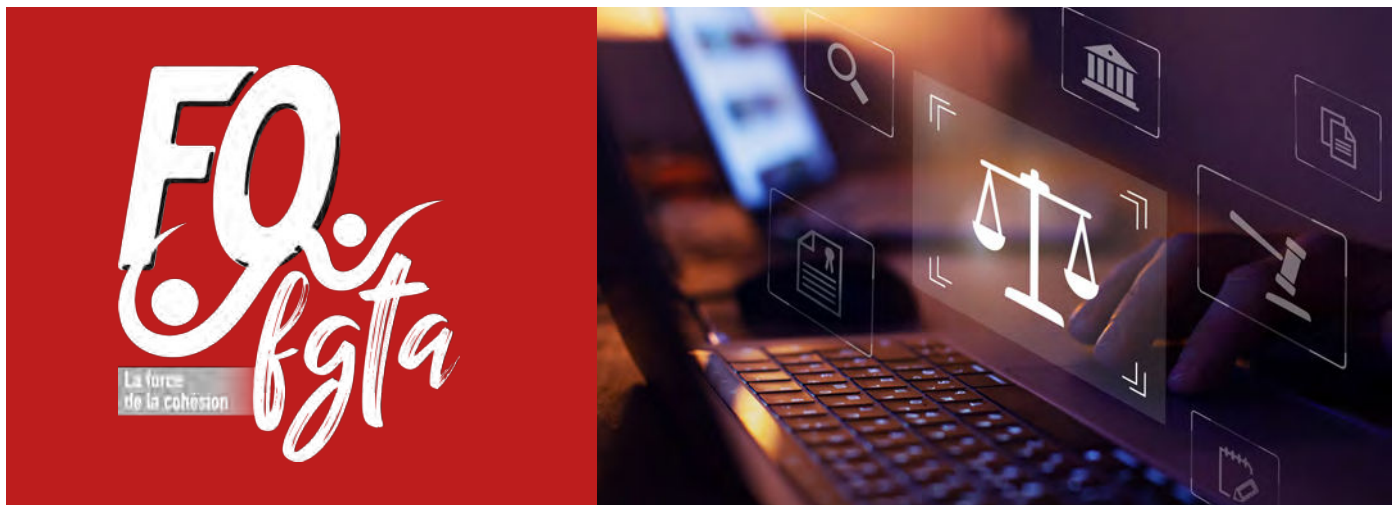




Veille juridique du 30 juin au 31 août 2026

1. Rémunération des heures de délégation avant toute contestation

« Les heures de délégation sont, de plein droit, considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. » (c. trav. art. L2143-17)

Un employeur qui souhaiterait contester l'utilisation des heures de délégation (comprises dans le crédit d'heures mensuelles), doit au préalable les payer avant de saisir le juge (Cass. Soc., 26 juin 2024, no 23-12.112).

Ainsi, peu importe que le salarié ait remis tardivement des bons de délégation à l'employeur, ce dernier se devait de rémunérer le salarié pour la prise de ses heures de délégation.

Cass. Soc. 10 juin. 2026, n°24-15993

2. Droit de grève : une sanction peut être prononcée pour un abus de la liberté d'expression

L'exercice du droit de grève par un salarié ne doit donner lieu à aucune sanction ni mesure discriminatoire (C. trav., art. L. 1132-2 ; C. trav., art. L. 2511-1).

Toutefois, cela ne protège pas le salarié d'une sanction en cas d'abus dans sa liberté d'expression caractérisé par des propos grossiers, offensants et humiliants à l'égard des salariés non-grévistes.

En effet, sans preuve du lien entre la sanction et une implication syndicale, et au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur, ce dernier a le droit de prononcer une mutation disciplinaire à l'encontre du salarié.

Cass. Soc. 10 juin. 2026, n°24-21589

3. Négociation d'une convention collective unique : les syndicats appelés à participer à la négociation

En cas de fusion conventionnelle de deux conventions collectives nationales, un accord de regroupement des champs d'activité doit d'abord être négocié par les organisations syndicales représentatives dans chacune des

branches concernées (c. trav. art. L2261-33 ; Cass. Soc. 21 avr. 2022, n°20-18820).

Par la suite, un accord de remplacement doit être conclu dans les cinq ans, par les organisations représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistante à la fusion, jusqu'à la mesure de représentativité qui suit la conclusion de l'accord de regroupement (c. trav. art. L2261-34).

Qu'en est-il lorsque les branches décident de négocier directement une nouvelle convention collective unique ?

La Cour de cassation décide que « *les partenaires sociaux sont libres de procéder à la restructuration conventionnelle des branches existantes [...] en décidant de négocier une convention sans avoir au préalable conclu un accord regroupant le champ de plusieurs conventions existantes* ».

Ainsi, toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ de ces conventions sont fondées à participer à la négociation de cette convention unique même si les arrêtés mesurant la représentativité des organisations au niveau du nouveau champ faisaient état d'une perte de représentativité de l'une d'elles.

Cass. Soc. 8 juill. 2026, n°24-12381

4. Egalité de traitement : la représentativité d'un syndicat peut justifier l'octroi d'un avantage particulier

L'employeur doit respecter un principe d'égalité de traitement entre les syndicats présents dans son entreprise. Cela ne l'empêche toutefois pas de réaliser une différence justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables au regard de l'objet d'un accord collectif.

Un accord d'entreprise sur le droit syndical peut donc réserver le versement d'un avantage aux seuls syndicats représentatifs (budget annuel). L'objet de la clause était en effet de « favoriser le dialogue social en donnant davantage de moyens aux organisations syndicales représentatives auxquelles la loi confère des prérogatives différentes, exercées en matière de négociation collective dans l'entreprise. »

Cass. Soc.. 8 juill. 2026, n°24-12381

5. Modification de l'obligation de publication des comptes des syndicats ayant des ressources inférieures à 230 000€

Les syndicats doivent établir des comptes annuels, les publier en respectant une procédure qui varie en fonction de leurs ressources annuelles.

Ils doivent établir des comptes de façon :

- Simplifiée en cas de ressources inférieures à 2000 euros (c. trav. D2135-4) ;
- Renforcée si les ressources sont supérieures à 2000 euros et inférieures à 230 000 euros (c. trav. art D2135-3 ; D2135-8) ;
- Plus renforcée pour des ressources supérieures à 230 000 euros.

Un décret du 21 août 2026 modifie les modalités de publication des comptes des syndicats dont les ressources sont inférieures à 230 000 euros et supérieures à 2000 euros, à compter du 15 janvier 2027. Aujourd'hui, la publication des comptes doit se faire sur le site internet du syndicat ou de la DREETS. En 2027, cela se fera

sur le site internet du syndicat ou de la direction de l'information légale et administrative. Dans ce dernier cas, il n'y aura pas de rémunération de la DILA lors de la publication des comptes (c. trav. art. D2135-7).

Décret 2026-806 du 21 août 2026, JO du 22

6. Limitation de la durée de prescription des arrêts de travail pour maladie et réduction de la durée d'assurance chômage après une « RC »

À partir du 1^{er} septembre 2026 :

- La durée des arrêts maladie est limitée à 31 jours pour une première prescription et 62 jours pour une prolongation (c. séc. art. R. 162-1-7-1).
- La durée maximale d'indemnisation par l'assurance chômage est réduite après une « RCI » rupture conventionnelle individuelle à 15 mois pour une personne de moins de 55 ans et à 20,5 mois après 55 ans.

Le nombre de prolongations n'est pas limité.

Dans les deux cas, les professionnels de santé pourront toutefois y déroger lorsqu'ils justifient sur la prescription de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et compte tenu des recommandations établies par la Haute Autorité de santé.

Décret 2026-498 du 12 juin 2026 ; 2026-499 ; 2026-501, JO du 13.

7. Mise en place d'un délai unique pour statuer sur les demandes de dérogation en matière de durée du travail

Afin de déroger exceptionnellement à la durée maximale hebdomadaire, ou de mettre en place la pratique des horaires individualisés, ou encore de permettre le travail de nuit des jeunes de moins de 18 ans, l'employeur doit envoyer une demande de dérogation à l'administration.

Depuis le 16 août 2026, l'autorité administrative doit notifier sa décision dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande (C. trav. art, R. 3121-8 ; R. 3121-29 ; R. 3163-5 ; R. 6222-24 - modifiés). À l'issue de ce délai, en cas de silence de l'administration, ce silence vaudra décision implicite d'acceptation.

Décret 2026-775 du 13 août 2026, JO du 15.

8. Requalification du CDD de remplacement en CDI en cas de clause de rupture anticipée

Le CDD conclu avec un terme imprécis, notamment pour remplacer un salarié absent, doit être conclu avec une durée minimale qui est librement fixée par l'employeur et le salarié.

Dans l'hypothèse où le contrat porterait une clause de rupture anticipée qui ferait échec à cette durée minimale, celui-ci pourra être requalifié en CDI par le juge sur demande du salarié.

Cass. Soc. 17 juin 2026, n° 25-13725 D

9. Travail du salarié pendant un arrêt maladie : limitation du droit à réparation automatique

Dans plusieurs jurisprudences antérieures, la Cour de cassation a rappelé que lorsqu'un salarié était en arrêt maladie et qu'il effectuait une prestation de travail pour son employeur, celui-ci n'avait pas à démontrer un préjudice pour obtenir réparation, il bénéficiait d'un droit à réparation automatique.

Toutefois, ce 1^{er} juillet, la Cour a précisé que ce droit à réparation automatique ne s'applique que si le travail effectué par le salarié a été demandé par son employeur et non si le salarié effectue de lui-même celui-ci sans sollicitation de son employeur.

Cass. Soc.. 1^{er} juillet 2026, n° 25-15732 FSB

10. CCN restauration rapide : décision d'interprétation sur la dérogation conventionnelle des deux jours de repos hebdomadaire consécutifs

La convention collective de la restauration rapide prévoit que la durée du repos hebdomadaire de deux jours de repos consécutifs prévue pour les établissements ouverts 7 jours sur 7 peut faire l'objet d'une dérogation par accord entre l'employeur et le salarié.

Selon la Cour de cassation, « il est impossible de déroger à la règle des deux jours de repos hebdomadaire », seul le caractère « consécutif » des deux jours de repos peut faire l'objet d'une dérogation.

Cass. Soc. 1^{er} juillet 2026, n° 25-12008 FSB

Santé mentale en entreprise : il est temps d'agir !

1/3

1 salarié sur 3
est en situation
de souffrance
psychologique
mais...

91%

d'entre eux
pensent que
tout va bien

(Source : Étude AXA Prévention 2024)

Brisons le tabou.

Chez **Uniprévoyance**, nous intégrons désormais dans tous nos contrats santé collectifs un module de sensibilisation à la santé mentale.

Un programme pensé pour les salariés, conçu pour les entreprises, avec un objectif : libérer la parole, mieux prévenir, mieux accompagner.

**Employeurs, RH,
découvrez le module dès maintenant sur angel.fr**

