

DROIT DU TRAVAIL

Actualités législatives et réglementaires

- **Durée d'indemnisation chômage réduite après une rupture conventionnelle**

La loi du 11 juin 2026 entre en application pour toutes les fins de contrat prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026. Elle réduit la durée maximale des allocations chômage pour les salariés quittant l'entreprise via une rupture conventionnelle :

- Moins de 55 ans : la durée maximale d'indemnisation passe de 18 mois à 15 mois.
- 55 ans et plus : la durée est ramenée à 20,5 mois (au lieu de 22,5 ou 27 mois auparavant selon l'âge).

Loi n° 2026-470 du 11 juin 2026 visant à favoriser le retour à l'emploi et l'équilibre du régime d'assurance chômage.

- **Plafonnement de la durée des arrêts de travail à compter du 1^{er} septembre 2026**

C'est la mesure phare de cette rentrée issue des décrets d'application de la LFSS. Afin de limiter les arrêts de complaisance et de rationaliser les dépenses de l'Assurance Maladie, les plafonnements suivants sont prévus :

- Plafond initial : une première prescription médicale d'arrêt maladie ne peut plus dépasser 31 jours maximum.
- Plafond de prolongation : chaque renouvellement est désormais limité à 62 jours maximum.
- Exceptions : Des dérogations restent ouvertes (pathologies lourdes, ALD, ou sur justification médicale explicite du médecin traitant).

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité

- **Lutte contre la fraude sociale - extension majeure de l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage**

La loi n° 2026-534 du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales vient durcir la responsabilité des donneurs d'ordre. Ce texte crée un nouvel article L. 8222-1-1 du Code du travail qui étend l'obligation de vigilance en cascade en matière de sous-traitance.

Désormais, l'obligation de vigilance du maître d'ouvrage est étendue à certains sous-traitants indirects, et ce, même en l'absence de toute relation contractuelle directe avec eux. Ainsi, un donneur d'ordre peut être tenu pour responsable des manquements ou du travail dissimulé commis par les sous-traitants de ses propres sous-traitants (rang 2, 3, etc.).

Les sous-traitants indirects visés par le texte sont :

- Les sous-traitants de second rang (ou plus) dits « acceptés » : l'obligation de contrôle du maître d'ouvrage s'applique à tous les sous-traitants indirects qu'il a formellement validés en application de l'article 3 de la loi du 31 décembre 1975 (marchés privés) ou de l'article L. 2193-4 du Code de la commande publique (marchés publics).
- Les contrats dépassant un montant minimal : le texte réserve cette obligation aux chaînes de sous-traitance dont les contrats franchissent un seuil financier spécifique (qui sera affiné par décret d'application d'ici la fin de l'année 2026).

Cette réforme impose donc une traçabilité et un contrôle strict de toute la chaîne d'exécution des chantiers et des contrats de prestation.

Loi n° 2026-534 du 25 juin 2026

- **Nouvelles autorisations d'absence pour les salariés titulaires d'un mandat local**

Depuis le 20 août 2026, les salariés exerçant un mandat électif local bénéficient de nouveaux droits à absence afin de faciliter l'exercice de leurs fonctions.

Les salariés membres d'un conseil municipal peuvent désormais s'absenter de leur activité professionnelle pour participer :

- aux commémorations, fêtes et journées nationales prévues par les textes en vigueur ;
- à certaines cérémonies protocolaires liées à l'exercice de leur mandat.

Un nouveau droit à absence est également reconnu lorsque l' élu local est amené à mettre en œuvre des mesures de sûreté prescrites par le maire, notamment dans le cadre de la gestion d'une situation d'urgence ou de sécurité civile.

Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local et de ses décrets d'application n° 2026-800 du 17 août 2026 et n° 2026-801 du 18 août 2026

- **Durée du travail : harmonisation des délais de réponse de l'administration**

Un décret du 13 août 2026 simplifie et harmonise plusieurs délais applicables aux demandes de dérogation en matière de durée du travail adressées à l'administration. Il vise à sécuriser les procédures des entreprises et à uniformiser les délais de traitement par l'administration.

Désormais, l'administration dispose d'un délai de 30 jours pour répondre aux demandes suivantes :

- autorisation de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail ;
- recours aux horaires individualisés (délai réduit de deux mois à 30 jours) ;
- dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs ;
- dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis.

À défaut de réponse dans le délai applicable, les règles du silence valant acceptation continuent de s'appliquer lorsque les textes le prévoient.

Décret n° 2026-775 du 13 août 2026, JO du 15 août 2026

- **Projet de loi n° 2169 : de nouvelles obligations pour les employeurs en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

Avec un examen par le Parlement prévu à l'automne, le projet de loi prévoit plusieurs mesures renforçant les obligations des employeurs en matière de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

Les principales mesures envisagées sont les suivantes :

- intégration de cette thématique dans les négociations obligatoires relatives à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail ;
- instauration d'une formation obligatoire des salariés et sensibilisation lors de l'entretien professionnel ;
- renforcement du rôle du référent harcèlement, dont la désignation deviendrait obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, avec un droit à la formation financée par l'employeur ;
- création d'outils nationaux de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles en entreprise ;
- extension des pouvoirs de l'Inspection du travail, notamment auprès des particuliers employeurs ;
- création d'un congé rémunéré spécifique au profit des victimes, assimilé à du temps de travail effectif et dont les modalités seraient définies par accord collectif.

Si elles étaient adoptées, ces mesures renforceraient significativement les obligations des employeurs en matière de prévention, de signalement et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles.

Proposition de loi visant à lutter de manière intégrale contre les violences sexistes et sexuelles commises à l'encontre des femmes et des enfants, n° 2169, déposée le mardi 2 décembre 2025

- **Rupture conventionnelle proposée pendant un arrêt maladie**

Faits : un aide opérateur polyvalent, placé en arrêt de travail à deux reprises en 2018, est licencié pour absence prolongée perturbant le fonctionnement de son service. La cour d'appel annule le licenciement, en retenant que les propositions réitérées de rupture conventionnelle formulées pendant l'arrêt laissent présumer une discrimination liée à l'état de santé.

La Cour de cassation censure et juge que la simple proposition d'une rupture conventionnelle à un salarié en arrêt de travail ne suffit pas à caractériser une discrimination liée à l'état de santé.

Les employeurs conservent la possibilité d'évoquer une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie, aux conditions suivantes : absence de pression, absence de fraude et consentement libre et éclairé du salarié.

Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-12.181

- **Prise d'acte de la rupture : l'interdiction de toute rétroactivité**

Faits : une auxiliaire de vie reprochait à son employeur de ne plus lui fournir de travail depuis juillet 2012. Considérant que ce manquement rendait impossible la poursuite de la relation de travail, elle a pris acte de la rupture de son contrat le 22 octobre 2014.

La cour d'appel avait considéré que la rupture devait produire ses effets à compter du 1er janvier 2013, soit à une date antérieure à la notification de la prise d'acte, afin de tenir compte de la situation de fait résultant de l'absence durable de fourniture de travail.

La Cour de cassation censure ce raisonnement et rappelle un principe essentiel : la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail à la date à laquelle elle est notifiée à l'employeur. Elle ne peut donc produire ses effets à une date antérieure, même lorsque les manquements invoqués remontent à plusieurs mois, voire plusieurs années.

Cette précision est importante puisqu'elle détermine notamment la période de référence pour le calcul des créances salariales, des indemnités de rupture et des droits liés à la fin du contrat.

Cass. soc., 1er juillet 2026, n° 25-15.670

- **Harcèlement moral : une appréciation globale des faits et une prescription de cinq ans**

Par deux arrêts, la Cour de cassation rappelle des principes essentiels en matière de harcèlement moral.

D'une part, les faits invoqués par le salarié doivent être appréciés dans leur ensemble et non de manière isolée. L'existence d'un harcèlement moral peut en effet résulter de l'accumulation de plusieurs agissements qui, pris séparément, ne paraîtraient pas nécessairement fautifs. Les juges doivent donc tenir compte de leur répétition, de leur contexte et de leurs effets sur les conditions de travail du salarié.

D'autre part, l'action en nullité d'un licenciement fondée sur un harcèlement moral est soumise au délai de prescription de droit commun de cinq ans. Cette solution conforte les droits des salariés en leur permettant d'agir dans un délai plus long que celui applicable à de nombreux litiges relatifs à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail.

Cass. soc., 8 juill. 2026, n° 24-22.147 et n° 25-11.862

- **Garantie de fond et recours interne**

Faits : une salariée contestait son licenciement au motif que la lettre de licenciement ne mentionnait pas la possibilité d'exercer le recours hiérarchique prévu par son statut. La cour d'appel avait considéré que cette omission constituait une atteinte à une garantie de fond.

La Cour de cassation adopte une approche plus pragmatique. Elle relève que la salariée avait effectivement exercé ce recours auprès de l'autorité compétente et que celui-ci avait été examiné dans les délais prévus. Dès lors, l'absence de mention dans la lettre de licenciement ne lui a causé aucun préjudice et n'a pas eu pour effet de la priver de sa garantie.

Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 24-22.504 et 25-11.982

- **Nullité du licenciement pour harcèlement moral - nécessité de la preuve d'un lien avec la rupture**

Faits : un responsable de gestion opérationnelle, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, obtient en appel la nullité de son licenciement au seul constat qu'il avait été victime de harcèlement moral.

La Cour de cassation censure cette décision en rappelant que la nullité prévue par les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail suppose l'existence d'un lien de causalité entre le harcèlement et la rupture du contrat. Il appartient donc aux juges de vérifier que le licenciement est intervenu parce que le salarié a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement, ou parce qu'il les a dénoncés.

Cass. soc., 30 juin 2026, n° 25-11.298

- **Obligation de formation - pas de préjudice automatique en cas de manquement**

Faits : une responsable de site n'a bénéficié que d'une seule formation en vingt-huit années d'emploi. Le manquement de l'employeur à son obligation de formation est retenu, mais la demande indemnitaire est rejetée par la Cour d'appel faute de préjudice justifié.

La Cour de cassation approuve ce raisonnement : le manquement n'ouvre pas droit à réparation par le seul effet de son constat. L'existence et l'évaluation du préjudice relèvent du pouvoir souverain des juges du fond.

Ainsi, même lorsqu'un manquement de l'employeur est caractérisé, le salarié ne peut obtenir une indemnisation qu'à la condition de justifier d'un préjudice concret, tel qu'une difficulté d'évolution professionnelle, une perte d'employabilité ou un impact sur sa carrière.

Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-10.517

- **Affichage syndical - des avantages peuvent être réservés aux syndicats représentatifs**

La Cour de cassation confirme qu'un accord collectif peut accorder des moyens supplémentaires aux seules organisations syndicales représentatives, dès lors que cette différence de traitement est justifiée par des critères objectifs et vérifiables.

Faits : un syndicat non représentatif contestait un dispositif prévoyant au bénéfice des seuls syndicats représentatifs des modalités spécifiques d'affichage ainsi qu'une enveloppe budgétaire de 10 000 euros. Il estimait que ce traitement différencié portait atteinte au principe d'égalité entre organisations syndicales.

La Cour de cassation rejette cette argumentation. Elle rappelle que les modalités d'affichage syndical peuvent être aménagées par accord avec l'employeur, y compris par voie d'accord collectif. Elle admet également qu'un avantage plus favorable que les dispositions légales puisse être réservé aux syndicats représentatifs, à condition que cette distinction repose sur la représentativité, critère objectif reconnu par le Code du travail.

Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 25-11.262

- **Annulation du forfait jours - plus de remboursement automatique des RTT**

Dans un arrêt du 3 juin 2026, la Cour de cassation opère un revirement en faveur des salariés. Jusqu'à présent, lorsqu'une convention de forfait en jours était jugée invalide/privée d'effet (faute de suivi suffisant de la charge de travail), le salarié pouvait obtenir le paiement d'heures supplémentaires mais devait, en contrepartie, rembourser la valeur des RTT perçus sur le fondement de la répétition de l'indu ((Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 17-28.234). L'employeur pouvait obtenir le remboursement des jours de repos accordés au salarié et pris ou payés au cours des trois années précédant la rupture.

Saisie dans une affaire appliquant l'accord national de la **métallurgie** du 28 juillet 1998, la Cour de cassation a jugé que l'invalidation du forfait n'entraîne plus le remboursement automatique de ces jours de repos à l'employeur.

Elle a en effet constaté que l'accord national :

- prévoit que le contrat de travail fixe les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie du salarié et détermine le nombre de jours servant de base au forfait ;
- se borne à fixer un plafond annuel de jours travaillés, une fois retranchés les repos hebdomadaires, congés et jours de réduction d'horaire ;
- impose seulement que le bulletin de paie mentionne que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

Dès lors que l'accord se borne à fixer un nombre annuel de jours travaillés sans prévoir de rémunération spécifique autonome pour les RTT, La Cour a considéré qu'il n'y avait pas de créance identifiable et qu'aucun remboursement n'était dû. La formulation de l'accord de la métallurgie étant le modèle de la quasi-totalité des accords d'entreprise en France, les salariés pourront donc cumuler leurs rappels de salaires sans subir de compensation financière inverse.

Cass. soc., 3 juin 2026 (n° 25-13.970)

- **Sécurisation du maintien de salaire - impact des arrêts maladie antérieurs sur le calcul de l'ancienneté**

Par cet arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation apporte une précision technique concernant les conditions d'ouverture du droit au maintien de salaire par l'employeur (art. L. 1226-1 du Code du travail). Pour bénéficier de ce complément légal, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale d'un an, appréciée au premier jour de l'absence.

La Cour de cassation pose le principe selon lequel les **périodes de suspension du contrat de travail antérieures, liées à la maladie, ne peuvent pas être déduites** pour reporter la date d'acquisition de cette ancienneté. **L'ancienneté s'apprécie de manière continue à compter de la date d'embauche. Le fait de proroger le point de départ des droits d'un salarié en raison de ses absences pour raisons médicales constitue une discrimination prohibée tenant à l'état de santé** (art. L. 1132-1).

Cass. soc., 25 mars 2026 (n° 24-22.717)