

## Veille & Action – Mai 2026

### SOMMAIRE

<b>I. Actualités.....</b>	<b>2</b>	CCN des commerces de gros (3044) .....	4
Ouverture du service d'accès à « l'indemnité carburant » .....	2	CCN de l'Import-Export (3100) .....	5
Augmentation du SMIC au 1 <sup>er</sup> juin 2026.....	2	CCN de la distribution des papiers cartons (3244).....	5
Le congé supplémentaire de naissance .....	2	<b>III. Jurisprudence .....</b>	<b>5</b>
<b>II. Etat des négociations.....</b>	<b>4</b>		

## I. Actualités

### Ouverture du service d'accès à « l'indemnité carburant »

[Un décret](#) publié au Journal officiel du 2 mai 2026 fixe les conditions et modalités de "l'indemnité carburant" qui sera versée aux « grands rouleurs » selon les critères indiqués ci-dessous pour faire face à l'augmentation des prix de l'essence. Celui-ci prévoit que :

- Le montant de l'indemnité est de 50 € pour chaque bénéficiaire, peu important le nombre de kilomètres parcourus. Elle ne sera versée qu'une seule fois ;
- La demande pour bénéficier de cette aide sera à réaliser sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), lorsque la plateforme sera ouverte à partir du mercredi 27 mai et cela pour une durée de 2 mois ;
- Il faudra renseigner sur la plateforme son état civil, son numéro fiscal, le numéro d'immatriculation du véhicule utilisé et le numéro de carte grise. Le demandeur/ salarié devra également certifier qu'il remplit les conditions d'utilisation du véhicule en distances parcourues sachant que cette indemnité est destinée aux travailleurs dont le revenu fiscal de référence par part est inférieur ou égal à 16 880 euros, et qui effectuent plus de 15 kilomètres par trajet et par jour entre leur domicile et leur lieu de travail ou plus de 8 000 kilomètres par an dans le cadre de leur activité professionnelle (Cela inclut les trajets domicile – Travail).

NB : Le gouvernement a annoncé le 21 mai que le montant de cette indemnité passerait de 50 à 100, toutefois, cela devrait être confirmé par décret dans les prochains jours.

### Augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juin 2026

Dans un [communiqué de presse](#) en date du 13 mai, le ministère du travail a annoncé une revalorisation du Smic à + 2,41% applicable dès le 1<sup>er</sup> juin en raison de la forte inflation en application du [mécanisme légal](#) existant dans ce cadre. Le nouveau montant du Smic annoncé serait de 1867,02 € bruts par mois.

A ce titre, un décret devrait prochainement paraître afin de formaliser cette annonce.

Nous ne manquerons pas de vous informer des éventuelles répercussions sur les négociations et dispositions conventionnelles de cette disposition.

### La création du congé supplémentaire de naissance

La loi de Financement de la Sécurité sociale 2026 (loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025) a créé un congé supplémentaire de naissance qui peut être pris par chacun des deux parents à la suite notamment d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Il est visé aux articles [L 1225-46-2 à L1225-46-7 du code du travail](#).

#### 1) Les conditions d'éligibilité et les bénéficiaires

Ce congé concerne les enfants nés ou adoptés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026 ainsi que les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

Le salarié peut bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance s'il a épuisé son droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil du jeune enfant ou d'adoption. Autrement dit le salarié ne peut pas prendre un congé supplémentaire de naissance sans avoir pris au préalable, (selon le cas), un congé de maternité, d'adoption, ou paternité, ainsi le congé supplémentaire de naissance suit donc forcément l'un de ces congés.

Egalement, en l'absence de précision dans la loi, chaque parent pourra prendre individuellement le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. Autrement dit, si les deux parents sont salariés, chacun a un droit propre au congé supplémentaire de naissance

## 2) Les modalités de prise

Celles-ci sont les suivantes :

Thématiques	Règles applicables	Observations
<b>Durée</b>	1 mois ou 2 mois, au choix du salarié	
<b>Possibilité de fractionner le congé</b>	Possible en 2 périodes d'1 mois	<b>Décret à paraître</b>
<b>Temps partiel</b>	Ce congé ne peut pas prendre la forme d'une période de travail à temps partiel → il n'est ouvert qu'aux salariés à temps plein	
<b>Délai de prévenance</b>	Entre 15 jours et 1 mois (décret à paraître) ; réduit si pris immédiatement après congé paternité/adoption	<b>Décret à paraître</b>
<b>Délai de prise</b>	Jusqu'au 9e mois de l'enfant Il est envisagé que le congé supplémentaire de naissance pourrait être mobilisé dans un délai maximum de neuf mois à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.	<b>Décret à paraître</b>
<b>Refus employeur</b>	Impossible dès lors que le salarié remplit les conditions	
<b>Cessation anticipée</b>	Possible en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer	
<b>Indemnisation envisagée</b>	<b>Versement</b> : IJSS par la Sécurité sociale <b>Montant envisagé</b> : 70 % du salaire net le 1 <sup>er</sup> mois / 60 % le 2 <sup>e</sup> mois, plafonné au plafond annuel de la Sécurité sociale <b>Régime social</b> : CSG 6,20 % + CRDS 0,50 %. <b>Régime fiscal</b> : soumis à l'impôt sur le revenu. <b>Non-cumul</b> notamment avec : allocations chômage, IJSS maladie/AT, congés maternité/paternité/adoption, PreParE, AJPP, complément libre choix du mode de garde (pour le même enfant)	<b>Décret à paraître</b>

### 3) Les effets sur le contrat de travail

Les effets sont les suivants :

- **Suspension du contrat de travail pendant toute la durée du congé** sans rémunération de l'employeur ;
- **Interdiction de travailler** pendant le congé supplémentaire ;
- **En cas de CDI : Protection contre le licenciement** : le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement qui serait déclarée nul sauf s'il est justifié par une faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance ;
- **En cas de CDD** : si le congé supplémentaire intervient au cours du CDD, le salarié ne bénéficie pas de protection particulière et le terme du contrat interviendra normalement.
- La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour l'ancienneté et les droits acquis, ainsi que pour le CPF ;
- **Congés payés** : la totalité de la période du congé supplémentaire n'est pas assimilée à du travail effectif pour leur acquisition ;
- Les périodes indemnisées comptent pour l'ouverture du droit à la pension de vieillesse

### 4) Le retour du congé

A l'issue du congé, le salarié

- Doit retrouver son poste précédent ou un emploi similaire avec rémunération au moins équivalente.
- Bénéficie d'un entretien de parcours professionnel (si celui-ci n'a pas été réalisé à l'issue du congé maternité ou adoption).

Enfin, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié peut reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance.

### 5) Des précisions et des décrets d'application à paraître

Plusieurs décrets doivent encore paraître afin de préciser la mise en œuvre du dispositif et que celui-ci puisse être pleinement applicable. Ceux-ci portent sur les points suivants :

- Le montant précis des indemnités journalières de sécurité sociale ainsi que ses modalités ;
- Le délai de prévenance exact ;
- Les modalités de fractionnement du congé ;
- Le délai maximal de prise du congé.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de la publication de ceux-ci.

## II. Etat des négociations

### CCN des commerces de gros (3044)

#### ▪ **Négociations en cours :**

- Définition des minima conventionnels
- Révision des classifications
- Prévoyance non-cadres – Communication sur les actions de préventions mises en place en 2024

#### ▪ **Accords signés en cours d'extension :**

- L'accord salaires du 17 mars 2026. Cet accord prévoit une revalorisation de 1,25 % des minima conventionnels sur l'ensemble de la grille, avec une application au 1er mars 2026. Ci-joint son avis relatif d'extension paru [le 30 avril](#).

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 2 juin 2026.**

## CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
  - Révision des classifications
- **Accord signé et en cours d'extension :**
  - L'avenant N°8 au contrat national de référence (CNR) précisant les dispositions en matière de complémentaire santé dans la branche a été signé à l'unanimité des partenaires sociaux de la branche. Il prévoit notamment la revalorisation des cotisations à compter du 1er juillet 2026.
- **Accord étendu :**
  - L'arrêté d'extension de [l'avenant du 13 novembre 2025](#) à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance est [paru](#).

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 23 juin 2026.**

## CCN de la distribution des papiers cartons (3244)

- **Négociations en cours :**
  - Accord de formation professionnelle

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 08 juin 2026.**

### III. Jurisprudence

#### Une démission peut être remise en cause 4 mois après avoir été donnée

Dans cette affaire, une salariée (chargée de synthèse dans un cabinet de dessinateurs industriels) a démissionné le 25 avril 2018. Dans un courrier adressé le 16 août suivant, elle a rappelé à son employeur le contexte de sa démission, exposé qu'elle n'avait pas reçu ses documents de fin de contrat et évoqué le climat très conflictuel ainsi que la charge de travail excessive.

Au mois de mars 2019, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle a obtenu gain de cause en appel.

Devant la Cour de cassation, l'employeur contestait tant le caractère équivoque de la volonté de la salariée que le caractère antérieur ou contemporain des circonstances que celle-ci invoquait.

Il faisait valoir que la cour d'appel ne pouvait pas requalifier la démission en prise d'acte de la rupture en faisant référence à des courriers adressés à l'employeur plusieurs mois après la démission ou tout au long de la relation de travail, parfois des années avant la démission.

Par la suite, la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle estime que le fait que la salariée avait, dans un courrier adressé près de 4 mois après sa démission, rappelé à son employeur le contexte de sa démission et évoqué le climat très conflictuel et la charge de travail à laquelle il était difficile de faire face au sein de l'entreprise et avait, par ailleurs, produit lors du procès de nombreux échanges de courriels faisant état de relations tendues avec son employeur, évoquant sa charge de travail trop importante et des conditions de travail anormales, faisait ressortir l'existence d'un différend antérieur de la démission, de sorte que celle-ci était équivoque et devait s'analyser en une prise d'acte de la rupture.

En tout état de cause, le délai de 4 mois reste raisonnable pour qu'un salarié puisse contester et remettre en cause sa démission dès lors que les juges considèrent que l'employeur avait créé des conditions de travail dégradées. Vous devez donc être attentif à ce que les conditions de travail ne soient pas préalablement dégradées auquel cas, une éventuelle démission ferait l'objet d'une requalification par les juges et ainsi s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Cass. soc. 1er avr. 2026, n° 24-12.540**

### **Pas de cumul d'indemnités en cas de licenciement abusif et irrégulier**

La Cour de cassation a eu l'occasion de répondre à la question suivante : l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse se cumule-t-elle avec l'indemnité pour licenciement irrégulier ?

Pour rappel, avant l'entrée en vigueur des ordonnances macron, (2017) il existait la possibilité d'un cumul d'indemnités dans cette situation pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté et / ou travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Or, depuis ces ordonnances, l'article L. 1235-3 du code du travail fixe la liste des dommages-intérêts avec lesquels l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse peut se cumuler : il s'agit d'indemnités spécifiques à la procédure de licenciement économique (indemnité pour non-respect des procédures de consultation du CSE ou d'information du Drets, indemnité pour non-respect de la priorité de réembauche, indemnité pour défaut de mise en place du CSE sans PV de carence), cependant, l'indemnité pour irrégularité de procédure prévue par l'article L. 1235-2 ne figure pas sur cette liste.

Dans cette affaire, le salarié justifiait d'une ancienneté de moins de 2 ans d'ancienneté. Son licenciement prononcé en 2020 ayant été jugé sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel avait condamné l'employeur à lui verser une indemnité en application du barème existant, mais elle l'avait également condamné à lui verser une indemnité pour licenciement irrégulier d'un mois de salaire, au motif que le délai de 5 jours séparant la convocation à l'entretien préalable au licenciement et la tenue de cet entretien n'avait pas été respecté.

Ainsi, de façon explicite, la Cour de cassation ne fait plus de distinction selon l'ancienneté et l'effectif de l'entreprise et indique que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'indemnité pour licenciement irrégulier ne se cumulent pas, même si le salarié compte moins de 2 ans d'ancienneté et/ou travaille pour une entreprise de moins de 11 salariés.

**Cass. soc. 6 mai 2026, n° 25 -12.673 F-B**

#### Sources :

- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

#### Contacts

**Aymeric EBLIN**  
*Juriste droit social*  
[a.eblin@cgf-grossistes.fr](mailto:a.eblin@cgf-grossistes.fr)  
06 59 85 95 70