



Actualités législatives et réglementaires

► Assurance chômage

Deux textes sont parus au JO du 29 :

- le décret n°2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage. Il modifie le code du travail ;
- l'arrêté du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant l'indemnisation des demandeurs d'emploi « *primo-entrants* ».

► ASS et autres allocations

Divers décrets sont parus au JO du 31 :

- le décret n°2026-218 du 30 mars 2026 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte ;
- le décret n°2026-219 du 30 mars 2026 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation temporaire d'attente et l'allocation équivalent retraite ;
- le décret n°2026-229 du 30 mars 2026 portant revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés ;
- le décret n°2026-230 du 30 mars 2026 portant revalorisation de l'allocation pour adulte handicapé à Mayotte.

► RSA

Deux décrets sont parus au JO du 31 :

- le décret n°2026-220 du 30 mars 2026 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active ;
- le décret n°2026-221 du 30 mars 2026 portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active à Mayotte.

► Prime d'activité

Deux décrets sont parus au JO du 31 :

- le décret n°2026-222 du 30 mars 2026, portant revalorisation légale et exceptionnelle de la prime d'activité ;
- le décret n°2026-223 du 30 mars 2026 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité à Mayotte.

► Compte personnel de formation

Le décret n°2026-234 du 30 mars 2026, relatif au montant de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation, est paru au JO du 1^{er} avril.

Jurisprudence

► Elections professionnelles - Contestation Union de syndicats

Il résulte de l'article L. 2133-3 du code du travail que, sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats, à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci.

Dès lors, ont nécessairement intérêt à agir en contestation de l'élection d'un élu en application des dispositions des articles L. 2314-30 et L. 2314-32 du même code, l'organisation syndicale qui a présenté une liste de candidats aux élections et celle à laquelle elle est affiliée, sauf dispositions contraires des statuts de cette dernière (Cass. soc., 1-4-26, n°24-21069).

► Processus électoral - Suspension - Candidats Protection - Durée

Il résulte des articles L. 2411-7 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre

2017, et L. 2314-11 du même code, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, que la suspension du processus électoral en application de l'article L. 2314-11 dans sa rédaction alors applicable suspend la durée de la protection instituée par l'article L. 2411-7 (Cass. soc., 18-3-26, n°22-18875).

► Prime - 13^{ème} mois - Usage

L'arrêt qui constate que le courriel de la chargée de mission paie et formation du 27 décembre 2016 fait bien état d'un treizième mois payé en décembre et relève que l'employeur admet dans ses écritures que les accords collectifs dont il fait état prévoient un treizième mois, sans constater la généralité, la constance et la fixité de l'octroi aux salariés cadres de l'entreprise d'une prime de treizième mois, indépendante du versement d'une treizième mensualité de paiement du salaire le cas échéant ne rapporte pas la preuve d'un usage dans l'entreprise (Cass. soc., 25-3-26, n°24-17462).

► Licenciement - Procédure conventionnelle

Selon l'article L 1235-2, alinéa 5, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour déclarer le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, retient que l'omission, dans la lettre de licenciement, de l'adresse de l'une des instances de recours prévues par l'article 27.1 de la convention collective de la banque et la confusion sur l'adresse de l'autre ne constituent pas une irrégularité de la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation

préalable au licenciement mais portent sur le non-respect par l'employeur des dispositions susvisées quant au recours prévu conventionnellement après le licenciement, qui constitue une garantie de fond, alors que l'irrégularité invoquée par le salarié, dans le déroulement de la procédure conventionnelle, ne pouvait priver de cause réelle et sérieuse le licenciement et ne pouvait donner lieu, le cas échéant, qu'à l'allocation d'une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire, de sorte qu'il appartenait à la cour d'appel d'analyser les griefs invoqués à l'appui du licenciement.

Autrement dit, le défaut d'information délivrée au salarié sur la faculté, prévue conventionnellement, d'exercer un recours interne après le licenciement ne prive pas ce dernier de cause réelle et sérieuse. Cette irrégularité dans le déroulement de la procédure conventionnelle n'ouvre droit qu'à l'indemnité maximale d'un mois de salaire (Cass. soc., 18-3-26, n°24-17246).

FOCUS

Véhicule de fonction ou de service : quels sont les droits du salarié ?

Un véhicule de fonction est un véhicule mis à la disposition d'un salarié par l'employeur, généralement de façon permanente, et qui peut être utilisé à la fois pour des déplacements professionnels et personnels, y compris pendant les week-ends et les périodes de vacances.

Sauf stipulation contraire prévue dans le contrat ou la convention collective, un employeur ne peut retirer un véhicule de fonction mis à la disposition de façon permanente d'un salarié sans obtenir son accord (Cass. soc., 2-12-20, n°19-18445). La suppression d'un véhicule de fonction s'analyse en une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser. En cas de retrait sans son accord, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou demander la résiliation judiciaire du contrat devant le conseil de prud'hommes.

La qualification de véhicule de fonction ne dépend pas de la terminologie employée, mais des conditions concrètes de mise à disposition, notamment de l'étendue de l'usage autorisé (professionnel uniquement ou mixte professionnel/personnel).

La Cour de cassation a également jugé que si le salarié dispose d'un véhicule de fonction, dont il a l'usage également dans sa vie personnelle, ce véhicule ne peut pas, sauf stipulation contraire, lui être retiré pendant un arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 24-3-10, n°08-43996 ; Cass. soc., 2-4-14, n°13-10569).

Attention, la suspension du travail entraîne celle du remboursement des frais professionnels, y compris ceux qui sont attribués sous forme d'indemnités forfaitaires (Cass. soc., 9-3-22, n°20-20872).

Autrement dit, dès lors que le salarié bénéficie d'un véhicule de fonction à titre d'avantage en nature, c'est-à-dire qu'il peut également l'utiliser pour ses déplacements personnels et non

uniquement pour ses trajets professionnels, cet avantage en nature constitue un élément de la rémunération qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié (Cass. soc., 14-1-26, n°24-14418).

Ainsi, l'employeur ne peut retirer au salarié, pendant une période de suspension du contrat de travail, y compris en cas d'arrêt maladie, congé maternité ou congé parental, un véhicule dont celui-ci conserve l'usage dans sa vie personnelle sauf stipulation contraire (contrat de travail ou convention collective).

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail, l'employeur ne peut exiger la restitution du véhicule de fonction en cas de dispense d'exécution du préavis : une clause du contrat de travail ne peut en aucun cas prévoir la restitution du véhicule de fonction en cas de dispense d'exécution du préavis (Cass. soc., 11-7-12, n°11-15649).

Si le salarié ne bénéficie que d'un véhicule de service, utilisable uniquement pour des trajets professionnels, l'employeur peut retirer ce véhicule sans avoir à obtenir l'accord du salarié et peut exiger la restitution du véhicule pendant une période de suspension du contrat de travail. En effet, dans ce cas, ce véhicule ne constitue pas un avantage en nature mais un simple outil de travail que l'employeur peut retirer unilatéralement sauf stipulations contractuelles ou conventionnelles contraires.

La Cour de cassation a jugé que lorsque le « contrat de travail stipulait que le salarié disposait d'un véhicule de service à des fins professionnelles et que la tolérance de l'employeur s'appliquait à certaines utilisations du véhicule à des fins personnelles notamment lors du trajet domicile/travail, la cour d'appel, qui a retenu qu'il ne s'agissait pas d'un avantage en nature, a, sans méconnaître les termes du litige, légalement justifié sa décision » (Cass. soc., 6-7-16, n°14-29548).

Autrement dit, dans ce cas précis, l'employeur peut également demander au salarié de restituer le véhicule de service pendant une période de suspension du contrat de travail sans que cela constitue une modification du contrat de travail.

Tenu à une obligation de loyauté envers son employeur y compris durant une période de suspension de son contrat de travail, le salarié se mettrait en faute s'il ne répondait pas favorablement à la demande de son employeur de restituer le véhicule de service. Attention, la restitution de ce véhicule de service durant une période de maladie ne doit pas avoir pour effet d'obliger le salarié à accomplir une véritable prestation de travail (Cass. soc., 25-6-03, n°01-43155).

A noter que lorsque l'employeur demande la restitution du véhicule de service, cette demande doit valoir pour toute période de suspension du contrat de travail (et pour tous les salariés indistinctement) et non pas uniquement en période de maladie sous peine de laisser présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Lorsque le véhicule est mis à disposition uniquement pour l'exercice de l'activité professionnelle, l'employeur prend généralement en charge l'intégralité des frais d'entretien du véhicule, y compris les réparations, l'assurance et les frais liés à l'utilisation professionnelle (carburant, péages, parkings...), sous réserve que le salarié fournisse les justificatifs de ces dépenses. Les éventuelles contraventions restent à la charge du salarié. Dans ce cas de figure, l'utilisation du véhicule à des fins personnelles est interdite, et toute utilisation irrégulière peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement.

Lorsque le véhicule de fonction peut être utilisé à des fins personnelles, il s'agit d'un avantage en nature. Les frais d'utilisation à titre privé (carburant, péages, parkings) ne sont pas pris en charge par l'entreprise, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail ou la convention collective. Les réparations importantes sont à la charge de l'employeur, selon un seuil généralement défini dans le contrat de travail. Concernant l'assurance, l'employeur prend en charge le risque lié aux déplacements professionnels, tandis que le salarié supporte le coût du risque « promenade-trajet » pour l'usage personnel. Les contraventions restent toujours à la charge du salarié.

De manière générale, les clauses du contrat de travail sont déterminantes pour fixer précisément la répartition des charges entre l'employeur et le salarié. Il est fortement recommandé de préciser, dans le contrat de travail, les modalités d'utilisation du véhicule, la répartition des frais d'entretien, d'assurance, de carburant, ainsi que les obligations du salarié (entretien courant, signalement des accidents, obligation de fournir une copie du permis de conduire...). La clause du contrat de travail peut également prévoir la prise en charge par l'employeur des contraventions mais le retrait de points est toujours supporté par le salarié, qu'il s'agisse d'un excès de vitesse ou d'une contravention de stationnement.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le code de la route impose au propriétaire du véhicule, personne morale, de désigner la personne physique conduisant le véhicule qui a fait l'objet d'une infraction constatée de façon automatisée. Le décret n°2016-1955 du 28 décembre 2016, portant application des dispositions des articles L 121-3 et L 130-9 du code de la route, fixe la liste des infractions concernées. A défaut, le représentant légal de la personne morale est passible d'une amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe.

Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L 130-9 du code de la route (c'est-à-dire de façon automatisée) a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, son représentant légal doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Cette obligation pesant sur l'employeur n'est remplie que si la désignation de la personne physique qui conduisait effectivement le véhicule au moment des faits repose sur des éléments probants. Autrement dit, l'employeur ne peut se contenter d'une dénonciation simple, celle-ci doit être accompagnée d'éléments probants. En l'absence de tout élément probant de nature à corroborer l'identification du contrevenant, la personne désignée comme conducteur ne peut faire l'objet de la condamnation pénale (Cass. crim., 6-6-23, n°22-87212).

Lorsque le véhicule mis à la disposition du salarié est doté d'un système de géolocalisation, le salarié doit avoir la possibilité de désactiver le système à l'issue de son temps de travail ou lors des temps de pause.

Attention, lorsque le contrat de travail impose de détenir un véhicule pour les besoins de son activité professionnelle, le fait pour le salarié de ne plus en disposer peut justifier un licenciement. Au surplus, l'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération au salarié qui n'est plus en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, sauf si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation (Cass. soc., 28-11-18, n°17-15379).

Pour aller plus loin :

- <https://www.force-ouvriere.fr/permis-de-conduire-et-contrat-de-travail-attention-danger> ;
- <https://www.force-ouvriere.fr/l-employeur-peut-il-engager-la-responsabilite-pecuniaire-du>.