

Veille & Action – Juin 2026

SOMMAIRE

I. Actualités.....	2	Une durée maximale des arrêts maladie est plafonnée	4
Augmentation du SMIC au 1 ^{er} juin 2026.....	2	La durée maximale de versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail à la suite d'un « AT/ MP » est modifiée.....	4
La suppression de l'obligation de déposer le règlement intérieur auprès du Conseil des prudhommes	2	Le renforcement des droits des salariés parents d'un enfant atteint d'un cancer, d'une maladie grave malade ou d'un handicap.....	4
Ouverture du service d'accès à « l'indemnité carburant »	2	II. Etat des négociations.....	4
Réduction générale dégressive unique (RGDU) : le gel du smic au 1 ^{er} janvier est acté	3	CCN des commerces de gros (3044)	4
Le passeport prévention : modification des délais de déclaration des formations en santé et sécurité au travail.....	3	CCN de l'Import-Export (3100)	5
L'aménagement de l'obligation de visite médicale de reprise	3	CCN de la distribution des papiers cartons (3244).....	5
		III. Jurisprudence	5

I. Actualités

Augmentation du SMIC au 1^{er} juin 2026

[Un arrêté du 22 mai 2026](#) relève le montant du Smic horaire brut à 12,31€, soit 1 867,02€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire à compter du 1er juin 2026 en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

À Mayotte, le montant du Smic brut horaire est fixé à 9,56€, soit 1 449,93€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Suppression de l'obligation de déposer le règlement intérieur auprès du Conseil des prudhommes

Cette mesure est issue de la loi pour « [la simplification de la vie économique](#) » (article 5) publiée au journal officiel du 27 mai. Ce texte supprime l'obligation pour l'employeur de déposer le règlement intérieur de l'entreprise auprès du CPH qui était visée par [l'article L 1321-4](#) du code du travail et qui constituait une condition de validité du règlement intérieur.

Concrètement, jusqu'au 27 mai 2026, le règlement intérieur d'une entreprise ne pouvait s'imposer aux salariés si celui-ci n'avait pas été déposé au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. R. 1321-2). **Dès le 28 mai 2026**, la formalité de dépôt perdure, mais ne conditionne plus l'entrée en vigueur du règlement intérieur.

Néanmoins, les autres formalités permettant sa mise en œuvre et son opposabilité restent inchangées. Ainsi le règlement doit indiquer la date à partir de laquelle il s'impose dans l'entreprise et celle-ci doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de publicité. Il convient de rappeler que le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des salariés par tout moyen, notamment par affichage. Il doit également être soumis au CSE (comité social et économique) et envoyé à l'inspecteur du travail accompagné de l'avis du comité.

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 :

- Elle ne sera versée qu'une seule fois peu important le nombre de kilomètres ;
- La demande pour bénéficier de cette aide sera à réaliser sur impots.gouv.fr, lorsque la plateforme sera ouverte à partir du mercredi 27 mai et cela pour une durée de 2 mois jusqu'au 30 juillet ;
- 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).

[Un nouveau décret](#) du 28 mai 2026, fait évoluer le montant de l'indemnité. En effet, initialement de 50€ il passe à **100€**. Les conditions indiquées précédemment (en dehors du montant) restent identiques.

Réduction générale dégressive unique (RGDU) : le gel du smic au 1^{er} janvier est acté

[Un décret du 12 juin 2026](#) confirme que la réduction générale dégressive de cotisations patronales (RGDU) sera calculée uniquement sur la base du Smic en vigueur au 1^{er} janvier 2026, sauf pour les contrats prenant fin en juin 2026 pour lesquels, il n'y aura pas de prise en compte de la revalorisation intervenue en juin.

Le décret prévoit que le seuil d'éligibilité de la RGDU (3 Smic) ainsi que le montant de cette réduction sont calculés, pour l'année entière, à partir du salaire minimum applicable au 1^{er} janvier 2026 (CSS art. D 241-7 s. modifiés). Il revient ainsi sur le principe défini lors de l'entrée en vigueur de la RGDU au 1^{er} janvier 2026 selon lequel la valeur annuelle du Smic à prendre en compte devait être égale à la somme des valeurs du Smic en vigueur chaque mois.

Par ailleurs, le BOSS confirme que cette mesure ne s'applique qu'au calcul de la RGDU. Elle ne s'applique pas aux dispositifs d'exonération de cotisations patronales spécifiques calculés en fonction du Smic et non cumulables avec la RGDU, notamment les dispositifs Lodeom, TO-DE, aides à domicile, ZRR/ZFRR.

Enfin, vous retrouverez des informations du BOSS ici : [« évolutions réglementaires prévues de la réduction générale dégressive unique »](#)

Le passeport prévention : modification des délais de déclaration des formations en santé et sécurité au travail

[Un décret](#) modifie la période transitoire fixée à l'article 2 du décret n° 2025-748 du 01/08/2025, qui précise les modalités de déclaration des formations en santé et sécurité au travail par les organismes de formation et les employeurs dans le passeport de prévention. Les principales modifications sont les suivantes :

- Import en masse des données : la date limite est avancée au 09/07/2026 (contre 31/12/2026 initialement) ;
- Déclaration pour les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) : la date limite est avancée au 16/11/2026 (contre 31/12/2026 initialement) ;
- Période de déclaration des formations dispensées par l'employeur : elle est fixée du 16/03 au 31/12/2026, avec une obligation de déclaration avant le 01/04/2027 pour les formations terminées entre le 16 et le 31/03/2026 ;
- Déclaration des formations par les employeurs : la période est étendue du 16/03 au 31/12/2026.

Vous retrouverez des informations sur le dispositif [ici](#).

L'aménagement de l'obligation de visite médicale de reprise

[Un décret du 12 juin 2026](#) prévoit désormais que la visite médicale de reprise n'est plus obligatoire lorsque le salarié a déjà bénéficié d'une visite de pré reprise.

Cette exception à l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise après un arrêt maladie ou un congé maternité est toutefois soumise à deux conditions :

- la visite de préreprise doit avoir eu lieu dans les trente jours précédant la reprise effective du travail ;
- lors de la visite de préreprise, le médecin du travail doit avoir conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise.

Cependant, vous devez garder à l'esprit que même si ces deux conditions sont remplies, la visite de reprise doit être organisée sur demande du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié.

Enfin, le décret prévoit que cette nouvelle mesure s'applique aux arrêts de travail délivrés à compter du 15 juin 2026.

Plafonnement de la durée maximale des arrêts maladie

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a prévu la limitation de la durée des arrêts de travail prescrits par les médecins, les sage-femmes, les chirurgiens-dentistes. Elle a également prévu la possibilité pour ces prescripteurs de saisir l'avis du service de contrôle médical en cas d'arrêt de travail d'une certaine durée. Ainsi, deux décrets ([le premier](#) et [le second](#)) viennent fixer ces durées.

Désormais les arrêts de travail prescrits **à compter du 1er septembre 2026** ne pourront pas excéder :

- **31 jours** maximum s'il s'agit d'une première prescription d'arrêt de travail ;
- **62 jours** s'il s'agit d'une prolongation d'arrêt de travail ;

Par ailleurs, à compter du 1er septembre 2026, le professionnel de santé pourra saisir l'avis du service de contrôle médical de l'Assurance maladie, lorsque la durée de renouvellement d'arrêt de travail est d'au moins 3 mois.

Enfin, la durée de l'arrêt de travail prescrit par une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse par voie médicamenteuse, n'est plus limitée à 4 jours calendaires, renouvelables une fois.

Modification de la durée maximale de versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail à la suite d'un « AT/ MP »

[Un décret](#) fixe à quatre ans la durée maximale pendant laquelle l'indemnité journalière est servie à la victime en cas d'arrêt de travail faisant suite à un accident de travail /maladie professionnelle (ATMP). Ces dispositions s'appliqueront à compter du 1er janvier 2027.

Renforcement des droits des salariés parents d'un enfant atteint d'un cancer, d'une maladie grave malade ou d'un handicap

Ce renforcement de ces droits est matérialisé par une nouvelle loi sur le sujet. [Cette loi](#) prévoit plusieurs dispositions :

- L'augmentation de 5 (auparavant) à 10 jours de la durée minimale du congé rémunéré en cas d'annonce de la maladie ou du handicap ;
- L'interdiction de licenciement de parents d'enfants gravement malades durant les dix semaines suivant le retour de congé de présence parentale ;
- la réduction à dix jours (au lieu de quinze) le délai de prévenance pour recourir au congé de présence parentale ;
- Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne ([Article L3121-49](#)). Ce droit est désormais étendu aux parents ou responsables légaux dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent à partir du 14 juin 2026.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Minima conventionnels suite à la revalorisation du SMIC au 1er juin 2026
 - 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 est étendu. 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 l'arrêté d'extension paru [ici](#) .

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 1^{er} juillet 2026.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
- **Accords étendus :**
 - L'accord salaires du 10 février 2026 est étendu. Cet accord prévoit une revalorisation de 1,2% des minima conventionnels sur l'ensemble de la grille avec une application au 1^{er} mars 2026. Ci-joint l'arrêté d'extension paru [ici](#).

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 06 octobre 2026.

CCN de la distribution des papiers cartons (3244)

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

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 15 septembre 2026.

III. Jurisprudence

Les excuses ne suffisent pas à justifier l'absence de tout harcèlement sexuel

Dans cette affaire, une salariée contrôleuse de gestion reçoit deux SMS à connotation sexuelle de la part de son supérieur hiérarchique au cours des mois de juillet et août 2015 indiquant : « *je regrette juste que vous aimez me soit défendu. Soyez patiente vos collègues vous comprendront un jour* » et « *vous pouvez choisir entre Magnifique, Superbe ou Sublime !* ». La salariée manifeste son absence de consentement et demande à son supérieur hiérarchique de mettre un terme à ces comportements.

En l'espèce, les faits avaient été répétés à deux reprises, une fois au mois de juillet, l'autre au mois d'août. La répétition au sens de l'article L. 1153-1 du code du travail était donc bien constituée, et il ne s'agissait pas d'un acte unique. La cour d'appel ne pouvait donc pas qualifier les SMS reçus par la salariée « d'acte isolé », après avoir pourtant constaté leur connotation sexuelle et leur pluralité.

Elle saisit le conseil de prud'hommes en septembre 2019 pour voir reconnaître le harcèlement sexuel dont s'estime victime. La cour d'appel la déboute, et la salariée se pourvoit donc en cassation.

La cour d'appel reconnaissait que les échanges de SMS établissaient les comportements à connotation sexuelle adoptés à deux reprises par le supérieur hiérarchique, et que ceux-ci laissaient supposer l'existence d'un harcèlement sexuel. Les juges du fond ont cependant considéré que l'employeur justifiait d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, au motif que le supérieur hiérarchique avait présenté ses excuses à la salariée, n'avait pas persisté, que leur collaboration était exclusive de tout rapport visant à l'intimider à des fins de nature sexuelle puisqu'il l'avait désignée pour assurer l'intérim de la direction générale, et qu'elle lui avait apporté un soutien aux procédures qu'il avait initiées.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt, en jugeant que de tels motifs sont impropres à caractériser la justification par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement sexuel.

Le fait que l'auteur du harcèlement ait présenté ses excuses à la victime et que la relation de travail se soit ensuite poursuivie dans des conditions normales n'est donc pas une justification suffisante face à des allégations de harcèlement sexuel.

En effet, le fait que l'auteur se soit repenti n'empêche pas le fait que les actes de harcèlement ont bel et bien eu lieu.

En tout état de cause, ce nouvel exemple doit servir à renforcer la vigilance des entreprises en matière de harcèlement.

Cass. soc., 13 mai 2026, n°24-15.606

La seule violation du RGPD ne suffit pas à ouvrir droit à une réparation

Dans cette affaire, un salarié d'un établissement bancaire avait été licencié pour faute, notamment, après avoir cliqué sur les liens contenus dans des courriels de phishing fictifs adressés dans le cadre d'une campagne de sensibilisation aux cyberattaques organisée par l'employeur.

Bien qu'informé de l'existence de cette campagne, il avait délibérément cliqué sur les liens figurant dans six faux courriels successifs, en contradiction avec les consignes données. Il avait également renseigné des identifiants volontairement fantaisistes, parfois injurieux, afin de tourner en dérision ces exercices de prévention, sans toutefois compromettre la sécurité informatique de l'entreprise puisqu'il savait qu'il s'agissait de faux messages. Estimant que ce comportement révélait un refus délibéré de respecter les consignes de sécurité, l'employeur avait prononcé son licenciement disciplinaire.

Si le salarié n'est pas parvenu à faire annuler son licenciement, il a néanmoins obtenu des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. Les juges du fond ont en effet retenu que l'employeur avait recueilli ses données personnelles sans qu'il ait consenti à leur traitement par la société chargée de mettre en œuvre la campagne de prévention contre le phishing, en méconnaissance des dispositions du RGPD.

Contestant cette condamnation, l'employeur s'est pourvu en cassation. La Haute juridiction devait alors répondre à la question suivante : la violation des dispositions du RGPD suffit-elle à caractériser un préjudice ouvrant droit à réparation ?

La Cour de cassation répond par la négative. Elle a d'abord rappelé que la personne sollicitant une indemnisation sur le fondement de l'article 82 du RGPD doit établir trois éléments cumulatifs :

- une violation du RGPD ;
- l'existence d'un dommage matériel ou moral ;
- un lien de causalité entre cette violation et le dommage invoqué.

Or, en considérant que la seule méconnaissance du RGPD avait nécessairement causé un préjudice au salarié, sans rechercher si celui-ci démontrait l'existence d'un dommage, la cour d'appel a violé l'article 82 du RGPD.

Cet arrêt dans la continuité de la jurisprudence européenne en la matière permet de rappeler l'absence d'un préjudice, d'une réparation automatique en la matière, sachant que le préjudice doit être caractérisé.

Cass. soc., 24 juin 2026, n° 24-22.792

Sources :

- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

Aymeric EBLIN
Juriste droit social
a.eblin@cqf-grossistes.fr
06 59 85 95 70