

**Actualités législatives et réglementaires****► Mayotte - St Pierre et Miquelon - Protection sociale**

Deux ordonnances sont parues au JO du 23 juillet :

- l'ordonnance n°2026-647 du 22 juillet 2026 relative à l'extension et à l'adaptation du code de la sécurité sociale à Mayotte et à l'accélération de la convergence sociale en matière de sécurité sociale et de minima sociaux ;
- l'ordonnance n°2026-648 du 22 juillet 2026 relative à la sécurité sociale à Saint-Pierre-et-Miquelon.

► Conseiller du salarié - Indemnisation complémentaire

L'arrêté du 22 juillet 2026, modifiant l'arrêté du 22 juin 2020 pris pour l'application du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié, et portant politique du voyage des personnels civils des ministères chargés du travail, de la santé et des solidarités est paru au JO du 25.

Il est applicable aux conseillers du salarié (art. D 1232-7).

► Elections professionnelles - La Poste - Orange SA

Le décret n°2026-660 du 23 juillet 2026, harmonisant les dispositions applicables aux élections professionnelles de La Poste et d'Orange SA et prorogeant certains mandats, est paru au JO du 25.

► Conseillers prud'hommes - Désignation complémentaire

L'arrêté du 2 juillet 2026, modifiant l'arrêté du 5 mai 2026 portant nomination complémentaire des conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est paru au JO du 26.

L'arrêté du 11 août 2026, fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de la désignation complémentaire n°2 de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est paru au JO du 20.

► Enseignement supérieur

Le décret n°2026-663 du 22 juillet 2026, modifiant l'article D. 6113-27 du code du travail, est paru au JO du 25.

► VAE - Financement

Le décret n°2026-678 du 27 juillet 2026, relatif au financement de la validation des acquis de l'expérience par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, est paru au JO du 29.

► Apprentissage

Le décret n°2026-679 du 27 juillet 2026, relatif aux frais de premier équipement pédagogique des apprentis, est paru au JO du 29.

► Départs en retraite

L'arrêté du 20 juillet 2026, fixant au titre de l'exercice 2025 le montant de la contribution mentionnée à l'article L 241-3 du code de la sécurité sociale couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à l'âge fixé en application de l'article L 351-1-4 du même code et les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite mentionnées au 3° du I de l'article L 4163-7 du code du travail, est paru au JO du 29.

► Procédure civile - Conseils de prud'hommes

Le décret n°2026-683 du 27 juillet 2026, portant diverses mesures de simplification procédurale, est paru au JO du 29.

► Mayotte - Prime d'activité

Le décret n°2026-713 du 31 juillet 2026, relatif à la convergence de la prime d'activité à Mayotte, est paru au JO du 1^{er} août.

► Contrat de travail - Code du sport

La loi n°2026-725 du 3 août 2026, relative à l'organisation, à la gestion et au financement du sport professionnel, est parue au JO du 4.

► **Formation professionnelle**

Le décret n°2026-728 du 1^{er} août 2026, relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences, est paru au JO du 4.

► **Santé - Sécurité**

L'arrêté du 30 juillet 2026, modifiant l'arrêté du 11 décembre 2015 relatif au mode de calcul des paramètres physiques indicateurs du risque d'exposition au bruit et aux conditions de mesurage des niveaux de bruit en milieu de travail, est paru au JO du 5.

► **Fonction publique - Rupture conventionnelle**

Plusieurs textes sont parus au JO du 7 août :

- le décret n°2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- le décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles ;
- l'arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

► **VTC**

Le décret n°2026-764 du 5 août 2026, portant suppression de l'accès par reconnaissance de l'expérience professionnelle aux professions de conducteur de voiture de transport avec chauffeur et de conducteur de véhicules motorisés à deux ou trois roues, est paru au JO du 11.

► **Durée du travail**

Le décret n°2026-775 du 13 août 2026, portant clarification de certaines procédures de dérogation à la durée du travail, est paru au JO du 15.

► **Activité partielle - Incendies**

Le décret n°2026-776 du 14 août 2026, portant création d'une aide exceptionnelle à destination des entreprises de moins de deux cent cinquante salariés ayant subi les conséquences des incendies et ayant fait l'objet d'une mesure d'évacuation ou de confinement, est paru au JO du 15.

► **Réserve militaire**

La loi n°2026-791 du 16 août 2026, actualisant la programmation militaire pour les années 2024 à 2030 et portant diverses dispositions intéressant la défense, est parue au JO du 18. Elle modifie le code du travail.

► **RSA - Outre-mer**

Le décret n°2026-799 du 18 août 2026, portant revalorisation du revenu de solidarité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au JO du 19.

► **Elu local - Statut**

Plusieurs textes sont parus au JO du 19 :

- le décret n°2026-800 du 17 août 2026 pris pour l'application de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local ;
- le décret n°2026-801 du 18 août 2026 pris pour l'application du 5° de l'article 15 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local.

► **Syndicats - Comptabilité**

Le décret n°2026-806 du 21 août 2026, relatif à la procédure de dépôt des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs dont les ressources sont inférieures à 230 000 €, est paru au JO du 22.

► **Travailleurs saisonniers - Agriculture**

L'arrêté du 20 août 2026, relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles, est paru au JO du 25.

► **Apprentissage**

Le décret n°2026-832 du 29 août 2026, fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est publié au JO du 30.

► *Insertion par l'activité économique*

Deux arrêtés sont parus au JO du 2 septembre :

- l'arrêté du 31 juillet 2026 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire ;
- l'arrêté du 31 juillet 2026 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte.

Jurisprudence

► *Congés payés - Nouvelle Calédonie*

Le Conseil constitutionnel déclare inconstitutionnel l'article Lp. 241-22 du code du travail de Nouvelle Calédonie en ce qu'il prive un salarié licencié pour faute lourde de l'indemnité de congés payés. Le Conseil affirme que l'indemnité a le caractère d'une créance acquise par le salarié en contrepartie du travail réalisé, et que la disposition contestée porte une atteinte disproportionnée au droit de propriété du salarié (C. const., 6-8-26, n°2026-1217 QPC).

► *Procédure collective - Salarié protégé*

L'inspecteur du travail, saisi par une entreprise soumise à l'obligation de mettre en place un CSE, d'une demande d'autorisation de licencier un salarié protégé pour motif économique, ne peut en principe légalement autoriser ce licenciement lorsque ce comité n'a pas été mis en place et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi. Néanmoins, le procès-verbal de carence a seulement pour objet de constater l'échec du processus électoral après que les démarches nécessaires en vue d'organiser de nouvelles élections ont été effectuées du fait d'une carence de candidatures.

Lorsque le juge judiciaire annule des élections professionnelles, l'établissement d'un procès-verbal de carence n'est pas requis. De plus, lorsqu'il est matériellement impossible d'organiser de nouvelles élections en raison d'une part, de cette annulation et d'autre part, de l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire, dans de telles conditions, l'absence d'un procès-verbal de carence ne fait pas obstacle à ce qu'un inspecteur du travail accorde l'autorisation de licenciement sollicitée en vue d'un licenciement pour motif économique d'un salarié protégé (CE, 24-7-26, n°503703).

► *Rupture conventionnelle - Salarié protégé*

L'existence de faits de harcèlement moral ou d'une discrimination syndicale ne fait pas échec à une autorisation donnée par l'inspection du travail, en vue d'une rupture conventionnelle qui concerne un salarié protégé, sauf si les faits ont vicié le consentement du salarié.

Le consentement d'un salarié est vicié dès lors qu'il ressort des faits qu'au moment de la signature de la convention de rupture, le salarié est dans un état de dépression médicalement constaté en raison de ses conditions de travail, et que sont relevées des pratiques managériales persécutrices à son égard (propos culpabilisants, dévalorisants adressés au salarié par le supérieur hiérarchique, pression pour démissionner) (CE, 24-7-26, n°505713).

► *Paritarisme - Financement*

En l'absence d'interdiction légale ou conventionnelle, une organisation patronale représentative peut organiser contractuellement le reversement des fonds du paritarisme à ses syndicats membres, dès lors que ces fonds restent affectés au financement des missions relevant du paritarisme (Cass. soc., 8-7-26, n°24-21041).

► *Transfert d'entreprise*

Lorsqu'un salarié appartient à une entité économique autonome transférée à un nouvel employeur, le contrat de travail se poursuit de plein droit avec le nouvel employeur, sans que le salarié n'ait à donner son consentement, et peu important qu'il n'ait été informé du transfert que postérieurement à celui-ci (Cass. soc., 8-7-26, n°24-19289).

► *Licenciement - Liberté d'expression*

Est nul le licenciement pour faute grave fondé sur des propos inappropriés adressés par un salarié à des salariés handicapés dès lors qu'il ressort des constatations faites par le juge, que les propos n'étaient ni vulgaires, ni injurieux, ou diffamatoires, ni discriminatoires, que le salarié a prononcé ces propos alors que les conditions de travail étaient dégradées, que de plus le salarié affrontait une situation personnelle délicate et qu'enfin aucune conséquence préjudiciable pour l'entreprise n'est à relever (Cass. soc., 8-6-26, n°24-22696).

► *Harcèlement moral*

Les méthodes de gestion qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, caractérisent un harcèlement moral sans qu'il soit nécessaire pour le salarié de démontrer qu'il a été personnellement victime du harcèlement (Cass. soc., 8-7-26, n°24-17481).

► *Discrimination syndicale - Inspection du travail*

La seule saisine de l'inspection du travail en vue d'une demande d'autorisation de licenciement à l'encontre d'un salarié protégé, refusée en raison d'un doute sur l'existence des faits reprochés, ne constitue pas en soi un élément laissant supposer une discrimination syndicale (Cass. soc., 8-7-26, n°25-11962).

► **Transfert d'entreprise - Personne publique**

À la suite du transfert à une personne publique, d'une entité économique autonome employant des salariés, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur, lequel est tenu dès la reprise de l'activité, de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leurs contrats, jusqu'à ce qu'ils acceptent le contrat de droit public proposé, ou jusqu'à leur licenciement en cas de refus, ou d'impossibilité pour l'employeur public de maintenir leur contrat au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, ou encore en cas d'impossibilité d'offrir un emploi reprenant les conditions des contrats (Cass. soc., 8-7-26, n°24-20102).

► **Licenciement - Garantie statutaire**

Le statut du personnel qui institue un recours interne à l'encontre, non pas d'une mesure de congédiement envisagée, mais de la décision de congédiement prononcée, constitue pour le salarié, en ce que ce recours est de nature à remettre en cause la décision initiale, une garantie de fond qui oblige l'employeur à informer de la faculté de former ledit recours.

Dès lors que le salarié a pu contester son licenciement et que l'employeur a statué sur la décision en confirmant la sanction et ce, malgré l'absence dans la lettre de licenciement, de la mention de la faculté de former un recours, l'absence de ladite mention dans la lettre ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8-7-26, n°24-22504).

► **Expertise CSE - Juge - Office**

Un juge ne peut pas, sans méconnaître son office, s'abstenir de statuer sur la demande de réduction de la durée et du coût prévisionnel des expertises diligentées par un CSE, peu important que dans le dispositif de ses conclusions, l'employeur, à l'origine de la demande, n'ait pas précisé les proportions dans lesquelles devaient être opérées la réduction (en termes de durée et/ou de coût) (Cass. soc., 8-7-26, n°25-11996).

► **Elections professionnelles - Organisation**

L'employeur ne peut pas unilatéralement modifier les modalités d'organisation des élections prévues par le protocole d'accord préélectoral conduit avec les organisations syndicales, y compris s'agissant du calendrier fixé dans le protocole (Cass. soc., 8-7-26, n°25-60101).

► **Expertise CSE - Contestation - Délai**

Le délai de 10 jours dont dispose un employeur pour contester une expertise décidée par le CSE, est respecté dès lors que l'assignation est parvenue au comité et à l'expert moins de 10 jours après la délibération du CSE (Cass. soc., 8-7-26, n°25-11342).

► **Désignation RSS - Rôle du juge**

La lettre par laquelle un syndicat désigne un salarié en qualité de RSS mais indique en objet désignation d'un RS au CSE est ambiguë quant au mandat conféré au salarié, de sorte qu'il appartient au juge saisi d'une demande en annulation de la

désignation, d'interpréter la lettre, et d'annuler la désignation s'il estime la lettre imprécise.

Il ne lui appartient pas d'étudier si les conditions sont remplies pour l'un ou l'autre des mandats (Cass. soc., 8-7-26, n°25-15984).

► **Harcèlement moral - Contrat de travail - Rupture**

L'action en contestation de la rupture du contrat de travail fondée sur le harcèlement moral se prescrit par cinq ans (Cass. soc., 8-7-26, n°25-11862).

► **Salarié protégé - Licenciement - Contestation**

Le délai de contestation d'un licenciement pour un salarié protégé court à compter du jour où l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement est devenue définitive (Cass. soc., 8-7-26, n°24-22364).

► **Licenciement - Responsabilité financière - Salarié**

L'employeur ne peut réclamer des dommages-intérêts à un salarié pour rétention du matériel informatique postérieurement à son licenciement, que s'il démontre l'existence d'une faute lourde, c'est-à-dire une intention de nuire du salarié (Cass. soc., 24-6-26, n°24-19577).

► **Rupture conventionnelle - Indemnité - Montant**

Lorsqu'un accord d'entreprise et une convention de branche prévoient des indemnités de licenciement différentes, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle à verser est celle prévue par l'accord d'entreprise (Cass. soc., 1-7-26, n°25-14861).

► **Domicile - Clause**

La clause d'un accord collectif imposant à un salarié de changer de domicile en cas de mutation géographique doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

À défaut, le licenciement du salarié pour refus d'application de la clause est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 28-5-26, n°24-19461).

► **Durée maximale de travail - Dépassement**

Le seul dépassement de la durée maximale hebdomadaire ouvre droit à réparation pour le salarié (Cass. soc., 30-6-26, n°25-15597).

► **Licenciement verbal**

La seule information verbale communiquée au salarié sur un éventuel licenciement ne caractérise pas un licenciement verbal dès lors que la relation contractuelle se poursuit normalement et que le salarié n'est licencié qu'au terme d'une procédure de licenciement menée jusqu'au bout (Cass. soc., 24-6-26, n°24-19759).

► **Discrimination - Age - Licenciement**

Le licenciement injustifié d'un des salariés les plus âgés et les plus anciens de l'entreprise peut laisser supposer l'existence d'une discrimination fondée sur l'âge et fonder la nullité du licenciement (Cass. soc., 24-6-26, n°24-18483).

► **Représentant de section syndicale - Protection**

Le mandat de RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, dès lors que le syndicat ayant procédé à sa désignation, n'est pas reconnu représentatif. Lorsqu'un ancien RSS signe une rupture conventionnelle, annulée par la suite, qu'il réintègre l'entreprise, le délai de protection de 12 mois postérieur au mandat, court à compter non pas de la réintégration, mais de la date des premières élections professionnelles suivant sa désignation (Cass. soc., 28-5-26, n°24-19041).

► **Heures supplémentaires - Preuve**

Constitue un élément suffisamment précis à l'appui d'une demande de paiement des heures supplémentaires, le tableau produit par le salarié comportant, pour chaque demi-journée, les heures de début et de fin du travail induisant des temps de trajet (Cass. soc., 2-9-26, n°25-16106).

► **Sapeurs-pompiers volontaires**

Le sapeur-pompier volontaire est un travailleur au sens de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Cependant, de nombreuses dérogations en matière de temps de travail lui sont opposables (CE, 9-7-26, n°507853).

FOCUS

L'exercice du droit de grève nécessite des revendications professionnelles connues !

Si aucune définition légale de la grève n'est donnée, la Cour de cassation la définit depuis longtemps comme une cessation collective totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (Cass. soc., 2-2-06, n°04-12336).

Elle vient de rappeler, dans un arrêt du 8 juillet 2026 (n°25-12848) que ces revendications doivent être connues de l'employeur.

En 2020, à l'occasion de la crise du Covid, l'employeur soumet au CSE qui l'approuve, un projet prévoyant une nouvelle organisation des équipes de jour et de nuit, et notamment un fonctionnement en 3x8 pour les équipes de nuit.

Le soir même et pendant deux nuits, certains salariés arrêtent de travailler.

Trois jours plus tard, un des salariés ayant cessé le travail est mis à pied, puis licencié pour faute grave pour avoir quitté son poste sans motif.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour nullité de son licenciement en raison de la grève organisée pendant ces deux jours.

La cour d'appel juge que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse au motif que le défaut de formalisme de la grève exige tout de même que l'employeur ait connaissance des revendications des salariés grévistes.

Le salarié forme un pourvoi en cassation et la Haute cour le rejette en ces termes :

« 8. L'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.

9. Après avoir analysé les éléments de fait et de preuve soumis à son examen concernant les circonstances de la cessation de travail des 18 et 19 juin par une partie de l'équipe de nuit, la cour d'appel a constaté que ces arrêts de travail n'étaient accompagnés d'aucune demande revendicative ni de doléances en lien avec le projet de l'employeur de modification du travail des équipes de jour et de nuit et qu'aucune information n'avait été donnée par les salariés à l'employeur sur les motifs de la démobilitation sinon celle de « ne pas avoir envie de travailler ». Elle en a déduit à bon droit qu'en l'absence de revendications professionnelles collectives portées à la connaissance de l'employeur au moment de la cessation du travail, l'arrêt de travail ne constituait pas l'exercice du droit de grève » (Cass. soc., 8-7-26, n°25-12848).

ATTENTION, il est nécessaire de pouvoir rapporter la preuve de la connaissance par l'employeur des revendications professionnelles non satisfaites avant d'exercer son droit de grève.