



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Apprentissage*

L'arrêté du 28 mai 2026, fixant le montant et la répartition du fonds de soutien à l'apprentissage aux régions et à la collectivité de Corse, est paru au *JO* du 30.

### ► *Prime carburant*

Le décret n°2026-417 du 28 mai 2026, modifiant le décret n°2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant, est paru au *JO* du 30 mai.

L'arrêté du 28 mai 2026, fixant la période d'ouverture de la demande d'indemnité carburant prévue par le décret n°2026-333 du 30 avril 2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant, est paru au même *JO*.

### ► *Congé supplémentaire de naissance*

Plusieurs textes sont parus au *JO* du 31 :

Pour le secteur privé :

- le décret n°2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance ;
- le décret n°2026-425 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance ;
- le décret n°2026-426 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance.

Pour le secteur public :

- le décret n°2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires ;
- le décret n°2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics.

### ► *Sécurité - Amiante*

L'arrêté du 26 mai 2026, modifiant l'arrêté du 14 août 2012 relatif aux conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement, aux conditions de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle aux fibres d'amiante et aux conditions d'accréditation des organismes procédant à ces mesurages, est paru au *JO* du 2 juin.

### ► *Contrats de professionnalisation*

La loi n°2026-441 du 4 juin 2026, portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental, est paru au *JO* du 5.

## Jurisprudence

### ► *Durée du travail - Travail de nuit - Equivalences*

Il résulte des articles L 3121-13 et L 3122-8 du code du travail et des dispositions de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, devenue ECLAT, étendue, que la contrepartie en repos due au titre des périodes de travail de nuit, qui n'a pas une nature salariale, n'est pas affectée par le régime d'équivalence mis en place qui ne s'applique que pour déterminer la rémunération du salarié.

Encourt la cassation l'arrêt qui fait application du régime d'équivalence des permanences nocturnes pour calculer les heures de travail de nuit ouvrant droit à repos compensateur d'un assistant permanent dont le contrat de travail relève de la convention collective ECLAT (Cass. soc., 3-6-26, n°25-14108).

### ► *Salariée enceinte - Licenciement - Nullité*

Viola l'alinéa 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et les articles L 1225-2, L 1225-4, L 1132-1, L 1132-4 du code du travail, une cour d'appel qui, pour débouter la salariée de la demande en nullité de son licenciement, retient qu'en omettant d'informer son employeur de son état de grossesse, la salariée s'est exposée à un risque pour sa santé pouvant impliquer la responsabilité civile voire pénale de son employeur et n'a pas exécuté loyalement son contrat de travail (Cass. soc., 3-6-26, n°24-22719).

► **RSS - Négociation du PAP - Crédit d'heures**

Il résulte des articles L 2142-1-1, L 2142-1-2 et L 2314-5 du code du travail, d'une part que les heures passées par le représentant de section syndicale, désigné par un syndicat non représentatif pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement pour négocier un protocole d'accord préélectoral, ne sont pas imputables sur ses temps de délégation et doivent être payées comme du temps de travail effectif, d'autre part que ses frais de déplacement pour se rendre à la négociation du protocole préélectoral sont à la charge de l'employeur (Cass. soc., 3-6- 26, n°25-12456).

► **Maladie - Heures supplémentaires - Modulation**

En cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence de plusieurs semaines et en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires doit, lorsque le salarié est absent pour maladie en cours de période de haute activité, être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail applicable dans l'entreprise pendant la période de référence.

Pour calculer la somme due au titre des heures supplémentaires, il incombe aux juges du fond, d'abord d'évaluer la durée de l'absence du salarié lors des périodes de haute activité, sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période de référence, ensuite de retrancher cette durée du seuil de déclenchement des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise, afin de déterminer le seuil de déclenchement spécifique au salarié absent pour maladie, enfin, de décompter le nombre d'heures de travail effectivement travaillées par le salarié, seules les heures accomplies au-delà de ce seuil de déclenchement spécifique constituant des heures supplémentaires (Cass. soc., 3-6- 26, n°24-19545).

► **Salariés à temps partiel - Priorité à un poste à temps plein - Sous-traitance**

Il résulte de l'article L 3123-3 du code du travail que la 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 décident d'avoir recours à la sous-traitance l'obligation de donner connaissance de la liste des emplois concernés aux salariés de sa propre entreprise.

Fait dès lors une exacte application de ce texte, la cour d'appel qui retient qu'il ne fait pas peser sur l'employeur l'obligation de proposer les emplois occupés par ses sous-traitants aux salariés de l'entreprise et n'impose pas que tout recours à la sous-traitance doive au préalable faire l'objet d'une information des salariés à temps partiel de la société (Cass. soc., 3-6- 26, n°24-16837).

► **Syndicat - Action en justice  
Intérêt collectif de la profession**

Il résulte de l'article L 2132-3 du code du travail qu'un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'avenir à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte.

Le non-respect d'un engagement unilatéral concernant une catégorie de salariés porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Fait ainsi une exacte application de ce texte, la cour d'appel qui, ayant constaté que la société avait manqué aux obligations résultant de son engagement unilatéral concernant les salariés démarcheurs livreurs de son entreprise, juge que le syndicat est fondé à demander réparation du préjudice ainsi porté à l'intérêt collectif de la profession (Cass. soc., 3-6- 26, n°24-16837).

► **Forfait-jours - Invalidation - Indu - JRTT**

L'invalidation de la convention de forfait-jours conclue sur le fondement d'un accord collectif qui se borne à fixer le nombre de jours travaillés dans l'année des salariés soumis à une convention de forfait-jours, sans prévoir l'acquisition par ces salariés de jours de réduction du temps de travail dont l'exercice ouvre droit à une rémunération correspondante, ne donne pas lieu à un indu justifiant une demande en restitution au titre de jours de réduction du temps de travail (Cass. soc., 3-6- 26, n°25-13970).

## FOCUS

### *Les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de licenciement*

Par deux décisions du 13 mai 2026 vouées à une forte publicité, le Conseil d'Etat a rappelé le rôle et les pouvoirs de l'inspection du travail en matière de licenciement économique de salariés protégés.

Dans la première affaire (n°497646), l'autorité administrative avait validé un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant la suppression de 1905 emplois. Puis, elle avait autorisé le licenciement économique d'une salariée protégée, autorisation annulée par la cour administrative d'appel.

Sur pourvoi de l'employeur, le Conseil d'Etat confirme la décision de la cour administrative d'appel.

En effet, l'administration, lorsqu'elle contrôle un PSE, n'a pas à vérifier le bien-fondé du motif économique. Cependant, si des faits nouveaux sont arrivés entre la validation du PSE et la demande d'autorisation - en l'espèce il s'agissait d'une modification du périmètre de reclassement du salarié - elle peut porter son appréciation sur le sérieux de la recherche de reclassement du salarié, ce qui n'avait pas été fait, pour refuser le licenciement.

Dans la deuxième affaire (n°499434), le Conseil d'Etat rappelle qu'il n'appartient pas à l'inspecteur du travail de contrôler les conditions dans lesquelles un accord de performance collective a été négocié.

En l'espèce, un salarié protégé avait refusé la modification de son contrat de travail à la suite de l'application d'un APC.

L'employeur avait donc demandé l'autorisation de licencier le salarié, autorisation qui lui avait été accordée.

Sur recours du salarié, ni le tribunal administratif, ni la cour administrative d'appel n'annulent l'autorisation de licenciement.

Sur pourvoi du salarié, le Conseil d'Etat rejette également le recours :

*« dans le cas où un employeur demande l'autorisation de licencier un salarié protégé en se fondant sur le motif spécifique de licenciement que constitue le refus par ce salarié de la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre chargé du travail, d'apprécier ce motif au regard de la conformité de l'accord de performance collective aux dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail et de la justification de l'accord par l'existence des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou de motifs tirés de la préservation ou du développement de l'emploi, ainsi que de s'assurer que le salarié a été informé à une date certaine et précise de l'existence et du contenu de l'accord et de son droit d'en refuser l'application à son contrat de travail. Si, au titre de la validité de l'accord de performance collective, doivent être contrôlés la qualité des parties signataires et le respect des règles de majorité auxquelles l'accord est soumis, il ne revient pas, en revanche, à l'autorité administrative, dans ce cadre, de contrôler les conditions dans lesquelles l'accord a été négocié ».*

Ces deux décisions rappellent le rôle strictement encadré des inspecteurs du travail dans leurs fonctions à l'occasion d'une demande d'autorisation de licenciement.