



Veille juridique du 30 janvier au 12 février 2026

1. JO d'hiver 2030 : la dérogation au repos dominical dans les établissements de vente au détail

Une loi a été adoptée le 5 février dernier relative à l'organisation des jeux Olympiques d'hiver. Elle comprend un certain nombre de mesures : parmi elles, **la dérogation au repos dominical** dans les communes d'implantation des sites de compétition et les communes limitrophes (art 42).

Le préfet pourra autoriser les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et services à ouvrir le dimanche entre janvier et mars 2030. Cette dérogation sera mise en œuvre sous réserve de volontariat des salariés (c. trav. art. L3132-25-4). Le salarié bénéficiera d'une majoration de 100% de sa rémunération et d'une contrepartie en repos (c. trav. art. L3132-27).

Loi relative à l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques de 2030

2. L'obligation de neutralité de l'employeur lors des élections professionnelles

Les candidats à une élection professionnelle peuvent réaliser une propagande électorale selon les modalités fixées par accord collectif ou, à défaut, le code du travail.

L'employeur a une obligation de neutralité à l'égard des différents candidats libres et des syndicats, sous peine de voir les élections annulées (c. trav. art. L2141-7).

Ainsi, tous les syndicats doivent avoir droit aux mêmes moyens de communication. Dans cet arrêt, l'employeur a manqué à son obligation en laissant un syndicat organiser des stands, sur un site de l'entreprise, pour diffuser sa propagande. L'employeur ne justifiait pas avoir accordé les mêmes moyens de communication aux autres syndicats. Les élections ont donc été annulées sur la base de ce motif.

Cass. soc. 21 janv. 2026, n°24-16854

3. Budget ASC du CSE : de nouvelles prestations exonérées de cotisations

Le CSE d'une entreprise d'au moins 50 salariés peut accorder des avantages aux salariés, à l'aide de son budget des activités sociales et culturelles.

Ces avantages sont en principe soumis à cotisations sociales, excepté lorsqu'ils bénéficient d'une exonération. Le 29 janvier 2026, l'Urssaf a rappelé quelles étaient les prestations qui pouvaient être exonérées de cotisations (sommes versées à titre de secours, aides aux services à la personne et à la garde d'enfant...) et a précisé que de nouvelles prestations bénéficiaient désormais des exonérations :

- Les plateformes de réduction tarifaire de prestations destinées à favoriser les activités sociales et culturelles des salariés et de leur famille.
- L'abonnement à une bibliothèque numérique donnant exclusivement accès à des contenus culturels (livres, bandes dessinées, revues, documents écrits, documents sonores ou visuels préenregistrés).

Urssaf : information du 29 janvier 2026

4. Qualification du temps de trajet entre le vestiaire et la pointeuse

Le temps de travail effectif est un temps pendant lequel le salarié se tient à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. (C. trav. art, L. 3121-1) Ce temps est rémunéré.

Par principe, le temps de trajet entre le vestiaire et la pointeuse n'est pas un temps de travail effectif et ne doit donc pas être rémunéré comme tel.

Toutefois, dans cette affaire, le salarié sortait du vestiaire avec son badge ainsi que sa tenue de travail sur laquelle il y était indiqué : « 100% à votre service », « Puis-je vous aider », « Oui attitude ». De plus, pour rejoindre cette pointeuse, le salarié était contraint de traverser la surface de vente fréquentée par la clientèle. Il était donc, pour la Cour de cassation, amené à répondre aux sollicitations de la clientèle, de sorte qu'il n'était pas libre de vaquer à ses occupations personnelles, peu importe que l'employeur n'ait pas donné de directives pendant ce temps de trajet.

Ainsi, le temps de trajet devait être considéré comme un temps de travail effectif et devait donc être rémunéré comme tel.

Cass. soc. 21 janvier 2026, n° 24-20847 FD

5. Contrepartie financière de la clause de non-concurrence

Pour être licite, la clause de non-concurrence qui est prévue dans le contrat de travail d'un salarié doit notamment prévoir une contrepartie financière.

Toutefois, la Cour de cassation précise qu'en l'absence de contrepartie financière dans le contrat de travail du salarié, il convient de vérifier les dispositions de la convention collective applicable au salarié.

Si la convention collective prévoit une contrepartie financière, c'est celle-ci qui s'appliquera au salarié, même en l'absence de cette mention dans le contrat de travail du salarié. Ainsi, la clause sera considérée comme valable et l'employeur devra verser le montant précisé dans la convention collective.

Cass. soc. 21 janvier 2026, n° 24-21468 FD

6. Discrimination : demande de production des bulletins de paie

L'article 145 du code de procédure civile permet au salarié s'estimant victime d'une discrimination et ne disposant pas d'éléments suffisants pour attester cette discrimination, de saisir le conseil de prud'hommes afin que celui-ci ordonne à l'employeur de communiquer des documents de nature à justifier l'introduction de son action en discrimination.

Parmi ces documents, il peut demander la production des bulletins de paie de ses collègues de travail afin d'obtenir des éléments de comparaison avec sa situation.

Toutefois, cette demande, qui peut porter atteinte à la vie personnelle des salariés, doit être indispensable à l'exercice de ce droit à la preuve et être proportionnée au but poursuivi.

En pratique, il sera possible d'ordonner l'occultation des données à caractère personnel qui ne sont pas indispensables à l'exercice de ce droit à la preuve.

Cass. soc. 28 janvier 2026, n° 24-22786 FD



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.