



Actualités législatives et réglementaires

► **Salarié - Mandat politique**

Le décret n°2026-544 du 25 juin 2026, relatif au droit aux prestations sociales et avantages sociaux des salariés titulaires de mandats municipaux, est paru au *JO* du 27.

► **Adultes handicapés**

Deux décrets sont parus au *JO* du 27 :

- le décret n°2026-547 du 25 juin 2026 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés ;
- et le décret n°2026-548 du 25 juin 2026 relatif à l'allocation aux adultes handicapés.

► **Taux d'intérêt légal**

L'arrêté du 26 juin 2026, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 30.

Jurisprudence

► **Conseils de prud'hommes - Décassement**

Par une décision du 2 juillet 2026, le Conseil constitutionnel supprime le caractère obligatoire de prise de décrets « *en Conseil d'Etat* » concernant notamment la création, suppression ou modification des conseils de prud'hommes visés par l'article L 1422-3 du code du travail (C.C., 2-7-26, n°2026-325).

► **PSE - Contrôle**

Il n'appartient pas à l'administration, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral fixant le contenu d'un PSE, de vérifier le respect d'une clause de garantie d'emploi, garantie instituée par un accord collectif antérieur au dit document, même si cette clause interdit des licenciements collectifs durant une certaine durée.

La sanction de la méconnaissance de la clause relevant d'un autre contentieux devant la juridiction compétente.

Incombe en revanche à l'administration de vérifier que l'employeur respecte ses obligations en matière de santé et sécurité. Le contrôle porte sur la régularité de l'information et de la consultation du CSE, et les mesures prises par l'employeur au vu des risques identifiés, induits par la réorganisation (CE, 30-6-26, n°504756).

► **AT/MP - Faute inexcusable**

La victime, qui agit en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, doit prouver qu'elle a été exposée au risque de sa maladie professionnelle chez l'employeur (Cass. 2^{ème} civ., 25-6-26, n°23-22278).

► **Durée du travail - Preuve**

La mesure d'instruction *in futurum*, qui figure à l'article 145 du CPC, ne peut être écartée en matière de durée du travail afin de déterminer l'existence ou le nombre d'heures de travail accomplies, au motif qu'il existe un mécanisme probatoire spécifique prévu à l'article L 3171-4 (Cass. soc., 24-6-26, n°25-10397).

► **Durée du travail - Contrôle**

Constitue un système de contrôle du temps de travail fiable et infalsifiable, à l'égard de salariés bénéficiant d'horaires variables en vertu d'un accord d'entreprise, le relevé des heures d'arrivée et de sortie de chaque salarié, via un compteur individuel, effectué de manière quotidienne et automatique, sans effacement des heures réalisées au-delà d'un certain seuil, assorti d'une synthèse d'activité hebdomadaire et mensuel et d'un accès à l'historique depuis l'entrée en vigueur de l'accord, quand bien même les heures en excédant, en vertu des dispositions de l'accord, seraient effacées au-delà d'un certain seuil, à la fin de l'année (Cass. soc., 17-6-26, n°24-21533).

► **Congés payés - Intérêt à agir**

Ne relève pas de l'intérêt collectif de la profession, permettant le cas échéant, au syndicat d'agir en justice, la demande d'un syndicat qui tend à ce qu'il soit ordonné à l'employeur de rétablir l'ensemble des salariés, dont le contrat a été suspendu pour une durée ininterrompue d'au moins un an pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou ceux dont le contrat a été suspendu pour maladie non professionnelle, dans leur droit à congés payés et indemnité de congés payés, de telles demandes relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire ses intérêts.

Relève en revanche de l'intérêt collectif de la profession, la demande du syndicat qui tend à ce que soit ordonné à l'employeur d'intégrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés les indemnités compensant les sujétions de toute nature liées à l'exécution du contrat de travail (Cass. soc., 17-6-26, n°25-15847).

► **Congés payés - Extinction**

Le droit à congé payé ne peut s'éteindre que si l'employeur a accompli, en temps utile, les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité de l'exercer effectivement, avant l'expiration de chaque période de prise de congés

payés, et en tout cas, avant le terme du délai de report (Cass. soc., 17-6-26, n°25-14642).

► **Congés payés - Report**

Les droits à congés reportés ou acquis ont la même nature, de sorte que les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés.

Commet un abus dans l'exercice de son pouvoir de direction, l'employeur qui contraint un salarié à prendre trois semaines de congés payés afin de solder une partie des congés reportés, alors que le salarié n'a formé aucune demande à cette fin (Cass. soc., 17-6-26, n°25-15138).

► **CDD de remplacement - Requalification**

Lorsqu'un CDD est conduit pour remplacement d'un salarié absent, il est réputé être pour une durée minimale, de sorte que la clause de résiliation unilatérale énonçant que dans l'hypothèse où « la personne remplacée devait être amenée à réintégrer son poste de manière anticipée, le contrat serait rompu » prive de portée la mention de la durée minimale, ce qui emporte requalification du CDD en CDI (Cass. soc., 17-6-26, n°25-13725).

► **Licenciement - Discrimination**

Un licenciement ne peut être déclaré nul, au motif que les courriers adressés au salarié pour expliquer la décision de licencier, laissent penser que l'employeur considère comme fautive l'absence pour maladie du salarié, que le licenciement est donc fondé sur une discrimination en raison de l'état de santé du salarié, s'il n'a pas été examiné les raisons objectives, étrangères à toute discrimination, invoquées par l'employeur, tenant à la désorganisation de l'entreprise que provoque l'absence du salarié et à la nécessité de procéder à son remplacement définitif (Cass. soc., 17-6-26, n°25-16366).

► **Forfait-jours – Rémunération**

Le salarié, qui a été soumis à tort à un forfait-jours, peut prétendre au paiement des heures supplémentaires, dont le juge vérifie l'existence et le nombre.

Le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires (Cass. soc., 17-6-26, n°24-17992).

► **Discrimination - Office du juge**

L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement la comparaison avec la situation d'autres salariés, il appartient au juge de rechercher au préalable si les faits présentés par le salarié ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination et si, dans l'affirmative, l'employeur prouve que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Cass. soc., 17-6-26, n°24-17992).

► **Salaire - Retard**

Le versement de dommages-intérêts, distincts des intérêts moratoires versés en cas de retard dans le paiement des salaires, ne peut avoir lieu que si le salarié prouve un préjudice distinct du seul retard du paiement des salaires (Cass. soc., 17-6-26, n°24-18286).

► **Licenciement - Préjudice**

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse peut donner lieu au versement d'une indemnité distincte de celle du licenciement sans cause réelle et sérieuse, si le salarié parvient à démontrer un préjudice distinct de celui résultant de la perte d'emploi, en raison du comportement fautif de l'employeur.

La dépression d'un salarié et sa perte de poids, concomitantes à son licenciement, ne peuvent donner lieu à une indemnisation supplémentaire faute de démontrer le comportement fautif de l'employeur ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant de son licenciement (Cass. soc., 17-6-26, n°25-13731).

► **PAP - Loyauté**

L'employeur ne commet pas de déloyauté dans le processus de négociation préélectorale lorsqu'il ne communique pas des documents que les organisations syndicales n'ont pas demandés (Cass. soc., 10-6-26, n°25-14504).

► **Heures de délégation - Paiement**

L'employeur ne peut contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après avoir payé les heures de délégation

Peu importe l'absence d'utilisation a priori des bons de délégation et la remise tardive de ces bons à l'employeur. (Cass. soc., 10-6-26, n°24-15993).

► **Démission**

Lorsqu'un salarié choisit un véhicule de fonction excédant la valeur de l'avantage que l'employeur s'engage à lui fournir, moyennant une participation partielle du salarié au paiement des loyers correspondant au surcoût de la location du véhicule, dès lors qu'est constaté que le complément différentiel mis à la charge du salarié à la fin du contrat correspond bien à la part des loyers restant dus jusqu'au terme du contrat de location, que le salarié n'a pas été empêché de rompre son contrat de travail (démission intervenue 13 mois après la signature de l'avenant), il peut être considéré que la clause de l'avenant au contrat de travail qui impose au salarié de supporter une partie du coût du contrat de location en cas de rupture du contrat, ne porte pas atteinte à la liberté de démissionner (Cass. soc., 3-6-26, n°25-11373).

► **Etablissement distinct - Autonomie**

Lorsque les directeurs locaux d'exploitation, anciens directeurs d'agence, ne disposent d'aucune autonomie de gestion en matière commerciale et que les pouvoirs qu'ils peuvent exercer en matière de gestion du personnel sont subordonnés à l'information ou à l'autorisation préalable du directeur régional ou du directeur des activités et du développement, le directeur régional disposant quant à lui d'une large autonomie en matière de politique commerciale et de gestion du personnel, étant notamment compétent en matière de recrutement, de licenciement et de gestion des effectifs, le juge peut considérer que le directeur d'agence n'a pas une autonomie suffisante pour reconnaître l'existence d'établissements distincts, seul l'échelon régional ou central étant de nature à permettre l'exercice effectif des pré-

gatives de l'institution représentative du personnel (Cass. soc., 28-5-26, n°24-14414).

► **Démission - Prise d'acte - Effets**

Lorsqu'une démission est requalifiée en prise d'acte et que cette dernière produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'ancienneté du salarié, pour le calcul des différentes indemnités, doit s'arrêter à la date où la démission a été notifiée à l'employeur (Cass. soc., 20-5-26, n°24-21270).

► **Heures supplémentaires - Paiement**

Une demande de paiement des heures supplémentaires ne peut être rejetée par le juge, au motif qu'il est constaté que l'employeur avait expressément interdit au salarié d'accomplir de telles heures, s'il n'a pas été recherché si l'accomplissement de ces heures avaient été rendues nécessaires par les tâches à accomplir par le salarié (Cass. soc., 20-5-26, n°25-10943).

FOCUS

Négociation du protocole d'accord préélectoral : tous pareils !

La négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) est ouverte à tout syndicat ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise. Mais les salariés mandatés par un syndicat non-représentatif doivent-ils être traités de la même manière que ceux qui le sont par un syndicat qui, au contraire, est représentatif ? La Cour de cassation, dans un arrêt du 3 juin 2026 (Cass. soc., 3-6-26, n°25-12456), apporte une réponse dénuée de toute ambiguïté.

En l'espèce, un salarié est transféré dans une nouvelle entreprise. Il a été désigné représentant de section syndicale (RSS). En vue de préparer les nouvelles élections, le syndicat a été invité par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Le salarié demande en justice à ce que l'employeur lui paye les frais de déplacement qu'il a exposés afin de pouvoir participer aux réunions, ainsi que le temps passé en réunion.

La cour d'appel déboute le salarié de ses demandes indemnitaires au motif que le salarié est RSS, que par conséquent seul son syndicat devait l'indemniser des frais qu'il a exposés pour participer aux réunions en vue du PAP, et que l'absence autorisée ne justifiait pas le paiement du salaire pour le temps passé en réunion.

Le salarié forme un pourvoi en cassation.

A l'appui de son pourvoi, le salarié soutient que le représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat et que ses frais de déplacement concernant les réunions organisées par l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Se posait ainsi devant la Cour de cassation la question de savoir, si un RSS appelé à participer à la négociation du PAP, devait être indemnisé des frais qu'il a exposés pour cette participation, et si le temps passé en réunion devait être intégralement payé par l'employeur.

La Cour de cassation répond à question en se fondant sur les articles L 2142-1-1, L 2142-1-2 et L 2314-5.

Elle énonce : « *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 les temps de délégation et doivent être payées comme du temps de travail effectif* », et qu'en outre, « *les frais de déplacement pour se rendre à la négociation du protocole préélectoral sont à la charge de l'employeur* ».

La référence aux articles du code précité n'est pas anodine. L'article L 2142-1-1 consacre le droit pour un syndicat non-représentatif et ayant constitué une section syndicale, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le droit de désigner un RSS qui bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical (DS).

Ensuite, l'article L 2142-1-2 applique au RSS les mêmes règles que le DS, s'agissant de la publicité, la contestation, l'exercice, la suppression du mandat de RSS.

Enfin l'article L 2314-5 oblige l'employeur à inviter les syndicats ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise à négocier le PAP, que ces syndicats soient donc représentatifs ou non, en somme.

L'arrêt de la cour d'appel est donc cassé.

Le DS ne voit pas ses heures de délégation diminuées lorsqu'une réunion est organisée par l'employeur (art. L 2143-18) ou lorsqu'il négocie un accord collectif (art. L 2232-18). Le RSS n'étant pas habilité, en principe à négocier des accords collectifs, le doute était permis quant aux règles d'imputation des heures de délégation dont il dispose (4 heures par mois). Mais dès lors que le code du travail affirme que le RSS dispose des mêmes prérogatives que le DS, sauf exception tenant à la négociation des accords collectifs, les règles concernant l'utilisation, le décompte des heures de délégation du DS doivent s'appliquer au RSS, et même chose pour les frais de déplacement en vue des réunions organisées par l'employeur.

L'arrêt de la Cour de cassation apporte ainsi une clarification bienvenue. En matière de négociation du PAP, les syndicats représentatifs et non-représentatifs sont sur un pied d'égalité.