

Veille & Action – Août 2026

SOMMAIRE

I. Actualités.....2

Evolution de l'indemnisation chômage en cas
de rupture conventionnelle à compter du 1^{er}
septembre.....2

Arrêt maladie : évolution des règles applicables
à la durée maximale à compter du 1^{er}
septembre.....2

La mise en place d'une aide exceptionnelle
pour les TPE-PME touchées par les incendies 2

Directive européenne sur la transparence des
rémunérations entre les femmes et les hommes
..... 3

II. Etat des négociations.....4

CCN des commerces de gros (3044) 4

CCN de l'Import-Export (3100) 4

CCN de la distribution des papiers cartons
(3244)..... 4

III. Jurisprudence 4

I. Actualités

Evolution de l'indemnisation chômage en cas de rupture conventionnelle à compter du 1^{er} septembre

Les partenaires sociaux ont négocié le 10 avril 2026, un avenant à la convention d'assurance chômage réduisant la durée d'indemnisation des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle homologuée.

Cette mesure, applicable aux fins de contrat à compter du 1^{er} septembre 2026, nécessitait une transposition législative qui est intervenue par une [loi du 11 juin 2026](#) avant agrément de l'avenant par le ministère du travail [le 19 juin, publié au JO le 23 juin](#).

Ainsi, pour toute fin de contrat de travail à compter du 1^{er} septembre 2026, résultant d'une rupture conventionnelle individuelle, la durée maximale d'indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle sera de :

- 15 mois pour les personnes de moins de 55 ans (contre 18 mois en cas de licenciement) ;
- 20,5 mois pour les plus de 55 ans (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois à partir de 57 ans en cas de licenciement).

Par ailleurs, l'[UNEDIC](#) précise que seule la date de fin de contrat de travail, fixée par la convention de rupture conventionnelle, sera prise en compte pour déterminer quelles règles vont s'appliquer.

Concrètement, les ruptures conventionnelles signées en août seront forcément concernées par le nouveau plafond puisque la date de fin de contrat ne peut pas intervenir avant septembre.

Arrêt maladie : évolution des règles applicables à la durée maximale à compter du 1^{er} septembre

Dès le 1^{er} septembre 2026, la durée d'un arrêt de travail ne pourra 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 1^{er} 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.

Ressource : [Actualité du Code du travail numérique](#)

La mise en place d'une aide exceptionnelle pour les TPE-PME touchées par les incendies

L'aide exceptionnelle en faveur des TPE PME affectées par les incendies qui ont sévi en Gironde, dans les Landes et dans le Var fin juillet a été mise en place par [un décret du 14 août](#), qui est entré en vigueur dès le 16 août.

Conditions d'éligibilité au dispositif

Ce texte reprend certains éléments de [la foire aux questions \(FAQ\)](#) du ministère du Travail dédiée au dispositif. Le décret fixe les conditions d'éligibilité à l'aide exceptionnelle. Il officialise ainsi le fait que cette dernière est réservée aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés et qui :

- sont implantées dans une des communes ayant été concernées par une mesure préfectorale d'évacuation ou de confinement lors des incendies. Leur liste est définie en annexe du décret. Y

figurent 23 communes du département de Gironde, trois du département des Landes, et 13 de celui du Var ;

- disposent d'une autorisation d'activité partielle couvrant tout ou partie de la période comprise entre **le 20 juillet et le 30 août 2026**. Le dispositif doit avoir été demandé suite aux incendies de forêt :
 - soit sous le motif « **sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel** » pour les structures qui ont directement subi des incendies dans leurs locaux,
 - soit sous le motif « **toute autre circonstance de caractère exceptionnel** » pour celles établies dans les zones évacuées ou interdites d'accès, mais sans sinistre direct.

Montant de l'aide exceptionnelle

L'aide exceptionnelle est due pour chaque demande d'indemnisation correspondant aux heures d'activité partielle effectuées entre le 20 juillet et le 30 août. Ainsi, pour chaque heure non travaillée prise en compte pour le calcul de l'allocation d'activité partielle, son montant est égal à la différence entre l'indemnité d'activité partielle versée au salarié et l'allocation perçue par l'employeur conformément au dispositif de droit commun. Concrètement, ce dernier reste donc tenu de verser à ses salariés une indemnité correspondant à 60 % de la rémunération antérieure brute, mais par dérogation, il reçoit en contrepartie une allocation égale à 60 %, et non pas à 36 %, de cette rémunération, afin que le coût des indemnités soit compensé et le reste à charge nul.

Modalités de versement

Le dispositif est placé sous le contrôle du préfet du département dans lequel est implanté l'établissement bénéficiaire. Le versement de l'aide est assuré par l'ASP (Agence de services et de paiement).

Selon le décret, l'autorité administrative peut demander à l'employeur toute information complémentaire nécessaire à l'attribution, au paiement et au contrôle de l'aide.

En cas de versement d'indu, elle le met en demeure de procéder au remboursement des sommes indûment perçues à l'ASP dans un délai ne pouvant être inférieur à 30 jours à compter de la notification de cette mise en demeure.

Sur demande motivée de l'entreprise, présentée avant l'expiration de ce délai et accompagnée de pièces justificatives, une remise totale ou partielle du remboursement peut être accordée par le représentant de l'État dans le département lorsque le reversement est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise. Une telle décision tient compte notamment de la situation de trésorerie de l'entreprise, de son chiffre d'affaires et du montant des sommes indûment perçues, et elle doit être motivée et notifiée à l'ASP.

Directive européenne sur la transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes

Après plusieurs semaines d'incertitude, le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou, a annoncé que le projet de loi « transparence salariale » sera présenté en conseil des ministres, le 9 septembre, cela permet d'avoir une date en vue du lancement de la procédure parlementaire.

Pour rappel, une seconde version du projet de loi avait été transmise aux partenaires sociaux et au Conseil d'Etat pour consultation, au début du mois de juin.

Pour votre bonne information, la CGF avec les fédérations adhérentes mettra en **place un groupe de travail dédié**, très prochainement, avec pour objectifs :

- d'analyser les impacts de ce nouveau projet de loi ;
- d'élaborer des positions dans l'intérêt des entreprises du secteur ;
- d'accompagner les entreprises dans la mise en conformité ;
- de sécuriser les pratiques, en évitant toute surinterprétation des obligations.

Vous serez tenus informés de son lancement par l'intermédiaire de vos fédérations d'appartenance.

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Révision des classifications
 - Période de reconversion
 - Prévoyance non-cadres – Communication sur les actions de prévention mises en place en 2024
- **Accord signé :**
 - Minima conventionnels : les partenaires sociaux de la branche des Commerces de Gros ont conclu un accord en date du 20 juillet prévoyant une revalorisation de 1,7 % des minima conventionnels sur l'ensemble de la grille, avec une application au 1er septembre 2026. Il a été signé par deux organisations syndicales, la CFDT et la CFTC.

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

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 15 septembre 2026.

III. Jurisprudence

CDD de remplacement : l'insertion d'une clause de rupture automatique entraîne la requalification en CDI

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé en CDD pour remplacer une personne en congé parental. Or, le contrat mentionnait une durée minimale de 5 mois et demi du 19 août 2020 au 5 février 2021, en indiquant qu'en cas de retour anticipé du salarié remplacé, le contrat serait automatiquement rompu.

La Cour d'appel a considéré que cette clause était nulle considérant que cette rédaction est contraire à l'article L1243-1 du code du travail qui précise les cas de rupture anticipée du CDD mais que cette nullité ne conduisait pas à la requalification du contrat en CDI.

La question qui se pose donc est la suivante : les parties peuvent-elles insérer dans le contrat une clause de rupture automatique en cas de retour anticipé du salarié remplacé ? Quelle est la portée d'une telle clause ?

La chambre sociale de la Cour de cassation dans son raisonnement censure l'analyse de la Cour d'appel. Elle considère que la clause de résiliation prévue au contrat de travail rend sans portée la mention de la durée minimale.

Le salarié n'est plus assuré de bénéficier de la période minimale annoncée puisque le contrat peut prendre fin avant son expiration. Dès lors, la garantie exigée par l'article L 1242-7 du Code du travail disparaît et le contrat ne répond plus aux conditions légales du CDD de remplacement. Ainsi pour la Cour de cassation, la requalification en CDI s'impose nécessairement dans cette situation.

Ainsi, vous devrez veiller à ne pas intégrer une telle clause de résiliation du contrat dans le cadre de la conclusion d'un CDD.

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

L'employeur ne peut pas modifier le planning des élections prévu par le protocole d'accord préélectoral (PAP)

Dans cette affaire, une société en vue de l'élection de son CSE signe avec une organisation syndicale, un PAP fixant au 28 mars 2024, la date du premier tour et au 11 avril suivant, le second tour. Or, la direction de celle-ci estimant avoir commis une erreur dans le calendrier a souhaité la négociation d'un nouveau calendrier lors d'une séance le 2 avril. Cette proposition a été refusé par l'organisation syndicale par un courrier le 3 avril et les élections ont eu lieu finalement en mai (13 et 27 mai).

L'organisation syndicale a alors saisi le tribunal judiciaire afin d'obtenir l'annulation des élections en arguant que l'employeur ne pouvait pas modifier unilatéralement le calendrier électoral initial.

Le tribunal judiciaire refuse de faire droit à cette demande au motif que la modification du calendrier électoral n'avait eu aucune influence sur le résultat des élections et n'avait pas affecté le bon déroulement du processus électoral.

La Cour de cassation rejette le raisonnement du tribunal judiciaire et considère que "l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les modalités d'organisation des élections prévues par le protocole préélectoral conclu avec les organisations syndicales, y compris s'agissant du calendrier fixé par cet accord » conduisant par voie de conséquence à une annulation des élections.

En tout état de cause, il convient de retenir que le PAP doit être respecté et appliqué par l'ensemble des parties à la suite des négociations et de son adoption en application [des dispositions légales existantes](#).

Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 25-60.101

La tentative de licenciement d'un représentant du personnel ne fait pas présumer une discrimination

Cette affaire concerne un salarié titulaire de plusieurs mandats de représentants du personnel. En juin 2011, son employeur sollicite l'autorisation de le licencier pour faute. L'inspection du travail refuse cette autorisation. La décision est ensuite confirmée par le ministre du Travail, au motif qu'il subsiste un doute sur la réalité des faits reprochés au salarié.

En 2017, l'entreprise met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et elle obtient cette fois l'autorisation de licencier le salarié pour motif économique. Mais, peu de temps avant la notification de son licenciement, le salarié protégé saisit les prud'hommes. Il réclame notamment des dommages et intérêts en soutenant avoir été victime d'une discrimination syndicale et d'une inégalité de traitement.

Le salarié a fait valoir devant les juges qu'une tentative de l'employeur de procéder au licenciement disciplinaire d'un salarié protégé, jugée injustifiée par l'administration, constitue un élément de fait de nature à permettre de présumer une discrimination. Et qu'il appartenait donc à l'employeur de démontrer que sa volonté de rompre le contrat de travail était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Il a obtenu gain de cause devant les prud'hommes, mais a perdu en appel et en cassation.

En effet, pour la Cour de cassation, 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 juillet, n° 25-11.962

Sources :

- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

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

Confédération des Grossistes de France