VEILLE JURIDIQUE

Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical

Du 2 au 6 novembre 2026

Actualités législatives et réglementaires

► *Travailleur étranger*

Le décret n°2026-1001 du 26 octobre 2026 relatif aux droits des ressortissants étrangers autorisés à travailler en France, aux conditions d'octroi d'une carte de séjour pluriannuelle aux travailleurs hautement qualifiés et aux membres de leur famille et à la dispense d'autorisation de travail pour les ressortissants étrangers détachés en France par un employeur britannique est paru au *JO* du 29 octobre.

► *Retraite*

Le décret n°2026-1016 du 2 novembre 2026 relatif au cumul emploi retraite ainsi que le décret n° 2026-1017 du 2 novembre 2026 relatif au cumul emploi retraite sont parus au *JO* du 3.

► *Maladie professionnelle*

Le décret n°2026-1026 du 3 novembre 2026 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale est paru au *JO* du 5.

► *Formation*

Le décret n°2026-1027 du 4 novembre 2026 relatif au transfert du financement des fonds dédiés aux projets de transition professionnelle à l'instance paritaire nationale mentionnée à l'article L 6323-17-5-1 du code du travail est paru au *JO* du 5.

Le décret n°2026-1028 du 4 novembre 2026 portant diverses mesures relatives au financement du projet de transition professionnelle est paru au *JO* du 5.

Le décret n°2026-1029 du 4 novembre 2026 relatif aux catégories d'agents de contrôle de la formation professionnelle est paru au *JO* du 5.

Jurisprudence

► *Indemnité repos compensateur – CPH – Compétence*

L'indemnité au titre des repos compensateurs non pris, qui comporte le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents, indemnise non un manquement à l'obligation de sécurité relatif à la durée du travail mais le manquement de l'employeur à son obligation de rémunérer un temps de repos comme du travail effectif, lequel est sans lien avec la maladie professionnelle du salarié. La demande formée à ce titre par le salarié ne relève donc pas de la compétence exclusive du tribunal judiciaire spécialement désigné pour connaître des litiges relevant du contentieux de la sécurité sociale en application des articles L 451-1 et L 142-1 du code de la sécurité sociale (Cass. soc., 4-11-26, n°25-12777).

► *Concours de conventions collectives – Prévoyance collective*

En cas de concours de conventions collectives ou d'accords collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler. Le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé.
Le caractère plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage.

Il en résulte qu'en cas de concours entre une convention collective instaurant un régime de prévoyance, à laquelle est soumis un employeur, et la décision unilatérale par laquelle celui-ci a mis en place au sein de l'entreprise un régime de prévoyance au bénéfice de ses salariés, l'appréciation du caractère plus favorable des deux régimes de prévoyance en concours doit s'effectuer globalement, pour l'ensemble du personnel, les différents risques garantis par un régime de prévoyance ayant nécessairement la même cause (Cass. soc., 4-11-26, n°25-17982).

► *Entretien professionnel – Préjudice*

Le manquement de l'employeur relatif à l'obligation de réalisation d'un entretien professionnel en application de l'article L 6315-1 n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation.
Il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale (Cass. soc., 4-11-26, n°25-15603).

► *Visite médicale périodique – Préjudice*

L'absence de visite médicale périodique prévue par l'article R 4624-16 n'engendre pas inévitablement une atteinte à la santé du travailleur concerné. Le salarié doit rapporter la preuve d'un préjudice résultant de cette absence de visite médicale périodique (Cass. soc., 4-11-26, n°25-15603).

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14
sjuridique@force-ouvriere.fr - pdrevon@force-ouvriere.fr - ☏ 01.40.52.83.54

► *Délai de prescription – Salaire*

Le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré (Cass. soc., 4-11-26, n°25-15603).

► *Formation – Préjudice*

Le manquement de l'employeur à son obligation de formation peut être indemnisé lorsqu'il compromet l'évolution professionnelle du salarié. L'appréciation de l'existence de ce préjudice et du montant de l'indemnisation relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 21-10-26, n°24-17315).

FOCUS

Indemnité de congés payés : de nouvelles précisions

Les règles régissant la suspension du contrat de travail pour cause de maladie et son incidence sur les congés payés continuent de s'affiner à la suite de l'arrêt majeur du 13 septembre 2023 (Cass. soc., 13-9-23, n°22-17340). Un arrêt du 14 octobre 2026 (Cass. soc., 14-10-26, n°25-17945) en est l'illustration.

En l'espèce, un salarié réclame un solde d'indemnité de congés payés pour une période au cours de laquelle il a été en partie en arrêt pour maladie non professionnelle.

Au stade d'appel, la cour d'appel déboute le salarié de sa demande au motif que les absences pour maladie non professionnelle sont exclues du calcul de l'indemnité de congés payés.

Se posait donc la question de savoir si une période d'absence pour maladie non professionnelle doit être exclue du calcul du montant de l'indemnité de congés payés.

La Cour de cassation répond à cette question de manière négative : « *pour la détermination de la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de congé payé, il est tenu compte des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à 80 % de la rémunération associée à ces périodes* ».

Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ordinaire ne peuvent donc être exclues du calcul du montant de l'indemnité de congés payés.

À l'appui de sa solution, la Cour de cassation énonce un moyen de pur droit.

La Cour énonce en premier lieu, qu'il résulte du droit de l'Union Européenne que tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés (art. 31 de la Charte des droits fondamentaux). Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE, 6-11-18, Stadt Wuppertal c/Bauer, C-569/16). Ensuite, il résulte également du droit de l'Union qu'un travailleur en arrêt maladie ne peut être privé du droit au congé annuel payé (CJUE, 20-1-09, Schultz-Hoff, C-350/06).

La Cour poursuit sur le terrain du droit interne. Elle rappelle que les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou maladie non professionnelle sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé (art. L3141-5 7°). Ensuite, la Cour énonce que l'indemnité de congés payés prévue par l'article L 3141-24 inclut les périodes d'arrêt pour accident ou maladie ordinaire ayant donné lieu à rémunération dans la limite de 80% de la rémunération perçue durant ces périodes.

L'arrêt de la cour d'appel ayant exclu les périodes d'arrêt de travail du calcul de l'indemnité de congés payés est cassé.

L'arrêt du 14 octobre applique ainsi pour la première fois la règle issue de l'article L 31421-24 modifié par la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 (loi dite DDADUE).

Le salarié s'était également pourvu en cassation pour un autre motif.

Le salarié réclamait des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. Selon le salarié, le refus de l'employeur de prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés, la rémunération variable que percevait le salarié, et ce pendant plus de dix ans et malgré une interpellation des représentants du personnel lors de deux réunions, constituait un manquement de l'employeur à l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

La cour d'appel avait également débouté le salarié sur cette demande au motif que les représentants du personnel ne s'étaient pas emparés de la question de manière plus active.

L'arrêt de la cour d'appel est cassé sur ce point. La Cour de cassation estime que constitue une exécution déloyale du contrat

de travail, le fait pour un employeur de persister à refuser de prendre en compte la rémunération variable dans le calcul de l'indemnité de congés payés durant plusieurs années. La circonstance que les représentants du personnel, à la suite d'une première interpellation adressée à l'employeur, n'ont pas sollicité de nouveau celui-ci sur ce sujet, ne constitue pas une cause d'exonération de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est donc fondé à réclamer des dommages-intérêts.

Pour conclure, nous retiendrons que les périodes d'absence pour accident ou maladie ordinaire doivent être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés. De plus, constitue une exécution déloyale du contrat de travail le fait, pour l'employeur, de refuser pendant une période plus ou moins longue d'inclure la rémunération variable perçue par le salarié dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

✯✯✯

Interruption exceptionnelle de notre parution
Nous reprendrons dans deux semaines !!

✯✯✯