DROIT DU TRAVAIL

Actualités législatives et règlementaires

- **Indemnisation arrêt maladie : baisse de la durée pour les ALD non exonérantes**

Le régime d'indemnisation par l'Assurance maladie subit un changement majeur applicable à compter du 15 octobre 2026. Pris par décret, le texte réduit de 3 ans à 1 an maximum la durée de versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) en cas d'affection de longue durée (ALD) dite non exonérante.

Ce nouveau plafond s'applique aux arrêts de travail prescrits à compter du 15 octobre 2026, ainsi qu'aux arrêts en cours qui atteignent une durée de 6 mois à compter de cette même date. Le maintien des droits à 3 ans reste inchangé pour les ALD exonérantes.

Décret n° 2026-866 du 16 septembre 2026 (en vigueur au 15 octobre 2026)

- **Plafond de la sécurité sociale pour 2027**

La Commission des comptes de la sécurité sociale (CCSS) envisage une augmentation des valeurs du plafond. Sous réserve de la parution de l'arrêté ministériel de fin d'année, le plafond mensuel de la sécurité sociale devrait être porté à 4 075 € au 1er janvier 2027 (contre 3 925 € fixé pour 2025/2026), soit un plafond annuel de 48.900 €.

Rapport provisoire de la CCSS

- **Projet de loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS)et Projet de loi de finances (PFL) pour 2027**

Le PLFSS pour 2027 a été présenté en Conseil des ministres le 1er octobre dernier et est actuellement examiné au Parlement. Parmi les mesures phares figure la réforme du régime social des indemnités de rupture prévu à l'article 6 du PLFSS.

- **Indemnités de rupture :** À ce jour, l'exonération de cotisations sociales des indemnités de rupture est applicable dans la limite de deux PASS. Les projets de budgets pour 2027 prévoient qu'à compter du **1er janvier 2027**, les indemnités de rupture ne soient plus exonérées de cotisations sociales et de CSG-CRDS que **dans la limite d'un seul PASS** (estimé à 48 900 € pour 2027). La réforme vise initialement les indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle (individuelle ou collective) et de mise à la retraite, ainsi que celles ordonnées par le juge ou prévues par une transaction. Par exception, cette exonération ne s'appliquerait pas aux salariés dont les indemnités cumulées excèdent dix PASS, les sommes devenant alors assujetties dès le premier euro comme c'est le cas actuellement.

Pour ce qui est des règles d'entrée en vigueur, sur le plan social, le texte gouvernemental maintient à ce jour un critère basé sur la **date d'effet de la rupture**. Les nouvelles règles sociales viseraient ainsi les contrats **dont la rupture prend effectivement fin à compter du 1er janvier 2027.** Les députés ont poursuivi l'examen de cette partie en séance publique à la fin octobre.

Sur le plan fiscal (Article 2 du PLF) : Les votes intervenus à l'Assemblée nationale ont profondément modifié le projet initial :

- Sécurisation des transitions (Amendement I-988) : Les députés ont voté pour que le nouveau régime fiscal ne s'applique qu'aux indemnités perçues au titre de ruptures *engagées ou signées* à compter du 1er janvier 2027. Une rupture conventionnelle signée fin 2026 mais payée en janvier 2027 resterait donc sous l'ancien régime d'exonération fiscale.

- Exclusion des licenciements (Amendements I-1300 et I-1591) : Les indemnités de licenciement ont été totalement exclues du dispositif fiscal restrictif. L'alignement sur le plafond réduit d'un seul PASS ne concernerait plus désormais que les ruptures conventionnelles, les mises à la retraite et les mandataires sociaux.

Ces amendements adoptés en première lecture à l'Assemblée nationale restent provisoires. Les textes doivent encore faire l'objet de navettes parlementaires avec le Sénat avant l'adoption définitive des lois de finances d'ici la fin décembre 2026.

- **Prime de partage de la valeur (PPV) :** Le projet confirme l'intention d'étendre le régime de faveur. Le texte prévoit bien la prolongation jusqu'au 31 décembre 2027 de l'exonération de CSG-CRDS pour les primes versées par les entreprises de moins de 50 salariés aux collaborateurs percevant moins de 3 SMIC. En revanche, le PLFSS prévoit que les PPV versées dans ces conditions redeviendraient imposables (elles sont exonérées d'impôts jusqu'au 31 décembre 2026). Toutefois, le projet de loi de finances (PLF 2027) avait prévu, par un amendement adopté en première lecture, de conserver l'exonération d'impôts actuelle en la prolongeant jusqu'au 31 décembre 2027.

- **Malus Seniors :** Instauré de manière théorique par la LFSS pour 2026, le « malus » sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse et veuvage en l'absence d'une négociation sur le maintien en emploi des seniors dans les entreprises d'au moins 300 salariés (instauré par la LFSS pour 2026) serait purement et simplement abrogé au 1er janvier 2027 en raison de difficultés de mise en œuvre opérationnelle.

L'Assemblée nationale ayant rejeté le vendredi 23 octobre la partie "Recettes" du PLFSS 2027 en première lecture, l'ensemble du projet de loi de la Sécurité sociale va être transmis au Sénat dans sa version initiale (celle déposée par le gouvernement le 1er octobre). Les deux mesures ci-dessus faisant initialement partie du texte du gouvernement, elles restent techniquement en friche dans la version envoyée aux sénateurs, mais leur trajectoire finale dépendra des futurs compromis de la navette parlementaire en novembre.

- **Conseil de prud'hommes : saisine simplifiée à compter du 1er octobre 2026**

À compter du 1er octobre 2026, les pièces ne devront plus être jointes à la requête prud'homale, mais devront toujours être recensées dans un bordereau et communiquées ultérieurement au défendeur. La requête devra néanmoins rester précise et comporter le dernier bulletin de salaire ou un document permettant d'identifier l'activité de l'employeur.

Décret n° 2026-683, 27 juillet 2026

Actualités jurisprudentielles

- **Congés payés et maladie : prescription de l'indemnité compensatrice**

Saisie sur l'application dans le temps de la réforme des congés payés (issue de la loi du 22 avril 2024 sur l'acquisition et le report de congés payés au cours d'un arrêt de travail), la Cour de cassation apporte une précision capitale en matière de prescription triennale de l'indemnité compensatrice de congés payés non pris.

Pour rappel, la loi du 22 avril 2024 a consacré l'assimilation des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

La chambre sociale énonce que le délai de prescription de trois ans pour réclamer cette indemnité à titre de créance salariale commence à courir strictement à compter de la date de rupture du contrat de travail et non de la remise du solde de tout compte. Cette règle s'applique y compris lorsque le salarié tente d'opposer un défaut d'information de l'employeur sur ses droits ou invoque une impossibilité d'agir antérieure.

Cass. Soc., arrêts du 16 septembre 2026 n°25-15.456, n°25-12.609 et n°25-14.826

- **Contrôle URSSAF : interdiction d'emporter des documents sans l'accord de l'employeur**

Une protection majeure est accordée aux entreprises face aux prérogatives des agents de contrôle des organismes de recouvrement.

La Cour de cassation juge que l'inspecteur du recouvrement de l'URSSAF ne peut pas emporter les documents de l'entreprise, y compris sous forme de copie, pour les examiner hors des locaux sans en avoir préalablement informé l'employeur et avoir obtenu son accord. À défaut d'accord exprès de l'employeur, l'emport de pièces ou de copies vicie le déroulement du contrôle.

Cass. Civ. 2e, 24 septembre 2026, n° 24-14.061

- **Harcèlement moral : distinction des délais de prescription de l'action**

La Cour de cassation clarifie la dualité des actions judiciaires qu'un salarié peut mener en cas de souffrance au travail, et fixe deux délais de prescription distincts.
Elle énonce que si l'action portant sur la contestation du harcèlement moral relève bien de la prescription quinquennale (5 ans), l'action indemnitaire qui vise spécifiquement le manquement de l'employeur à son obligation légale de prévention des risques se prescrit, elle, par deux ans (2 ans). Les deux actions ont des fondements juridiques autonomes.

Pour mémoire, la Cour de cassation jugé en 2024 (*Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-22.860*) que l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral, en application de l'article 2224 du Code civil.

Cass. Soc., 7 octobre 2026, n° 25-11.362

- **Licenciement pour inaptitude : le refus d'un poste conforme crée une présomption de bonne exécution pour l'employeur**

Est étendu à l'inaptitude d'origine non professionnelle un principe protecteur pour les employeurs : lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux exigences légales et aux préconisations du médecin du travail, son obligation de reclassement est réputée satisfaite.

Dès lors, si le salarié refuse ce poste conforme, c'est à lui seul qu'incombe la charge de prouver que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement ou a fait preuve de déloyauté.

Cass. soc., 30 septembre 2026, n° 25-17.448

- **Liberté d'expression au travail : la salle de pause ne constitue pas une zone de confidentialité privée**

La frontière entre la sphère privée du salarié et le pouvoir disciplinaire de l'entreprise s'affine concernant les propos tenus sur le lieu de travail. En effet, la Cour de cassation valide le licenciement pour faute grave d'une salariée ayant tenu des propos injurieux particulièrement graves envers sa hiérarchie dans la salle de pause. Les juges retiennent que la salle de pause, séparée des bureaux par une cloison mince et accessible aux autres collègues, ne constitue pas une « bulle de confidentialité ». Les propos tenus étant directement liés à la vie professionnelle et audibles, ils ne relèvent pas de la vie privée.

Cass. soc., 23 septembre 2026, n° 25-14.348

- **Enregistrement des réunions du CSE : la Cour de cassation en fixe la finalité exclusive**

Pour la première fois, le recours aux enregistrements audio ou vidéo lors des séances du Comité Social et Économique est encadré.

La Cour de cassation précise que la finalité du recours à ce procédé est strictement et exclusivement limitée à l'aide matérielle nécessaire à la rédaction finale du procès-verbal (PV) officiel de la réunion. Par conséquent, l'employeur ne peut en aucun cas détourner ou exploiter ces enregistrements pour surveiller le comportement des élus, contrôler leurs déclarations individuelles, ou s'en servir comme support probatoire à l'appui d'une procédure disciplinaire contre un représentant du personnel.

Cass. soc., 7 octobre 2026, n° 25-10.664

- **Non-respect des préconisations du médecin du travail : le droit à réparation devient automatique pour le salarié**

Par cet arrêt, la Cour de cassation décide que le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations d'aménagements émises par le médecin du travail engendre nécessairement une atteinte à la sécurité et à la santé du collaborateur. Dès lors, le préjudice est caractérisé et ouvre droit à une réparation automatique : le salarié est **officiellement dispensé de rapporter la preuve de son préjudice pour obtenir des dommages et intérêts**.

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

- **Indemnité forfaitaire de conciliation prud'homale : étanchéité du régime social face aux redressements URSSAF**

Lorsqu'un litige est réglé par un accord conclu devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du conseil de prud'hommes, la Cour de cassation vient affirmer que l'indemnité forfaitaire versée au salarié en application de l'article L. 1235-1 du Code du travail bénéficie d'un **régime social autonome et étanche**. Elle est systématiquement exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS). Les juges du fond ou les organismes de recouvrement **ne peuvent en aucun cas rechercher si cette somme dissimule en réalité une indemnité salariale** soumise à cotisations (telle qu'une indemnité compensatrice de préavis), même si le salarié l'avait initialement réclamée dans sa requête. Le cadre juridique du versement prévaut définitivement sur l'analyse a posteriori de la nature des réclamations initiales.

Cass. soc., 3 juin 2026 (n° 25-13.970)

- **Consultation du CSE et inaptitude : le non-respect des règles de suppléance prive le licenciement de cause réelle et sérieuse**

Les règles de composition et de suppléance du CSE sont des règles de validité essentielles de la procédure de licenciement pour inaptitude.
Selon la Cour de cassation, lorsqu'un représentant titulaire du CSE est absent lors de la consultation sur le reclassement d'un salarié inapte, l'employeur est tenu d'appliquer strictement les règles légales de suppléance (convocation et vote du suppléant). Si la consultation est réalisée alors qu'aucun élu n'a valablement pu émettre d'avis au nom du collège concerné en raison du défaut de remplacement du titulaire absent, la consultation du comité est jugée irrégulière. Par conséquent, **cette irrégularité prive automatiquement le licenciement pour inaptitude de cause réelle et sérieuse**, ouvrant droit pour le salarié à des dommages et intérêts. L'avis du CSE n'est plus une simple formalité technique, mais une condition stricte de validité de la rupture.

Cass. soc., 9 septembre 2026, n° 25-10.985, F-B