

≈ édito

Congés : le travail a encore de beaux jours devant lui



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Jurisprudence	p. 3 à 8
Matinée juridique	p. 11
Transparence salariale	p. 13
Formation	p. 15
A noter	p. 18
39e congrès de la CFE-CGC	p. 19

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°69 - Juin 2026

N° de commission paritaire : 1126 S 08329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Silvère Chabot
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : Carole Boyer, Bartosch Salmanski,
iStock
Impression : Octavo, ZA Route de Tours,
72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des
ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
22, rue de l'Arcade - 75008 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - fieci-cfecgc.org

L'irruption massive de l'intelligence artificielle dans nos vies professionnelles, accompagnée d'un discours souvent enthousiaste, voire naïf, dans les médias et au sein de certaines directions d'entreprise, impose une prise de recul sur ce que devient le travail.

Car derrière les promesses d'efficacité, d'automatisation et de performance, une question centrale demeure trop souvent éludée : celle du partage de la valeur, du sens du travail et des garanties collectives offertes aux salariés.

L'histoire longue des civilisations nous rappelle que le travail n'a jamais été une réalité neutre. Deux visions du monde s'y affrontent depuis des siècles.

La première considère le travail comme un pilier de l'ordre social, un facteur d'équilibre et d'intégration, mais aussi comme un moyen d'émancipation par l'effort, la discipline et la contribution collective. On en retrouve les traces chez Confucius, dans la morale monastique médiévale – « prie et travaille » – ou encore chez Voltaire lorsqu'il affirme que « le travail éloigne de nous trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin ».

La seconde tradition, plus critique, rappelle que le travail est aussi traversé par des rapports de domination. Lao Tseu met déjà en garde contre les logiques d'appropriation et de pouvoir qu'il peut engendrer. Dans les mondes grec et romain, le travail est indissociable de la condition servile. Et son étymologie même – tripalium, instrument de torture – dit quelque chose de sa violence historique. La révolution industrielle, en concentrant le capital et en organisant la production à grande échelle, a ensuite posé de manière frontale la question de l'exploitation, de la rémunération et du rapport de force entre travail et capital. Cette question demeure pleinement actuelle, quelles que soient les évolutions idéologiques.

C'est donc bien une question politique fondamentale qui, sans le dire, nous est à nouveau posée aujourd'hui.

La révolution technologique en cours (l'IA) ne peut être réduite à une simple modernisation technologique. Elle s'inscrit dans un rapport de force économique et social : qui contrôle les outils ? qui capte les gains de productivité ? qui décide de l'organisation du travail ? et surtout, qui en bénéficie ?

Sans imposer de point de vue simplificateur et réducteur il nous est possible de dire que : l'intelligence humaine comprend pourquoi, l'intelligence artificielle calcule comment. Alors, derrière les discours sur l'innovation, les enjeux restent très concrets pour les salariés :

- la sécurité de l'emploi face aux restructurations permanentes ;
- la reconnaissance salariale de la valeur réellement produite ;
- la protection des parcours professionnels dans un contexte d'incapacité croissante ;
- La capacité réelle à participer aux choix qui transforment le travail.
- La transparence loyale qui permet de comprendre les choix de gouvernance.

Sans réponse collective à ces questions, l'intelligence artificielle risque moins d'être un progrès partagé qu'un accélérateur d'inégalités aussi bien économiques que sociales. C'est pourquoi il est indispensable de remettre la justice sociale et les droits des salariés au cœur des transformations en cours. Les choix technologiques ne sont jamais neutres : ils dépendent des choix politiques et des rapports de force.

Je vous souhaite de bonnes vacances, avec une conviction simple : aucune technologie, aussi puissante soit-elle, ne remplacera le débat démocratique, la régulation collective et l'intelligence humaine organisée

Michel de La Force

Jurisprudence individuelle

OBJECTIFS FIXÉS TARDIVEMENT

Un salarié bénéficiait d'une rémunération comprenant une part variable, dont le versement dépendait d'objectifs fixés unilatéralement par son employeur.

Or, ces objectifs ne lui avaient été communiqués que le 28 mai, alors qu'ils devaient être atteints sur l'année civile. Estimant ne pas avoir été informé en temps utile des conditions d'obtention de sa prime, le salarié a saisi la justice afin d'obtenir le paiement intégral de sa rémunération variable car les objectifs fixés près de cinq mois après le début de l'exercice ne lui permettaient pas de connaître suffisamment tôt les critères conditionnant sa rémunération variable.

Pour l'entreprise, la communication tardive des objectifs n'empêchait pas leur application, d'autant que le salarié les avait finalement acceptés et signés.

La CC rappelle que les objectifs doivent être à la fois réalisables et portés à la connaissance du salarié dès le début de l'exercice au motif d'un comportement qualifié de « dilettante et désinvolte ».

À défaut, le salarié est en droit d'obtenir le paiement de l'intégralité de sa prime variable, sans qu'il soit nécessaire de démontrer que les objectifs ont été atteints. La signature tardive des objectifs par le salarié ne permet pas de régulariser cette irrégularité.

Source : Cass. soc., 20 mai 2026, n° 25-11.132

LIBERTÉ D'EXPRESSION & LICENCIEMENT

Une salariée est licenciée pour insuffisance professionnelle, au motif d'un comportement qualifié de « dilettante et désinvolte », une absence d'investissement dans ses missions ainsi qu'un refus d'exécuter correctement sa prestation de travail.

La lettre comporte également des mentions relatives au « vif mécontentement » exprimé par la salariée à l'annonce de mesures salariales, ainsi qu'à un « état d'esprit critique et négatif ».

La salariée soutient que ces éléments traduisent une sanction déguisée de son droit à la liberté d'expression et demande en conséquence la nullité de son licenciement.

Pour l'employeur, ces propos viennent simplement illustrer le comportement globalement insuffisant de la salariée dans l'exécution de ses fonctions.

La CC juge que ces mentions ne constituent pas des griefs autonomes tirés de l'exercice de la liberté d'expression, mais de simples éléments d'illustration du comportement professionnel reproché, sans aucune atteinte à la liberté d'expression.

Source : Cass. soc., 11 février 2026, n° 24-21.512

ARRÊT MALADIE : PRISE EN COMPTE DANS LE CALCUL DE L'ANCIENNETÉ POUR LE DROIT AU MAINTIEN DE SALAIRE

Une salariée est embauchée le 23 février 2015 au sein d'une association. Elle connaît plusieurs périodes d'arrêts durant les 18 premiers mois. Le 7 novembre 2016, elle sollicite le bénéfice du maintien de salaire, estimant remplir la condition d'un an d'ancienneté exigée par les dispositions applicables.

L'employeur considère le contraire, les périodes d'arrêt de travail ne devant pas, selon lui, être intégrées dans le calcul, ce qui excluait toute ouverture du droit au maintien de salaire.

La CC rappelle que les périodes de suspension du contrat de travail, notamment pour maladie ou accident, doivent être intégrées dans le calcul de l'ancienneté. La salariée remplissait donc la condition d'un an et pouvait prétendre au maintien de salaire.

Source : Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-22.717

TÉLÉTRAVAIL À L'ÉTRANGER SANS AUTORISATION ET LICENCIEMENT

Un chef de projets en SI, recruté en mars 2020, exerce son activité en télétravail depuis le Pakistan sans en informer son employeur.

Découvrant tardivement cette situation, l'entreprise licencie le salarié, estimant qu'il a manqué à son obligation de loyauté, à son engagement de signaler tout changement de domicile et aux règles internes de sécurité informatique.

Pour le salarié, aucune charte ne lui imposait de telles obligations, et il expliquait avoir rejoint le Pakistan pour assister son père malade.

Mais pour l'employeur, le télétravail repose sur une relation de confiance et le salarié avait en outre exposé l'entreprise à des risques en matière de sécurité informatique.

La CA valide le licenciement pour cause réelle et sérieuse, relevant que le salarié avait l'obligation contractuelle de signaler tout changement de domicile et qu'il n'avait pas respecté la politique de sécurité informatique de l'entreprise. En revanche, le contexte de la crise sanitaire justifiait de ne pas retenir la faute grave.

Source : CA Versailles, ch. soc. 4-5, 22/01/2026, n° 23/03562

DISCRIMINATION FONDÉE SUR L'ÂGE & LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Lorsqu'un salarié est licencié pour insuffisance professionnelle, qu'il a une grande ancienneté et un âge avancé et que le licenciement est injustifié, cela peut laisser supposer une discrimination fondée sur l'âge.

L'âge fait partie de la liste de critères en vertu desquels aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Si un salarié estime subir une différence de traitement en raison de son âge, en présentant plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte ; il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par

(suite page 4)

≈ jurisprudence

des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Ici, un salarié âgé de 54 ans lors de son licenciement, ayant une ancienneté de 22 ans, était l'un des salariés les plus âgés et disposait d'une des plus grandes anciennetés au sein de l'entreprise. Il a pourtant été licencié pour insuffisance professionnelle.

L'employeur n'apportait pas la preuve que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le licenciement a donc été annulé en raison de la discrimination.

Source : Cass. soc., 24 juin 2026, pourvoi n° 24-18.483

ARRÊT MALADIE & DÉCONNEXION

Un salarié, en arrêt maladie puis licencié pour inaptitude, sollicitait des dommages et intérêts pour violation de son droit à la déconnexion.

Il reprochait à son employeur l'absence de charte sur ce droit, de dispositif de déconnexion et le fait d'avoir continué à recevoir des emails pendant son arrêt de travail, qu'il indiquait avoir partiellement traités.

Mais pour l'employeur, aucune obligation n'était imposée de traiter les messages reçus, principalement constitués de notifications automatiques, et aucune pression n'avait été exercée.

La CC considère qu'aucun élément ne démontre une obligation de traitement des courriels ni une contrainte de l'employeur. Le salarié s'étant connecté spontanément et ayant agi de sa propre initiative, aucune violation du droit à la déconnexion n'est caractérisée.

Source : Cass. soc., 25 mars 2026, n° 24-21.098

REFUS D'UN CDI APRÈS UN CDD : INCIDENCE SUR L'INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ ET NOTION DE DÉLAI RAISONNABLE

Une salariée en CDD se voit proposer (peu avant le terme du CDD, avec un délai de réflexion laissé à la salariée par son employeur) la poursuite de la relation de travail sous la forme d'un CDI. Cette dernière refuse le CDI et n'est pas maintenue dans l'entreprise à l'issue du contrat.

Elle sollicite néanmoins le versement de l'indemnité de précarité, estimant que les conditions de la proposition ne respectaient pas les exigences légales, notamment en raison du délai laissé pour se positionner.

Pour l'employeur, le CDI proposé portait sur un emploi identique ou similaire, assorti d'une rémunération et d'une classification équivalentes, et la salariée avait été informée dans des conditions suffisantes pour exercer son choix.

La CC rappelle que le refus d'un CDI peut entraîner la perte de l'indemnité de précarité si les conditions légales sont réunies.

Source : Cass. soc., 6 mai 2026, n° 25-10.164

ARRET MALADIE & TRANSMISSION DE CODES D'ACCÈS

Le refus volontaire de transmettre des codes d'accès indispensables à l'entreprise constitue un manquement à l'obligation de loyauté justifiant une faute lourde,

même en période d'arrêt maladie.

En effet, la lettre de licenciement faisait notamment état de l'impossibilité pour la société d'accéder à son site, faute pour le salarié, seul détenteur des codes d'accès, d'avoir mis en place une solution de continuité en cas d'absence.

Or, pour les juges, par son refus de communiquer les codes d'accès, ce qui avait contraint la société à faire appel à une société extérieure, le salarié avait organisé la paralysie du site.

Source : Cass. soc., 12 mai 2026, n° 24-17.611

PHOTOGRAPHIE & DROIT À L'IMAGE

S'agissant du droit à l'image, la CC sanctionne l'utilisation prolongée de la photographie d'un ancien salarié sur le site internet de l'entreprise.



Une autorisation signée à l'embauche, sans limitation de durée ni précision des usages, est insuffisante : la diffusion devient fautive et ouvre droit à réparation.

Source : Cass. soc., 13 mai 2026, n°24-19.117.

Jurisprudence Collective

SUSPENSION DU PROCESSUS ÉLECTORAL : PROLONGATION DE LA PROTECTION DES CANDIDATS

Un processus électoral est engagé en janvier 2017 en vue du renouvellement de l'instance.

Une irrégularité commise entraîne la suspension du processus électoral par décision de justice jusqu'à l'intervention de l'autorité administrative, suspension ensuite prolongée en raison du contentieux.

Un salarié notifie sa candidature le 3 février 2017, bénéficiant ainsi de la protection attachée aux candidats aux élections professionnelles.

Il est ensuite convoqué à un entretien préalable le 7 novembre puis licencié pour faute grave le 12 décembre, sans autorisation de l'inspection du travail.

Pour l'employeur, la protection avait expiré le 3 août 2017, soit six mois après la candidature.

Mais pour le salarié, la suspension du processus électoral devait avoir un effet sur le cours de la protection.

La CC considère que la suspension du processus électoral entraîne également la suspension du délai de protection du salarié, lequel ne recommence à courir qu'à la reprise effective du processus.

La protection était donc toujours en cours lors du licenciement, intervenu

sans autorisation administrative, ce qui en entraîne la nullité.

Source : Cass. soc., 13 mai 2026, n°24-19.117.

PROROGATION DE MANDAT : ABSENCE D'EFFET SUR LE STATUT PROTECTEUR DES ÉLUS

Une salariée est élue DP le 24 juin 2014, son mandat devant initialement expirer le 24 juin 2018.

Dans le contexte de la mise en place du CSE, l'employeur décide de proroger les mandats des anciennes instances jusqu'à l'installation effective du CSE, intervenue le 10 octobre 2018.

Cette prorogation est intervenue alors que le mandat de la salariée était déjà arrivé à échéance.

La salariée soutient qu'en sa qualité d'ancienne élue, elle bénéficiait encore du statut protecteur de six mois à compter de la fin de son mandat, prolongé selon elle jusqu'au 10 avril 2019, et elle invoque la nullité de la rupture.

Mais pour l'employeur, la protection avait expiré six mois après la fin initiale du mandat, soit le 24 décembre 2018, la décision de prorogation intervenue postérieurement étant sans incidence juridique.

La CC lui donne raison, le licenciement étant intervenu après la fin de la protection, aucune autorisation administrative n'était requise.

Source : Cass.Soc., 18 mars 2026, n° 24-16.192 B

PUBLICATION EN LIGNE PAR UN SYNDICAT DU PV DE CSE

Un syndicat avait publié sur son site internet un avis du CSE central relatif à la situation économique et financière de l'entreprise, qui contenait des informations sensibles issues de la consultation du CSE.

L'employeur estimait que ces données revêtaient un caractère

confidentiel, même en l'absence de mention expresse en ce sens, dès lors qu'elles portaient sur des éléments stratégiques et économiques susceptibles d'intéresser des concurrents.

Malgré une demande de retrait, le syndicat avait maintenu la publication, en procédant seulement à la suppression de certains chiffres et de noms de clients.

La CC valide la décision ordonnant le retrait intégral du document, en rappelant que si les OS disposent d'une liberté de communication sur un site internet, celle-ci peut être limitée à une communication au sein de l'entreprise afin de protéger les droits des tiers et la confidentialité des informations économiques, en plus de l'obligation légale de discrétion existante.

Source : Cass. soc., 1er avril 2026, n° 24-19.613 D

NÉGOCIATION OBLIGATOIRE & PV DE DÉSACCORD

Une NAO portant notamment sur les rémunérations est engagée au sein d'une UES. Après plusieurs réunions, l'employeur adresse aux organisations syndicales une ultime proposition assortie d'un délai de réponse, à l'expiration duquel il estime les discussions closes et établit un procès-verbal de désaccord.

Un syndicat représentatif ayant recueilli plus de 30 % des suffrages accepte toutefois la proposition de l'employeur avant l'établissement de ce procès-verbal. L'employeur refuse néanmoins de conclure l'accord, considérant que la négociation était achevée, et que la fixation d'une date butoir permettait de sécuriser la phase de négociation et de constater un désaccord implicite à l'issue du délai imparti.

Pour l'OS, la négociation n'était pas formellement close en l'absence de PV de désaccord, de sorte que son acceptation devait produire pleinement ses effets.

(suite page 6)

≈ jurisprudence

La CC juge que la négociation obligatoire ne peut être considérée comme achevée qu'à la date d'établissement d'un procès-verbal de désaccord, l'employeur ne pouvant fixer unilatéralement la clôture des échanges. Tant que ce document n'est pas établi, les OS peuvent valablement accepter la proposition, obligeant l'employeur à conclure l'accord.

Source : Cass. soc., 15 avril 2026, n° 24-15.653 B

COLLÈGES ÉLECTORAUX : PRIMAUTE DES FONCTIONS RÉELLEMENT EXERCÉES

À défaut de PAP, la répartition du personnel entre collèges électoraux doit être opérée conformément aux dispositions légales. En pratique, cette répartition peut soulever des difficultés lorsque la classification conventionnelle des salariés ne reflète pas exactement leurs fonctions effectives.

En l'espèce, un litige portait sur le

rattachement de salariés à certains collèges, leur qualification conventionnelle ne correspondant pas nécessairement aux missions réellement exercées au sein de l'entreprise.

Pour l'employeur, la classification conventionnelle devait primer, en ce qu'elle traduit la qualification contractuelle et la position des salariés dans la grille conventionnelle.

Mais pour les OS, seul devait compter le contenu réel des fonctions exercées, indépendamment de la qualification formelle retenue.

La CC juge que la répartition doit être fondée sur les fonctions réellement exercées (la nature des activités, le niveau de technicité et le degré d'autonomie des salariés concernés), la classification conventionnelle ne constituant qu'un indice, à condition qu'elle corresponde à la réalité.

Source : Cass. soc., 18 mars 2026, n° 25-10.747 D

RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES DU CSE

Le CSE reprochait à l'employeur d'avoir refusé d'organiser une réunion extraordinaire demandée par ses élus sur des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il estimait que ce refus constituait un délit d'entrave, car selon lui, l'employeur ne pouvait apprécier ni l'opportunité ni l'utilité d'une demande de réunion extraordinaire régulièrement formulée et devait y faire droit, sauf impossibilité manifeste.

Mais pour l'employeur, le CSE avait déjà été réuni à de très nombreuses reprises - 28 fois en 2019 et 31 fois en 2020 -, principalement à la demande des élus. La nouvelle réunion était sollicitée seulement deux jours après une réunion ordinaire, sans situation d'urgence particulière.

La CC juge que, compte tenu des nombreuses réunions déjà organisées et de l'absence d'urgence, le refus de convoquer une nouvelle réunion extraordinaire ne caractérisait pas un délit d'entrave.

Source : Cass. soc., 13 mai 2026, n° 25-12.560

DÉNONCIATION D'UN ACCORD

Une OS de salariés, même non signataire d'un accord collectif, peut le dénoncer dès lors qu'elle a obtenu la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et qu'une des OS de salariés signataires de l'accord a perdu la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord.

Source : Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-17.311

FONCTIONNEMENT DU CSE

Les membres de la CSSCT et les représentants de proximité ne peuvent pas être remplacés en cours de mandat, y compris en cas de changement d'affiliation syndicale.

(suite page 7)





HEURES SUPPLÉMENTAIRES & INTERDICTION PAR L'EMPLOYEUR

Un salarié effectuait régulièrement des heures supplémentaires dans le cadre de ses fonctions. L'employeur lui avait pourtant expressément interdit par courrier de réaliser toute heure supplémentaire.

Malgré cette interdiction, il a poursuivi son activité au-delà de la durée contractuelle et a ensuite réclamé le paiement de ces heures.

La CA avait rejeté sa demande, estimant que les heures effectuées en violation d'une interdiction expresse de l'employeur ne pouvaient donner lieu à rémunération.

Mais la CC censure cette analyse, en reprochant aux juges du fond de ne pas avoir recherché si les heures supplémentaires étaient rendues nécessaires par la charge de travail confiée au salarié, indépendamment de l'interdiction formelle.

Elle rappelle ainsi qu'il ne suffit pas à l'employeur d'interdire les heures supplémentaires pour s'exonérer de leur paiement : encore faut-il que l'organisation et la charge de travail soient compatibles avec la durée contractuelle du travail.

Source : Cass. soc., 20 mai 2026, n° 25-10.943

GÉOLOCALISATION DES SALARIÉS

Un dispositif de géolocalisation est mis en place afin d'enregistrer la position des salariés au cours de leurs tournées et de permettre le contrôle de leur temps de travail.

La CC rappelle que toute restriction aux libertés des salariés doit être justifiée et proportionnée, et elle valide le dispositif de géolocalisation en retenant un double constat : l'absence d'autonomie suffisante dans l'organisation du travail et l'impossibilité de recourir à un autre moyen de contrôle, fiable et accessible, du temps de travail.

(suite page 8)

Cette règle, d'ordre public, ne peut être écartée par accord d'entreprise.

Source : Cass. soc., 28 mai 2026, n°24-22.914

NOTION DE GROUPE

En principe, avant de procéder à un licenciement économique, l'employeur doit rechercher si le salarié peut être reclassé dans une autre entreprise du même groupe.

La CC précise ici la notion de « groupe de reclassement », car la simple mise en commun de moyens ou la permutabilité / mobilité du personnel ne suffisent pas.

Il faut démontrer l'existence d'un véritable lien de contrôle entre les entités, y compris lorsqu'il s'agit d'associations (« Cass. soc., 15 avril 2026, n°24-19.018 »). Cette décision limite ainsi l'étendue de l'obligation de reclassement de l'employeur.

Source : Cass. soc., 15 avril 2026, n°24-19.018

NOTION DE «PRÉJUDICE NÉCESSAIRE»

La CC confirme l'abandon de la théorie du « préjudice nécessaire », entamé depuis 2016 : le salarié doit démontrer non seulement la faute de l'employeur, mais aussi l'existence et l'étendue de son préjudice.

Ici, un salarié invoquait un manquement à l'obligation de formation et au maintien de son employabilité, sollicitant des dommages-intérêts sans apporter d'éléments précis sur le dommage subi. Pour lui, le seul manquement de l'employeur suffisait à ouvrir droit à réparation.

Mais pour l'employeur, aucune indemnisation ne pouvait être accordée en l'absence de preuve d'un préjudice concret.

La CC confirme que la seule faute de l'employeur ne suffit pas : le salarié doit établir la réalité de son préjudice et les éléments permettant d'en chiffrer l'indemnisation.

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

Source : Cass. soc., 18 mars 2026, n°24-18.976

INAPTITUDE & MAINTIEN DE SALAIRE PAR L'EMPLOYEUR

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le Médecin du travail, le contrat de travail bascule dans un régime juridique spécifique, distinct de celui de l'arrêt maladie durant lequel le contrat de travail était suspendu.

L'employeur doit alors rechercher un reclassement, sauf dispense, ou engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Pendant le délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, l'employeur n'a pas à reprendre le paiement du salaire.

À l'issue de ce délai, si le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi précédemment occupé.

La CC précise ici qu'un nouvel arrêt de travail transmis après la déclaration d'inaptitude ne peut pas rouvrir une période de suspension du contrat de travail.

Le salarié demeure donc soumis au régime de l'inaptitude et l'arrêt de travail ne fait pas naître d'obligation pour l'employeur de maintien de salaire au titre de celui-ci.

L'arrêt ne tranche pas expressément la question du sort des IJSS pendant cette période.

Source : Cass. soc., 29 janvier 2025, n°23-18.585

TRANSFERT DE PERSONNELS & "DROIT À LA PREUVE"

Un litige oppose une salariée protégée à son employeur après son licenciement fondé sur le transfert de nombreux courriels professionnels vers sa messagerie personnelle.

La salariée invoquait un droit à la preuve, estimant avoir agi afin de préparer sa défense dans un contexte contentieux.

Pour l'employeur, ces agissements constituaient une violation des règles de confidentialité et de sécurité des systèmes d'information, car les messages transférés contenaient des données sensibles (informations couvertes par le secret professionnel, données de santé, données protégées au titre du RGPD) sans autorisation de l'entreprise, et un détournement de données justifiant une sanction.

Le Conseil d'État valide le licenciement, au motif que le droit à la preuve ne permet pas de s'affranchir des obligations de confidentialité et de sécurité des données. Même en l'absence d'intention de nuire ou de divulgation à des tiers, ce transfert peut constituer une faute grave.

Cette solution doit toutefois être mise en perspective avec la jurisprudence de la CC, plus nuancée, écartant parfois la faute grave, notamment lorsque le salarié avait une forte ancienneté et n'avait fait l'objet d'aucun rappel préalable, ou lorsque les données confidentielles n'avaient pas été détournées de leur finalité ni utilisées de manière abusive ou dissimulée.

Source : CE, 20 février 2026, n°497066

RECONNAISSANCE DU HARCÈLEMENT "D'AMBIANCE" AU TRAVAIL

La CC consacre la notion de harcèlement sexuel "d'ambiance" en matière de relations de travail.

En l'espèce, une salariée se plaint d'un environnement de travail marqué par des propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste, tenus ou adoptés devant plusieurs salariés.

Elle n'était pas directement visée de manière individuelle par ces agissements.

En ce sens, l'employeur contestait la qualification, au motif que la salariée n'avait pas été personnellement ciblée.

La CC rejette cette dernière analyse. Elle juge qu'une salariée peut être victime de harcèlement sexuel lorsqu'elle est contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée.

Elle précise que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs salariés, ou des comportements adoptés en leur présence, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux.

Cette solution aligne la position de la chambre sociale sur celle déjà retenue par la chambre criminelle en mars 2025, consacrant ainsi une approche élargie du harcèlement sexuel au travail fondée sur l'ambiance subie collectivement.

Source : Cass. soc., 28 mai 2026, n°24-22.754

HEURES DE DÉLÉGATION

Le nombre d'heures de délégation des élus titulaires du CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, à hauteur de 10 heures ou de 16 heures par mois.

La CC précise que, dans une entreprise de plus de 50 salariés organisée en établissements distincts, le nombre d'heures de délégation des membres du comité social et économique d'établissement doit être apprécié au niveau de l'effectif de l'établissement concerné.

Ainsi, un établissement de moins de 50 salariés bénéficie uniquement du seuil correspondant à son propre effectif, soit 10 heures par mois.

Source : Cass. soc., 28 mai 2026, n°24-17.361

≈ Matinée juridique

Matinée juridique de la Fieci et présentations par nos partenaires : une belle journée d'échanges et de perspectives

Le 26 juin dernier s'est ouvert une nouvelle édition de la Matinée juridique, organisée cette fois-ci dans les locaux de notre partenaire Swile, un cadre haut en couleur qui a largement contribué à la réussite de cette journée déjà très ensoleillée.

Dès le matin, les participants ont assisté à des interventions de qualité animées par Maître Yohanna Weizmann et Maître Jérôme Borzakian, avocats. Au programme : une revue particulièrement riche de l'actualité jurisprudentielle, portant sur les principaux arrêts de la Cour de cassation, concernant les relations individuelles et collectives de travail. L'ambiance, studieuse sans être formelle, a favorisé des débats nourris et des discussions spontanées entre les participants.

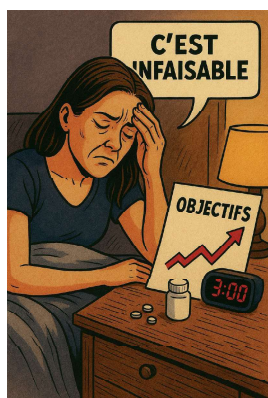
Notre cocktail déjeunatoire a ensuite offert un moment privilégié et convivial pour poursuivre des échanges dans une atmosphère chaleureuse, avant de laisser place à un après-midi tourné vers les enjeux d'aujourd'hui et de demain. Les participants ont notamment pu assister à trois présentations, consacrées pour la première à l'intelligence artificielle (IA) et à ses conséquences sur l'emploi et les restructurations, pour la seconde à la transposition de la directive européenne concernant la transparence salariale, et pour la dernière, présentée par notre partenaire Swile, sur les avantages salariés proposés aux collaborateurs.

Cette journée a une nouvelle fois démontré toute la valeur de ces rendez-vous réguliers : un partage des évolutions du droit, une confrontation des expériences de terrain et une réflexion collective dans un cadre propice aux rencontres et aux débats.



Affiches

CHARGE DE TRAVAIL 100 SANTÉ DE LA SALARIÉE 0



**L'EMPLOYEUR A UNE OBLIGATION DE SECURITÉ
Y COMPRIS POUR LA SANTÉ MENTALE**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



www.fieci-cfcgc.org



contact@fieci-cgc.com



Fieci CFE CGC



@Fieci



Fieci CFE-CGC

LE STRESS NE DEVRAIT JAMAIS DEVENIR UN COMPAGNON NOCTURNE



**L'EMPLOYEUR A UNE OBLIGATION DE SECURITÉ
Y COMPRIS POUR LA SANTÉ MENTALE**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



www.fieci-cfcgc.org



contact@fieci-cgc.com



Fieci CFE CGC



@Fieci



Fieci CFE-CGC



L'expert CSE qui fait bouger les lignes

- **Expert comptable habilité SSCT** et organisme de formation.
- **100% indépendant** de toute influence.
- **Égalité professionnelle** : indice 97/100 en 2024.
- **RSE** : Bilan carbone déposé à l'ADEME, transmission du capital aux salarié.es en cours.
- **6 implantations** en France pour rester proches du terrain.

Une équipe de spécialistes à vos côtés

- Une **équipe pluridisciplinaire** composée de consultant.es économiques et financiers, RH et santé, conditions de travail.
- 10 **experts-comptables** et 15 auditeurs et auditrices **durabilité CSRD**
- Une **équipe de formateurs et formatrices** ancré.es dans la réalité des instances.



Partenaire de la
CFE CGC FIECI
PARTAGEZ



Nos expertises : des leviers pour transformer vos instances



Analyses économiques,
orientations stratégiques,
politique sociale, condi-
tions de travail



Crise & Réorganisation :
PSE, droit d'alerte, APC
SSCT : Risques graves,
projets sensibles, QVCT



Pratiques, interactives et
stratégiques pour renfor-
cer votre pouvoir d'agir



NAO, GEPP, égalité
professionnelle, préro-
gatives du CSE...

Faites appel à
nous partout en France !

www.sextant-expertise.fr



infos@sextant-expertise.fr
01 40 26 47 38



Transparence salariale : une transposition de la Directive européenne qui se fait attendre

Le délai de transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 (UE) 2023/970 sur la transparence des rémunérations a expiré le 7 juin 2026, sans que la France ait adopté la loi indispensable à son application.

Un avant-projet de loi a été transmis aux partenaires sociaux le 6 mars 2026, puis le texte a poursuivi son circuit interministériel ; son examen parlementaire n'était pas engagé à la date de l'échéance prévue.

Pour rappel, ce texte vise à renforcer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale en rendant les politiques salariales plus transparentes.



Il prévoit notamment la communication d'une fourchette de rémunération dès l'embauche et l'interdiction de demander l'historique salarial des candidats pour l'employeur, ainsi qu'un renforcement des droits des salariés à obtenir des informations sur les niveaux de rémunération et les critères de fixation des salaires.

Il prévoit également l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte sur la base du sexe dans les rémunérations.

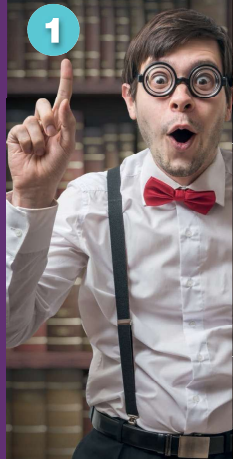
Et enfin, il entend d'améliorer la transparence des salaires pour détecter, prévenir et corriger le cas échéant ces discriminations. Ainsi, les entreprises devront publier régulièrement des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, selon des modalités adaptées à leur taille.

Si la transposition française est en retard, comme dans un certain nombre d'autres pays européens, les grands principes de la réforme sont désormais clairement établis et connus.

Les employeurs ont donc intérêt à anticiper ces évolutions notamment en adaptant leurs comportements. Pour les représentants du personnel (CSE), cette directive constitue un nouvel outil de suivi et d'action en matière d'égalité professionnelle.

10 RAISONS DE NE PAS SE SYNDIQUER (OU PAS)

1



LES SYNDICATS SONT RINGARDS

Vous pensez que les syndicats ne sont pas adaptés aux problèmes de notre époque ?

Alors, changez les choses ! Comment ? En adhérant en masse pour donner de la force à vos idées et changer ce que vous trouvez ringard.

Vous voulez changer les choses ? La CFE CGC aussi !

2



JE N'AI PAS LE TEMPS

C'est sûr, on n'a jamais le temps. Sauf que, quand on a un problème, on est content de trouver un syndicaliste qui prend le temps de vous aider.

3

C'EST TROP CHER

La cotisation à un syndicat, c'est un peu comme une assurance, mais contrairement à une assurance classique, la cotisation syndicale est déductible des impôts à 66 %.



CA VA NUIRE À MA CARRIÈRE

La seule chose qui puisse nuire à une carrière, c'est le manque de compétence ou la faute professionnelle. Vivez honnêtement votre appartenance syndicale comme c'est la règle à la CFE CGC, personne ne vous en fera grief.



4

JE TRAITE DIRECTEMENT AVEC MA HIÉRARCHIE

Tant mieux, mais il se peut que la hiérarchie en question refuse de vous écouter ou vous écoute sans vous entendre.

Rappelez vous que l'union fait la force !



5

6



LES SYNDICATS SONT POLITISÉS

La CFE-CGC défend les intérêts professionnels et sociaux des salariés qu'elle représente, par ses compétences économiques et sociales à l'exclusion de toute considération politique, philosophique et religieuse.

La couleur d'un gouvernement n'a jamais été un frein pour l'interpeller quand sa politique est néfaste pour le salarié.

7



JE N'AIME PAS HURLER DANS LES MANIFS

Nous non plus ! La CFE CGC mandate ses délégués à bien d'autres missions : juge prud'homal, conseiller du salarié, Médecine du Travail, représentant des salariés à la CAF, la CPAM, Commission Formation Pro et Emploi, Santé et Prévoyance, Prévention Routière, Action Logement, administrateur AGIRC ARRCO.

8



LES SYNDICATS SONT TROP MOUS

Ce n'est pas dans nos habitudes de croire aux contes fées, et d'attendre que les choses se passent, ni d'être dans la contestation violente.

A la CFE CGC, nous voulons construire, dialoguer et proposer de réelles alternatives et solutions !

JE NE VEUX PAS M'ENGAGER

C'est trop tard ! Dès la signature de votre contrat de travail, vous vous êtes engagé !

Après, vous avez le choix entre subir sans broncher ou vous associer à ceux qui ont les mêmes contraintes que vous et qui se sont donnés les moyens de réagir et d'agir ensemble dans les situations difficiles.



9

LES LEADERS DÉCIDENT ET LA BASE EXÉCUTE

A la CFE CGC, les ordres ne viennent pas d'en haut.

Le dialogue, le compromis, la concertation et la négociation sont les armes favorites de la CFE CGC et c'est avec elles que gagnons des combats dans les entreprises.



10

ALORS, VOUS ADHEREZ ?

Pour cela, contactez-nous à l'adresse ci-dessous :

🏠 **FIECI CFE-CGC**
22 rue de l'Arcade - 75008 PARIS
✉ contact@fieci-cgc.com
☎ 01 42 46 33 33

Un premier semestre riche en échanges... et un second qui s'annonce incontournable !

Merci pour votre confiance !

Au cours de ce premier semestre, nous avons eu l'immense plaisir d'accueillir dans nos formations un grand nombre de nouveaux adhérents, aux côtés de nos participants réguliers.

Votre présence, votre engagement constant et la qualité de nos échanges illustrent avec force un besoin croissant d'accompagnement et de montée en compétences dans l'exercice de vos missions.

Parce que les enjeux évoluent en permanence, nous avons construit un programme de formation ambitieux pour ce second semestre, avec des thématiques concrètes, opérationnelles et au cœur de l'actualité sociale.



Notre programme de formation s'articulera autour de thématiques telles que :

- Accident du travail, usure professionnelle et maladie professionnelle
- Bilan de la mandature
- Harcèlement et discrimination niveau 1 et 2
- IA et impacts sur l'emploi : anticiper et agir
- Le budget de fonctionnement du CSE
- Le CSE et la prévention des difficultés économiques : anticiper les restructurations
- Les élections professionnelles
- L'emploi des seniors
- Harcèlement sexuel et agissements sexistes
- Maîtriser la GPEC et la GEPP-MM
- Négocier les rémunérations
- Négocier efficacement : rôles et moyens d'action des délégués syndicaux
- Se préparer aux élections professionnelles
- Ouverture sur le syndicalisme
- PSE, PDV et RCC
- Préparer les consultations récurrentes du CSE
- Réagir en tant que CSE face à une restructuration

Des formations pour agir, anticiper et défendre efficacement les salariés

Qu'il s'agisse d'anticiper les transformations de l'emploi, de maîtriser les obligations du CSE, de préparer les élections professionnelles ou de renforcer vos compétences en négociation, **chaque session est conçue pour vous apporter des outils immédiatement mobilisables sur le terrain.**

Nous avons hâte de vous retrouver nombreuses et nombreux pour ce second semestre qui s'annonce particulièrement riche !

Des formations accessibles sans prérequis

Contrairement au CFS, qui impose une session d'ouverture comme prérequis, les formations de la FIECI sont accessibles librement : **aucun prérequis et aucune condition d'accès ne sont exigés.** Toutefois il est rappelé que la participation à la formation suppose d'informer l'employeur **30 jours avant son démarrage.**

L'expertise au service de votre mandat

La FIECI CFE-CGC se tient aux côtés des élus dans le cadre de leur nouvelle mandature, notamment à travers les cycles obligatoires CSE et SSCT.

Elle s'appuie sur des experts qui nous accompagnent depuis de nombreuses années sur ces thématiques et qui mettent leur expérience au service des participants.

Grâce à une analyse approfondie des accords d'entreprise et des règlements intérieurs, nos intervenants apportent des solutions sur mesure, adaptées à chaque contexte, afin de fournir aux élus toute l'aide nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Nous vous rappelons la diffusion de notre calendrier FIECI CFE-CGC dès le 09 juillet 2026.

Anticipez dès maintenant vos disponibilités pour construire votre parcours de formation au second semestre 2026 ...

N'oubliez pas : vous bénéficiez d'un droit à congé de formation syndicale :

En application des articles **L.2145-5 à L.2145-13 du Code du travail**, chaque salarié peut bénéficier d'un **Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES)**, avec maintien de sa rémunération.

- **12 jours par an** pour les adhérents
- **18 jours par an** pour les élus et responsables syndicaux.

Ne laissez pas ce droit inexploité : faites-en un véritable levier pour agir, représenter et défendre plus efficacement.

A très bientôt !

La transparence salariale, ça commence aujourd'hui.

Publication des écarts de rémunération,
information des candidat·es, accès renforcé
aux données salariales...

**CSE, la loi change,
anticipez dès maintenant !**

Syndex Service Communication - Document de consultation - Photo : Istock - Mai 2026



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Vos contacts

Yann Dréau > y.dreau@syndex.fr / 06 72 88 82 13

Emmanuel Reich > e.reich@syndex.fr / 06 68 71 52 66

> contact@syndex.fr

www.syndex.fr

≈ A noter

DUERP & nouvelles sanctions

La création d'une amende administrative en cas d'absence de DUERP a été définitivement votée par le Parlement. Cette amende peut sanctionner depuis le 27 juin 2026 le non-respect par l'employeur de son obligation de constituer un document évaluant les risques au sein de son entreprise.

Avant cela, l'absence de DUERP était sanctionnée par une contravention pénale de 7500€ (pour une personne morale).

Le projet de loi "Fraudes" a ajouté la possibilité pour l'administration de prononcer une amende, prononcée directement par la DREETS sur rapport de l'inspection du travail :

- Montant maximal de 4 000 € par travailleur concerné.
- Montant doublé en cas de nouveau manquement de même nature dans un délai de 2 ans.
- Cette amende s'ajoute à la contravention pénale déjà encourue : le risque n'est plus seulement théorique, il est financier et immédiat.

A noter : en cas de fortes chaleurs, comme récemment, un DUERP absent ou sans volet risque « fortes chaleurs » fait courir un risque important à l'entreprise, alors que les contrôles se multiplient.

Arrêts de travail et indemnités journalières versées par la Sécurité sociale

Deux Décrets publiés le 12 juin 2026 viennent modifier les règles applicables : À compter du 1er septembre 2026, la durée maximale d'un arrêt de travail prescrit en une seule fois sera limitée :

- à 31 jours pour une prescription initiale
- à 62 jours pour une prolongation

Ces textes s'inscrivent dans une démarche globale, engagée maintenant depuis plusieurs années par les gouvernements, pour tenter de renforcer le contrôle des arrêts.

Nota Bene : une exception est prévue pour les cas de déserts médicaux

La durée d'indemnisation au chômage sera réduite à compter du 1er septembre 2026 pour toute fin de contrat résultant d'une rupture conventionnelle individuelle

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.

Pour toute fin de contrat de travail à compter du 1er 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). Les seniors pourront toutefois demander une prolongation de leur indemnisation, appréciée au cas par cas.

L'application de ces nouvelles règles d'assurance chômage (ARE) dépendra non pas de la date de signature de la rupture conventionnelle, mais de la date de rupture effective du contrat de travail.

En ce sens, une rupture conventionnelle signée avant le 1er septembre 2026 mais qui prévoit une fin de contrat à cette date ou postérieure devrait en principe relever du nouveau régime, tandis qu'une rupture effective antérieure à cette date resterait soumise à l'ancien régime.

Le nouveau congé supplémentaire de naissance

Créé par la loi du 30 décembre 2025, le nouveau congé supplémentaire de naissance est ouvert aux salariés parents d'un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2026 (ainsi qu'en cas de naissance prématurée lorsque la naissance était prévue à partir de cette date). Il peut être pris à compter du 1er juillet 2026, une fois que le droit à congé de paternité (partie obligatoire et partie facultative) a été utilisé.

Facultatif, il est accordé sans condition d'ancienneté, ne peut être refusé par l'employeur lorsque les conditions sont réunies, et peut durer un ou deux mois, en une ou deux périodes, dans les neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

Il est indemnisé par la caisse primaire d'Assurance maladie, à hauteur de 70 % du salaire net pour le premier mois, puis de 60 % du salaire net pour le second. Ce congé s'ajoute aux congés de maternité, de paternité, d'adoption, et au congé parental d'éducation qui peut être pris à temps plein ou à temps partiel jusqu'aux 3 ans de l'enfant.



Le 39e congrès de la CFE-CGC s'est tenu à Strasbourg les 10 et 11 juin 2026.

L'équipe de la FIECI y était bien sûr présente.
Christelle Thieffinne a succédé à François Hommeril à la présidence de la Confédération.



Élu président de la CFE-CGC en 2016 à Lyon, réélu en 2019 à Deauville et en 2023 à Tours, François Hommeril a livré un discours d'adieu émouvant "soyez forts, soyez heureux, et vive la CFE-CGC".



"Je veux faire de la CFE-CGC la troisième organisation syndicale de ce pays", Christelle Thieffinne, 11e présidente de la centrale de l'encadrement.



Compte-rendus, documents du congrès disponibles sur le site internet de la CFE-CGC :

www.cfecgc.org/congres-cfe-cgc