

DROIT DU TRAVAIL

Actualités législatives et réglementaires

- **Rupture conventionnelle – hausse de la contribution patronale**

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le taux de la contribution patronale applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle est porté de 30% à 40%.

Ce relèvement s'applique :

- quelle que soit la date de signature de la convention de rupture ;
- dès lors que la date effective de rupture du contrat est postérieure ou égale au 1^{er} janvier 2026.

LFSS 2026

- **Mise à la retraite – hausse de la contribution patronale**

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le taux de la contribution patronale due sur les indemnités de mise à la retraite a également été porté à 40%.

La date déterminante est celle de la rupture effective du contrat de travail et non celle de la notification de la mise à la retraite.

Les **indemnités de départ volontaire à la retraite**, à l'initiative du salarié, restent soumises au régime social classique, sans contribution patronale spécifique.

LFSS 2026

- **Ouverture du Passeport de prévention aux employeurs**

Depuis le 16 mars 2026, l'espace déclaratif du Passeport de prévention est ouvert aux employeurs.

Via leur espace personnel, ils doivent déclarer les formations en santé et sécurité au travail qu'ils ont délivrées en interne. Ils peuvent également vérifier les déclarations effectuées par les organismes de formation.

Décret n° 2025-748 du 1er août 2025

- **Instauration d'une contribution pour saisir la justice**

Depuis le 1^{er} mars 2026, toute personne qui engage une procédure civile devant le tribunal judiciaire (notamment devant le Pôle Social pour les actions en reconnaissance des accidents du travail, maladies professionnelles, faute inexcusable de l'employeur et droits aux prestations sociales) ou une action devant le Conseil de Prud'hommes doit désormais payer une contribution pour l'aide juridique d'un montant de 50 €.

Cette contribution obligatoire s'applique aux procédures en première instance. Elle doit être payée au moment du dépôt de la requête ou de l'assignation avec un timbre fiscal qui s'achète uniquement en ligne. Le justificatif de paiement doit être joint au dossier.

En cas de recours à un avocat, celui-ci peut avancer le paiement et l'inclure dans sa note d'honoraires afin de ne pas retarder la procédure.

LFSS 2026

- **23 avril 2026 : fin de la fenêtre "exceptionnelle" de régularisation des congés en cas de maladie**

Pour rappel, la loi DDADUE du 22 avril 2024 a refondu les règles d'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie. Pour les salariés en poste à l'entrée en vigueur de la loi, une période transitoire de deux ans a permis de solliciter la régularisation de droits au titre de situations anciennes. Cette possibilité se ferme le 23 avril 2026.

- **Aide à l'embauche d'apprentis**

L'aide à l'embauche d'apprentis a été réinstaurée par les pouvoirs publics pour la période du 8 mars au 31 décembre 2026.

Le montant de cette aide varie selon le diplôme préparé par l'apprenti et les effectifs de l'employeur.

Décret n°2026-168 du 6 mars 2026

- **QR du Ministère du travail sur l'entretien professionnel des salariés expérimentés**

Le 12 février 2026, le Ministère du travail et des Solidarités a publié un Questions Réponses relatif aux obligations de l'employeur en matière de tenue de l'entretien professionnel tenant compte de la Loi du 24 octobre 2025, portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Sont notamment évoqués la notion d'ancienneté du salarié qui détermine la date limite de réalisation de l'entretien de parcours professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, notamment en cas de transfert d'entreprise, et es modalités de calcul de la périodicité des entretiens de parcours professionnels.

<https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-02/qr-entretien-professionnel.pdf>

- **Harcèlement sexuel – absence d'enquête interne**

Dans cette affaire, un salarié ayant 38 ans d'ancienneté, a été licencié pour faute grave en raison de faits d'agression et de harcèlement sexuel commis sur deux de ses collègues.

La première victime avait rapporté que ce salarié l'avait agressée à deux reprises au cours de la même année. À la suite de ce premier signalement, le salarié avait fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire avec convocation à un entretien préalable.

Avant la tenue de cet entretien préalable, la seconde victime avait révélé à son employeur de l'agression sexuelle qu'elle avait subie de la part de ce même salarié.

À ces signalements s'ajoutaient la plainte déposée par l'une des victimes auprès des services de police, les témoignages de salariés ayant reçu leurs confidences peu de temps après les faits et le compte-rendu d'une psychologue qui avait reçu l'une des victimes.

L'employeur n'avait pas jugé utile de diligenter une enquête interne considérant la matérialité des faits établie, et avait procédé au licenciement, contesté par le salarié.

Son raisonnement a été sanctionné par la Cour d'appel qui a jugé qu'en l'absence d'enquête interne de nature à corroborer les affirmations de la salariée ayant dénoncé les faits de harcèlement sexuel invoqués à l'appui du licenciement, la matérialité de ces faits était insuffisamment établie, et le licenciement, de ce fait, infondé.

L'arrêt a été cassé par la Cour de cassation qui a rappelé qu'en matière prud'homale, la preuve est libre et qu'aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel. La Cour d'appel devait en conséquence apprécier la valeur et la portée des auditions et attestations produites.

Il faut retenir de cet arrêt que **l'enquête interne n'est qu'un instrument d'investigation parmi d'autres** au service de la recherche de la preuve. En aucun cas elle ne constitue une obligation et/ou un prérequis à l'exercice du pouvoir disciplinaire qui, en son absence, justifierait que les juges écartent les autres éléments de preuves recueillis par l'employeur.

Cass. soc., 14 janv. 2026, n°24-19.544

- **Enquête interne – respect des droits de la défense et du principe du contradictoire**

Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, le salarié mis en cause ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant le juge.

En l'espèce, l'employeur avait informé le salarié de l'enquête interne et des agissements reprochés. Le salarié avait pu s'expliquer sur les faits visés notamment lors de cette enquête. La Cour de cassation a retenu que le rapport d'enquête, qui n'avait pas été établi à l'insu du salarié ni obtenu par une manœuvre ou un stratagème, était recevable.

Cass. soc. 14-1-2026 n° 24-13.234 F-D

- **Accident de trajet – arrêt de travail – ancienneté – calcul de l’indemnité de licenciement**

La période de suspension du contrat de travail du salarié résultant d'un arrêt de travail consécutif à un accident de trajet ne peut être prise en considération pour calculer l'ancienneté propre à déterminer le droit à l'indemnité légale de licenciement et son montant.

Cass. soc., 11 mars 2026, n° 24-21.030

- **Inaptitude du salarié – visite initiée par le médecin du travail**

En application des articles L 4624-4 et R 4624-42 du Code du travail, l'inaptitude ne peut être prononcée qu'après un examen médical du salarié, une étude du poste et des conditions de travail, un échange avec l'employeur et la vérification de l'impossibilité d'aménagement du poste de travail. L'article R 4624-34 permet par ailleurs au médecin du travail d'organiser une visite lorsqu'un risque d'inaptitude est anticipé.

En l'espèce, le médecin du travail avait pris l'initiative de convoquer le salarié, avait informé l'employeur et engagé la procédure complète avant de déclarer l'inaptitude.

La chambre sociale approuve la Cour d'appel d'avoir jugé la procédure régulière et précise que l'origine de la visite est indifférente dès lors que la procédure réglementaire est respectée.

Cass. Soc., 11 mars 2026, n° 24-21.030

- **Adresse du domicile du salarié – divulgation par l'employeur**

En l'espèce, une ancienne salariée, représentante du personnel, avait adressé une lettre à la Direction des ressources humaines de l'entreprise pour demander le retrait d'un tract syndical la concernant affiché sur un panneau syndical. Elle avait reproché à son employeur d'avoir transmis cette lettre au syndicat sans masquer l'adresse de son domicile, cette lettre ayant ensuite été affichée par le syndicat dans l'entreprise.

L'intéressée a ensuite saisi la juridiction prud'homale en réparation du préjudice résultant de l'atteinte à sa vie privée du fait de la divulgation de son adresse personnelle, qu'elle considérait comme protégée par l'article 9 du Code civil.

La Cour de cassation a donné raison à la salariée. La divulgation par l'employeur du domicile de la salariée, sans son accord, constitue en elle-même une atteinte à la vie privée.

Cass. soc., 11 février 2026, n° 24-18.087

- **Représentant syndical au CSE – appréciation du seuil de 300 salariés**

Selon l'article L.2143-22 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements de ces entreprises, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE.

Ainsi, une organisation syndicale représentative dans une entreprise ou un établissement de moins de 300 salariés n'a pas à procéder à une désignation spécifique d'un représentant syndical au CSE. Le délégué syndical occupe ce rôle de plein droit.

La Cour de cassation est venue préciser à quel niveau (effectif de l'établissement ou de l'entreprise globale) doit s'apprécier ce seuil de 300 salariés.

En l'espèce, une organisation syndicale avait désigné un représentant syndical à un CSEE d'un établissement de moins de 300 salariés. L'employeur avait contesté cette désignation par l'organisation syndicale, estimant que le délégué syndical devait être désigné de droit comme représentant au CSEE compte tenu de l'effectif de l'établissement.

La Cour de cassation a donné raison à l'organisation syndicale en jugeant que dans toute entreprise dont l'effectif global dépasse 300 salariés, et ce quelle que soit la taille de ses établissements pris individuellement, les organisations syndicales représentatives sont fondées à désigner un représentant syndical au CSEE, distinct du délégué syndical d'établissement. L'employeur ne peut contester cette désignation au motif que l'établissement concerné compte moins de 300 salariés.

Au sein du même établissement, le délégué syndical et le représentant syndical au CSEE pourront donc exercer deux mandats distincts.

Cass. soc. 04 mars 2026, n°25-17.467

- **Prêt de main d'œuvre -contrat de droit local – respect du droit français – responsabilité de l'employeur prêteur**

Dans cette affaire de prêt de main d'œuvre, un salarié avait été mis à disposition d'une filiale azerbaïdjanaise par une entreprise française. Le salarié avait signé un contrat de travail local avec l'entreprise utilisatrice.

Soumis à une durée du travail de 84 heures hebdomadaires et devant participer à des réunions nocturnes, ce salarié avait fini par être victime d'un accident. Il s'était alors retourné contre son employeur français pour former des demandes d'indemnisation au titre des heures supplémentaires travaillées, de ses conditions de travail et de la sécurité sur le chantier.

L'entreprise prêteuse française avait tenté de se dédouaner au prétexte que le salarié avait signé un contrat de travail local avec la filiale azerbaïdjanaise qui l'accueillait et que c'est cette dernière qui était donc responsable des obligations salariales et de sécurité.

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement. Selon elle, l'entreprise prêteuse demeurait bien l'employeur du salarié. Le contrat de droit local signé avec l'entreprise utilisatrice ne privait pas d'effectivité les dispositions législatives et conventionnelles françaises régissant ses rapports avec lui, même durant la période d'expatriation de celui-ci.

On retiendra que la demande de paiement des heures supplémentaires était donc valablement engagée envers l'entreprise prêteuse et que celle-ci ne pouvait déléguer son obligation de sécurité à l'entreprise utilisatrice même si cette dernière était également tenue par une obligation de sécurité envers le salarié mis à disposition.

Cass. soc., 18 février 2026, n° 24-14.172

- **Contentieux AT/MP – inopposabilité de la décision de prise en charge – manquements imputables à la caisse**

L'employeur, au soutien de son action aux fins d'inopposabilité de la décision de prise en charge d'un accident, d'une maladie professionnelle ou d'une rechute au titre de la législation professionnelle, ne peut se prévaloir que de l'absence de caractère professionnel de ceux-ci ou de l'irrégularité de la procédure d'instruction conduite par la caisse. **Seuls les manquements de cette dernière peuvent être sanctionnés par l'inopposabilité de la décision de prise en charge.**

Il en résulte que le défaut de transmission, par le médecin conseil du service du contrôle médical, du questionnaire médical (qu'il doit adresser, en application de l'article R. 441-16, alinéa 4, du Code de la sécurité sociale), à la victime ou ses représentants en cas de réserves motivées de l'employeur, n'entraîne pas en lui-même l'inopposabilité, à l'égard de ce dernier, de la décision de prise en charge de la rechute d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cass. 2e civ., 19 février 2026, n° 24-10.126