



Actualités législatives et réglementaires

► *Insertion par l'activité économique*

L'arrêté du 13 avril 2026, fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures de l'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées et les entreprises adaptées de travail temporaire, est paru au *JO* du 19.

L'arrêté du 13 avril 2026, fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire, est paru au *JO* du 29.

L'arrêté du 13 avril 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, est paru au *JO* du 29.

► *Tribunal judiciaire - Guyane*

Le décret n°2026-292 du 17 avril 2026, modifiant l'annexe tableau IV du code de l'organisation judiciaire, est paru au *JO* du 19.

► *Travailleurs étrangers*

Le décret n°2026-308 du 24 avril 2026, relatif à l'inscription des ressortissants étrangers sur la liste des demandeurs d'emploi et à la carte bleue européenne, est paru au *JO* du 25, et modifie le code du travail.

► *Santé au travail*

Deux décrets sont parus au *JO* du 29 :

- le décret n°2026-320 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations du service du contrôle médical aux services de prévention et de santé au travail prévue à l'article L 315-4 du code de la sécurité sociale ;
- le décret n°2026-321 du 28 avril 2026 relatif à la transmission d'informations des services de prévention et de santé au travail au service du contrôle médical prévue à l'article L 4622-2-1 du code du travail et à l'article L 315-4 du code de la sécurité sociale est paru au *JO* du 29. Il modifie le code du travail.

Jurisprudence

Pas de nouveaux arrêts publiés par la Cour de cassation pour cette Veille.

FOCUS

Négociation annuelle obligatoire : quand prend fin la négociation ?

Les articles L 2242-1 et s. du code du travail organisent les négociations obligatoires en entreprise (rémunération, égalité professionnelle, GEPP, etc.). L'employeur a l'obligation d'engager ces négociations périodiques avec les organisations syndicales représentatives (OSR) lorsqu'il existe une ou plusieurs sections syndicales dans l'entreprise.

A défaut d'accord prévu à l'article L 2242-11 ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (art. L 2242-13).

De manière générale, l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord collectif notamment en mettant à disposition des OSR participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci.

L'information transmise doit être, au regard du sujet traité, pertinente et appropriée. L'employeur doit également répondre de manière motivée aux éventuelles propositions des OSR.

Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par les textes.

Une OSR peut saisir le tribunal judiciaire en référé pour demander la suspension des négociations en cours tant que l'employeur n'aura pas fourni les éléments essentiels à une négociation en toute connaissance de cause.

L'employeur manque également à son obligation de loyauté lorsqu'il n'engage pas une négociation pourtant obligatoire ; une OSR peut alors saisir le juge des référés du tribunal judiciaire afin qu'il prescrive toutes les mesures qui s'imposent pour faire cesser le trouble manifestement illicite.

Il semble dès lors qu'il pourrait être saisi en vue d'ordonner à la partie récalcitrante, le cas échéant, sous astreinte, d'engager la négociation.

Sous peine de commettre un délit d'entrave, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie (art. L 2242-4).

Dans une décision en date du 15 avril 2026, la Cour de cassation a considéré « *les négociations obligatoires ne peuvent être considérées comme ayant pris fin avant l'établissement d'un procès-verbal de désaccord* » (Cass. soc., 15-4-26, n°24-15653). Autrement dit, un syndicat peut valablement décider de signer un accord collectif après la période de signature arrêtée par l'employeur tant qu'un PV de désaccord n'a pas été conclu.

Tant qu'aucun accord n'est signé et qu'aucun PV de désaccord n'est établi, la NAO doit être juridiquement considérée comme « *en cours* », ce qui interdit à l'employeur de prendre des décisions unilatérales de portée collective sur les matières négociées, sauf urgence.

En pratique, l'employeur doit, avant de conclure un PV de désaccord, s'assurer que l'ensemble des OSR ont manifesté, de manière claire et non équivoque, leur désaccord, peu important que la période de signature soit dépassée.

Un PV de désaccord ne peut être établi par l'employeur lorsqu'au moins une OSR habilitée à négocier l'accord a accepté le projet d'accord collectif. Le PV de désaccord doit indiquer, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ainsi, l'employeur ne peut normalement pas dénoncer la convention ou l'accord d'entreprise applicable pendant la période de négociation. Pour la Cour de cassation, la condition de l'urgence relève de l'appréciation souveraine des juges du fond, le code du travail ne donnant pas de définition de cette notion. L'urgence justifiant la dénonciation de la convention collective peut notamment s'expliquer par le fait que les dispositions de l'accord collectif étaient devenues majoritairement obsolètes et inadaptées tant à l'évolution législative qu'à la transformation de l'association qui avait vu disparaître des fédérations régionales signataires, la mise en place d'une délégation unique du personnel, une évolution des métiers dont certains n'existaient plus, l'apparition de nouveaux métiers et vu apparaître une situation économique difficile engendrant une baisse importante du nombre de salariés et de directeurs (Cass. soc., 23-3-22, n°20-21726).

De manière dérogatoire, la Cour de cassation admet que des mesures unilatérales peuvent être prises en cours de négociation lorsque :

- les dispositions adoptées sont plus favorables que les dispositions légales ;
- et que celles-ci ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, alors que, dans le cas d'espèce, le maintien des avantages acquis n'aurait bénéficié qu'aux salariés engagés antérieurement à l'expiration de la période de survie de l'accord. Dans cette affaire, un employeur avait pris une mesure unilatérale du fait de l'expiration prochaine de la période de survie de l'accord dénoncé. Cette mesure unilatérale n'avait vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord de substitution, à l'issue de la période de survie (Cass. soc., 10-10-21, n°21-17717). Autrement dit, un employeur n'agit pas de manière déloyale en prenant des mesures individuelles pendant une négociation lorsqu'il s'agit d'éviter un vide conventionnel.

A noter qu'un employeur manque à son obligation de loyauté lorsqu'il refuse de conclure un accord avec un syndicat représentatif ayant accepté sa proposition et remplissant les conditions de validité d'un accord minoritaire (plus de 30 % des suffrages, avec possibilité de validation par référendum) et qu'il établit à la place un PV de désaccord. Autrement dit, l'employeur, tenu de mener loyalement les négociations obligatoires, ne peut subordonner la conclusion d'un accord d'entreprise sur les salaires effectifs à la condition qu'il soit majoritaire (Cass. soc., 15-4-26, n°24-15653).

Si le juge doit s'assurer que l'accord a été précédé d'une négociation loyale et sérieuse, il ne peut porter une appréciation sur le résultat final obtenu. Enfin, l'employeur se doit d'appliquer l'accord collectif de manière loyale ; il ne peut notamment ajouter au texte une condition qu'il ne prévoit pas.