

Le département social de la CGF sera fermé du
31 juillet au 18 août inclus

Veille & Action – Juillet 2026

SOMMAIRE

I. Actualités.....	2	II. Etat des négociations.....	2
L'employeur peut suspendre les indemnités journalières complémentaires légales versées à la suite d'un AT/MP en cas de fraude du salarié	2	CCN des commerces de gros (3044)	2
Sanction administrative en cas d'absence de DUERP	2	CCN de l'Import-Export (3100)	3
		CCN de la distribution des papiers cartons (3244).....	3
		III. Jurisprudence	3

I. Actualités

L'employeur peut suspendre les indemnités journalières complémentaires légales versées à la suite d'un AT/MP en cas de fraude du salarié

Pour rappel, L'article L 1226-1 du Code du travail prévoit que tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire aux IJSS sous réserve de respecter certaines conditions.

Cet article est modifié par l'article 17 de la [loi du 25 juin 2026](#) afin de préciser que ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de fraude avérée du salarié en vue du versement des IJSS maladie ou AT/MP, dont l'employeur a été informé par un organisme de sécurité sociale. Cette suspension s'applique au seul maintien de salaire légal.

Concrètement, l'employeur, alerté par les organismes de sécurité sociale d'une fraude avérée de l'assuré aux IJ maladie ou AT/MP, doit transmettre à l'organisme assureur auquel le salarié est affilié l'ensemble des renseignements et documents caractérisant cette fraude, qu'il a reçus de ces organismes de sécurité sociale. Les conditions de cette transmission seront définies par décret.

Par ailleurs, dans ce cadre, il existe aussi, l'obligation pour l'employeur d'informer l'organisme de protection sociale complémentaire de la suspension des IJSS. Cela nécessite également la publication d'un décret pour entrer en vigueur.

À défaut de précisions particulières, la possibilité pour l'employeur de suspendre le versement du maintien de salaire légal en cas de fraude avérée de l'assuré entre en vigueur le lendemain de la publication de la loi au JO, soit depuis le 27 juin 2026.

Sanction administrative en cas d'absence de DUERP

[L'article 48 de la loi du 25 juin 2026](#) crée une nouvelle amende administrative de 4 000 euros par salarié concerné par le manquement en cas d'absence du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ([DUERP](#)), hors poursuites pénales.

Ce plafond peut être :

- doublé, soit jusqu'à 8 000 € par travailleur concerné, en cas de nouveau manquement de même nature constaté dans les 2 ans suivant la notification d'une précédente amende ;
- majoré de 50 %, soit jusqu'à 6 000 € par travailleur concerné, en cas de nouveau manquement constaté dans l'année suivant la notification d'un avertissement pour un précédent manquement de même nature.

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
 - Période de reconversion
 - Prévoyance non-cadres – Communication sur les actions de préventions mises en place en 2024

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 16 septembre 2026.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
- Révision des classifications

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 06 octobre 2026.

CCN de la distribution des papiers cartons (3244)

- **Négociations en cours :**
- Accord de formation professionnelle
- **Accord signé :**
- Minima conventionnels. Un accord du 17 juin 2026 prévoyant la revalorisation des minima conventionnels, applicable dès le 1^{er} juin a été signé. La CFDT en est signataire du côté des organisations syndicales.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 15 septembre 2026.

III. Jurisprudence

Proposer une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie n'est pas en soi discriminatoire

Dans cette affaire, un employeur propose une première fois une rupture conventionnelle à un salarié puis réitère cette proposition, alors que le salarié est en arrêt maladie.

Celui-ci refuse et est licencié quelques mois plus tard en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de son service et de l'entreprise. Il saisit alors le conseil de prud'hommes en vue notamment de voir déclarer le licenciement nul car discriminatoire en raison de son état de santé.

La cour d'appel lui donne raison, considérant que cette proposition constitue un élément de fait laissant supposer une discrimination en raison de l'état de santé et que l'employeur n'apporte aucun élément exempt de discrimination venant expliquer ces propositions de rupture et le licenciement du salarié.

La question qui se pose donc est de savoir : la proposition d'une rupture conventionnelle alors que le salarié est absent pour maladie constitue-t-elle, en soi, un tel élément de fait qui laisserait supposer une discrimination en raison de l'état de santé ?

En réponse, la Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel. En appui de son raisonnement, elle indique tout d'abord que, sauf fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue pendant un arrêt de travail pour maladie. Elle en déduit ensuite logiquement que le simple fait de proposer une rupture conventionnelle ne constitue pas, en soi, un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

En pratique, pour rappel, la Cour de cassation avait déjà jugé qu'une rupture conventionnelle peut être conclue en cas d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle (Cass. soc. 30 sept. 2014, n° 13-16.297). Elle étend désormais cette solution à la maladie non professionnelle.

Concrètement, la proposition de rupture pendant un arrêt de travail étant licite, elle ne peut être considérée, en soi, comme un élément laissant supposer une discrimination. Cependant, nous attirons votre attention sur le fait qu'une telle proposition pourrait l'être si elle était combinée avec d'autres éléments allant en ce sens, notamment au regard du contexte dans lequel la rupture est proposée puisqu'en cas de contentieux, le juge appréciera les éléments de faits dans leur globalité et non pas séparément.

Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-12.181

Le manquement à l'obligation de formation n'ouvre plus droit automatiquement à réparation

Dans cette affaire, un salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de diverses demandes liées à l'exécution et à la rupture de son contrat.

Il soutient notamment que son employeur a manqué à son obligation de formation à son égard et réclame une indemnisation à ce titre. En effet, il n'a bénéficié que d'une seule formation professionnelle en 28 années d'emploi. La cour d'appel rejette ses demandes. Cette dernière juge notamment que le salarié ne justifie d'aucun préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de formation. Suite à quoi, elle forme un pourvoi en cassation. Elle soutient que le seul constat du manquement de l'employeur à son obligation de formation du salarié et à son obligation de maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi ouvre droit à réparation.

La Cour de cassation rejette son pourvoi et confirme l'arrêt d'appel. Les hauts magistrats rappellent que "l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond". La cour d'appel a reconnu le manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi et à son obligation de formation.

Elle a toutefois jugé que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation et par voie de conséquence, la demande de dommages et intérêts devait être rejetée.

En tout état de cause, désormais, il est nécessaire que le préjudice soit démontré par le salarié afin de bénéficier d'une indemnisation. Toutefois, vous devez rester vigilants et garder à l'esprit qu'en tant qu'employeur, vous êtes tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par le biais de la formation.

Cass. soc., 17 juin 2026, n° 25-10.517

La clause de non-concurrence doit être levée au plus tard à la date du départ effectif

Dans cette affaire, la clause de non-concurrence prévue au contrat de travail d'une salariée prévoyait la possibilité pour l'employeur de lever l'interdiction de non-concurrence et de se libérer en conséquence du paiement de la contrepartie financière sous réserve de l'effectuer par écrit et dans les 15 jours suivant la notification de la rupture. En l'occurrence, cette salariée avait donné sa démission le 9 mars 2020, avec une fin de préavis au 9 avril.

Pour autant, sans doute en raison des bouleversements liés au premier confinement lié à la pandémie (COVID), entrée en vigueur le 17 mars, l'employeur n'avait levé la clause que le 22 avril 2020, donc hors délai.

Il pensait pouvoir bénéficier de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, qui visait plus précisément les délais expirant entre le 12 mars et le 23 juin 2020 inclus. En effet, l'employeur soutenait que la période de renonciation qui devait expirer le 24 mars 2020, soit 15 jours après la démission donnée le 9 mars, avait été prolongée jusqu'au 23 août 2020 en application de cette ordonnance, de sorte que la levée de la clause de non-concurrence notifiée le 22 avril 2020 était régulière et devait produire ses effets.

À tort, estime la Cour de cassation. En effet, elle a rappelé un principe classique selon lequel « en cas de démission, l'employeur qui entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence doit le faire dans le délai contractuel ou conventionnel ». Elle ajoute par ailleurs que la renonciation doit également intervenir « au plus tard à la date de départ effectif de l'intéressé de l'entreprise » y compris en cas de démission avec exécution d'un préavis.

Ainsi, l'employeur avait renoncé trop tardivement à l'interdiction de concurrence. De ce fait, il avait non seulement méconnu la date butoir du départ effectif de l'entreprise (terme du préavis), mais surtout il n'avait

pas respecté le délai contractuel de 15 jours. Ce qui suffisait à le rendre redevable du paiement de la contrepartie, à tout le moins pour la période durant laquelle la salariée avait respecté la clause. En tout état de cause, vous devrez renforcer votre vigilance et veiller à ne pas renoncer trop tardivement à cette clause de non-concurrence.

Cass. soc., 1^{er} juillet, n° 25-10.960

Un salarié qui a travaillé de sa propre initiative pendant un arrêt maladie ne peut réclamer des dommages et intérêts

Dans cette affaire, une salariée, employée comme responsable des secrétaires médicales dans un centre ophtalmologique, est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Elle réclame notamment des dommages-intérêts au titre du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, soutenant qu'elle a subi un préjudice du fait qu'elle a travaillé pendant un arrêt de travail pour maladie.

La cour d'appel saisie du litige déboute la salariée de cette demande. Elle relève que le compteur produit au procès "mentionne que la salariée a pris l'initiative de travailler pendant son arrêt maladie en décembre 2018 sans qu'il soit justifié d'un rappel à l'ordre à ce sujet. La salariée forme un pourvoi en cassation et fait valoir que le fait qu'elle avait travaillé pendant son arrêt maladie lui avait nécessairement causé un préjudice qui devait donc être réparé.

La Cour de cassation rejette son pourvoi et confirme l'arrêt d'appel. La cour d'appel "a constaté que c'était de sa propre initiative que la salariée avait travaillé alors qu'elle était en arrêt de travail pour maladie". Elle a estimé que la salariée n'établissait pas la réalité et la consistance de son préjudice et que sa demande en paiement de dommages et intérêts devait être rejetée, confirmant donc cette analyse et rejetant le pourvoi de la salariée.

En tout état de cause, il est à retenir que le seul fait de travailler pendant l'arrêt de maladie ne cause pas de préjudice. Pour que ce dernier soit établi, il faut que l'employeur ait demandé au salarié de travailler. En tant qu'employeur, nous vous invitons à la vigilance, y compris lorsque vos salariés sont en arrêt maladie, en rappelant si besoin une interdiction de travailler pendant cette période de suspension et d'effectuer des rappels à l'ordre y compris par écrit, lorsque le salarié prend l'initiative de le faire. Cela vous permettra à la fois d'éviter votre obligation de sécurité en tant qu'employeur, tout en vous prémunissant en cas d'éventuel contentieux.

Cass. soc., 1^{er} juillet 2026, n° 25-15.732

Sources :

- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

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