



Veille juridique du 18 décembre 2025 au 15 janvier 2026

Informations clés pour 2026

- Le **SMIC** est relevé à **12,02 €** au 1^{er} janvier 2026.
- Le **minimum garanti** et l'avantage en nature repas dans les HCR sont relevés au 1^{er} janvier 2026 à **4,25 €**.
- Le **plafond mensuel de la Sécurité sociale** est porté à **4005 €** pour 2026.
- Le **CDD séniors est supprimé** à compter du 29 décembre 2025. (Décret 2025-1348 du 26 décembre 2025, JO du 28).
- Un salarié qui **adopte** un enfant a droit à **5 autorisations d'absence** par procédure d'agrément. (Décret 2025-1439 du 31 décembre 2025, JO du 1^{er} janvier 2026).
- L'indemnisation des salariés due par l'employeur au salarié en **activité partielle** de droit commun est à compter du 1^{er} janvier 2026 fixée à **32,45 €**. (Décrets 2025-1228 du 17 décembre 2025, JO du 18) Le montant sera de **37,86 €** pour le dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond.
- Le reste à charge du « **CPF** » compte personnel de formation est fixé à un montant de **102,23 €** pour l'année 2026.
- Le montant maximum de la part patronale exonérée pour 2026 pour les **titres-restaurants** est fixé à **7,32 €** du 1^{er} janvier 2026.
- Un arrêté relève le plafond de **l'aide financière** exonérée d'impôt sur le revenu que le CSE ou l'employeur peut accorder aux salariés pour leur faciliter l'accès à certains services (services à la personne, garde d'enfant hors du domicile). Ce montant est fixé à 2591 € pour 2026 par salarié. (Arrêté du 23 décembre 2025, JO du 31).

Revalorisation du barème au 1^{er} janvier 2026 pour la **saisie sur rémunération** du salarié : se référer au tableau des articles R. 3252-2 et -3 du Code du travail. (Décret 2025-1299 du 24 décembre 2025).

1. Rappel : impossibilité de licencier un salarié en maladie professionnelle pour une perturbation du fonctionnement de l'entreprise

En cas d'origine non professionnelle, l'employeur peut licencier le salarié s'il établit que le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé du fait des absences prolongées ou répétées du salarié et que le remplacement définitif du salarié malade est nécessaire (cass. soc. 13 mars 2001 ; n°99-40110).

À l'inverse, lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail d'origine professionnelle, l'employeur ne peut licencier le salarié durant son arrêt qu'en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la maladie (c. trav. art. L.1226-9).

Tout licenciement prononcé sans respect des règles protectrices en arrêt maladie professionnelle est nul si l'employeur a connaissance de la déclaration de maladie professionnelle du salarié (c. trav. art. L.1226-13).

Cass. soc. 10 déc. 2025, n°24-19959

2. Une constatation d'une inaptitude lors d'une visite de reprise au cours d'un arrêt de travail est valable

En principe, l'inaptitude d'un salarié est constatée lors de la visite de reprise consécutive à un arrêt de travail. La Cour de cassation considère toutefois que le médecin du travail peut constater l'inaptitude dans le cadre de toute visite médicale (cass. soc. 7 juillet 2016, n°14-26590).

Dans un arrêt de décembre dernier, la Cour de cassation va plus loin en précisant que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié lors d'une visite de reprise organisée pendant l'arrêt maladie (cette visite de reprise était prévue avant le prolongement de l'arrêt de travail du salarié).

Il existe donc une possibilité de déclarer un salarié inapte alors qu'il se trouve toujours en arrêt maladie, que la visite ait lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Cass. soc. 10 déc. 2025, n°24-15511

3. Le motif du licenciement invoqué à l'expiration de la période de protection du salarié ne doit pas être le même que celui donné lors de la procédure devant l'inspection du travail

Avant tout licenciement d'un salarié protégé pour mandat, l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspection du travail (c. trav., art. L. 2411-1). Cette protection se poursuit pendant six mois à compter de l'expiration du mandat (c. trav., art. L. 2411-5).

Dans cette affaire, il s'agissait d'un refus d'un salarié protégé de modifier son contrat de travail pour des raisons économiques. Étant salarié protégé, l'inspection du travail avait été sollicitée. Celle-ci avait refusé le licenciement pour motif économique puisque le motif allégué de la nécessité de la sauvegarde de la compétitivité n'était pas établi.

Au terme de sa période de protection, l'employeur avait notifié au salarié son licenciement pour le même motif. **La Cour de cassation annule toutefois ce licenciement en considérant qu'il ne pouvait être fondé sur le même motif économique refusé à l'occasion de la demande d'autorisation du licenciement par l'inspection du travail.**

Cass. soc. 3 déc. 2025, n°24-17383

4. Création d'un congé supplémentaire de naissance

À compter du 1^{er} juillet 2026, chacun des deux parents pourra simultanément ou successivement profiter d'un congé supplémentaire de naissance d'un mois ou de deux mois, au choix du salarié, pour tous les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026 en plus de son congé maternité, paternité, d'adoption et d'éducation. **L'employeur ne peut pas refuser ce congé à son salarié.**

Pour bénéficier de celui-ci, le salarié qui percevra une indemnité journalière de Sécurité sociale (dont le montant reste à fixer) devra prévenir son employeur en précisant la date de prise du congé et sa durée, selon des modalités qui seront fixées par un décret à paraître.

Pendant son congé, l'employeur ne pourra pas rompre le contrat de travail du salarié, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

LFSS, art. 99 V ; C. trav. art. L. 1225-46-2 à L1225-46-7

5. Congés payés et heures supplémentaires : suite de la jurisprudence du 10 septembre 2025

Le 10 septembre 2025, la jurisprudence a opéré un revirement de jurisprudence (*Se référer à la veille du 30 août au 11 septembre 2025, point n°3*). La Cour de cassation, le 7 janvier 2026, a étendu cette jurisprudence initiale aux autres modes de décompte de la durée du travail.

Désormais, lorsqu'un **salarié soumis à un décompte de la durée du travail sur deux semaines prend des congés payés sur deux semaines**, « *celui-ci peut prétendre au paiement des majorations pour les heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant l'intégralité des semaines* ».

Cass. soc. 7 janvier 2026, n° 24-19410 FB

6. Harcèlement moral : méthodes de gestion collective qui dégradent les conditions de travail

Pour la Cour de cassation, les **méthodes de gestion qui s'appliquent à l'ensemble du personnel** et qui ont pour **effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié** et qui sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, peuvent constituer un **harcèlement moral** pour un salarié (à titre individuel), même si celui-ci n'était pas personnellement visé.

Dans cette affaire, il est relevé qu'il n'est pas nécessaire que le salarié démontre qu'il a été personnellement visé dès lors que ces méthodes de gestion sont susceptibles d'altérer sa santé physique et mentale.

Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-15412 FSB

SANTÉ

apgis

PRÉVOYANCE

SOLIDARITÉ



ENGAGÉS À VOS CÔTÉS

Le partenaire de la protection sociale

- ✓ de Carrefour
- ✓ de la Boucherie
- ✓ de la Poissonnerie
- ✓ des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- ✓ des centres équestres



Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)