



Actualités législatives et réglementaires

► *Congés pour enfants malades*

La loi n°2026-492 du 12 juin 2026, visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap, est parue au JO du 13.

► *Santé - Sécurité - Passeport prévention*

Le décret n°2026-496 du 12 juin 2026, modifiant le décret n°2025-748 du 1^{er} août 2025, précisant les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention, est paru au JO du 13.

► *Arrêts de travail - Indemnités journalières*

Plusieurs décrets sont parus au JO du 13 :

- le décret n°2026-498 du 12 juin 2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières ;
- le décret n°2026-499 du 12 juin 2026 relatif à la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical ;
- le décret n°2026-501 du 12 juin 2026 fixant la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

► *Visite médicale de reprise*

Le décret n°2026-503 du 12 juin 2026, relatif aux modalités des visites de préreprise et de reprise, est paru au JO du 13.

► *CPF*

L'arrêté du 16 juin 2026, portant composition du dossier de demande d'agrément de l'instance paritaire nationale prévu à l'article L 6323-17-5-1 du code du travail, est paru au JO du 18.

Jurisprudence

► *Employabilité - Formation - Défaut - Préjudice*

Le non-respect par l'employeur de son obligation de formation n'ouvre droit à réparation que sous réserve de la démonstration d'un préjudice par le salarié (Cass. soc., 17-6-26, n°25-10517).

► *Rupture conventionnelle - Arrêt de travail*

Une proposition de rupture conventionnelle durant un arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé (Cass. soc., 17-6-26, n°25-12181).

► *Nouvelle Calédonie - Faute lourde*

La Cour de cassation transmet au Conseil constitutionnel la question de savoir si la privation de l'indemnité de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde, prévue par le code du travail de Nouvelle Calédonie porte atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (Cass. soc., 11-6-26, n°25-20818).

► *Appel - Formalisme*

L'objet de l'appel, qui tend, soit à l'infirmité totale ou partielle, soit à l'annulation du jugement, doit être précisé dans le dispositif des conclusions de l'appelant principal ou incident.

Lorsqu'en l'absence de termes précis d'infirmité ou d'annulation du jugement, il se déduit toutefois de la rédaction du dispositif des conclusions, éclairée au besoin par la déclaration d'appel, que l'appelant demande nécessairement l'annulation ou l'infirmité du jugement, la cour d'appel doit constater qu'elle en est saisie.

En effet, exiger, dans un tel cas, à peine de caducité de la déclaration d'appel ou de confirmation du jugement, que soient mentionnés les seuls termes d'« infirmité » ou d'« annulation », aurait pour conséquence d'entraver l'accès au juge d'appel et constituerait un excès de formalisme (Cass. 2^{ème} civ., 18-6-26, n°23-18170).

► Résiliation judiciaire - AGS

Si le jugement prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail est rendu plus de 15 jours après celui qui prononce la liquidation judiciaire, la garantie de l'AGS sur les indemnités qui découlent de la résiliation n'est pas due (Cass. soc., 10-6-26, n°24-21134).

► Compte épargne-temps - Transfert d'entreprise

En l'absence dans le plan de cession, de dispositions relatives au sort des jours épargnés sur un compte épargne-temps et à défaut de clauses conventionnelles sur le compte épargne-temps en cas de transfert du contrat de travail, le salarié repris par la société cessionnaire en application de l'article L 1224-2, est en droit d'obtenir l'indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis, la relation de travail avec l'ancien employeur étant rompue (Cass. soc., 10-6-26, n°24-17998).

► Préjudice d'anxiété

Selon cet arrêt, le préjudice d'anxiété est un préjudice se rattachant aux dommages corporels et bénéficie donc de la prescription de 10 ans de l'article 2226 du code civil (Cass. Ch. mixte, 29-5-26, n°24-17384).

► Horaires - Travail de nuit

Il résulte des articles L 1221-1 du code du travail, et 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue, nonobstant toute clause contractuelle ou conventionnelle contraire, une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié.

Les absences du salarié suite à un changement d'horaire de jour à un horaire de nuit imposé par l'employeur, ne sont pas injustifiées.

Le salarié est fondé à demander un rappel de salaire pour ces absences considérées comme injustifiées par l'employeur (Cass. soc., 10-6-26, n°25-12223).

► Prud'hommes - Compétence

Le contrat conclu entre une association loi 1901 et une autre personne de droit privé, fût-ce pour l'exécution d'un service public, est un contrat de droit privé.

Il en résulte que le CPH est compétent pour le litige qui concerne ladite association et un salarié (Cass. soc., 10-6-26, n°24-22676).

FOCUS

Fautes du salarié protégé : gare au montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur !

Lorsqu'un salarié protégé est licencié sans autorisation, il a droit à une indemnité pour violation de son statut protecteur. Toutefois, la Cour de cassation vient de préciser dans un arrêt du 13 mai 2026 (Cass. soc., 13-5-26, n°24-17951) que l'indemnité est réduite lorsque la réintégration du salarié est impossible en raison des agissements fautifs commis par celui-ci.

L'affaire est passée une première fois devant la Cour de cassation nous apprend l'arrêt (Cass. soc., 23-10-19, n°18-16057). Il s'agit donc d'un pourvoi à l'encontre de l'arrêt rendu par la cour d'appel de renvoi.

Le salarié, délégué du personnel, avait été licencié sans autorisation de licenciement de l'inspection du travail. La nullité du licenciement a été reconnue.

La cour d'appel de renvoi avait toutefois rejeté la demande de réintégration au motif qu'elle était incompatible avec l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur. En effet, postérieurement à son licenciement, le salarié s'était rendu dans l'entreprise accompagné d'autres personnes, et il s'était montré violent physiquement et verbalement à l'encontre du directeur des ressources humaines. Ensuite, à la suite du jugement rendu par le conseil de prud'hommes, le salarié avait commis des dégradations au sein de l'entreprise.

La réintégration était certes impossible, l'indemnité d'éviction reste tout de même due au salarié.

La cour d'appel a fixé la créance à compter de la date du licenciement jusqu'à la date d'audience des débats à la suite de laquelle la cour a rendu un arrêt en partie avant-dire droit.

La question se posait donc savoir si l'indemnité d'éviction peut être limitée en cas d'agissements fautifs du salarié ?

La Cour de cassation y répond de manière positive. Elle rappelle qu'en vertu de l'article L 2411-5 « le salarié protégé, licencié sans autorisation préalable, qui demande sa réintégration pendant la période de protection, a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration. Cette indemnité lui est également due lorsque la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection en cours pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié ».

Toutefois, ajoute-t-elle, « le salarié dont les agissements fautifs rendent impossible sa réintégration, n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à celle des faits faisant obstacle à sa réintégration ».

En l'espèce, les événements postérieurs à son licenciement (les agressions physiques et verbales) et au jugement du conseil de prud'hommes, constituaient pour l'employeur, une impossibilité de réintégration en raison du comportement fautif du salarié.

Dans ce cas, l'indemnité d'éviction reste acquise mais son montant est limité jusqu'au jour de la survenance de la cause rendant impossible la réintégration. Plusieurs faits rendaient impossible la réintégration du salarié, la Cour de cassation a retenu la date du dernier d'entre eux.

Précédemment, la Cour avait déjà jugé qu'un événement postérieur au licenciement, rendant impossible la réintégration du salarié protégé, autorise le juge à réduire l'indemnité d'éviction jusqu'au jour où survient cet événement. Ainsi, un salarié qui part à la retraite en cours d'instance, a droit à la rémunération qu'il aurait perçu depuis la date de son éviction, jusqu'à celle de son départ à la retraite (Cass. soc., 13-2-19, n°16-25764).

L'arrêt du 13 mai 2026 est également l'occasion pour la Haute juridiction, de rappeler que les revenus de remplacement éventuellement perçus pendant la période d'éviction ne doivent pas être déduits de l'indemnité d'éviction.

De même que l'indemnité d'éviction ouvre droit pour le salarié à une indemnité de congés payés pour la période où il s'est retrouvé sans emploi, sauf hypothèse où le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction.