



ACTUS LÉGISLATIVES

Accidents de travail et maladies professionnelles : les indemnités journalières désormais limitées à 4 ans

À compter du 1er janvier 2027, le versement des indemnités journalières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sera limité à 4 ans maximum pour un même arrêt. Si le salarié n'est pas guéri ou consolidé au bout de ces 4 ans, son incapacité sera considérée comme permanente et il basculera sur une rente ou une indemnité en capital selon son taux d'incapacité.

Attention : Cette limite de 4 ans ne s'applique pas si le salarié est en temps partiel thérapeutique ou s'il a repris le travail pendant au moins 1 an continu avant de faire une rechute. Dans ce cas, son compteur de 4 ans est remis à zéro.

[D. n° 2026-501, 12 juin 2026 : JO 13 juin]

Plafonnement de la durée des arrêts de travail

Depuis le 1er septembre 2026, les décrets n° 2026-498 et n° 2026-499 encadrent la durée des arrêts de travail. La prescription initiale est limitée à 31 jours maximum et chaque prolongation à 62 jours. Le motif de l'arrêt devient également obligatoire sur l'avis de prescription, sauf si le médecin dépasse ces seuils en raison de la situation médicale du patient.

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

Compte Personnel de Formation (CPF) : attention aux nouvelles règles anti-fraude

Pour éviter les abus et fraudes, la loi du 25 juin 2026 durcit les conditions d'utilisation du CPF. Désormais, le salarié devra obligatoirement passer les épreuves ou évaluations de fin de formation. Sans motif légitime, le CPF ne financera pas la formation et la Caisse des dépôts pourra lui réclamer le remboursement des sommes avancées. Il ne sera plus possible de financer une certification ou un diplôme déjà possédé sauf pour le perfectionnement dans une langue étrangère.

En cas d'utilisation abusive ou frauduleuse des droits, les sommes à rembourser pourront être directement retenues sur le compte CPF et faire l'objet de pénalités financières (de 10% à 50% de majoration).

[L. n° 2026-534, 25 juin 2026, art. 44, 59 et 60 : JO, 26 juin]



BRANCHE

Salaires

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

- o **Succursalistes de la chaussure** : accord du 18 juin 2026
- o **Travail temporaire** : accord du 24 juillet 2026
- o **Optique-lunetterie** : accord du 9 juillet 2026
- o **Commerces de gros** : accord du 20 juillet 2026
- o **Boulangerie industrielle et professionnels de l'œuf** : avenant n°5 du 2 juillet 2026

Formation professionnelle

Dans la branche du **Courtage d'assurances et/ou réassurances**, un avenant a été signé afin de rendre conformes les dispositions de la convention collective avec les nouvelles règles légales relatives à l'entretien de parcours professionnel. Il sera applicable à compter du lendemain de la publication de de son arrêté d'extension. [Accord du 11 juin 2026]

La santé des femmes au travail, un enjeu encore sous-estimé

La santé des femmes influence directement les conditions de travail, les parcours professionnels et le maintien en emploi. Une enquête nationale, menée auprès de 8 000 femmes, par les pôles professionnels Alimentaire, ESS et Coiffure, paritaires et mutualistes, d'AG2R LA MONDIALE permet d'objectiver ces enjeux encore trop peu visibles.

Ce que montrent les chiffres :

- 83 % des femmes sont gênées par leurs règles au travail.
- 70 % estiment que leurs douleurs sont liées à leur activité professionnelle.
- 22 % seulement se sentent à l'aise pour en parler sur leur lieu de travail.

Ces chiffres montrent combien le dialogue, la reconnaissance des situations et l'adaptation du travail sont essentiels pour préserver la santé tout en restant en emploi. Pour répondre concrètement aux enjeux de santé des femmes au travail, les pôles professionnels d'AG2R LA MONDIALE soutiennent plusieurs dispositifs concrets destinés à accompagner les entreprises et leurs salariées.

Le saviez-vous ?

Malgré les spécificités liées à leur santé, les femmes expriment une volonté claire : continuer à travailler. Les femmes ne demandent pas de réduire leur activité, mais des ajustements simples, un dialogue ouvert et une meilleure prise en compte de leurs besoins pour préserver leur santé tout en restant en emploi.

En savoir + sur les chiffres et les enseignements de l'enquête et les solutions proposées >





JURISPRUDENCES

Transfert d'entreprise et maintien des mandats : la charge de la preuve est partagée

Le code du travail prévoit qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (vente, fusion, absorption...), le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie juridique. Ce maintien de l'autonomie se vérifie notamment par l'existence de pouvoirs organisationnels propres attribués aux responsables de l'entité transférée. Par cet arrêt, la Cour précise que la charge de la preuve incombe aux deux parties et non exclusivement à celle qui affirme le maintien de l'autonomie.

[Cass. soc., 8 juill. 2026, n° 24-21.026]

Le salarié qui travaille volontairement en arrêt maladie n'a pas un droit automatique à réparation

Il est de jurisprudence constante que le seul fait pour l'employeur de faire travailler un salarié pendant un arrêt maladie ouvre droit à réparation. Toutefois, la Cour apporte une nuance importante par le biais de cette décision. Lorsque le salarié en arrêt maladie travaille de sa propre initiative et non à l'initiative de son employeur, alors le droit à réparation n'est pas automatique. Dans un tel cas, c'est au salarié d'établir la réalité et la consistance de son préjudice afin d'obtenir des dommages et intérêts.

[Cass. soc., 1er juill. 2026, n° 25-15.732 FS-B]

La tentative de licenciement d'un salarié protégé ne présume pas d'une discrimination syndicale

En l'espèce, un employeur tente de licencier un salarié protégé pour faute mais fait face au refus de la part de l'inspection du travail. Refus confirmé par le Ministre du travail au motif de l'existence d'un doute sur la réalité de la faute reprochée au salarié. Quelques années plus tard, le salarié saisit la juridiction prud'homale, notamment aux fins de condamnation de la société à des dommages et intérêts pour discrimination syndicale et inégalité de traitement compte tenu du fait que la société a tenté de le licencier de façon injustifiée. La Cour le déboute au motif que la seule saisine de l'administration du travail d'une demande d'autorisation de licenciement à l'encontre d'un salarié protégé, refusée en raison de l'existence d'un doute quant à la réalité des faits reprochés, ne constitue pas en soi un élément laissant supposer une discrimination syndicale.

[Cass. soc., 8 juill. 2026, n° 25-11.962]

Une clause de résiliation anticipée emporte la requalification d'un CDD en CDI

Un CDD peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent. Le contrat de travail à durée déterminée est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En l'espèce, le contrat de la salariée comporte une clause de résiliation anticipée en cas de retour du salarié absent. Or, cela a pour effet de rendre sans portée la mention de la durée minimale au sein du contrat. Un tel CDD doit donc être requalifié en CDI.

[Cass. soc., 17 juin 2026, n°25-13.725]



QUESTION-RÉPONSE

Quels sont les congés familiaux spécifiques dont peut bénéficier un salarié ?

Le code du travail prévoit plusieurs types de congés permettant aux salariés de concilier leur activité professionnelle avec des situations personnelles ou familiales exceptionnelles (handicap, perte d'autonomie d'un proche ou maladie grave d'un enfant).

1. Le congé de proche aidant

Ce congé permet de cesser temporairement ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. Tout salarié peut bénéficier de ce congé, sans condition d'ancienneté particulière dès lors qu'il s'agit d'un proche (conjoint, ascendant, descendant, enfant dont il a la charge, ou personne âgée/handicapée avec qui il réside ou entretient des liens étroits) présentant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou bénéficiant de l'APA.

Il est limité à 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié et peut être pris en continu ou transformé en temps partiel (avec l'accord de l'employeur). La demande doit être formulée par écrit au moins 1 mois avant le début du congé (sauf urgence médicale).

Il est à noter que ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, mais peut ouvrir droit à l'AJPA (Allocation Journalière du Proche Aidant) versée par la CAF. Le contrat de travail est suspendu, et le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement.

2. Le congé de solidarité familiale

Destiné à assister un proche (ascendant, descendant, personne qui partage son domicile) dont le pronostic vital est engagé.

Il est d'une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois. Avec l'accord de son employeur, le salarié peut transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou être fractionné. Ce congé n'est pas rémunéré mais peut donner lieu au versement de l'AJSF. Le salarié informe l'employeur de sa demande de congé, par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congé. Le code du travail ne prévoit pas de protection contre le licenciement.

3. Le congé de présence parentale

Ouvert au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave nécessitant une présence soutenue. Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Il offre un crédit de 310 jours d'absence à utiliser sur une période maximale de 3 ans, indemnisé par la CAF. Le congé n'est donc pas rémunéré par l'employeur. Il permet également au parent concerné de demander un aménagement d'horaires.

A noter : il pourra prendre le congé sans délai en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié. Pendant les jours de congé de présence parentale, le contrat est suspendu et le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement.