



Syndicat

cftc-csfvFédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

ÉTÉ 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec

AG2R LA MONDIALE

ACTUS LÉGISLATIVES

Publication des décrets d'application du congé supplémentaire de naissance

Depuis le 1er juillet 2026, les salariés parents d'un enfant né ou adopté depuis le 1er janvier 2026 peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance facultatif d'un ou deux mois (fractionnable en deux fois un mois), à prendre dans les 9 mois suivant la naissance ou l'adoption après épuisement des congés de maternité, paternité ou d'adoption. Pour en bénéficier, le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée ou remise en main propre au moins 1 mois à l'avance (délai réduit à 15 jours si le congé s'enchaîne immédiatement avec un congé de paternité ou d'adoption débutant dans le mois de la naissance). Durant ce congé, le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale dégressives (70 % du montant du congé maternité le premier mois, puis 60 % le second), sans maintien de salaire obligatoire de l'employeur sauf accord collectif plus favorable, et chaque période de 58 jours indemnisé valide un trimestre de retraite.

[D. n°2026 -419, 30 mai 2026 : JO, 31 mai / D. n°2026-425, 30 mai 2026 : JO, 31 mai]

La durée des arrêts maladie bientôt plafonnée au 1er septembre 2026

À compter du 1er septembre 2026, la durée des arrêts de travail sera désormais plafonnée à 31 jours maximum pour une première prescription et à 62 jours en cas de prolongation. De plus, dès que le renouvellement de l'arrêt atteint une durée d'au moins 3 mois, le professionnel de santé a la faculté de saisir le service de contrôle médical de l'Assurance maladie pour avis.

Enfin, la loi supprime le plafond spécifique de 4 jours (renouvelable une fois) qui s'appliquait jusqu'alors aux arrêts de travail prescrits par les sage-femmes dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse (IVG) médicamenteuse.

[D. n° 2026-498, 12 juin 2026 : 13 juin / D. n° 2026-499, 12 juin 2026 : 13 juin]

De nouveaux droits pour les salariés ayant des enfants gravement malades ou handicapés

La loi du 12 juin 2026 renforce considérablement les droits des parents d'un enfant gravement malade ou handicapé avec le congé d'annonce d'un handicap qui passe de 5 à 10 jours ouvrables et avec le délai pour demander un congé de présence parentale qui est réduit à 10 jours.

Les parents bénéficient désormais d'une protection contre le licenciement étendue à 10 semaines après la fin de leur congé de présence parentale, ainsi que d'un droit opposable à des horaires individualisés que l'employeur ne peut pas refuser. Enfin, la loi assouplit le versement de l'allocation journalière (AJPP), notamment en cas de garde alternée, et autorise le déblocage anticipé des plans d'épargne retraite (PERECO/PERO) pour faire face aux dépenses.

[L. n° 2026-492, 12 juin 2026 : JO, 13 juin]

Fédération CFTC-CSFV34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

ÉTÉ 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



BRANCHE

Salaires

Des accords salaires ont été signés dans les branches suivantes, cliquez sur le lien pour accéder à l'accord :

- [Inspection d'assurance](#) : protocole d'accord du 10 juin 2026
- [Sociétés d'assurance](#) : protocole d'accord du 10 juin 2026
- [Salariés commerciaux des sociétés d'assurance](#) : protocole d'accord du 10 juin 2026
- [Boucherie-Poissonnerie](#) : avenant n°12 du 10 juin 2026
- [Charcuterie de détail](#) : avenant n°65 du 4 juin 2026

APLD Rebond

Suite à la loi de finances pour 2025, un accord relatif à l'activité partielle de longue durée rebond a été signé dans la branche des [Industries de la transformation des volailles](#) afin de garantir le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires. Cet accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours à ce nouveau dispositif et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

[Avenant n°1 à l'accord de branche du 11 décembre 2025]

Médaille du travail

Un avenant a été signé dans la branche du [Négoce de l'ameublement](#) afin d'ajouter des dispositions plus favorables pour l'attribution de la médaille du travail aux salariés en situation de handicap.

[Avenant du 30 avril 2026 à l'accord du 14 juin 2018]

Fédération CFTC-CSFV

34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



cftc-csfv

Fédération des Syndicats Commerce,
Services et Force de Vente

ÉTÉ 2026

NEWSLETTER JURIDIQUE

En partenariat avec



AG2R LA MONDIALE



JURISPRUDENCES

Condition de dénonciation d'un accord collectif par un syndicat non-signataire

Un syndicat non-signataire est fondé à dénoncer un accord collectif dès lors qu'il est devenu représentatif lors des dernières élections professionnelles, et qu'un des syndicats signataires a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord.

[Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-17.311]

Consécration d'une nouvelle notion : le harcèlement sexuel d'ambiance

Désormais, le juge considère qu'une personne subit un harcèlement sexuel dès lors qu'elle est exposée de façon répétée à des propos sexistes ou à connotation sexuelle, même si ces derniers visent exclusivement ses collègues et non sa propre personne.

[Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.754]

Un salarié qui représente l'employeur en réunion ne peut avoir de mandat RP

Le salarié qui exerce des pouvoirs de direction ne peut pas détenir de mandat syndical ou de représentant du personnel. Tel est le cas de la personne qui préside pour le compte de l'employeur les réunions de représentants de proximité ; il ne peut pas devenir représentant syndical au CSE.

[Cass. Soc., 28 mai 2026, n° 24-19.934]

Révocation interdite par le CSE pour les membres des CSSCT, les représentants de proximité et les élus au CSE central

Un CSE ne dispose pas du pouvoir de révoquer ou de remplacer les salariés qu'il a lui-même désignés comme membres de la CSSCT, représentants de proximité, ou élus au CSE central. Une fois ces représentants nommés, leur mandat est protégé et ne peut prendre fin de manière anticipée que dans les cas strictement prévus par le Code du travail (comme la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions d'éligibilité). Le CSE ne peut donc pas décider unilatéralement de destituer un représentant en cours de mandat.

[Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.914]

[Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-14.344]

Fédération CFTC-CSFV

34 quai de la Loire - 75019 Paris / www.csfv.fr / contact@csfv.fr / 01 46 07 04 32



QUESTION-RÉPONSE

Qu'est-ce que le nouveau congé supplémentaire de naissance ?

A compter du 1er juillet 2026, tout parent d'enfant né à compter du 1er janvier 2026 ou adopté à compter de cette date peut bénéficier de ce nouveau congé. Il est entièrement facultatif.

Quelles sont les modalités pour prendre ce congé ?

Le salarié peut bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance à condition d'avoir au préalable épuisé son congé maternité, d'adoption ou paternité

La durée du congé est, au choix du parent, d'un mois ou de 2 mois et peut être fractionné en deux périodes, d'un mois chacune.

Il devra être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Ce délai sera prolongé en cas d'allongement des congés légaux (naissances multiples, dispositions conventionnelles, etc...)

Chaque parent pourra ainsi prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. L'employeur ne peut refuser ce congé ou le reporter.

Les parents devront informer leur employeur au moins un mois avant le début du congé en précisant la date de début, la durée du congé et la répartition éventuelle du congé en deux périodes. La demande devra se faire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé.

A noter : le délai est réduit à 15 jours si le congé commence immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et qu'il n'est pas possible de respecter le délai d'un mois.

Ce congé est-il rémunéré ?

Un maintien de salaire n'est pas prévu mais le salarié peut bénéficier, s'il remplit les conditions nécessaires, du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale dont le montant est le suivant :

- 70 % du salaire net le premier mois, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (4 005 € au 1er janvier 2026)
- 60 % du salaire net le second mois, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale

Quel est le statut du salarié durant ce congé ?

Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée du congé supplémentaire de naissance et le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle pendant cette période.

L'employeur ne peut pas licencier le salarié pendant la durée de son congé sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté mais pas pour l'acquisition de congés payés. Cette période est prise en compte pour le CPF ainsi que le droit à la retraite.