

**Actualités législatives et réglementaires****► Chômage**

L'arrêté du 19 juin 2026, portant agrément des dispositions de l'avenant n°2 du 10 avril 2026, modifiant la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, l'accord d'application n°1 et les annexes, est paru au JO du 23.

► Fraudes

La loi n°2026-534 du 25 juin 2026, relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, est parue au JO du 26.
La décision n°2026-904 DC du Conseil constitutionnel du 18 juin 2026, validant cette loi, est parue au même JO.

► RSA

Le décret n°2026-535 du 25 juin 2026, relatif à la prise en compte des indemnités journalières de naissance dans le calcul du revenu de solidarité active et de la prime d'activité, est paru au JO du 26.

Jurisprudence**► Données personnelles**

La violation du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD) n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation (Cass. soc., 24-6-26, n°24-22792).

► Discrimination syndicale

La mutation disciplinaire, et l'absence d'évaluation d'un salarié ayant une activité syndicale, ne constituent pas une discrimination en raison de l'activité syndicale dès lors qu'il ressort des faits que la sanction disciplinaire fait suite à un comportement répété du salarié envers des salariés-non-grévistes de nature à créer une situation de malaise et de tension au sein de son équipe, au non-respect du règlement intérieur, l'absence de respect des autres salariés et de sa hiérarchie, obligeant l'employeur à prendre une sanction sur le fondement de son obligation de sécurité (Cass. soc., 10-6-26, n°24-21589).

► Harcèlement moral

La lettre de licenciement qui fait grief au salarié d'avoir, lors d'un échange téléphonique avec un supérieur hiérarchique émis des reproches sur ses conditions de travail, dénoncé un isolement, une pression et une surcharge de travail, qui fait également grief au salarié d'avoir écrit à la direction et à un représentant du personnel, que le DRH avait demandé au salarié de choisir entre une rupture conventionnelle et une procédure contentieuse sans expliquer au salarié ce qui lui était reproché, rend le licenciement nul car fondé sur la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral, en l'absence de preuve de mauvaise foi du salarié (Cass. soc., 10-6-26, n°24-22457).

► Harcèlement moral - Preuve

La production par le salarié, d'un enregistrement clandestin de son entretien avec un enquêteur diligenté par l'employeur dans le cadre d'une enquête pour harcèlement moral est recevable (Cass. soc., 10-6-26, n°24-20871).

► Appel - Demande nouvelle

La demande formée en première instance au titre d'un licenciement nul pour harcèlement moral, et celle formée en appel au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, du licenciement pour inaptitude, en raison de l'absence de consultation du CSE et de recherche de reclassement, tendent aux mêmes fins, à savoir la réparation des conséquences du licenciement que le salarié estime injustifié, de sorte que la demande en licenciement sans cause réelle et sérieuse formée en appel est recevable (Cass. soc., 10-6-26, n°24-22089).

► Discrimination syndicale - Syndicat

Un syndicat peut agir pour discrimination syndicale sans avoir à démontrer un préjudice collectif au préalable (Cass. soc., 10-6-26, n°24-21589).

► Syndicat - Intérêt à agir

Un syndicat a intérêt à agir contre l'arrêté d'extension d'une convention collective qu'il a signée (CE, 10-6-26, n°497715).

► Contrat de travail - Mobilité internationale

Lorsqu'un salarié part en mission à l'étranger, la loi applicable au contrat de travail reste celle initialement choisie par les parties, sauf liens plus étroits avec un autre pays (Cass. soc., 10-6-26, n°24-17277).

► **CSE - Expertise - Risque grave**

Le président du tribunal judiciaire ne peut pas annuler la délibération du CSE de recourir à une expertise pour risque grave à la suite du suicide d'un salarié, d'une part, aux motifs tirés de l'absence d'alerte du salarié sur sa charge de travail, alors qu'il avait constaté que le rapport d'enquête établi après le suicide de ce dernier faisait état d'une intensité potentiellement problématique de travail et que, compte tenu de la charge de travail importante du salarié depuis plusieurs mois, l'hypothèse d'une situation d'épuisement professionnel ne pouvait être exclue et relevé que deux

rapports d'expertise remis les années précédentes avaient souligné les risques psychosociaux notamment liés à la charge de travail des salariés, d'autre part, en se fondant sur les démarches de l'employeur entreprises postérieurement à la délibération contestée aux fins d'actualisation du DUERP et du Pappipact, alors que l'existence du risque grave justifiant le recours à une expertise doit être appréciée au moment de la délibération du comité (Cass. soc., 10-6-26, n°25-11463).

FOCUS

Formation : le salarié seul maître de son destin !

L'employabilité peut être source de préoccupation chez les salariés. L'employeur a un rôle à jouer dans le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi. Toutefois, l'obligation de l'employeur en matière de formation n'est pas aussi prégnante que nous aurions pu l'espérer. Un arrêt de la Cour de cassation du 17 juin 2026 (Cass. soc., 17-6-26, n°25-10517), vient appuyer le propos.

En l'espèce, un salarié ayant une ancienneté de 28 ans environ, saisit la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail, pour diverses demandes.

En appel, le salarié est débouté de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de formation. Il forme alors un pourvoi en cassation.

Au soutien de son pourvoi, le salarié argue que le seul constat du manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié et à sa capacité à occuper un emploi ouvre automatiquement droit à réparation.

En l'espèce, la cour d'appel ayant constaté qu'en 28 années de service, le salarié n'a bénéficié que d'une seule formation, elle aurait dû, selon le salarié, condamner l'employeur à verser des dommages-intérêts au salarié.

Toutefois, en retenant qu'en l'absence de toute démonstration d'un préjudice découlant du manquement, le salarié n'avait pas droit à une indemnisation, la cour d'appel aurait violé l'article L 6321-1.

Se posait donc à la Cour de cassation la question de savoir si, en cas de manquement avéré de l'employeur à son obligation de formation, le salarié pouvait *de facto* prétendre à une indemnisation ?

La Cour se range du côté de la cour d'appel. Elle affirme qu'en l'absence de préjudice démontré par le salarié, le manquement de l'employeur à son obligation de formation, bien que constaté par le juge, n'ouvre pas droit à réparation. Le pourvoi du salarié est rejeté.

Cet arrêt est décevant en ce que le comportement fautif de l'employeur est bien reconnu, mais que pour autant, ce dernier échappe à toute sanction.

Cet arrêt s'inscrit dans le mouvement de la jurisprudence, qui a débuté par un arrêt du 13 avril 2016 (Cass. soc., 13-4-16, n°14-28293), par lequel la Cour de cassation a restreint fortement les hypothèses où le préjudice nécessaire, ou automatique, est admis. En matière de formation des salariés, en 2018 (Cass. soc., 3-5-18, n°16-26796), la Cour avait déjà refusé à un salarié une indemnisation en raison du manquement de l'employeur à son obligation de formation, faute pour le salarié d'avoir démontré un quelconque préjudice.

À l'heure où l'intelligence artificielle oblige de nombreux salariés à repenser leur avenir professionnel, et des défaillances d'entreprises qui ne faiblissent pas, la position de la Cour de cassation n'est pas satisfaisante.