



## **Veille juridique du 29 mai au 11 juin 2026**

### **1. Rupture conventionnelle : la réduction des droits au chômage**

L'Assemblée nationale a définitivement adopté, ce 2 juin, le projet de loi relative à la durée de l'indemnisation chômage en cas de rupture conventionnelle conclue. Les salariés ayant conclu une telle rupture seront soumis à des durées maximales d'indemnisation du chômage plus courtes que celles de droit commun :

- 15 mois pour les allocataires de moins de 55 ans
- 20.5 mois pour les allocataires de 55 ans et plus.

Le texte sera prochainement publié au Journal Officiel, pour une entrée en vigueur probable en septembre 2026.

*Projet de loi portant transposition de l'avenant n°3 du 25 février 2026*

### **2. La loi en faveur des parents d'enfants gravement malades**

Ce mardi 2 juin, a été définitivement adoptée une loi qui prévoit de nombreuses mesures en faveur des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap.

Parmi elles, la durée du congé lié à l'annonce d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer, auparavant fixée à 5 jours, a été allongée à 10 jours ouvrables. De plus, la période de protection des parents pendant le congé de présence parentale englobe désormais les 10 semaines suivant l'expiration dudit congé. Le délai de prévenance que doit respecter le salarié souhaitant bénéficier de ce congé est également réduit à 10 jours.

Les parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ont le droit à un aménagement des horaires de travail au même titre que les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée.

Enfin, un nouveau cas de déblocage anticipé des sommes versées sur un PERECO ou PERO est ajouté en faveur du responsable d'un enfant ayant un handicap, ou une affection grave ou ayant subi un accident d'une particulière gravité.

### **3. Aménagement du temps de travail : le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas d'arrêt maladie**

L'employeur peut aménager le temps de travail sur une période supérieure à la semaine, permettant ainsi d'alterner des périodes de basses et hautes activités (c. trav. art. L3121-41).

En 2010, la Cour de cassation a tranché un débat qui portait sur les conséquences des absences maladie, notamment sur la comptabilisation des heures supplémentaires, en fin de période de référence (cass. soc. 13 juillet 2010, n°08-44550). Elle a considéré qu'en l'absence de dispositions conventionnelles particulières et cas de période de haute activité, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires devait être réduit de la durée de l'absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation applicable dans l'entreprise. Dans un arrêt du 3 juin 2026 elle a précisé ce dispositif.

Il convient dans un premier temps de prendre en compte la durée hebdomadaire moyenne de travail durant la durée de l'absence (par exemple 70h pour deux semaines d'absence). Il faut retrancher ensuite cette durée du seuil de déclenchement des heures supplémentaires ( $1607h - 70h = 1537h$ ). Si l'accord prévoit l'accomplissement d'heures supplémentaires (par exemple 1637h), il faut déterminer le nombre d'heures que le salarié a réalisé ( $1637h - 70h = 1553h$ ) pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires théoriquement accomplies ( $1553h - 1537h = 16$  heures supplémentaires).

*Cass. soc. 3 juin 2026, n°24-19454*

### **4. L'information tardive de l'employeur sur l'état de grossesse d'une salariée : risque de sanction ?**

Les salariés en état de grossesse bénéficient des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte. Lorsque celles-ci veulent en profiter, elles doivent révéler leur état de grossesse à leur employeur.

À défaut, elles ne peuvent pas en bénéficier.

Lorsque l'employeur a connaissance de cet état, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée enceinte, sauf s'il justifie d'une faute grave, non liée à son état de grossesse ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse. (C. trav. art, L. 1225-4)

Dans cette affaire, la salariée enceinte avait informé son employeur de son état à 5 mois de grossesse, alors que les tâches qu'elle effectuait pouvaient mettre en danger sa santé et celle de son fœtus.

L'employeur a considéré cette « *information tardive* » comme un manquement à sa propre obligation de santé et de sécurité (parmi d'autres motifs). En effet, légalement, « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* » (C. trav. art, L. 4122-1)

Son employeur l'a ainsi licencié pour faute grave. Toutefois, la Cour de cassation a déduit que tout licenciement prononcé à l'égard d'une salariée en raison, même en partie, de son état de grossesse est nul.

*Cass. soc. 3 juin 2026, n° 24-22719 FSB*

## 5. Modification de la prescription du préjudice d'anxiété

Le préjudice spécifique d'anxiété constitue un préjudice moral autonome qui répare l'inquiétude permanente face à un risque de survenance d'un dommage, indépendante de toute atteinte corporelle.

Pour la première fois, la Cour de cassation a considéré qu'un préjudice d'anxiété résultant de la crainte d'une atteinte à l'intégrité physique provoquée par un risque élevé de développer une pathologie grave liée à l'exposition à un produit ou une substance toxique ou nocive constitue un « préjudice consécutif à un dommage corporel ».

Ainsi, l'action en réparation de ce préjudice se prescrit par dix ans à compter de la consolidation du dommage. Celui-ci pouvant être considéré comme consolidé à compter de la date à laquelle la victime a connaissance de l'exposition.

*Cass. ch. Mixte. 29 mai 2026, n° 24-17.384 BR*

## 6. Conditions du harcèlement sexuel d'ambiance

Aucune personne ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (C. trav. art, L. 1153-1)

La Cour de cassation rappelle l'existence du harcèlement sexuel d'ambiance et considère qu'un tel comportement, adopté devant plusieurs salariés, est susceptible d'être subi par chacun d'entre eux. Il n'est donc pas nécessaire que les propos ou comportements visent personnellement le salarié.

Le harcèlement sexuel d'ambiance est constitué si le salarié s'est trouvé contraint de subir un environnement de travail humiliant et dégradant.

*Cass. soc. 28 mai 2026, n° 24-22754 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)