relatives au salaire seront frappées de nullité. Chaque collaborateur pourra exiger de connaître les niveaux de rémunération moyens, par sexe, des collègues effectuant un travail identique ou de valeur égale.
- Évolution de l'Index de l'égalité : les nouveaux indicateurs européens remplaceront l'actuel Index. La France prévoit d'abaisser le seuil d'assujettissement à 50 salariés.

Tout écart supérieur à 5 % non justifié par des éléments objectifs devra faire l'objet de mesures correctives immédiates.

- Évaluation de la valeur du travail : les employeurs devront définir des catégories de comparaison basées sur des critères non sexistes (responsabilités, compétences). La voie de l'accord d'entreprise sera privilégiée pour établir cette cartographie.

Afin d'accompagner les plus petites structures, un calendrier de mise en conformité progressif est prévu : l'obligation de reporting s'appliquera sous 3 ans pour les entreprises de 100 à 149 salariés, et sous 6 ans pour celles de 50 à 99 salariés.

III. Prévention des risques caniculaires : un cadre réglementaire à l'épreuve des pics de chaleur de 2026

Dans une ère marquée par le dérèglement climatique, occasionnant des périodes de fortes chaleurs, nous souhaitons revenir vers vous sur la réglementation applicable à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs face aux épisodes caniculaires.

1. Le renforcement des obligations de l'employeur issu du décret de 2025

Le décret n°2025-482 du 1er juillet 2025 contraint désormais les entreprises à intégrer le risque thermique dans leur évaluation des risques, en se calquant sur les niveaux de vigilance de Météo-France.

Cette démarche préventive implique plusieurs leviers d'action :

- Réorganisation du temps de travail : décalage des plages horaires, report des missions les plus éprouvantes et optimisation des temps de pause durant les heures les plus critiques.
- Aménagement technique des environnements : mise en place de stores, ventilateurs ou systèmes de brumisation. Si la fourniture de vêtements thermorégulés est encouragée, l'INRS rappelle que ces dispositifs individuels ne remplacent pas les mesures de protection collective.
- Mesures d'hydratation : mise à disposition permanente d'eau potable fraîche (minimum trois litres par jour et par salarié en l'absence de réseau d'eau courante).
- Vigilance pour les publics fragiles : protection accrue des femmes enceintes et des jeunes stagiaires ou apprentis, avec une possibilité de retrait total de l'exposition.

2. Intensification des contrôles et soutiens financiers

Sous l'impulsion d'une instruction de la DGT du 22 mai 2026, l'inspection du travail a multiplié ses interventions, réalisant plus de 1 600 vérifications ayant abouti à une centaine de mises en demeure. En zone de vigilance rouge, les préfets ont pu imposer l'arrêt des chantiers sur certaines plages horaires. Parallèlement, l'Urssaf et le CPSTI ont déployé des aides d'urgence, notamment via le report des échéances de cotisations pour les structures les plus affectées.

3. Perspectives d'adaptation structurelle

Le ministère du Travail envisage d'ouvrir des négociations pour s'inspirer du modèle espagnol, incluant la généralisation de la « journée continue » en période estivale et l'intégration de clauses suspensives directement dans les conventions collectives.

Les risques liés aux fortes chaleurs ont été ajoutés dans les préoccupations du 5ème Plan Santé au Travail.

IV. Le 5ème Plan Santé au Travail (PST5) 2026-2030 : une nouvelle feuille de route face aux mutations professionnelles

Présenté le 5 juin 2026 par le gouvernement, le cinquième Plan Santé au Travail (PST5) définit les grandes orientations de la politique nationale de prévention des risques professionnels pour la période 2026-2030. Structuré autour de plusieurs axes stratégiques, ce programme ambitionne d'adapter le monde du travail aux mutations profondes telles que le dérèglement climatique, l'intelligence artificielle ou le vieillissement de la population.

1. La lutte contre les accidents du travail graves et mortels

Face à une stagnation de la baisse des accidents mortels (824 décès recensés en 2024), le PST5 fait de la sécurité une priorité absolue à travers plusieurs leviers :

- Un accompagnement renforcé des branches à forte sinistralité, notamment l'intérim, la métallurgie et les transports routiers.
- Une obligation de mise à jour systématique du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) après chaque accident majeur.
- Une vigilance accrue sur les malaises mortels par des actions sur l'organisation des pauses et la formation de secouristes.
- Le renforcement de la prévention des chutes de hauteur dès la phase de conception des bâtiments.

2. La protection renforcée des travailleurs vulnérables (jeunes et femmes)

Le PST5 cible spécifiquement les populations les plus exposées aux risques professionnels :

- Les jeunes et nouveaux arrivants : le plan encourage la mise en place de parcours d'intégration sécurisés afin de réduire l'accidentologie durant la première année d'activité.
- L'approche genrée des risques : le plan impose désormais une évaluation des risques différenciée selon le sexe, incluant l'adaptation des équipements (EPI) à la morphologie féminine et la prise en compte de la santé reproductive.

3. La santé mentale au cœur des préoccupations

Dans le sillage de la désignation de la santé mentale comme grande cause nationale, le plan intensifie la lutte contre les Risques Psychosociaux (RPS). L'objectif est de déployer une offre de prévention commune pour les TPE-PME et de généraliser le « secourisme en santé mentale » pour détecter précocement les signaux d'alerte.

4. L'anticipation des risques émergents liés au climat et à l'IA

Pour répondre aux évolutions technologiques et environnementales, le PST5 introduit des dispositifs inédits :

- Intelligence Artificielle : création d'un observatoire dédié pour évaluer l'impact de ces technologies sur les conditions de travail.
- Changement climatique : accompagnement des entreprises pour intégrer le risque de chaleurs extrêmes dans l'évaluation des risques professionnels.

5. La lutte contre l'usure professionnelle et la désinsertion

Face à la hausse des arrêts de travail, le plan mobilise des outils spécifiques de maintien dans l'emploi :

- Le recours au Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) pour agir sur les risques ergonomiques.
- La création d'un indice de repérage de la désinsertion professionnelle (IRDP) pour identifier les salariés en situation de fragilité.
- La promotion de la dématérialisation du DUERP sur le portail Net-entreprises pour simplifier les démarches des employeurs.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous lorsque ces évolutions seront rendues effectives.

V. Rupture Conventionnelle Individuelle : vers un durcissement de l'indemnisation chômage dès la rentrée 2026

Au terme d'un processus législatif complexe, la réforme visant à réduire la durée de prise en charge par l'assurance chômage pour les bénéficiaires d'une Rupture Conventionnelle Individuelle est désormais actée. Ce nouveau cadre réglementaire, qui entrera en vigueur en septembre 2026, modifie sensiblement les équilibres en vigueur.

1. Le cadre juridique : une habilitation législative pour la modulation

Ce dispositif prend sa source dans l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord d'assurance chômage. Sa mise en œuvre effective nécessitait toutefois la création d'une base légale ad hoc. Après avoir été initialement rejetée au printemps, la loi de transposition a finalement été adoptée le 2 juin 2026, avant une publication officielle le 12 juin.

Sur le plan normatif, ce texte procède à une réécriture de l'article L. 5422-2 du Code du travail, érigeant la nature conventionnelle de la fin de contrat en critère de modulation. Fort de ce fondement juridique, l'arrêté d'agrément du Premier ministre publié le 23 juin 2026 rend désormais ces stipulations obligatoires pour l'ensemble des entreprises.

2. La refonte des durées d'indemnisation au 1er septembre 2026

Ces nouvelles modalités s'appliqueront aux ruptures intervenant à compter de la rentrée 2026. La durée de versement de l'allocation pour les demandeurs d'emploi issus d'une RCI subit une réduction notable :

- Salariés de moins de 55 ans : le plafond d'indemnisation est ramené de 18 à 15 mois (soit 456 jours).
- Salariés de 55 ans et plus : une durée unique de 20,5 mois (soit 624 jours) est instaurée. Elle se substitue aux anciens paliers de 22,5 mois (pour les 55-56 ans) et 27 mois (pour les 57 ans et plus).

3. Un mécanisme de sauvegarde sous conditions pour les seniors

Afin de limiter l'impact sur les publics les plus fragiles, une clause de prolongation a été prévue pour les allocataires âgés de 55 ans et plus. Ce dispositif leur permet, sous conditions, de rejoindre les durées de droit commun (soit 22,5 ou 27,5 mois selon l'âge).

L'octroi de ce complément n'est toutefois pas automatique. Il est subordonné à une évaluation de la situation par France Travail lors du 12ème mois d'indemnisation, destinée à vérifier la réalité des démarches de recherche d'emploi. L'allocataire doit impérativement en faire la demande suite à l'information transmise 60 jours avant l'échéance de ses droits.

Le texte précise également que toute dégradation sensible de la situation économique pourra justifier la réouverture de négociations paritaires afin d'ajuster ces durées.

VI. Accompagnement des parents d'enfants malades : les avancées de la loi de juin 2026

Afin de mieux soutenir les salariés confrontés à la pathologie grave de leur enfant, le législateur a définitivement adopté, le 2 juin 2026, un texte renforçant leur protection. Publiée au Journal officiel le 14 juin 2026, cette loi vient consolider les piliers de la solidarité familiale en entreprise, complétant ainsi les dispositifs existants tels que le congé de présence parentale ou le don de jours de repos.

Nous vous proposons une synthèse opérationnelle des nouveaux droits ouverts aux parents d'enfants malades ou en situation de handicap :

1. L'optimisation de la conciliation vie professionnelle et soins

Le nouveau cadre législatif introduit des leviers de flexibilité inédits pour les responsables légaux :

- Un droit à l'aménagement d'horaires : dès lors que l'état de santé de l'enfant impose une assistance soutenue, les parents bénéficient désormais d'un droit opposable à l'obtention d'horaires individualisés.
- Le doublement du congé d'annonce : lors de la découverte d'un handicap, d'une maladie chronique ou d'un cancer chez l'enfant, le congé spécifique passe de 5 à 10 jours ouvrables pour permettre l'apprentissage thérapeutique.

2. Un Congé de présence parentale (CPP) plus souple et sécurisé

Pour rappel, le CPP offre un crédit de 310 jours sur trois ans pour s'occuper d'un enfant de moins de 20 ans. La réforme de juin 2026 apporte deux améliorations notables :

- Accélération de la mise en œuvre : le délai de prévenance est réduit à 10 jours (contre 15 auparavant), autorisant une transition sans interruption de contrat sitôt le congé d'annonce expiré.
- Sanctuarisation de l'emploi : l'interdiction de licenciement est étendue à une période de 10 semaines suivant le terme du congé, protégeant ainsi le retour en poste des parents contre toute rupture étrangère à une faute grave ou une impossibilité de maintien du contrat.

3. Modernisation et simplification des prestations (AJPP et AEEH)

La loi adapte également les modalités de versement des aides financières par les organismes de sécurité sociale :

- Évolutions de l'AJPP : la validité du certificat médical est portée à 14 mois pour s'aligner sur les 310 jours d'indemnisation. Un partage de l'allocation entre les deux parents sera possible d'ici 18 mois en cas de résidence alternée.
- Expérimentation de l'AEEH : dans 10 départements tests, une avance automatique sera versée si la CDAPH ne statue pas sous deux mois. Les dossiers relatifs aux pathologies les plus graves bénéficieront d'un circuit de traitement prioritaire.

4. Rappel des leviers de solidarité permanents

Ces innovations s'ajoutent aux outils classiques dont peuvent se saisir les collaborateurs :

- Le congé pour enfant malade : autorisation d'absence non rémunérée de 3 à 5 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans. Il convient de se référer aux conventions collectives pour les éventuelles modalités d'indemnisation.
- Le don de jours de repos : mécanisme permettant à un salarié de céder anonymement ses jours de RTT ou de congés (au-delà de la 4ème semaine) à un collègue dont l'enfant est gravement atteint, garantissant à ce dernier le maintien de son salaire.

VII. Réforme du régime des arrêts de travail : les décrets d'application sont parus

L'actualité du mois de juin 2026 a été marquée par la parution de plusieurs textes normatifs venant profondément remanier l'encadrement juridique des arrêts de travail. Cette refonte globale poursuit une triple finalité : maîtriser la trajectoire financière de l'Assurance maladie, favoriser le maintien dans l'emploi et intensifier les dispositifs de lutte contre les comportements frauduleux. Voici une synthèse des mesures structurantes que les directions des ressources humaines doivent désormais intégrer dans leurs processus de gestion pour les arrêts de travail.

1. Instauration d'un plafonnement des durées de prescription médicale

En application de la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, trois décrets publiés le 13 juin 2026 viennent fixer des limites temporelles aux arrêts de travail. Ces dispositions entreront en vigueur le 1er septembre 2026.

- Contrôle des prescriptions initiales et prorogations : le décret n° 2026-498 limite la durée d'un premier arrêt à 31 jours, tandis que le renouvellement ne pourra excéder 62 jours. Des dérogations motivées par des impératifs médicaux spécifiques restent toutefois possibles pour les praticiens.
- Surveillance accrue des arrêts longs : le décret n° 2026-499 autorise désormais le prescripteur à solliciter le service du contrôle médical pour tout arrêt dépassant le seuil de trois mois. Parallèlement, le plafond spécifique applicable aux IVG médicamenteuses est supprimé au profit des limites de droit commun.
- Régime des risques professionnels (AT-MP) : conformément au décret n° 2026-501, le versement des indemnités journalières pour sinistre professionnel est désormais plafonné à quatre ans. Cette mesure, applicable aux accidents survenant dès le 1er janvier 2027, entraînera le basculement automatique en incapacité permanente au terme du délai.

2. Modernisation du calendrier des visites médicales de santé au travail

Le décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 ajuste les modalités des examens de préreprise et de reprise pour les arrêts débutant à compter du 15 juin 2026, visant une meilleure fluidité du retour au poste.

- Obligation d'information de l'employeur : sauf volonté contraire du salarié, l'entreprise doit obligatoirement être informée de la tenue d'une visite de préreprise, et ce, indépendamment des préconisations finales émises par le médecin du travail.
- Mécanisme de dispense de l'examen de reprise : la visite de reprise devient facultative si le salarié a passé une visite de préreprise dans les 30 jours précédant son retour et qu'aucune mesure d'aménagement n'a été préconisée. Elle demeure toutefois de droit à la demande d'une des parties.

3. Durcissement de la lutte contre la fraude et encadrement de la télémedecine

La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales, publiée le 26 juin 2026, renforce le cadre des prescriptions à distance et les leviers d'action de l'employeur.

- Régulation des arrêts en téléconsultation : toute prescription à distance suppose désormais un échange oral préalable. Par ailleurs, le renouvellement d'un arrêt par télémedecine est limité à une unique occurrence, sauf intervention du médecin traitant ou impossibilité avérée de consultation physique.
- Déclaration du lieu de résidence : l'assuré est tenu de signaler à sa caisse l'adresse précise où les contrôles peuvent être effectués si celle-ci diffère de son domicile habituel.
- Extension des prérogatives patronales : en cas de fraude aux indemnités journalières notifiée par l'Assurance maladie, l'employeur peut suspendre le versement du maintien de salaire conventionnel et doit en aviser l'organisme de prévoyance. Enfin, en cas de divergence lors d'un contrôle patronal, le service médical de la caisse doit désormais motiver son avis par écrit.

VIII. Le congé supplémentaire de naissance : entrée en vigueur au 1er juillet 2026 et modalités d'application

Créé par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026, le congé supplémentaire de naissance devient opérationnel à la suite de la publication de cinq décrets d'application le 31 mai 2026. Ce dispositif inédit, distinct des congés de maternité, de paternité/ accueil et d'adoption, vise à offrir de nouveaux droits aux parents et sera mobilisable dès le 1er juillet 2026. Des outils ont été mis à disposition des entreprises pour faciliter la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

1. Déploiement d'outils d'accompagnement pour la gestion déclarative

Le GIP-MDS a diffusé, en date du 3 juin 2026, un référentiel technique destiné à épauler les structures employeuses dans l'appropriation des nouvelles normes déclaratives auprès des caisses d'affiliation (CPAM ou MSA). Ce dispositif d'assistance s'articule autour des leviers suivants :

- La mise à disposition d'un support de collecte au format Excel, dont la transmission revêt un caractère obligatoire durant la période de transition courant du 1er juillet au 30 septembre 2026.
- L'édition d'une fiche de consignes spécifique (n° 3374) dédiée au paramétrage du congé supplémentaire de naissance au sein de la DSN.
- L'accès à un bouquet de ressources documentaires sur les portails officiels de l'Assurance maladie, de la MSA et du ministère du Travail.

2. Simplification des procédures de demande pour les salariés

Dans l'optique de fluidifier les échanges avec les départements des ressources humaines, un canevas de courrier type a été mis en ligne le 1er juin 2026 sur la plateforme du Code

du travail numérique. Ce modèle permet aux collaborateurs de notifier formellement leur intention de se saisir de ce nouveau droit au repos.

3. Préconisations opérationnelles pour l'adaptation des processus RH

Au-delà du volet purement déclaratif, les directions RH sont invitées à engager une mise à jour de leurs protocoles internes et de leurs outils de planification dès le mois de juillet 2026. Cette démarche d'anticipation implique notamment :

- Le paramétrage, au sein des SIRH, des nouvelles règles relatives aux délais de prévenance, aux modalités de fractionnement et à l'échéance de prise du congé fixée à 9 mois.
- L'organisation prévisionnelle des remplacements et la recherche d'une cohérence d'ensemble avec les autres congés de nature familiale (paternité, maternité ou adoption).

4. Harmonisation et impacts sur les dispositifs sociaux connexes

L'intégration de ce congé a nécessité des ajustements structurels de la part des organismes de protection sociale :

- Régime d'assurance chômage : cette période de suspension contractuelle est désormais éligible à la reconstitution automatique du salaire de référence. Parallèlement, le délai de forclusion se voit prorogé à hauteur des journées d'indemnisation perçues.
- Prestations et aides sociales : les indemnités journalières afférentes à ce congé

IX. Lutte contre les fraudes sociales et fiscales : une offensive d'envergure publiée au Journal officiel

Après avoir reçu l'aval du Parlement le 11 mai 2026, la loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a été officiellement promulguée au Journal officiel le 26 juin 2026. Ce texte majeur, largement validé par le Conseil constitutionnel le 18 juin dernier, entend porter l'effort de recouvrement à plus de 1,5 milliard d'euros annuels en renforçant les prérogatives des autorités de contrôle.

1. Lutte contre le travail dissimulé : durcissement des sanctions et instauration de la « flagrance sociale »

Le législateur déploie un arsenal répressif musclé afin de combattre plus efficacement les dérives liées au travail illégal :

- Renforcement de l'obligation de vigilance : le maître d'ouvrage est désormais tenu de garantir l'intégrité de ses sous-traitants. Sa responsabilité financière pourra être engagée en cas de défaillance, y compris dans les montages complexes en cascade.

- Création de la « fragrance sociale » : opérationnel au plus tard le 1er janvier 2027, ce mécanisme autorisera la saisie immédiate d'actifs pour contrer les sociétés éphémères organisant leur propre insolvabilité.
- Aggravation du volet répressif : la majoration des cotisations grimpe à 60 % pour les fraudes en bande organisée. Les fermetures administratives pourront viser les donneurs d'ordres complices, tandis qu'une peine de remboursement des aides publiques perçues vient compléter le dispositif.

2. Formation professionnelle et CPF : un cadre plus coercitif pour assainir le secteur

Face aux dérives observées, le secteur de la formation se voit imposer un encadrement beaucoup plus strict :

- Modernisation des outils de contrôle : les agents assermentés sont désormais autorisés à utiliser des identités d'emprunt et à procéder par échantillonnage, notamment pour les enseignements distanciels.
- Validation du CPF : le financement via le Compte personnel de formation est désormais subordonné à la participation effective aux épreuves de certification.
- Extension des pouvoirs de la Caisse des dépôts : elle pourra appliquer des pénalités allant jusqu'à 50 % en cas de fraude avérée et dispose de nouveaux moyens de contrainte contre les titulaires indécents.

3. Encadrement de la télémedecine pour les arrêts de travail

Le texte vient limiter les abus potentiels liés aux prescriptions à distance :

- Régulation des téléconsultations : tout arrêt prescrit via écran impose un échange verbal préalable. Le renouvellement par ce canal est restreint à une unique occurrence, sauf intervention du médecin traitant habituel.
- Prerogatives patronales : en cas de suspicion de fraude notifiée par la caisse, l'employeur est fondé à suspendre le maintien de salaire et doit en informer les organismes de prévoyance.

4. Prestations sociales, RSA et chômage : vers une sécurisation des flux

La loi entend mettre fin à l'évasion des fonds sociaux par plusieurs mesures structurelles :

- Obligation de domiciliation bancaire : le versement des allocations impose désormais la détention d'un compte dans la zone SEPA ou sur le territoire national.
- Leviers de France Travail : l'opérateur peut suspendre les droits à titre conservatoire et récupérer l'intégralité des sommes indûment perçues en cas de manœuvre frauduleuse, sans application de la quotité saisissable.
- Mesures de sauvegarde : les organismes de sécurité sociale disposent d'un pouvoir de suspension générale pour deux mois, sous réserve du respect des soins fondamentaux.

X. Perspectives financières du système de retraite : le rapport 2026 du COR souligne l'impasse budgétaire

Dans son rapport annuel validé le 11 juin 2026, le Conseil d'orientation des retraites (COR) dresse un constat alarmant en dégradant sensiblement ses projections à long terme. Sous l'effet conjugué de l'érosion démographique et de l'évolution des règles de l'Agirc-Arrco, le besoin de financement du système est désormais projeté à 2,4 % du PIB à l'horizon 2070, contre 1,4 % initialement anticipé.

L'institution a procédé à une analyse comparative des leviers de régulation, opposant l'ajustement des pensions ou des cotisations au décalage de l'âge de départ. Selon ces modélisations, le report de l'âge légal constitue l'unique levier à dimension expansionniste pour l'activité économique. Néanmoins, pour garantir l'équilibre par ce seul biais, l'âge effectif de liquidation devrait atteindre 64,2 ans dès 2030, avant de se stabiliser à 67,6 ans en 2070.

Si ce document se défend de toute préconisation directe, la perspective d'un tel allongement de la durée de travail cristallise les tensions sociales. Les organisations syndicales rejettent massivement ces hypothèses : la CGT maintient sa revendication d'un retour au seuil des 60 ans, quand FO fustige une analyse centrée sur la dépense, occultant le manque à gagner généré par les politiques d'allègements de charges patronales.

XI. Le Passeport de prévention : extension de la période transitoire et nouvelles modalités de gestion

Instauré par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la santé au travail, le passeport de prévention centralise l'historique des formations, certifications et habilitations des salariés. Sous l'impulsion du décret du 12 juin 2026 et de la loi relative à la lutte contre les fraudes, ce dispositif connaît un réajustement de son calendrier de déploiement ainsi qu'une simplification de ses conditions d'accès.

1. Un décalage de la généralisation au 31 décembre 2026

Le décret n° 2026-508 vient prolonger la phase de transition afin de laisser aux entreprises un délai de mise en conformité suffisant. Jusqu'à l'échéance du 31 décembre 2026, l'obligation déclarative demeure restreinte aux seules actions de formation dites « prioritaires » :

- Les modules de formation imposés par un cadre réglementaire strict.
- Les parcours nécessaires à l'obtention d'une habilitation ou d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur. Le basculement vers une déclaration exhaustive de l'ensemble des formations éligibles se trouve donc différé de trois mois.

2. Fluidification des flux de données et assouplissement des délais

Afin de faciliter l'alimentation du passeport, les fonctionnalités d'importation massive par fichier seront opérationnelles dès le 9 juillet 2026. Parallèlement, le mécanisme de prorogation exceptionnelle, octroyant un trimestre de battement supplémentaire pour réaliser les formalités, est maintenu jusqu'à la fin de l'année. En cas de carence de l'organisme de formation, il incombe à l'employeur de procéder lui-même au référencement dans un délai maximal de neuf mois. Enfin, l'interconnexion avec les bases de France compétences pour l'intégration automatique des certifications sera effective au 16 novembre 2026.

3. Vers une levée du consentement préalable des salariés

La loi du 26 juin 2026 vient renforcer l'utilité opérationnelle de cet outil pour les employeurs. Désormais, l'accès aux données destinées au suivi des obligations de sécurité est simplifié : l'autorisation explicite du collaborateur n'est plus requise pour la consultation du document. L'employeur peut librement exploiter ces informations, sauf opposition formelle et motivée du titulaire. Le texte précise en outre le périmètre d'intervention des certificateurs et des organismes de formation habilités à renseigner la plateforme.

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

- Négociations en cours : Révision des classifications, Agenda social 2026 et salaires minimum conventionnels.
- Accord signé : Salaire minimum conventionnel applicable au 1^{er} mars 2026

Formation professionnelle et attractivité

XIII. Période de reconversion : une fiche pratique est en cours de rédaction

La période de reconversion vient remplacer les dispositifs Pro-A et Transco pour faciliter la mobilité professionnelle. Accessible à tous les salariés sans condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté, elle permet d'acquérir une nouvelle qualification.

Elle se décline en deux modalités nécessitant un accord écrit (via un Cerfa) : en interne (le salarié reste dans l'entreprise avec maintien de sa rémunération) ou en externe (suspension du contrat pour une immersion dans une entreprise d'accueil avec un contrat spécifique).

La formation, d'une durée habituelle de 150 à 450 heures, est financée par l'Opco avec une prise en charge moyenne de 5 000 €, et peut être complétée par le CPF du salarié.

XIV. Le contrat de professionnalisation « expérimental » pérennisé et intégré au Code du travail

Initié par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, le contrat de professionnalisation expérimental vient d'être définitivement inscrit dans le Code du travail. La loi n° 2026-441 du 4 juin 2026 (publiée au Journal officiel le 5 juin) pérennise ce dispositif d'insertion tout en adaptant ses contours.

L'expérimentation, qui a pris fin le 31 décembre 2024, permettait de conclure des contrats pour acquérir des compétences spécifiques définies conjointement par l'employeur et l'Opco, sans viser obligatoirement une certification complète. Le bilan s'est avéré très positif : plus de 35 300 contrats ont été conclus dans près de 8 400 entreprises. Le dispositif a permis de capter un public très éloigné de l'emploi grâce à des formations plus courtes et individualisées, offrant un meilleur taux d'insertion que le contrat classique.

La nouvelle loi ne reprend pas l'expérimentation stricto sensu (qui laissait le contenu totalement libre), mais élargit la liste des qualifications éligibles. Désormais, ce contrat « modularisé » pourra être mobilisé pour acquérir et valider un ou plusieurs blocs de compétences constituant une certification professionnelle (titre RNCP, qualification de branche, etc.), et non plus obligatoirement la certification dans son intégralité.

L'entrée en vigueur effective et les modalités pratiques de mise en œuvre de ce contrat modularisé restent conditionnées à la parution prochaine d'un décret d'application.

Jurisprudence

XV. Harcèlement sexuel « d'ambiance » : une consécration jurisprudentielle majeure

Cass. soc., 28 mai 2026 n° 24-22.754

Le cadre juridique de la protection des salariés franchit un nouveau palier sous l'impulsion de la Cour de cassation. Par un arrêt de principe rendu le 28 mai 2026 (n° 24-22.754), la chambre sociale consacre officiellement la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance ». Cette décision fondamentale redéfinit les contours de la responsabilité de l'employeur en admettant qu'un collaborateur peut être victime de tels agissements sans en être la cible directe.

Le litige concernait une salariée de la restauration rapide ayant dénoncé le comportement de son supérieur hiérarchique. Si la direction était intervenue pour faire cesser les pressions directes, le manager avait persisté dans l'usage de propos à connotation sexuelle devant elle, bien que visant d'autres membres de l'équipe.

Licenciée pour un motif disciplinaire ultérieur, l'intéressée avait sollicité la nullité de la rupture au titre du harcèlement. La cour d'appel l'avait initialement déboutée, considérant que l'absence de faits dirigés personnellement contre elle ne permettait pas de caractériser le grief.

La Haute Juridiction a censuré cette interprétation en s'appuyant sur l'article L. 1153-1 du Code du travail. Elle considère que des comportements sexistes ou des paroles à connotation sexuelle, même adressés à des tiers ou simplement adoptés en présence d'autrui, peuvent être subis individuellement par chaque témoin de la scène.

Le critère déterminant n'est plus l'individualisation de l'attaque, mais l'altération du cadre professionnel : dès lors que ces pratiques répétées génèrent un environnement humiliant, offensant ou intimidant pour le salarié, la qualification de harcèlement sexuel est établie de plein droit.

Cette reconnaissance du harcèlement environnemental s'inscrit dans une dynamique jurisprudentielle globale visant à assainir les rapports au travail :

- Convergence avec le droit pénal : la chambre sociale rejoint le raisonnement de la chambre criminelle qui, dès mars 2025, avait admis que des propos déplacés devant un collectif pouvaient constituer le délit de harcèlement pour chaque personne présente.
- Parallèle avec les méthodes managériales : cette approche fait écho aux décisions de 2025 sur le harcèlement moral « institutionnel », où le dommage découle d'une culture d'entreprise anxiogène sans ciblage individuel préalable.
- Caducité de l'alibi humoristique : les juges écartent désormais systématiquement l'argument de la « familiarité » ou de la « plaisanterie » pour justifier des agissements attentatoires à la dignité.

Devant cette extension du risque juridique, les entreprises doivent impérativement renforcer leurs protocoles de vigilance. Nous vous recommandons d'engager les actions suivantes :

- Actualiser le règlement intérieur pour y intégrer explicitement la proscription des comportements créant un climat de travail hostile ou dégradant.
- Sensibiliser les cadres et les référents harcèlement à l'identification de ces climats toxiques en appliquant une politique de tolérance zéro.
- Diligenter des enquêtes internes approfondies dès la première alerte, en recueillant des témoignages croisés pour évaluer l'atmosphère globale du service concerné.

XVI. Temps partiel : la priorité d'emploi écartée en cas de recours à la sous-traitance

Cass. soc., 2 juin 2026, n° 24-16.837

L'article L. 3123-3 du Code du travail prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale conventionnelle ou légale, à condition qu'il s'agisse d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Pour rendre ce droit effectif, l'employeur a l'obligation de communiquer aux salariés qui en font la demande la liste des postes disponibles correspondants au sein de l'entreprise. Toutefois, un arrêt rendu par la Cour de cassation le 3 juin 2026 vient délimiter clairement le périmètre de cette priorité en l'excluant des situations d'externalisation.

Dans cette affaire, un syndicat reprochait à une entreprise de transport d'avoir fait appel à des sous-traitants pour remplacer des emplois de livreurs devenus vacants, sans les avoir préalablement proposés aux démarcheurs-livreurs à temps partiel de l'entreprise. Le syndicat estimait que ce recours à l'externalisation vidait la priorité d'emploi de toute sa portée. La Cour de cassation a rejeté cet argument en affirmant de manière univoque que la priorité d'emploi ne s'applique pas aux emplois occupés par les salariés d'une autre entreprise, telle qu'une entreprise de sous-traitance. De ce fait, l'employeur n'a aucune obligation d'informer préalablement ses salariés à temps partiel de son intention de recourir à la sous-traitance, ni de leur transmettre la liste des emplois concernés par cette externalisation.

Cette exclusion justifiée par les juges s'explique par les spécificités contractuelles et économiques inhérentes à la sous-traitance. D'une part, l'entreprise donneuse d'ordre est liée à son sous-traitant par un simple contrat commercial ; elle n'a donc aucune visibilité sur les emplois disponibles chez ce dernier et n'a pas le pouvoir de lui imposer le recrutement de ses propres salariés à temps partiel pour exécuter les tâches sous-traitées. D'autre part, la sous-traitance porte le plus souvent sur une tâche précise et temporaire, ce qui diffère considérablement de l'externalisation d'un emploi complet et peut engendrer un décalage majeur avec le contenu d'un véritable contrat de travail.

Si l'employeur a obtenu gain de cause sur la question stricte de la priorité d'emploi, il a néanmoins été lourdement sanctionné sur un autre volet du litige. Lors d'une réunion du CSE consacrée aux orientations stratégiques en 2016, l'entreprise avait pris l'engagement unilatéral de ne pas augmenter la part des activités confiées à la sous-traitance et de maintenir l'embauche en CDI. La Cour de cassation a estimé que le non-respect d'un tel engagement unilatéral portait atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Pour cette violation, l'employeur a été condamné à verser 50 000 euros de dommages et intérêts au syndicat plaignant.

XVII. Le préjudice d'anxiété requalifié en dommage corporel : un bouleversement des règles de prescription

Cass. Mixte., 29 mai 2026. n° 24-17.384

La Cour de cassation a récemment rendu une décision majeure qui rebat les cartes concernant l'action en réparation du préjudice d'anxiété pour les personnes exposées à des substances nocives ou toxiques. Rompant avec l'approche habituelle de la chambre sociale, la chambre mixte a procédé à une requalification juridique de ce préjudice, entraînant un allongement considérable des délais de recours pour les victimes.

Depuis une jurisprudence initiée en 2010 dans le cadre du contentieux de l'amiante, la chambre sociale de la Cour de cassation considérait le préjudice d'anxiété comme un préjudice moral autonome. Il visait à réparer l'inquiétude permanente face au risque de déclaration d'une maladie grave, et ce, indépendamment de toute atteinte corporelle.

En le rattachant à l'exécution du contrat de travail et au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, l'action en réparation de ce préjudice moral était soumise à la prescription biennale du Code du travail, soit un délai de deux ans courant à compter de la date à laquelle le salarié avait eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie.

Cependant, la chambre mixte vient bouleverser cette analyse en définissant le dommage corporel comme toute atteinte physique ou psychique à la personne humaine. Les hauts magistrats estiment désormais qu'une personne exposée à un produit ou une substance toxique ou nocive subit une telle atteinte. Par conséquent, le préjudice d'anxiété, qui résulte de la crainte d'une atteinte à l'intégrité physique provoquée par un risque élevé de développer une pathologie grave, constitue juridiquement un préjudice consécutif à un dommage corporel.

Cette requalification emporte une conséquence procédurale capitale sur la durée pour agir en justice. En application de l'article 2226 du Code civil, l'action en réparation d'un dommage corporel se prescrit par dix ans, et non plus par deux ans. Ce délai décennal commence à courir à compter de la consolidation du dommage. Dans le cas spécifique où seul un préjudice d'anxiété est éprouvé, le dommage est considéré comme consolidé à la date à laquelle la victime a eu connaissance de l'exposition, de la personne qui doit en répondre et des risques encourus.

Bien que cette décision ait été rendue dans le cadre d'un contentieux civil lié à l'exposition in utero au Distilbène, elle interroge fortement l'avenir de la jurisprudence de la chambre sociale. Si cette dernière s'aligne sur la position de la chambre mixte, la reconnaissance d'un dommage corporel pourrait ramener le débat sur l'anxiété vers la législation des maladies professionnelles et la compétence des caisses primaires d'assurance maladie, soulevant ainsi de nouvelles questions sur la juridiction compétente pour en connaître.

XVIII. Représentativité syndicale et dénonciation d'accord : la primauté de la légitimité électorale consacrée

Cass. Soc., 28 mai 2026, n° 24-17.311

La question de la validité de la dénonciation d'un accord collectif par une organisation ayant perdu sa représentativité vient de connaître un dénouement jurisprudentiel majeur. Par un arrêt de principe rendu le 28 mai 2026, la Cour de cassation précise les contours de l'article L. 2261-10 du Code du travail. Si, en principe, la dénonciation d'un texte à durée indéterminée requiert l'unanimité des signataires, la loi autorise une dérogation lorsqu'une organisation perd sa représentativité. La Haute juridiction devait trancher si ce droit de dénonciation était réservé aux seuls signataires originels ou s'il s'étendait aux nouveaux syndicats majoritaires.

Dans l'affaire soumise à la Cour, un accord sur l'aménagement du temps de travail, conclu en 2001, avait été dénoncé par une organisation devenue majoritaire (plus de 50 % des voix) mais non-signataire du texte initial. Les juges du fond avaient invalidé cette dénonciation, arguant du principe de l'effet relatif des contrats pour interdire à un tiers de défaire un engagement auquel il n'était pas partie.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure cette analyse par son arrêt. S'appuyant sur l'esprit de la loi du 20 août 2008, elle pose pour principe qu'une organisation syndicale peut valablement dénoncer un accord, même sans l'avoir signé. Deux conditions cumulatives sont désormais suffisantes : l'organisation doit détenir la majorité électorale issue des derniers scrutins et l'un des signataires historiques doit avoir perdu sa représentativité dans le champ concerné. La signature initiale ne constitue donc plus une condition de validité.

La portée de cette décision marque une étape clé dans l'évolution du droit social. En permettant à un tiers de dénoncer un texte, les hauts magistrats font prévaloir la légitimité électorale, souveraine tous les quatre ans, sur la stabilité contractuelle. L'accord collectif est ainsi traité comme une norme vivante dont le titulaire du pouvoir de modification n'est pas celui du passé, mais bien celui qui dispose de la confiance majoritaire des salariés à l'instant T.

XIX. Licenciement et grossesse : la dissimulation de l'état de grossesse n'est pas fautive, même sur un poste à risque

Cass. Soc., 3 juin 2026, n° 24-22.719

La protection des salariées en état de grossesse vient d'être fermement réaffirmée par la Cour de cassation, balayant au passage l'argument de l'obligation de loyauté souvent invoqué par les employeurs en cas de déclaration tardive.

Dans une affaire marquant cette jurisprudence, une chargée de projet évoluant dans le secteur de la chimie avait sciemment tardé à déclarer sa grossesse, n'informant son employeur qu'au cours de son quatrième mois. L'employeur l'avait alors licenciée

pour faute grave, invoquant un manquement à son obligation de loyauté : il arguait que cette dissimulation volontaire l'avait empêché de mettre en place des mesures de prévention pour la protéger des risques chimiques liés à son poste de travail et risquait d'engager sa responsabilité civile et pénale. En parallèle, la lettre de licenciement contenait également un autre grief dénonçant une atteinte à l'intégrité d'un collaborateur.

La Haute juridiction a censuré fermement le raisonnement de la cour d'appel qui avait initialement validé ce licenciement en retenant la déloyauté de la salariée. Se fondant sur l'article L. 1225-2 du Code du travail, la Cour rappelle qu'une salariée n'a aucune obligation de révéler son état à son employeur, sauf lorsqu'elle demande expressément à bénéficier des mesures légales de protection de la femme enceinte. Le retard ou l'absence d'information ne constitue donc en aucun cas un acte déloyal ou une faute grave, quand bien même la salariée occupe un poste comportant des dangers pour sa santé ou celle de l'enfant à naître. À ce titre, il est d'ailleurs précisé que le médecin du travail a la possibilité de préconiser un aménagement de poste de manière à protéger la santé de la salariée sans pour autant dévoiler son état de grossesse à l'employeur.

Enfin, faisant une application remarquable de la théorie du « motif contaminant », les juges précisent que tout licenciement fondé, ne serait-ce qu'en partie, sur l'état de grossesse — et donc sur son annonce tardive — encourt la nullité absolue dans son ensemble. Ainsi, la seule présence de ce grief lié à la grossesse suffit à entraîner la nullité intégrale de la rupture, sans que le juge n'ait besoin d'examiner le bien-fondé des autres motifs disciplinaires éventuellement invoqués par l'employeur (ici, l'atteinte à l'intégrité d'un collaborateur) pour tenter de justifier le licenciement.

XX. Droit à la déconnexion : le droit de ne pas se connecter n'est pas une obligation de ne pas le faire

Cass. Soc., 25 mars 2026, n° 24-21.098

La Cour de cassation a récemment apporté des précisions très attendues sur les contours du droit à la déconnexion et sur la matérialité des manquements de l'employeur en la matière. Dans cette affaire, un salarié ayant le statut de cadre dirigeant, placé en arrêt de travail pour maladie, réclamait d'importants dommages et intérêts en invoquant le non-respect par son entreprise de son droit à la déconnexion. Il soulignait notamment que l'employeur n'avait mis en place ni accord collectif ni charte sur le sujet, une carence juridique qui, selon lui, suffisait à elle seule à caractériser la faute de l'employeur. De plus, il arguait avoir été sollicité professionnellement durant la suspension de son contrat de travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation a fermement rejeté l'argumentation du salarié. Les juges ont d'abord constaté que l'employeur n'avait imposé à aucun moment au salarié de rester joignable durant son arrêt maladie. S'il a effectivement continué à recevoir des courriels sur sa messagerie professionnelle, il s'agissait pour la

plupart de notifications automatiques ou de messages où il figurait simplement en copie, sans aucune exigence de traitement ou d'action immédiate de sa part. La justice a relevé que c'est le salarié lui-même qui a fait le choix délibéré de se connecter spontanément pour finaliser de son propre chef quelques dossiers en cours. La Cour en déduit qu'en l'absence d'obligation de traiter ou de répondre aux sollicitations, le simple fait pour un employeur de ne pas avoir institué une charte ou un accord relatif au droit à la déconnexion ne suffit pas, en tant que tel, à justifier une condamnation indemnitaire.

Cette décision consacre une approche très pragmatique : le droit à la déconnexion constitue pour le salarié un droit de ne pas être connecté à ses outils professionnels en dehors de son temps de travail, et non une obligation pour l'employeur de lui interdire techniquement de le faire, par exemple en coupant totalement ses accès informatiques.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que la Cour de cassation n'a pas écarté ce droit au requérant sous prétexte qu'il disposait du statut de cadre dirigeant. Elle rattache ainsi implicitement l'effectivité du droit à la déconnexion à la protection de la santé et à l'obligation de sécurité qui s'imposent à l'employeur pour l'absolue totalité de ses collaborateurs.

XXI. Rupture du contrat d'apprentissage : la Cour de cassation autorise la rupture immédiate en cas de faute grave de l'employeur

Cass. Soc., 15 avril 2026, n° 26-70.002

La question des modes de rupture du contrat d'apprentissage vient de faire l'objet d'une importante clarification par la Cour de cassation, saisie d'une demande d'avis par une cour d'appel. L'article L. 6222-18 du Code du travail encadre de manière stricte les modalités permettant de mettre fin à ce contrat spécifique une fois passée la période initiale de 45 jours de formation pratique. Si l'employeur a la possibilité de rompre le contrat pour faute grave, force majeure ou inaptitude médicale, l'apprenti qui souhaite démissionner doit obligatoirement solliciter un médiateur et respecter un délai de préavis avant de pouvoir quitter son poste. Face à ce cadre légal fermé, une interrogation subsistait concernant les situations où l'employeur commet des manquements graves : l'apprenti est-il contraint de respecter ce formalisme lourd et ce préavis, ou peut-il rompre le contrat sur-le-champ ?

Dans son avis rendu le 15 avril 2026, la chambre sociale de la Cour de cassation comble cette lacune législative en optant pour une solution pragmatique. Les hauts magistrats estiment que, nonobstant les dispositions légales imposant la saisine d'un médiateur et le respect d'un préavis, l'apprenti a parfaitement le droit de rompre immédiatement son contrat d'apprentissage lorsqu'il invoque des manquements graves de son employeur rendant impossible la poursuite de la relation de travail.

Cette décision rétablit un équilibre indispensable entre les parties, puisqu'elle accorde à l'apprenti (parfois mineur) une faculté de rupture immédiate pour se soustraire à une situation problématique, de manière symétrique à celle dont dispose l'employeur. La Cour prend le soin de préciser que cette rupture immédiate ne doit pas être juridiquement qualifiée de « prise d'acte ». En effet, la prise d'acte est un mode de rupture d'origine prétorienne qui ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée, catégorie à laquelle appartient le contrat d'apprentissage.

En pratique, il appartiendra au juge prud'homal d'apprécier a posteriori la réalité et la gravité des manquements invoqués par l'apprenti. Si les faits dénoncés, tels que des actes de harcèlement, des discriminations ou un non-paiement du salaire, sont considérés comme suffisamment graves pour avoir rendu impossible la poursuite du contrat, le juge statuera sur l'imputabilité de la rupture et pourra condamner l'employeur fautif à verser des dommages et intérêts afin de réparer le préjudice subi par le jeune travailleur.

XXII. L'indemnité d'éviction du salarié protégé : les conséquences d'une réintégration rendue impossible par le salarié

Cass. Soc., 13 mai 2026, n° 24-17.951

La Cour de cassation a rendu un arrêt qui vient préciser les règles régissant le calcul de l'indemnité d'éviction lorsqu'un salarié protégé est licencié sans l'autorisation préalable de l'inspection du travail. Dans l'affaire ayant conduit à cette décision, un délégué du personnel avait été licencié pour cause réelle et sérieuse, mais sans l'autorisation administrative requise. Le salarié avait ensuite demandé sa réintégration, mais celle-ci a été jugée impossible car il s'était rendu coupable, après son licenciement, de violences physiques et verbales envers le DRH de son ancienne entreprise ainsi que de graves dégradations dans les locaux. Face à cette situation, la décision tranche trois questions fondamentales relatives à la période d'indemnisation, à la déduction des revenus de remplacement et à l'acquisition de congés payés.

Tout d'abord, elle vient clairement borner la période couverte par l'indemnité d'éviction lorsque le comportement fautif du salarié fait obstacle à son retour dans l'entreprise. En principe, cette indemnité correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue de la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Cependant, la chambre sociale juge dans son arrêt que si la réintégration est rendue impossible par les agissements fautifs du salarié, l'indemnité d'éviction doit s'arrêter à la date de ces faits fautifs, et non à la date à laquelle le juge constate cette impossibilité. Le comportement répréhensible du salarié vient donc interrompre la période indemnisable.

Ensuite, concernant le montant de l'indemnité, la Cour réaffirme avec force son caractère forfaitaire et punitif. La Haute juridiction souligne que cette somme vise à sanctionner la méconnaissance du statut protecteur par l'employeur, et non à réparer le préjudice réellement subi par le salarié.

Par conséquent, l'arrêt confirme de manière stricte qu'il n'y a pas lieu de déduire de cette indemnité d'éviction les revenus d'activité ou de remplacement perçus par le salarié pendant son éviction. Ainsi, l'employeur ne peut pas soustraire de la somme due les allocations chômage ou les salaires versés par un nouvel employeur.

Enfin, la Cour clarifie la question de l'acquisition des droits à congés payés sur cette période d'éviction. La Cour de cassation impose une méthode précise aux juges du fond : l'indemnité pour violation du statut protecteur ouvre bien droit à une indemnité compensatrice de congés payés, mais uniquement pour les sous-périodes durant lesquelles le salarié est resté sans emploi. Ainsi, selon l'arrêt n° 24-17.951, si le salarié a occupé un autre emploi durant une partie de sa période d'éviction, il ne peut pas prétendre à des congés payés de la part de son premier employeur pour les mois où il a travaillé chez un tiers.

XXIII. Négociations obligatoires : l'employeur ne peut imposer une condition de majorité ni clore unilatéralement les débats

Cass. Soc., 15 avril 2026, n° 24-15.653

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), le Code du travail et la jurisprudence exigent de l'employeur un engagement sérieux et loyal, dont les contours pratiques viennent d'être strictement encadrés par un arrêt de la Cour de cassation rendu le 15 avril 2026. Cette décision majeure vient baliser la fin des négociations et limiter considérablement la liberté de l'employeur de refuser la signature d'un accord lorsqu'un syndicat représentatif minoritaire souhaite s'engager.

Dans cette affaire, la direction d'une unité économique et sociale (UES) avait formulé une ultime proposition salariale en fixant aux syndicats une date butoir très précise pour l'accepter. Un syndicat, ayant recueilli plus de 30 % des suffrages mais n'atteignant pas la majorité absolue, avait donné son accord quelques jours après cette date limite, mais avant que l'employeur ne dresse officiellement le procès-verbal de désaccord. L'employeur a alors refusé de signer le texte, arguant d'une part que son calendrier imposé n'avait pas été respecté, et d'autre part qu'il souhaitait conclure un accord majoritaire (plus de 50 %) plutôt que de s'engager dans la voie d'un accord minoritaire nécessitant ensuite une validation par référendum des salariés.

La chambre sociale de la Cour de cassation a fermement censuré ce raisonnement en posant d'abord le principe qu'un employeur ne peut pas fixer unilatéralement la date de clôture des négociations obligatoires. Le terme juridique de ces négociations ne correspond pas à l'expiration du délai unilatéralement accordé par la direction, mais uniquement à l'établissement formel du procès-verbal de désaccord prévu par le Code du travail. Par conséquent, tant que ce document spécifique n'est pas valablement dressé, les négociations sont juridiquement toujours en cours et un syndicat conserve la pleine possibilité d'accepter le projet d'accord.

Surtout, les hauts magistrats affirment que l'employeur manque à son obligation de loyauté s'il subordonne la conclusion de l'accord à la condition stricte qu'il soit majoritaire. Le législateur ayant expressément prévu et organisé la validité d'un accord signé par des syndicats représentant plus de 30 % des suffrages sous réserve d'une approbation par les salariés, l'employeur ne peut rejeter cette voie légale au seul motif de sa préférence contractuelle pour une signature majoritaire d'emblée. Le fait de refuser de signer un texte qu'il a lui-même proposé, face à un syndicat remplissant le seuil d'audience requis par la loi, caractérise une déloyauté dans la négociation.

Cette décision réduit fortement la liberté contractuelle de l'employeur, transformant en quelque sorte l'obligation de négocier en obligation de conclure dès lors qu'un syndicat pesant plus de 30 % des voix décide de s'en emparer. Pour se prémunir contre cette contrainte et sécuriser la clôture des débats, il devient stratégiquement incontournable pour les entreprises de conclure préalablement un accord de méthode définissant de manière stricte le calendrier, la date d'une réunion unique dédiée à la signature, et les modalités précises de fin des négociations.
