

REVUE D'ACTUALITE JUN – JUILLET 2026



ACTUALITE
LEGISLATIVE
ET
REGLEMENTAI
RE

Parution des décrets d'application de la LFSS pour 2026

➤ **Plafonnement de la durée des arrêts de travail**

→ Décret n°2026-498 intègre un nouvel article R. 162-1-7-1 au Code de la sécurité sociale

A compter du 1^{er} septembre 2026, la durée des arrêts de travail prescrits par les médecins, chirurgiens-dentistes et sage-femmes (sans distinction du motif médical) sera plafonnée à :

- **31 jours** pour une première inscription ;
- **62 jours** pour un renouvellement.

Les professionnels de santé pourront déroger à ces plafonds à condition de justifier, sur la prescription de l'arrêt, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient.

➤ **Plafonnement de la durée d'indemnisation de l'AT-MP**

→ Décret n°2026-501 intègre un nouvel article D. 433-9 au Code de la sécurité sociale

Pour les AT/MP qui interviendront à compter du 1^{er} janvier 2027, la durée maximale de versement des IJSS sera plafonnée à **4 ans**.

Dans le cas d'une interruption suivie d'une reprise du travail, l'indemnité journalière pourra être servie pendant une nouvelle période maximale de 4 ans, à condition que l'activité ait été reprise pendant une durée d'au moins 1 an.

Sans évolution médicale (guérison complète, consolidation de la blessure, décès, rechute ou aggravation), la victime d'un sinistre intervenu à compter du 1^{er} janvier 2027 basculera d'une incapacité temporaire à une incapacité permanente.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés placés en temps partiel thérapeutique.

La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales

➤ **Limite à 1 fois, le renouvellement d'un arrêt de travail par acte de télémedecine**

→ L'article 49 vient modifier l'article L. 6316-1 du Code de la santé publique

Pour les arrêts prescrits à compter du 27 juin 2026 :

Principe :

- La prescription d'un arrêt de travail ou son 1^{er} renouvellement ne peut porter sur plus de **3 jours** ni avoir pour effet de porter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt de travail en cours.
- **Un seul renouvellement de l'arrêt de travail** peut être prescrit par télémedecine.

Exceptions :

- Lorsque l'arrêt est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant ou la sage-femme référente mentionnée à l'article L. 162-8-2 du Code de la sécurité sociale.
- En cas d'impossibilité, dûment justifiée par le patient, de consulter un professionnel médical compétent pour obtenir, par une prescription réalisée en sa présence, une prolongation de l'arrêt de travail.

Rupture conventionnelle et indemnisation chômage

- **Réduction de la durée d'indemnisation chômage pour les demandeurs d'emploi dont le contrat de travail a pris fin à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle**

→ Loi n°2026-470 du 11 juin 2026

→ Arrêté du 19 juin 2026 agréé l'avenant n°2 du 10 avril 2026 à la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024

Le texte prévoit :

- Pour les demandeurs d'emploi âgés de **moins de 55 ans** : une durée d'indemnisation réduite à **15 mois maximum**
 - (20 mois pour les allocataires résidant en outre-mer)
- Pour les demandeurs d'emploi âgés de **plus de 55 ans** : une durée d'indemnisation réduite à **20,5 mois maximum**
 - (30 mois pour les allocataires résidant en outre-mer)

Ces nouvelles modalités prendront effet pour les ruptures conventionnelles individuelles conclues à compter du 1^{er} septembre 2026.

**ACTUALITE
JURISPRUDENTIELL
E**

SOMMAIRE

I- RELATIONS INDIVIDUELLES

II- RELATIONS COLLECTIVES

I- RELATIONS INDIVIDUELLES



EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL - Travail durant un arrêt de travail : pas de réparation automatique si c'est le salarié qui en prend l'initiative

➤ **Cass. Soc., 1^{er} juill. 2026, n°25-15.732**

Les faits : Une salariée ayant pris l'initiative de travailler pendant son arrêt de travail reprochait à l'employeur de l'avoir laissée travailler pendant l'arrêt de travail, sans invoquer de préjudice.

Pour rappel : La Cour de cassation avait pu considérer que l'employeur qui fait travailler un salarié durant son arrêt maladie manque à son obligation de sécurité, le seul constat d'un tel manquement étant suffisant pour ouvrir droit à réparation (Cass, soc., 4 sept. 2024, n°23-15.944).

La solution retenue par la Cour de cassation : Lorsque c'est de sa propre initiative que la salariée travaille pendant son arrêt de travail pour maladie, la réparation automatique ne trouve plus à s'appliquer, et ce même en l'absence de rappel à l'ordre de l'employeur. Il revient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice s'il entend en obtenir la réparation.

« Ayant constaté que c'était de sa propre initiative que la salariée avait travaillé alors qu'elle était en arrêt de travail pour maladie, la cour d'appel a, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, estimé qu'elle n'établissait pas la réalité et la consistance de son préjudice et que sa demande en paiement de dommages et intérêts devait être rejetée »

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL - Non-respect de l'obligation de formation et du RGPD : pas de préjudice nécessaire, le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice

➤ **Cass. Soc., 17 juin 2026, n°25-10.517**

Les faits : Une salariée ayant près de 28 ans d'ancienneté, a saisi le juge prud'homal de différentes demandes indemnitaires, dont l'une pour manquement de son employeur à son obligation de formation dès lors que ne lui avait été dispensée qu'une seule formation professionnelle d'1h30 en 28 années d'emploi.

La solution retenue par la Cour de cassation : **Le manquement de l'employeur à son obligation de formation n'ouvre pas, à lui seul, droit à réparation et il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice en lien avec ce manquement.**

« La cour d'appel a retenu que, si le fait que la salariée n'ait bénéficié que d'une seule formation professionnelle en vingt-huit années d'emploi établissait un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à son obligation de formation, celle-ci ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation, de sorte que sa demande de dommages et intérêts devait être rejetée »

➤ **Cass. soc., 24 juin 2026, no 24-22.792**

Les faits : Un salarié invoquait l'allocation de dommages et intérêts en invoquant exclusivement la violation des dispositions du RGPD par son employeur, lequel produisait des preuves au soutien du licenciement provenant d'un traitement de données personnelles réalisé en méconnaissance du RGPD (le salarié n'ayant pas consenti au traitement de ses données par une société tierce).

La solution retenue par la Cour de cassation : **La seule violation du RGPD n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation et il appartient donc au juge de vérifier que le salarié établit que cette violation lui a causé un dommage.**

« Alors que la simple violation du règlement général sur la protection des données n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation et qu'il lui appartenait d'apprécier si le salarié établissait que la violation de ce règlement qu'elle avait constatée avait causé au salarié un dommage matériel ou moral, la cour d'appel a violé le texte susvisé »

FAUTE INEXCUSABLE – Revirement de jurisprudence sur la charge de la preuve en cas d'employeurs successifs

➤ **Cass. 2ème civ., 25 juin 2026, n°23-22.278**

Les faits : Un salarié a travaillé pour deux employeurs successifs, avant d'être reconnu atteint d'une maladie professionnelle liée à l'amiante. Après son décès, son épouse et ses enfants, rejoints par le Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (Fiva), ont poursuivi le premier employeur afin d'obtenir la reconnaissance de sa faute inexcusable et l'indemnisation complémentaire qui en découle.

Ils ont été déboutés en appel, au motif qu'ils ne rapportaient pas la preuve que la victime avait été exposée aux poussières d'amiante pendant la période où elle était salariée de la société. Les ayants droit ont alors formé un pourvoi en cassation en faisant valoir que la cour d'appel avait inversé la charge de la preuve : cette preuve incombait selon eux à l'employeur qui contestait être à l'origine de la maladie.

Pour rappel, depuis 2017 : La Cour de cassation jugeait que dans le cadre d'une action en reconnaissance de sa faute inexcusable, il appartenait à l'employeur qui conteste le lien entre la maladie professionnelle affectant le salarié et l'activité exercée par ce dernier au sein de son entreprise d'apporter la preuve de ce défaut d'imputabilité, peu important qu'il ne soit pas le dernier employeur de la victime (Cass, 2ème civ., 15 juin 2017, n°16-14.901).

La solution retenue par la Cour de cassation : La Cour de cassation revient sur sa jurisprudence et estime désormais qu'il appartient à la victime ou à ses ayants droit, de démontrer qu'elle a été exposée au risque chez l'employeur dont la responsabilité est recherchée, et non plus à ce dernier d'établir l'absence de lien entre l'activité exercée dans son entreprise et la pathologie invoquée.

« Dès lors, il convient de juger qu'il appartient à la victime qui agit en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur de rapporter la preuve qu'elle a été exposée au risque de sa maladie au service de celui-ci.

TEMPS DE TRAVAIL – La Cour de cassation ouvre la voie aux mesures d’instruction in futurum pour les heures supplémentaires

➤ **Cass. soc., 24 juin 2026, no 25-10.397**

Les faits : Un négociateur immobilier, dont le contrat d’agent commercial avait été rompu, soutenait avoir exercé son activité dans des conditions caractérisant un contrat de travail. Il avait sollicité sur le fondement de l’article 145 du Code de procédure civile, la communication de l’ensemble de sa messagerie professionnelle sur plus de quatre années, afin d’établir l’amplitude de son activité et les heures effectivement réalisées.

La Cour d’appel de Paris avait refusé sa demande en se fondant sur l’existence du régime probatoire spécifique de l’article L. 3171-4 du Code du travail et sur le caractère trop large et disproportionné de la mesure sollicitée.

La solution retenue par la Cour de cassation : la Cour de cassation admet le recours à l’article 145 du Code de procédure civile en matière de durée du travail. L’existence du régime probatoire spécifique aux heures supplémentaires ne saurait en effet faire obstacle à une mesure d’instruction destinée à conserver ou établir la preuve des faits avant tout procès.

« En statuant ainsi, alors que la circonstance que l’intéressé agisse en vue d’une action au fond relative à la durée du travail pour obtenir un rappel de rémunération ne privait pas d’intérêt sa demande et qu’il lui appartenait de vérifier, d’abord, si la communication des pièces demandées par l’intéressé n’était pas nécessaire à l’exercice du droit à la preuve des heures de travail alléguées et proportionnée au but poursuivi, ensuite, si les éléments dont la communication était demandée étaient de nature à porter atteinte à la vie personnelle de tiers, quelles mesures étaient indispensables à l’exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant d’office le périmètre de la production de pièces sollicitées, la cour d’appel a violé les textes susvisés ».

TEMPS DE TRAVAIL – Temps partiel : La priorité d'emploi est écartée en cas de recours à la sous-traitance

➤ **Cass. soc., 3 juin 2026, n°24-16.837**

Les faits : Une entreprise de transports avait déclaré en 2016, lors d'une réunion du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, qu'elle n'augmenterait pas la proportion de livraisons déléguées à la sous-traitance et qu'elle maintiendrait voire augmenterait progressivement les embauches en contrat à durée indéterminée. Or, quelques années plus tard, elle a fait appel à la sous-traitance pour remplacer des emplois de livreurs devenus vacants, au lieu de les proposer en priorité à ses salariés à temps partiel.

Un syndical a saisi le Tribunal judiciaire afin que l'employeur soit condamné au recrutement de plusieurs salariés et à informer les salariés à temps partiel de tout nouveau poste de même catégorie ou vacant avant recours à la sous-traitance ainsi qu'au paiement de dommages et intérêts pour violation de la priorité d'emploi et de l'engagement unilatéral de non-augmentation de la proportion de sous-traitants.

La solution retenue par la Cour de cassation : **La priorité d'emploi accordée aux salariés à temps partiel, prévue à l'article L. 3123-3 du Code du travail ne s'applique pas aux emplois occupés par les salariés d'une autre entreprise telle qu'une entreprise de sous-traitance. De même, ne pèse pas sur l'employeur décidant d'avoir recours à la sous-traitance, l'obligation de donner connaissance de la liste des emplois concernés aux salariés de sa propre entreprise.**

« Il en résulte que cette priorité pour l'attribution d'un emploi ne s'applique pas aux emplois occupés par les salariés d'une autre entreprise telle qu'une entreprise de sous-traitance et que ne pèse pas sur l'employeur décidant d'avoir recours à la sous-traitance l'obligation de donner connaissance de la liste des emplois concernés aux salariés de sa propre entreprise »

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Licenciement économique : La violation d'une clause de garantie d'emploi ne fait pas obstacle à l'homologation du PSE

➤ **CE. 30 juin 2026, n°504756**

Faits : Au sein d'un accord collectif du 25 novembre 2022 portant PSE et prévoyant le licenciement de plus de 300 salariés, une entreprise s'était engagée à « *ne pas mettre en œuvre de procédure de licenciement collectif pour motif économique pendant une durée de deux ans à compter de la date d'effet* ». Pourtant, en 2024, après avoir décidé de cesser son activité, la même entreprise a élaboré un document unilatéral prévoyant le licenciement de 117 salariés, lequel a été homologué le 26 juillet 2025, soit moins de deux ans après la validation du précédent PSE.

Le CSE a alors réclamé l'annulation de la décision d'homologation du DRIETS, au motif que celle-ci méconnaissait la clause de garantie d'emploi.

Solution retenue par le Conseil d'Etat :

- **Une clause de garantie d'emploi prévue par un accord collectif n'est pas au nombre des stipulations conventionnelles applicables à la procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou à son contenu, dont il appartiendrait à l'administration saisie d'une demande d'homologation de vérifier le respect. Il ne peut donc être reproché à l'autorité administrative d'avoir homologué un PSE pris en violation d'une clause de garantie d'emploi.**
- **Le Conseil d'Etat justifie sa décision par la volonté de maintenir cette question de compétence résiduelle du juge judiciaire. En effet, la violation d'une garantie d'emploi relève d'une question indemnitaire et ne permet pas d'ouvrir droit à la réintégration des salariés.**

« A ce titre, une clause de garantie d'emploi prévue par un accord collectif n'est pas au nombre des stipulations conventionnelles applicables à la procédure d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou à son contenu, dont il appartiendrait à l'administration saisie d'une demande d'homologation de vérifier le respect, sans que la décision de celle-ci fasse obstacle à ce que les personnes qui s'y estiment fondées puissent ultérieurement se prévaloir, devant les juridictions compétentes, de la méconnaissance de cette garantie »

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Licenciement économique : L'annulation de l'homologation du PSE prive les indemnités du régime social d'exonération

➤ **Cass, 2^{ème} civ., 25 juin 2026, n°24-12.393**

Faits : Une société ayant fait l'objet d'un contrôle Urssaf portant sur les années 2015 à 2017 contestait plusieurs chefs de redressement relatifs aux indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un PSE. Si ce plan avait initialement été homologué par l'autorité administrative, cette homologation avait ensuite été annulée par le juge administratif en raison du non-respect de l'obligation de recherche d'un repreneur. L'employeur soutenait que cette annulation, prononcée pour un motif étranger au contenu même du PSE, n'avait pas pour effet de remettre en cause le régime fiscal et social des indemnités versées aux salariés. Selon lui, celles-ci demeuraient des indemnités versées dans le cadre d'un PSE au sens de l'article 80 duodecies du Code général des impôts et continuaient donc de bénéficier de l'exonération de cotisations sociales prévue par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Solution retenue par la Cour de cassation : Les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne peuvent bénéficier du régime social d'exonération lorsque la décision administrative d'homologation a été annulée. Pour la Cour de cassation, l'exécution du plan par les parties ou la nature de l'irrégularité ayant conduit à l'annulation sont sans incidence.

« L'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi nécessite que ce plan soit fixé dans un document de l'employeur régulièrement homologué, peu important, d'une part, le motif de l'irrégularité ayant conduit à l'annulation par le juge administratif de l'homologation, d'autre part, que ce plan ait été exécuté par l'employeur et le salarié.

Ayant relevé que la cotisante avait mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi homologué par la Direccte, puis constaté que cette homologation avait été annulée par une décision de la juridiction administrative, la cour d'appel en a déduit à bon droit que la cotisante ne pouvait bénéficier du régime social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE»

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Pas de faute grave sans engagement de la procédure de licenciement dans un délai restreint

➤ **Cass, soc., 13 mai 2026, n°24-22.440**

Faits : Le 18 juin 2015, un directeur général avait accordé une remise spéciale à un client, sans les autorisations préalables requises, en violation des règles internes applicables. Il n'avait été convoqué à un entretien préalable que le 20 juillet suivant puis licencié pour faute grave.

Solution retenue par la Cour de cassation : **La Cour de cassation rappelle que la procédure de licenciement pour faute grave doit être engagée dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits reprochés, sans nécessité de procéder à des vérifications complémentaires. En l'absence de constatations sur d'éventuelles vérifications complémentaires justifiant un tel délai, la qualification de faute grave ne pouvait être retenue sans autre examen.**

« La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire.

Pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, la cour d'appel a constaté qu'était établi le grief selon lequel le salarié avait octroyé de manière dérogatoire une remise spéciale à un client le 18 juin 2015 et procédé à une modification du prix sans obtenir les autorisations préalables nécessaires, en violation des règles en vigueur qui lui avaient été rappelées.

En se déterminant ainsi, sans vérifier, comme elle y était invitée, si la procédure de rupture avait été mise en œuvre dans un délai restreint, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture conventionnelle : La seule proposition, même réitérée, d'une rupture conventionnelle au cours d'un arrêt maladie ne suffit pas à déclencher une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé

➤ ***Cass, soc., 17 juin 2026, n°25-12.181***

Faits : A son retour d'un arrêt maladie de plusieurs mois, un salarié s'était vu proposer une rupture conventionnelle, offre qu'il avait refusée. Au cours d'un second arrêt maladie, l'employeur avait renouvelé cette proposition, que le salarié avait de nouveau refusée. Quelques semaines plus tard, ce dernier a été licencié pour absence prolongée perturbant le fonctionnement de l'entreprise et rendant nécessaire son remplacement définitif.

Pour contester son licenciement, le salarié soutenait que la réitération de ces propositions de rupture conventionnelle pendant son arrêt de travail révélait une discrimination liée à son état de santé.

Solution retenue par la Cour de cassation : **La Cour de cassation rappelle que l'arrêt de travail pour maladie ne fait pas obstacle à la conclusion d'une rupture conventionnelle et considère qu'une proposition de rupture conventionnelle durant l'arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.**

« En statuant ainsi, alors qu'une proposition de rupture conventionnelle durant l'arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

II- RELATIONS COLLECTIVES



EXPERTISE CSE – La contestation du recours à une expertise « *projet important* » n'a pas pour effet de suspendre la procédure d'information-consultation sur un projet de petit licenciement collectif (moins de 10 salariés sur une période de 30 jours)

➤ **Cass, soc., 8 juill. 2026, n°25-13.280**

Faits : Une entreprise de médias numériques avait engagé une procédure d'information-consultation de son CSE sur un projet de réduction des effectifs emportant le licenciement économique de 9 salariés. Par une délibération du 22 octobre 2024, le CSE avait décidé de recourir à une expertise pour « projet important ».

L'employeur a alors saisi le Tribunal judiciaire de Paris qui a annulé la délibération, considérant que le projet soumis au comité ne constituait pas, à la date de la décision de recourir à l'expertise un projet important suffisamment caractérisé. Il a également retenu que la contestation de l'expertise avait suspendu le délai de consultation du comité sur le projet de licenciement économique.

Solution retenue par la Cour de cassation : Dès lors qu'aucune expertise n'est prévue par le Code du travail concernant les petits licenciements économiques, la contestation par l'employeur, du recours à une expertise « projet important » n'a pas pour effet de suspendre cette procédure d'information-consultation. Ainsi, l'information-consultation sur un projet de licenciement collectif ne peut être suspendue par la contestation d'une expertise votée sur un autre fondement.

« En statuant ainsi, alors que, aucune mesure d'expertise n'étant prévue par les articles L. 1233-34 et L. 2315-92 du code du travail en cas de procédure d'information-consultation lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, la contestation par l'employeur de l'expertise décidée par le comité sur le fondement de l'article L. 2315-94, 2°, du code du travail en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail n'a pas pour effet de suspendre la procédure d'information-consultation prévue en application des articles L. 1233-34 et L. 2315-92, ce dont il résultait que l'avis du comité était réputé avoir été donné le 22 novembre 2024 à l'expiration du délai de consultation, le président du tribunal judiciaire a violé les textes susvisés »

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE – Un APC peut comporter des clauses étrangères à son objet légal mais celles-ci ne bénéficient pas de l'effet substitutif attaché à ce dispositif

➤ **Cass, soc., 28 mai 2026, n°24-19.575 et n°24-19.461**

Faits de la 1^{ère} affaire : Un syndicat avait saisi le tribunal judiciaire afin d'obtenir l'annulation d'un accord de performance collective, ou à titre subsidiaire, l'annulation de certaines de ses stipulations lesquelles étaient relatives à la qualité de vie au travail, au dialogue collectif et social, à l'égalité professionnelle, à l'hygiène-sécurité et l'environnement...

Faits de la 2^{ème} affaire : Plusieurs salariés contestaient leur licenciement prononcé en raison de leur refus de l'application d'un APC comportant notamment des clauses relatives à des obligations de résidence, de non-concurrence et à la rupture du contrat de travail en cas de perte d'habilitation.

Solutions retenues par la Cour de cassation :

- **Absence de nullité de l'accord ou des stipulations étrangères à l'objet d'un APC** : *« La seule présence, dans cet accord collectif, de clauses étrangères à ces objets n'entraîne la nullité, ni de l'acte lui-même ni desdites clauses ».*
- **Les stipulations étrangères à l'objet légal d'un APC ne bénéficient pas de l'effet substitutif attaché à ce dispositif. Leur refus par un salarié ne permet donc pas de recourir au licenciement sui generis prévu par l'article L. 2254-2 du Code du travail** : *« Le licenciement du salarié qui refuse l'application à son contrat de travail d'un accord de performance collective comportant des dispositions étrangères à ces objets et modifiant son contrat de travail, est sans cause réelle et sérieuse ».*