CGF Infos

Septembre 2026

Veille & Action SOCIAL

SOMMAIRE

I. Actualités 2

Prime Carburant : revalorisation du montant exonéré 2

La durée maximale d'indemnisation pour un arrêt de travail lié à une ALD « non exonérante » est abaissée 2

Durée du travail : un délai de 30 jours pour répondre aux demandes de dérogation 2

Le guide de la DGT sur le contrôle du licenciement des salariés protégés mis à jour 3

Prolongation de l'aide exceptionnelle « Incendies » pour les TPE-PME 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 5

I. Actualités

Prime Carburant : revalorisation du montant exonéré

Par une actualité du 6 août, le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) annonçait que la limite d'exonération applicable à la prise en charge des frais de carburant passait de 300 à 600 € par an et par salarié pour les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026, avec une suspension de deux conditions initiales pour en bénéficier : celle tenant à l'absence de desserte par un service public de transport collectif régulier ou par un plan de mobilité obligatoire, et l'interdiction de cumul avec la participation de l'employeur aux abonnements de transport. Par conséquent, un salarié bénéficiant des transports en commun peut bénéficier de cette prime.
Toutefois, à fin septembre :

- Aucun texte règlementaire n'a été publié concernant une revalorisation à 600€ sachant qu'à ce jour, il n'existe qu'une tolérance administrative selon nos informations ;
- Le gouvernement a annoncé une hausse de 600€ à 1000 € par an jusqu'au 31 décembre 2026.

Nous vous tiendrons informés des évolutions liées à ce sujet à la suite de cette annonce.

La durée maximale d'indemnisation pour un arrêt de travail lié à une ALD « non exonérante » est abaissée

La durée maximale d'indemnisation pour un arrêt de travail lié à une affection de longue durée (ALD) "non exonérante", comme la "dépression légère" ou des troubles musculosquelettiques, est abaissée de trois à un an.
Cette mesure est issue d'un décret publié au Journal officiel du 18 septembre. Il ne concerne pas les ALD "exonérantes" (cancer, diabète, etc.), qui continuent à bénéficier d'une durée maximale d'indemnisation de trois ans.
En outre, le texte prévoit la possibilité de pénaliser (sans précisions de la sanction) un assuré qui abuserait de sa qualité en vue d'obtenir de manière injustifiée des prescriptions d'arrêt de travail sans lien avec son état de santé.

Durée du travail : un délai de 30 jours pour répondre aux demandes de dérogation

Depuis le 16 août 2026 (lendemain de la publication du décret du 13 août 2026), l'autorité administrative dispose d'un délai de 30 jours, à compter de la date de réception d'une demande de dérogation, pour faire connaître sa décision lorsqu'elle a été saisie d'une demande :

- d'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue aux articles L.3121-21 et L.3121-25 du code du travail (C. trav., art. R. 3121-8). Pour rappel, la durée de travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine ; 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- d'autorisation par une entreprise dépourvue de CSE de recourir aux horaires individualisés (C. trav., art. R.3121-29). Avant le 16 août 2026, l'inspecteur du travail disposait d'un délai de 2 mois ;
- de dérogation à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs et des apprentis de moins de 18 ans prévue aux articles R. 3163-5 et R. 6222-24 du code du travail (au lieu d'un délai d'1 mois avant le 16 août 2026).

A défaut de réponse dans le délai de 30 jours suivant le dépôt de la demande, le silence de l'administration vaut décision implicite d'acceptation ; l'autorisation est réputée accordée (C. trav., art. R.3163-5).

Confédération des Grossistes de France

Le guide de la DGT sur le contrôle du licenciement des salariés protégés mis à jour

Le Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou transfert du contrat de travail des salariés protégés réalisé par la Direction Générale du Travail (DGT) et publié en septembre 2019 a fait l'objet d'une refonte importante.
Cette nouvelle version est datée de juin 2026, mais a été seulement publié le 27 août 2026.
Ce document constitue une source de droit importante en la matière. En effet, chaque fiche fait le point sur la jurisprudence et la position de l'administration sur chaque étape et chaque cas de rupture et transfert du contrat de travail des salariés protégés : la compétence matérielle et territoriale de l'inspecteur du travail, les bénéficiaires de la protection, chaque motif de licenciement, la modification du contrat, le transfert, la fin du CDD, la discrimination, les voies de recours et les suites de l'annulation contentieuse.
Il conserve sa structure sous forme de fiches sachant que 2 nouvelles fiches ont été créées :
- licéité/recevabilité des moyens de preuve ;
- faits commis hors exécution du contrat de travail : exercice du mandat et vie personnelle du salarié.

Il est possible de retrouver le document ici.

Prolongation de l'aide exceptionnelle « Incendies » pour les TPE-PME

Pour rappel, 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 était mise en place par un décret du 14 août. qui est entré en vigueur dès le 16 août.
Toutefois,

- un décret du 17 septembre 2026 prolonge **jusqu'au 4 octobre 2026** (au lieu du 30 août) la période de référence au titre de laquelle les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier de l'aide exceptionnelle portant l'allocation d'activité partielle au niveau de l'indemnité versée aux salariés

- La liste des communes concernées évolue et le Var sort du dispositif (Article 2 du décret).Ainsi :

- **Pour la période du 20 juillet au 30 août**, trois communes sont ajoutées rétroactivement à la liste initiale : Pessac en Gironde, Garein et Luglon dans les Landes ➔ Pas de changement pour le Var.
- **Pour la période du 31 août au 4 octobre** : pour la Gironde et les Landes, la liste des communes de Gironde et des Landes enrichie de Pessac, Garein et Luglon continue de s'appliquer. En revanche, les communes du Var ne sont plus éligibles.

En revanche, les autres modalités du dispositif (ci-dessous) restent identiques.

Conditions d'éligibilité au dispositif

Ce texte reprend certains éléments 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.
- disposent d'une autorisation d'activité partielle couvrant tout ou partie des périodes indiquées précédemment 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.

Confédération des Buralistes de France

Montant de l'aide exceptionnelle

L'aide exceptionnelle est due pour chaque demande d'indemnisation correspondant aux heures d'activité partielle effectuées sur les périodes concernées indiquées précédemment. 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.

***Ressource** : la foire aux questions (FAQ)*

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
- Révision des classifications
- Période de reconversion

- **Accord signé et en cours d'extension :**
- 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 la CFDT et la CFTC. Ci-joint son avis relatif d'extension ici.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 1er octobre 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
- Classification

Confédération des Grossistes de France

- **Accord signé et en cours d'extension :**
- Minima conventionnels : un accord du 17 juin 2026 prévoyant la revalorisation des minima conventionnels, applicable dès le 1er juin a été signé. La CFDT en est signataire du côté des organisations syndicales. Ci-joint, son avis relatif d'extension ici.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 17 novembre 2026.

III. Jurisprudence

Fichiers confidentiels d'un concurrent : leur détention par un salarié peut engager le nouvel employeur

Dans cette affaire, un salarié ayant précédemment travaillé pour une société concurrente, avait été recruté par un nouvel employeur. Des informations alors confidentielles appartenant à son ancienne entreprise avaient été retrouvées sur son ordinateur professionnel, parmi lesquelles un fichier contenant des coordonnées de clients ainsi que plusieurs modèles d'offres de prix.
L'ancien employeur avait alors engagé une action en concurrence déloyale contre l'entreprise ayant recruté son ancien salarié, invoquant notamment un détournement de clientèle. Les juges du fond n'avaient pas fait droit à cette demande, considérant que la preuve de l'appropriation des fichiers confidentiels par le nouvel employeur n'avait pas été rapportée.

A tort pour la chambre commerciale de la Cour de cassation qui a considéré que peu importe que le salarié ne soit soumis à aucune clause de non-concurrence et que son nouvel employeur ignore la présence de ces fichiers sur le matériel mis à sa disposition, dès lors que leur caractère confidentiel est établi, leur seule détention suffit à caractériser leur appropriation par le nouvel employeur et, par conséquent, un acte de concurrence déloyale.

Par conséquent, afin de limiter ce risque, dans le cadre d'un recrutement d'un salarié d'une entreprise concurrente, vous devrez expressément lui rappeler l'interdiction d'importer, de transférer, de conserver ou d'utiliser, sur les équipements et systèmes de l'entreprise, tout document ou fichier confidentiel provenant de son ancien employeur. Cette interdiction pourra être formalisée via un écrit remis lors de l'embauche ou encore dans la charte informatique ou dans le livret d'accueil (si vous en disposez) ou la procédure d'intégration du salarié.

Cass. com., 2 septembre 2026, n° 25-12.718

Heures supplémentaires (HS) : la preuve de la réalisation des HS peut prendre la forme d'un tableau sommaire

Dans cette affaire, un salarié chargé d'activités logistiques, de travaux et de gestion immobilière, saisit le conseil de prud'hommes à la suite d'une rupture conventionnelle. Il sollicite le paiement d'heures supplémentaires, les congés payés afférents, une contrepartie obligatoire en repos ainsi qu'une indemnité pour travail dissimulé. À l'appui de ses demandes, il produit un tableau récapitulatif mentionnant, pour chaque demi-journée, les horaires de début et de fin de travail, sans isoler les temps de trajet entre son domicile et les chantiers.

La Cour d'appel de Caen le déboute, estimant que ce tableau est insuffisamment précis dès lors qu'il englobe des temps de déplacement non individualisés, sans indication de leur fréquence ni de leur durée, et sans démonstration que le salarié se trouvait à la disposition de l'employeur pendant ces trajets. Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation censure la décision d'appel. Elle considère qu'en exigeant du salarié une preuve trop détaillée et en écartant son tableau au motif qu'il ne distinguait pas les temps de trajet, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, en méconnaissance du mécanisme de preuve partagée instauré par l'article L. 3171-4 du Code du travail. Selon la Haute juridiction, le tableau produit, qui mentionne

Confédération des Grossistes de France

les horaires de début et de fin de chaque demi-journée travaillée, était suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en produisant ses propres éléments.
Cette décision réaffirme que le salarié n'a pas à fournir une preuve parfaite de ses heures supplémentaires : un décompte même sommaire peut suffire, dès lors qu'il est assez circonstancié pour mettre l'employeur en mesure de discuter les horaires allégués. L'exigence des juges du fond de la production par le salarié d'une reconstitution détaillée de chaque temps litigieux fait peser sur lui seul la charge de la preuve, alors que cette charge doit être partagée entre les deux parties.

En pratique donc, en la matière contentieuse il est à retenir que :

- Le salarié doit seulement présenter une demande avec des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il aurait accomplies (tableau récapitulatif, attestations et témoignages, mails d'échanges avec l'employeur, captures d'écran etc) ;
- Puis, il revient à l'employeur de répondre à ces allégations avec ses propres éléments (via un outil de décompte, des feuilles de présence signées…), raison pour laquelle, vous devrez mettre en place une procédure et un suivi des heures supplémentaires dans l'entreprise ;
- Enfin, le juge se positionnera après analyse des éléments fournies par les parties.

Cass. soc., 2 septembre 2026, n° 25-16.106

Santé au travail : le non-respect des préconisations du médecin travail cause automatiquement un préjudice

Dans cette affaire, une salariée employée dans une station-service fait l'objet de préconisations du médecin du travail lui interdisant notamment de travailler à l'extérieur sur la piste de la station-service et de porter des charges.
Elle reproche à son employeur de l'avoir néanmoins laissée accomplir des tâches sur la piste et réclame le paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.
La cour d'appel rejette sa demande. Elle considère que même si l'employeur ne justifie pas avoir pris les mesures nécessaires pour protéger la salariée, cette dernière n'invoque et ne démontre pas que ce manquement ait eu des conséquences sur sa santé. Les juges du fond considèrent donc qu'elle ne rapporte pas la preuve d'un préjudice en lien avec le manquement invoqué.

La Cour de cassation quant à elle censure cette décision. Elle juge désormais que le seul constat du non-respect par l'employeur des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste préconisées par le médecin du travail ouvre droit à réparation, dès lors que cette méconnaissance porte inévitablement atteinte à la sécurité et à la santé du salarié.
Le raisonnement s'appuie sur un rappel de l'obligation de sécurité (C. trav. art. L 4121-1, L 4121-2 et L 4121-4) incombant à l'employeur ainsi que son obligation de prendre en considération les avis, indications et propositions du médecin du travail (C. trav. art L 4124-6). Or si l'employeur refuse de suivre ces propositions, il doit en expliquer les motifs par écrit au salarié et au médecin du travail (C. trav. art L 4124-6).
En tout état de cause, dans cette situation, le salarié n'a pas besoin de démontrer l'existence d'un préjudice pour obtenir des dommages et intérêts. C'est donc l'occasion de rappeler la nécessité d'une vigilance de votre part dans ce cas de figure et veiller à respecter les préconisations du médecin du travail, sachant que vous conservez la possibilité de contester celles-ci.
Pour rappel, si l'employeur entend remettre en cause le bien-fondé d'une préconisation, il peut saisir le conseil de prud'hommes, selon la procédure accélérée au fond, d'une contestation portant sur les propositions émises en application de l'article L. 4624-3 et reposant sur des éléments de nature médicale (C. trav., art. L. 4624-7) et ce dans les quinze jours de la notification (C. trav., art. R. 4624-45).

Cass. soc., 9 septembre 2026, n° 25-11.901 FP-BR

Confédération des Syndicats de France

Le licenciement du salarié malade prononcé à tort pour désorganisation de l'entreprise est abusif

Dans cette affaire, il s'agissait d'une salariée en arrêt de travail pour maladie, licenciée au motif de la désorganisation de l'entreprise engendrée par ses absences prolongées et répétées et de la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif.
Estimant que son licenciement est discriminatoire en raison de son état de santé, elle saisit la juridiction prud'homale afin qu'il soit jugé nul.
Pour faire droit à sa demande, la cour d'appel retient que ce licenciement est susceptible de caractériser une discrimination en raison de l'état de santé. Puis, après avoir retenu que l'employeur n'apportait la preuve, qui lui incombait, ni de la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée de la salariée, ni de son remplacement définitif, elle en déduit qu'étant non fondé le licenciement prononcé n'est pas justifié par des circonstances étrangères à toute discrimination, et qu'il est donc nul.

Toutefois, la Cour de cassation censure la décision des juges du fond. En effet, elle confirme tout d'abord le principe selon lequel si le licenciement fondé sur l'état de santé d'un salarié est prohibé par l'article L 1132-1 du Code du travail, il peut être motivé par la situation objective de l'entreprise, dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié.

Elle rappelle ensuite que la discrimination liée à l'état de santé ne peut être établie que dans le respect de la méthode probatoire de l'article L 1134-1 du Code du travail à savoir que le salarié doit présenter des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte permettant au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination et, dans l'affirmative, l'employeur doit prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
Or, pour la Haute Juridiction, le licenciement prononcé pour désorganisation de l'entreprise, engendrée par les absences répétées ou l'absence prolongée du salarié, entraînant la nécessité de son remplacement définitif ne constitue pas, à lui seul, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.
Autrement dit, le licenciement du salarié n'étant pas discriminatoire, la Cour de cassation en déduit que, si l'employeur ne justifie ni d'une désorganisation de l'entreprise ni du remplacement du salarié dans un délai raisonnable, il n'est pas nul, mais dépourvu de cause réelle et sérieuse.
En pratique, dans l'hypothèse d'un tel licenciement, il vous appartiendra en tant qu'employeur, de justifier que votre décision de licencier repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cass. soc., 9 septembre 2026, n° 25-14.356

Confédération des Grossistes de France

Sources :

- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

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