

La Lettre de XXI Institut – Emploi, travail et formation professionnelle

Septembre 2026 · XXI Institut
Publication du 17 octobre 2026

Emploi — indemnisation et accompagnement

1er septembre — Rupture conventionnelle : la durée maximale d'indemnisation change, pas celle de toute perte d'emploi

L'avenant n° 2 à la convention d'assurance chômage de 2024, agréé en juin, s'applique aux fins de contrat résultant d'une rupture conventionnelle individuelle à compter du 1er septembre 2026. L'Unédic indique des durées maximales de quinze mois avant 55 ans et de vingt mois et demi à partir de 55 ans en métropole. Les plafonds sont de vingt et trente mois pour les résidents d'outre-mer concernés, hors Mayotte. Il ne s'agit pas d'une durée uniformément attribuée à chaque personne.[1][2]

La loi du 11 juin a permis que la durée soit adaptée en fonction de ce motif de rupture. Elle ne décrit pas, à elle seule, toutes les opérations de calcul d'un droit individuel. La loi, les règles agréées et la décision prise sur le dossier ont des fonctions différentes. La présentation de l'Unédic permet d'identifier le changement ; elle ne remplace pas l'examen de la situation du demandeur.

Le motif de fin du contrat et sa date deviennent donc deux points de contrôle décisifs. Une rupture conventionnelle individuelle ne peut être confondue avec un licenciement, une démission ou une autre rupture négociée. Une information approximative sur ce motif peut modifier l'anticipation financière du départ. Le montant de l'indemnité versée par l'employeur et la durée de l'allocation chômage restent également deux questions distinctes.

Pour une personne envisageant une reconversion, le plafond d'indemnisation doit être rapproché du calendrier réel : attente avant une formation, durée du cursus, recherche du nouvel emploi et éventuels financements complémentaires. Il ne garantit ni le paiement pendant toute la période envisagée ni le financement de la formation. Présenter la rupture comme un moyen automatique de couvrir un parcours long peut ainsi créer une difficulté après le départ.

Les acteurs de l'accompagnement doivent pouvoir expliquer cette distinction avant que la décision soit irréversible. Un conseil utile identifie les hypothèses du parcours, les droits à faire vérifier et les démarches qui disposent de leur propre calendrier. Une estimation générale n'est

pas une notification d'ouverture de droits. La personne doit savoir à quel moment et auprès de quel organisme sa situation sera effectivement déterminée.

La réforme pose enfin une question de coordination entre indemnisation et accompagnement. Réduire une durée maximale ne produit pas, par lui-même, un emploi disponible ni une place en formation au moment nécessaire. L'évaluation devra suivre les trajectoires et les obstacles rencontrés, sans attribuer toute reprise d'emploi ou toute interruption d'allocation au seul changement de règle.

Rapport France compétences — Le recours au conseil ne prouve pas que le parcours a trouvé sa solution

Le Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle, édition 2025 portant sur 2024, décrit le conseil en évolution professionnelle (CEP) comme un service gratuit d'information, d'orientation et d'accompagnement, délivré par cinq réseaux. Il distingue notamment les usages des personnes en emploi et ceux des personnes recherchant un emploi. Un recours au service ne représente donc pas une reconversion achevée.[3]

Le conseil peut intervenir avant qu'un projet soit défini. Clarifier les compétences, comprendre les dispositifs ou renoncer à une option irréaliste sont des résultats possibles, même sans formation immédiatement engagée. À l'inverse, compter une prise de contact ne suffit pas à établir qu'une personne a reçu l'accompagnement adapté. Le suivi doit pouvoir distinguer accueil, travail sur le projet et étapes effectivement réalisées.

Le rapport montre des logiques de recours différentes selon les réseaux et les publics. Une personne qui sollicite d'abord une allocation peut être orientée vers un conseil ; un salarié peut venir avec une demande précise de changement de métier. Comparer leur seul nombre de rendez-vous masque cette différence. Les objectifs de l'accompagnement et la situation de départ doivent rester visibles.

La coordination devient déterminante lorsque plusieurs acteurs interviennent. Un conseil peut identifier une formation sans décider de sa prise en charge ; un financeur peut accepter le dossier sans organiser la disponibilité du salarié ou les conditions matérielles. La personne doit pouvoir comprendre ce que chaque réponse règle et ce qui reste à demander. L'orientation vers un autre opérateur n'est utile que si la continuité du dossier est assurée.

Pour un bassin d'emploi, l'observation devrait également retrouver les projets arrêtés ou différés et les raisons de cette interruption. Refus de financement, calendrier incompatible, difficulté de mobilité et absence de débouché n'appellent pas la même action. Une statistique de recours renseigne sur l'activité du service ; l'analyse de ces obstacles éclaire les décisions susceptibles d'améliorer les parcours.

La valeur du CEP se discute ainsi par ce qu'il permet de décider et d'engager, pas uniquement par le volume enregistré. Le conseil n'a pas à promettre un emploi ou une aide dont il ne dispose

pas. Il doit rendre les possibilités compréhensibles et permettre une suite identifiable, y compris lorsque le projet doit être modifié plutôt que poursuivi tel qu'il a été formulé.

Formation — apprentissage et accès à l'emploi

Rapport France compétences — Plus de contrats d'apprentissage avec moins d'engagements globaux : ce que la comparaison permet de dire

France compétences relève qu'entre 2021 et 2024 les contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé passent d'environ 719 000 à 896 000. Les engagements associés diminuent de 16,1 à 15,6 milliards d'euros, hors rémunération des apprentis. Le champ porte sur les contrats nets des annulations. Ces données décrivent des prises en charge et des engagements ; elles ne démontrent pas directement la qualité des formations ni leur résultat d'insertion.[3]

La baisse du montant moyen peut résulter de plusieurs évolutions : niveaux de prise en charge, aides, durée des contrats ou composition des formations. Elle ne prouve pas automatiquement une amélioration d'efficacité. Pour comparer les coûts, il faut rapprocher des parcours et des prestations comparables, et distinguer les dépenses pédagogiques des autres composantes de soutien.

Le contrat enregistré n'est pas davantage une certification obtenue. Le suivi doit retrouver le démarrage réel, les éventuelles ruptures, les changements d'employeur et la fin de formation. Un jeune peut connaître plusieurs contrats au cours d'un parcours ; un volume contractuel ne peut donc être assimilé sans précaution au nombre de personnes durablement formées.

L'alternance dépend d'un travail conjoint de l'entreprise et du centre de formation. La disponibilité d'un tuteur, les activités confiées et leur correspondance avec les compétences à acquérir déterminent l'expérience réelle. Une place en entreprise ne remplace pas une progression pédagogique. Une difficulté peut venir du poste occupé autant que du contenu dispensé au centre.

Pour les financeurs, le contrôle ne devrait pas s'arrêter à l'éligibilité du contrat. Il doit pouvoir rapprocher prise en charge, formation effectivement dispensée et situation de l'apprenti. Les effets d'une réduction de ressources sont à examiner sur ces éléments : accompagnement, équipements, continuité et soutien lors d'une rupture. Un coût inférieur devient une performance seulement s'il est associé à un résultat maintenu ou amélioré, dans un champ comparable.

La lecture du rapport permet donc de poser une question précise sur la soutenabilité du développement. Elle ne justifie ni l'idée que toute hausse contractuelle serait une réussite complète, ni celle que toute baisse de prise en charge détruirait la qualité. L'évaluation doit relier les décisions de financement aux parcours et aux conditions de formation observés.

Rapport France compétences — Financer la formation des demandeurs d'emploi comprend aussi leur rémunération

Le rapport évalue à 7,6 milliards d'euros les dépenses de formation des personnes recherchant un emploi en 2024. Les rémunérations en représentent 51 %. Ce montant ne doit donc pas être présenté comme le seul prix des cours achetés aux organismes. Le périmètre et les règles de classement doivent être conservés lorsqu'il est comparé à une autre source budgétaire.[3]

La rémunération pendant la formation répond à un besoin distinct du coût pédagogique. Une place gratuite peut rester inaccessible si la personne ne peut couvrir les dépenses de vie ou organiser sa disponibilité. Inversement, le maintien d'une allocation ne prouve pas que le contenu suivi corresponde au besoin. Le financement du parcours doit articuler ces deux dimensions sans utiliser l'une comme mesure de l'autre.

Les comparaisons entre années doivent aussi tenir compte des modifications de champ et des types de formations. Un recul du montant global peut traduire des effets différents selon la durée, la rémunération et le nombre de parcours. Diviser un total par un nombre de participations sans vérifier ce qu'il comprend peut donner un coût apparent difficile à interpréter.

Pour l'accès à l'emploi, le calendrier est central. Une formation annoncée peut commencer trop tard pour une offre identifiée ; une personne peut perdre sa possibilité de participation avant le début. Le suivi utile rapproche orientation, décision de prise en charge et présence effective. Ces délais peuvent expliquer un échec d'accès sans que le contenu pédagogique soit en cause.

L'évaluation des résultats doit enfin distinguer certification, acquisition de compétences et emploi retrouvé. Le secteur, le bassin d'emploi et la situation initiale influencent les possibilités de sortie. Le seul fait d'observer une reprise après formation ne permet pas d'attribuer son intégralité au dispositif ; le simple montant financé ne permet pas non plus de juger sa pertinence.

Pour programmer l'offre, les dossiers qui n'aboutissent pas apportent une information complémentaire : absence de place, difficulté de mobilité, défaut de financement ou besoin mal identifié. Les retrouver peut conduire à modifier une commande ou un accompagnement. La politique de formation se mesure alors par des possibilités effectivement utilisées et par leurs résultats, plutôt que par le seul niveau de dépenses.

Transitions professionnelles et évolution des métiers

Rapport France compétences — Projet de transition : le temps de formation et le maintien du revenu font partie du changement de métier

Le rapport décrit les projets de transition professionnelle (PTP) financés en 2024 : un peu plus de 16 300 projets, pour 490 millions d'euros d'engagements nets. Il indique que la rémunération constitue une composante importante du financement. Le dispositif doit donc être lu comme l'organisation d'un parcours, et non comme l'achat isolé d'une action pédagogique.[3]

La reconversion peut exiger une durée incompatible avec le maintien ordinaire de l'activité professionnelle. Le financement de la formation et celui de la période nécessaire pour la suivre ne sont pas substituables. Une aide couvrant le contenu mais laissant le revenu sans solution peut rester inutilisable, même si la formation répond à un besoin réel de compétences.

L'éligibilité du dossier ne signifie pas que toutes les demandes seront financées immédiatement. Le rapport distingue les critères du projet et les priorités mises en œuvre lorsque les demandes ne peuvent être satisfaites simultanément. Pour la personne, il faut donc séparer recevabilité, décision de prise en charge et calendrier effectif, sans engager des dépenses ou une rupture professionnelle sur une simple hypothèse.

Le changement de métier nécessite également une appréciation des possibilités après la formation. Une certification peut ouvrir un accès professionnel sans garantir un recrutement dans le territoire souhaité. Les horaires, les conditions d'exercice et les possibilités de mobilité font partie du projet. L'accompagnement doit permettre de les examiner avant que la reconversion soit réduite au seul intitulé d'un diplôme.

La prévention de l'usure professionnelle donne à cette analyse une importance particulière. Changer de poste vers une activité exposée à des contraintes similaires pourrait déplacer la difficulté. Les règles spécifiques et leur financement doivent être rapprochés de la situation individuelle ; ils ne permettent pas d'affirmer que toute reconversion serait une solution suffisante à un problème de santé au travail.

Pour les acteurs d'une filière en transformation, les PTP constituent ainsi un instrument parmi d'autres. Ils doivent être articulés avec l'évolution des postes, les recrutements et la prévention dans les entreprises. La réussite ne consiste pas seulement à terminer un cursus, mais à rendre possible une suite professionnelle soutenable, définie et suivie dans ses conditions concrètes.

Dialogue social — accords et réorganisations

28 mai — Accord de performance collective : la signature ne permet pas d'y placer toute modification du contrat

Des salariés du réseau commercial d'une entreprise avaient refusé les modifications résultant d'un accord de performance collective (APC), puis avaient été licenciés. Le 28 mai, la chambre sociale censure les décisions qui avaient validé les ruptures. Les clauses de résidence, de non-concurrence et de licenciement pour perte d'habilitation, modifiant les contrats, étaient étrangères aux objets légalement ouverts à un APC.[4]

Le mécanisme permet d'aménager le temps de travail, la rémunération dans les limites prévues et la mobilité interne. Dans ce champ, certaines stipulations se substituent aux clauses contractuelles incompatibles. Le caractère collectif de l'accord ne lui donne cependant pas un pouvoir général de réécriture du contrat. L'objet de chaque modification doit être identifié avant d'examiner son effet.

L'arrêt interdit aussi de contourner la limite en soutenant qu'une clause figurait déjà dans un ensemble contractuel ou serait désormais moins contraignante. Le contrôle porte sur la modification effectivement imposée et sur son rattachement au régime légal. Améliorer une partie de la situation ne suffit pas à faire entrer une autre clause dans un mécanisme auquel elle est étrangère.

L'obligation de résidence soulève une question supplémentaire. L'organisation de l'entreprise ne justifie pas, à elle seule, une atteinte au libre choix du domicile. La restriction doit être justifiée par la tâche et proportionnée au but. La Cour distingue ainsi deux contrôles : l'objet admissible de l'APC et le respect d'une liberté individuelle. Une clause peut appeler l'examen de chacun.

Pour préparer une négociation, il faut donc dresser la liste des effets sur les contrats et choisir le fondement adapté à chaque effet. Les règles de majorité, l'information et le calendrier de refus ne corrigent pas un contenu dépassant le champ légal. La sécurisation du dispositif commence dans la rédaction et le montage, avant l'envoi aux salariés.

La cassation est partielle avec renvoi ; elle ne vaut pas décision sur tous les autres griefs ou toutes les indemnités. L'apport est néanmoins précis : le refus d'un accord contenant des modifications contractuelles étrangères à ses objets ne peut servir à bénéficier du motif spécifique de licenciement dans les conditions retenues. Le label « performance collective » ne remplace pas le contrôle du contenu.

13 mai — Salarié protégé refusant un APC : le contrôle administratif porte sur l'accord et sur le motif du licenciement

Une salariée protégée contestait l'autorisation de licenciement accordée après son refus d'un accord de performance collective. Le Conseil d'État rejette son pourvoi le 13 mai, tout en précisant le contrôle de l'inspection du travail : conformité de l'accord à son régime, justification par les nécessités de fonctionnement ou l'emploi, qualité des signataires, majorité et information du salarié. L'absence de lien avec le mandat doit également être vérifiée.[5]

L'autorisation n'est donc pas une formalité suivant automatiquement un refus. Le motif spécifique doit être examiné dans son cadre légal. La protection du représentant vise l'intérêt de l'ensemble des travailleurs ; un accord appliqué à plusieurs salariés ne permet pas de présumer que le licenciement de chacun serait nécessairement étranger à ses fonctions représentatives.

La décision délimite toutefois ce contrôle. Dans cette procédure, l'autorité administrative n'a pas à contrôler les conditions dans lesquelles l'accord a été négocié. Les arguments concernant la loyauté de la négociation ne peuvent donc être présentés comme s'ils devaient tous être jugés lors de l'autorisation individuelle. Le choix du recours et de l'objet contesté reste déterminant.

L'information du salarié doit avoir une date certaine et permettre l'accès au contenu. Dans l'affaire, une synthèse accompagnée de l'indication d'un accès aisé au texte intégral avait été jugée suffisante. Cette solution ne signifie pas qu'un résumé puisse toujours remplacer l'accord. La possibilité réelle de consulter le document et l'information sur le droit de refus font partie de l'examen.

Lorsque le lien avec le mandat est invoqué, le juge forme sa conviction à partir du dossier. Il ne peut exiger du salarié la preuve complète des faits allégués ; face à des éléments sérieux non démentis, ses pouvoirs d'instruction peuvent être nécessaires. La protection n'exonère pas de présenter des éléments précis, mais elle ne doit pas être neutralisée par une exigence probatoire impossible à satisfaire seul.

Pour les employeurs et représentants, la décision appelle des dossiers distincts et articulés : accord, information, refus, motif de rupture et situation du mandat. Un document unique sur la réorganisation ne répond pas automatiquement à chaque contrôle. Le rejet prononcé dans cette affaire ne valide pas par principe toutes les clauses de mobilité ni tous les futurs licenciements fondés sur un APC.

28 mai — Mobilité interne : l'absence de PSE imposé par la directive ne signifie pas l'absence d'information-consultation

Dans l'affaire Ineo infracom, des salariés avaient été licenciés après avoir refusé des mutations durables et éloignées prévues par un ancien accord de mobilité interne. Le 28 mai, la Cour de cassation retient que ces ruptures relèvent du champ des licenciements collectifs au sens de la directive européenne. Elle rejette néanmoins le pourvoi, en distinguant l'information-consultation, l'obligation de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et les effets de la directive dans ce litige entre personnes privées.[6]

L'analyse part des changements proposés. Une mutation affectant substantiellement un élément essentiel du contrat, refusée par le salarié, peut conduire à une rupture à compter dans les seuils européens. La décision examine notamment la distance et le caractère permanent des affectations. Le seul intitulé de mobilité ne suffit pas à exclure le caractère collectif des conséquences.

La consultation doit intervenir lorsqu'une décision conduit à envisager des ruptures prévisibles. Elle peut être accomplie dans la négociation de l'accord si les obligations d'information sont satisfaites. Négocier et consulter ne sont donc ni automatiquement équivalents ni nécessairement incompatibles : il faut regarder les renseignements fournis, leur moment et la possibilité de formuler des propositions pour éviter ou limiter les licenciements.

La directive n'impose pas, par elle-même, l'établissement d'un PSE. Cette conclusion ne supprime pas les obligations d'information, de consultation et de notification qu'elle prévoit. Présenter l'arrêt uniquement comme une dispense de plan effacerait la partie principale du raisonnement sur l'anticipation des ruptures et leur examen collectif.

Le rejet repose aussi sur le régime national alors applicable. La Cour constate qu'il ne pouvait être interprété conformément à la directive sans aller contre le texte, et que les dispositions invoquées ne permettaient pas de l'écarter dans ce litige entre particuliers. Cette articulation explique l'issue ; elle ne peut être transformée en une règle actuelle et générale dispensant toutes les réorganisations de consultation.

Pour les projets en préparation, le point de vigilance est de traiter dès l'amont les refus raisonnablement prévisibles. Le bilan ne doit pas attendre que plusieurs départs soient intervenus pour en apprécier la portée. La décision oblige à distinguer le contrat individuel, les effets collectifs, les textes applicables dans le temps et le résultat qu'un fondement juridique permet effectivement d'obtenir.

28 mai — Un syndicat non signataire peut dénoncer l'accord dans la situation précise prévue par la loi

Un accord de réduction du temps de travail avait été signé dans une unité économique et sociale par deux syndicats, dont l'un avait ensuite perdu sa représentativité. Une autre organisation, devenue majoritaire, l'avait dénoncé. Le 28 mai, la Cour de cassation censure l'arrêt qui lui refusait cette possibilité au seul motif qu'elle n'avait pas signé l'accord.[7]

La règle ne donne pas à tout syndicat non signataire un pouvoir général de dénonciation. L'arrêt retient deux conditions conjointes : la majorité obtenue aux dernières élections professionnelles et la perte de représentativité d'un syndicat signataire dans le champ de l'accord. La modification de l'équilibre de représentation compte donc autant que l'identité des signataires historiques.

Le champ est déterminant. Une majorité appréciée sur un périmètre différent ne peut être transposée sans examen. Les résultats électoraux et les documents identifiant les parties et l'accord doivent permettre de vérifier les conditions. Une affirmation générale sur la force d'une organisation dans le groupe ne remplace pas le résultat pertinent pour l'accord considéré.

La dénonciation ne fait pas nécessairement disparaître immédiatement toutes les stipulations. Préavis, maintien temporaire des effets et négociation d'un texte de remplacement relèvent du régime applicable. La décision concerne ici la capacité à dénoncer et ne permet pas de faire l'économie de la chronologie qui en détermine ensuite les conséquences.

Pour le dialogue social, l'arrêt évite de figer définitivement le pouvoir de dénonciation dans la seule configuration de signature. Il ne supprime pas la stabilité des accords : celle-ci passe par les conditions, les délais et la préparation de leur remplacement. Les acteurs doivent donc documenter à la fois le changement de représentativité et les étapes de la transition conventionnelle.

La cassation est partielle avec renvoi, et certains chefs demeurent maintenus. Elle ne tranche pas chaque effet financier de la dénonciation. Le dossier doit être repris avec cette limite, sans présenter la victoire sur la capacité à agir comme une validation automatique de toutes les conséquences revendiquées.

6 mai — Annulation d'une extension : vérifier aussi la clause qui conditionne l'entrée en vigueur

Une assistante de vie demandait des primes de nuit prévues par la convention des entreprises de services à la personne. L'arrêté d'extension avait été annulé pour les dispositions concernées. Le 6 mai, la Cour de cassation rejette le pourvoi : puisque la convention liait son entrée en vigueur à l'adoption de l'arrêté, les stipulations atteintes étaient réputées n'être jamais entrées en vigueur, y compris à l'égard d'un employeur signataire ou adhérent.[8]

L'extension rend un texte obligatoire dans son champ au-delà des employeurs déjà liés. Mais les partenaires peuvent aussi en faire une condition d'entrée en vigueur. Les deux effets doivent être distingués. La solution résulte ici du lien établi par la clause ; elle ne signifie pas que toute annulation d'extension effacerait automatiquement l'intégralité de tout accord.

L'arrêt prend en considération la portée rétroactive de l'annulation prononcée par le juge administratif. Le juge du travail doit en tirer les conséquences pour la stipulation invoquée. Lire seulement une version ancienne de la convention ou constater son apparition dans un recueil peut donc conduire à réclamer un avantage sur un fondement privé d'effet.

Le contrôle exige une lecture en chaîne : clause d'entrée en vigueur, arrêté, éventuelles exclusions et décision d'annulation. Il faut identifier les dispositions effectivement atteintes. Le fait qu'un employeur appartienne à une organisation signataire ne rétablit pas une stipulation lorsque la condition commune choisie par les partenaires n'est juridiquement pas réalisée.

Cela ne règle pas tous les autres fondements possibles d'une rémunération. Un engagement contractuel ou un autre texte doit être examiné pour lui-même lorsqu'il est invoqué ; l'arrêt ne supprime pas par principe toute prime de nuit dans le secteur. Le résultat porte sur les demandes fondées sur les stipulations conventionnelles désignées dans le litige.

Pour la gestion de la paie comme pour la préparation d'un accord, la date d'entrée en vigueur ne peut donc être traitée comme une donnée secondaire. Les partenaires doivent comprendre l'effet d'une condition liée à l'extension ; les utilisateurs doivent retrouver l'état juridique des clauses qu'ils appliquent, et pas seulement leur rédaction.

Représentation des salariés — protection et mandats

6 février — Commission paritaire : le silence de l'accord ne supprime pas la protection contre le licenciement

La décision n° 2025-1181 QPC examine la protection des salariés membres de commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris au niveau national. Le Conseil constitutionnel confirme, le 6 février, la conformité du dispositif tel qu'interprété par la Cour de cassation : le licenciement exige une autorisation de l'inspecteur du travail même lorsque l'accord ne prévoit pas expressément cette protection.[9]

L'objet est de préserver l'indépendance du représentant dans une instance où il participe à la négociation ou à des travaux paritaires. Le mandat ne doit pas être ramené à une activité personnelle extérieure au contrat. La protection repose sur la fonction exercée dans l'intérêt collectif, ce qui explique qu'elle ne dépende pas entièrement de la rédaction choisie par les signataires.

La décision rappelle cependant une condition importante pour un mandat extérieur à l'entreprise. Le salarié doit avoir informé son employeur, au plus tard lors de l'entretien préalable ou, selon le cas, avant la notification de la rupture, ou établir que celui-ci en avait connaissance. La protection ne peut donc être présentée sans l'examen de cette information et de sa chronologie.

Pour l'employeur, vérifier les seuls mandats visibles dans l'établissement peut être insuffisant. La procédure doit permettre au salarié de faire connaître la fonction invoquée et de produire les éléments utiles. Pour le représentant, une notification identifiable évite que l'existence du mandat et la date de connaissance deviennent le centre d'un contentieux ultérieur.

Le Conseil ne substitue pas une immunité à l'examen administratif. L'autorisation reste un contrôle du licenciement envisagé. L'employeur conserve la possibilité de la demander lorsque les conditions sont réunies ; il ne peut faire disparaître ce contrôle en invoquant la seule absence de clause protectrice dans l'accord constitutif.

La conformité constitutionnelle clôt la contestation examinée, mais ne valide pas une rupture particulière. Les questions d'information, de motif et de procédure demeurent à traiter dans chaque dossier. La portée du jugement est de confirmer une garantie d'ordre public et les conditions qui la rendent opposable.

28 mai — Réintégration tardive : la protection complémentaire ne repart pas automatiquement

Un représentant de section syndicale avait vu son mandat prendre fin à l'issue d'élections professionnelles en 2014, son syndicat n'étant pas devenu représentatif. Après un contentieux et une réintégration en 2017, il soutenait être encore protégé lors d'un nouveau projet de licenciement en 2019. La chambre sociale rejette le pourvoi le 28 mai : la protection complémentaire court à partir de la fin du mandat, pas de la réintégration.[10]

La protection pendant un mandat et celle qui lui succède doivent être distinguées. Le régime rappelé par l'arrêt prévoit douze mois après la cessation, sous condition d'un exercice d'au moins un an. La réintégration rétablit une situation professionnelle, mais elle ne redonne pas automatiquement un mandat terminé ni ne modifie le point de départ fixé pour sa protection complémentaire.

La chronologie comprend ainsi plusieurs dates juridiquement différentes : désignation, élections, cessation des fonctions, rupture, décision de justice et retour effectif. Les réunir sous une seule date de « retour dans l'entreprise » rendrait l'analyse inexacte. Le service chargé de la procédure doit rechercher le statut applicable au moment où il envisage la nouvelle rupture.

L'arrêt ne signifie pas qu'une personne réintégrée serait nécessairement dépourvue de toute protection. Un nouveau mandat ou une autre qualité peut ouvrir un autre régime, à vérifier séparément. Il statue sur la protection complémentaire issue de la fonction désignée dans le litige. Une conclusion sur celle-ci ne dispense pas de l'inventaire des autres situations éventuelles.

Pour les parties, conserver les pièces des élections et de cessation du mandat est donc aussi important que la décision de réintégration. Les conséquences d'une rupture antérieure et la procédure d'une nouvelle rupture sont deux objets distincts. Un contentieux ancien ne peut fournir à lui seul la réponse sur l'autorisation administrative aujourd'hui nécessaire.

Le rejet laisse subsister l'appréciation selon laquelle cette autorisation n'était pas requise au titre du mandat terminé. Il ne valide pas par principe tout licenciement futur du salarié. La décision clarifie un calendrier de protection ; les autres conditions de rupture doivent continuer à être examinées.

Relations individuelles — rupture et indemnisation

13 mai — Licenciement sans autorisation : l'indemnité du salarié protégé n'est pas un simple complément de revenu

Un salarié protégé licencié sans autorisation demandait une indemnité pour la période d'éviction. Le 13 mai, la chambre sociale censure le calcul qui en avait retranché les salaires et revenus de remplacement perçus. L'indemnité sanctionne la méconnaissance du statut protecteur ; elle ne se limite pas à réparer la perte nette de revenu. L'arrêt examine séparément les congés payés afférents.[11]

La solution s'inscrit dans les conditions de la demande de réintégration. La Cour rappelle le cas d'une demande formée pendant la protection ou, pour des raisons non imputables au salarié, après son expiration. La période indemnisable doit être identifiée. Il serait inexact de déduire de la décision une indemnisation sans limite temporelle de toute rupture concernant un représentant.

L'absence de déduction concerne les revenus d'activité ou de remplacement dans ce calcul. Elle ne transforme pas les autres droits en une catégorie uniforme. Les congés payés font l'objet d'un examen propre : lorsque la réintégration est devenue impossible, une période travaillée pour un autre employeur ne produit pas les mêmes conséquences qu'une période sans emploi.

Dans l'affaire, les juges avaient écarté tous les congés au motif que le salarié avait travaillé pendant une partie de l'éviction. La Cour leur reproche de ne pas avoir recherché s'il avait été sans emploi durant une autre partie. La connaissance précise des périodes reste donc indispensable même lorsque certains revenus ne sont pas déduits de l'indemnité principale.

Pour chiffrer un dossier, il faut séparer statut, dates, demande de retour, éventuel obstacle à la réintégration et droits annexes. Un tableau global de revenus ne répond pas au fondement de la

réparation. Le salarié et l'employeur doivent pouvoir discuter chaque période et chaque poste, au lieu de traiter la somme comme une différence comptable unique.

La cassation conduit à reprendre les chefs concernés ; elle ne fixe pas elle-même tous les montants définitifs. L'arrêt applique en outre les textes dans les rédactions pertinentes pour les faits. Son apport est la fonction propre de l'indemnité de protection et la nécessité d'un calcul distinct des congés, pas une méthode indistincte pour toutes les nullités de licenciement.

3 juin — Grossesse : le reproche de ne pas l'avoir révélée peut rendre le licenciement nul

Une chargée de projet travaillant dans le secteur de la chimie avait été licenciée pour faute grave. L'employeur lui reprochait notamment de ne pas avoir révélé assez tôt sa grossesse pour permettre des mesures de protection. Le 3 juin, la chambre sociale censure l'arrêt validant la rupture : un licenciement prononcé, même en partie, en raison de la grossesse est nul. La salariée n'est pas tenue de révéler cet état, sauf lorsqu'elle demande les protections correspondantes.[12]

Toute mention du mot « grossesse » dans une lettre ne suffit pas automatiquement à établir le motif prohibé. L'analyse porte sur le reproche utilisé pour justifier la rupture. Ici, le manquement à la loyauté invoqué reposait sur l'omission de révéler la grossesse ; le rattachement au motif protégé ne pouvait être écarté par ce changement de qualification.

La protection n'interdit pas toute rupture en toute circonstance. L'arrêt rappelle les conditions légales, notamment la faute grave non liée à la grossesse ou l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger. Ces exceptions ne permettent pas de rendre licite un reproche qui reste fondé sur l'état protégé, même lorsqu'il est accompagné d'autres motifs.

La prévention du risque professionnel conserve sa fonction. L'employeur doit organiser la sécurité et les dispositifs applicables, mais cette exigence ne crée pas une obligation générale de révélation sous peine de licenciement. Il faut distinguer les mesures à prendre lorsque la situation est connue et la faculté de la salariée de communiquer une information relevant de sa vie personnelle.

Le dossier doit ainsi permettre de suivre les dates de connaissance, les protections demandées et les motifs précis de rupture. Une justification reconstruite après le licenciement ne remplace pas la lecture de la lettre et des faits retenus. Le contentieux examine ce qui a effectivement contribué à la décision, pas seulement la présentation générale de son objectif.

La cassation est partielle avec renvoi ; la demande liée au caractère vexatoire demeure rejetée. Elle n'équivaut pas à l'attribution immédiate de toutes les sommes sollicitées. La décision fixe néanmoins une limite claire : les besoins de protection ne permettent pas de sanctionner la salariée pour l'exercice de la faculté de ne pas révéler sa grossesse dans les conditions rappelées.

6 mai — Irrégularité de procédure et absence de cause : les deux indemnités ne s'additionnent pas

Un cadre de moins de deux ans d'ancienneté avait obtenu à la fois une indemnité pour procédure irrégulière et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le 6 mai, la chambre sociale censure ce cumul. La règle s'applique indépendamment de l'ancienneté et de la taille de l'entreprise. La Cour statue ensuite au fond sur les chefs désignés, sans renvoi.[13]

Le régime distingue le licenciement justifié dont la procédure est irrégulière et le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'indemnité procédurale, dans les conditions du texte, n'a pas vocation à s'ajouter à la seconde indemnité. Compter chaque défaut du dossier comme un poste indemnisable autonome peut donc conduire à une demande ou à un chiffrage inexact.

La solution ne rend pas la procédure facultative. Elle organise les conséquences indemnitaires de l'irrégularité dans le régime examiné. Préparation de l'entretien, droits d'assistance et notifications demeurent des obligations à respecter. L'absence de cumul ne doit pas être présentée comme un coût fixe autorisant à ignorer les garanties.

L'arrêt traite aussi l'indemnité de licenciement déjà partiellement versée. Les juges devaient répondre à l'argument de l'employeur sur ce paiement. La Cour retient un rappel correspondant au solde, au lieu d'allouer à nouveau le montant intégral. Chaque somme doit donc être reliée à son fondement et aux versements antérieurs établis.

Pour apprécier un dossier, il est utile de distinguer les conséquences de la rupture, les rémunérations encore dues et les préjudices invoqués sur d'autres fondements. La décision ne formule pas une interdiction générale de toute pluralité d'indemnités. Elle concerne le cumul précis entre procédure irrégulière et absence de cause réelle et sérieuse.

La cassation partielle sans renvoi permet ici de clore directement ces questions. Présenter tous les arrêts de cassation comme imposant une nouvelle audience serait donc inexact. Le dispositif, autant que le principe formulé, détermine ce qui demeure à discuter et ce qui est déjà tranché.

6 août — Nouvelle-Calédonie : la faute lourde ne peut effacer la créance de congés payés

Le Conseil constitutionnel a statué le 6 août sur les questions n° 2026-1217 et 2026-1218 QPC concernant le code du travail de Nouvelle-Calédonie. Il censure la condition qui privait le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés lorsque la rupture avait été provoquée par sa faute lourde. La décision a été publiée le 7 août et s'applique aux affaires non jugées définitivement à cette date.[14]

La Cour de cassation avait transmis les questions en juin après contestation de la disposition locale. Le Conseil retient le droit de propriété pour censurer la condition liée à la faute lourde, sans devoir examiner les autres griefs relatifs au repos et à la santé. Ce fondement protège une créance déjà acquise ; il ne remet pas en discussion toute la qualification de la rupture.

La créance de congés a été acquise par le travail déjà accompli. Le motif ultérieur de rupture ne modifie pas cette acquisition. Le Conseil distingue donc la gravité d'une faute et le droit de recevoir la compensation correspondant aux congés que le salarié n'a pas pris. Le second ne peut être utilisé comme une sanction supplémentaire fondée sur la première.

La disposition ne tenait notamment compte ni de l'ampleur du congé restant ni d'une éventuelle responsabilité de l'employeur dans l'impossibilité de le prendre. Ces éléments expliquent le caractère disproportionné de l'atteinte. Le jugement ne nie pas les conséquences légales possibles d'une faute lourde ; il retire la condition relative à cette indemnité précise.

L'effet dans le temps doit être conservé. La déclaration bénéficie aux affaires non définitivement jugées lors de la publication, sans rouvrir automatiquement toutes les décisions anciennes. Il faut donc examiner l'état du dossier avant de déterminer la démarche utile. Une formule générale selon laquelle « tout salarié peut réclamer rétroactivement » dépasserait la portée fixée.

Pour les ruptures régies par le droit néo-calédonien, le calcul des congés restant dus doit être séparé de la qualification de la faute. La décision vise les mots censurés dans la version du texte examinée ; elle ne supprime pas l'ensemble du régime local. Le solde de fin de contrat doit être calculé en tenant compte du dispositif de la décision et de sa date d'effet.

Santé, sécurité et conditions de travail

28 mai — Harcèlement sexuel : ne pas être directement visé ne signifie pas ne rien subir

Une salariée avait dénoncé des agissements de son supérieur, puis produit des témoignages de propos sexuels adressés à des collègues devant elle. La cour d'appel avait rejeté ses demandes faute d'un fait précis la visant directement. Le 28 mai, la chambre sociale censure ce raisonnement : des propos ou comportements répétés, adressés ou adoptés devant plusieurs salariés, peuvent être subis par chacun et créer un environnement humiliant ou dégradant.[15]

La notion ne dispense pas de présenter des faits. La répétition, le contenu et les circonstances doivent être examinés. L'arrêt ne transforme pas toute parole déplacée isolée en harcèlement établi. Il empêche en revanche d'écarter une personne du champ de protection au seul motif qu'elle n'était pas la destinataire nominale des propos.

L'environnement est ici un objet concret de l'analyse. Les salariés peuvent être contraints d'entendre des remarques et de travailler dans un climat qu'ils ne choisissent pas. Une enquête qui recueillerait seulement les faits directement adressés à chaque personne pourrait perdre une partie de ce qu'elle cherche à établir. Les situations partagées et leur durée doivent être documentées.

La décision distingue aussi l'exposition et la protection du signalement. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté ou témoigné de faits de harcèlement sexuel dans le régime rappelé. Examiner une rupture après un signalement exige donc de retrouver les motifs utilisés et leur rapport aux faits dénoncés. Une sanction antérieure du supérieur ne prouve pas à elle seule que l'environnement avait cessé d'être problématique.

Pour l'employeur, la prévention doit vérifier l'effet des mesures prises sur le travail réel. Éviter les contacts avec une personne ne résout pas nécessairement des agissements poursuivis devant l'équipe. Le suivi de l'enquête et des mesures doit porter sur cette continuité, sans préjuger la qualification avant l'examen contradictoire du dossier.

La cassation est partielle avec renvoi ; le rejet relatif au harcèlement moral reste maintenu. Les deux qualifications et leurs conséquences ne peuvent être fusionnées. L'arrêt corrige la condition de ciblage personnel imposée à tort et ouvre une nouvelle appréciation des demandes concernées, sans attribuer immédiatement tous les dommages et intérêts réclamés.

23 avril — Inaptitude d'un représentant : l'avis médical ne supprime pas le contrôle du lien avec le mandat

Une entreprise demandait l'autorisation de licencier pour inaptitude un chef des ventes exerçant des mandats syndicaux. Le ministre avait refusé en retenant un lien entre la rupture envisagée et les fonctions représentatives. La cour administrative d'appel de Lyon rejette le recours de l'employeur le 23 avril. L'inaptitude constatée n'empêche pas de faire obstacle à un licenciement également en rapport avec le mandat.[16]

L'administration examine l'inaptitude, le poste et les possibilités de reclassement dans le cadre applicable. Elle n'a pas pour objet de rechercher la cause médicale de l'inaptitude. Mais cette limite ne l'autorise pas à ignorer le lien éventuel entre licenciement et fonctions représentatives. Deux contrôles différents peuvent donc coexister sans que l'un absorbe l'autre.

Dans le dossier, la dégradation de la santé et les obstacles à l'exercice du mandat avaient été rapprochés d'éléments concrets. La cour examine notamment l'accès à l'information syndicale et des traitements différenciés. L'existence d'un avis d'inaptitude non contesté ne suffisait pas à écarter cet ensemble. Présenter cet avis comme une validation automatique du licenciement aurait déplacé sa fonction.

Le contrôle appelle une chronologie du travail et du mandat : demandes, réponses, conditions d'exercice et événements de santé invoqués. Une seule proximité de dates ne démontre pas tous les liens ; les pièces doivent être confrontées. L'intérêt du dossier est de rendre possible cet examen sans transformer l'autorité administrative en expert médical.

Le contradictoire constitue aussi une garantie. Les observations doivent pouvoir porter utilement sur les éléments retenus, en tenant compte de la position de chaque partie dans la procédure. La décision ne permet pas de déduire que toute erreur formelle serait sans effet ; elle examine les garanties et l'influence du vice allégué dans les circonstances jugées.

Le rejet confirme ici le refus d'autorisation. Il ne signifie pas qu'aucun salarié protégé inapte ne pourrait être licencié, ni que toute inaptitude serait d'origine syndicale. La portée est ciblée : la justification médicale d'une rupture ne dispense pas du contrôle destiné à empêcher qu'elle soit aussi liée à l'exercice normal des fonctions représentatives.

Notes et références

[1] Législateur français. LOI n° 2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage (1) - Légifrance. 11 juin 2026. Article unique : modification de l'article L. 5422-2 du code du travail.

[2] Unédic. Agrément de l'avenant n°2 à la convention d'assurance chômage de 2024 | Unédic.org. 24 juin 2026. Présentation du 24 juin 2026 : agrément, date d'application et plafonds selon l'âge et le territoire.

[3] France compétences. Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle — édition 2025. Édition 2025 publiée en février 2026 ; données 2024. Pagination imprimée : apprentissage p. 18-25 ; formation des demandeurs d'emploi p. 90-95 ; projets de transition professionnelle p. 112-115 ; conseil en évolution professionnelle p. 132-135. Données 2024.

[4] Cour de cassation, chambre sociale. Accord de performance collective : le refus de clauses étrangères à l'objet légal rend le licenciement sans cause — ECLI:FR:CCASS:2026:SO00477. 28 mai 2026. Faits 2-4 ; motifs 6-15 ; dispositif de cassation partielle avec renvoi.

[5] Conseil d'État. Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 13/05/2026, 499434 - Légifrance. 13 mai 2026. Faits et motifs 2-11 ; dispositif de rejet.

[6] Cour de cassation, chambre sociale. Accord de mobilité interne : la directive « licenciements collectifs » n'impose pas de plan de sauvegarde de l'emploi — ECLI:FR:CCASS:2026:SO00480. 28 mai 2026. Motifs 10-34 ; dispositif de rejet ; régime historique de mobilité interne.

[7] Cour de cassation, chambre sociale. Dénonciation d'un accord collectif par un syndicat majoritaire non signataire — ECLI:FR:CCASS:2026:SO00490. 28 mai 2026. Faits 1-5 ; motifs 8-12 ; dispositif de cassation partielle avec renvoi.

[8] Cour de cassation, chambre sociale. Clause conventionnelle et arrêté d'extension annulé : la stipulation est réputée n'être jamais entrée en vigueur — ECLI:FR:CCASS:2026:SO00421. 6 mai 2026. Motifs 5-18 ; dispositif de rejet.

[9] Conseil constitutionnel. Décision 2025-1181 QPC - 06 février 2026 - Société Toray Carbon Fibers Europe [Protection contre le licenciement des salariés membres de commissions paritaires professionnelles] - Conformité - Légifrance. 6 février 2026. Motifs 7 et 13-20 ; dispositif de conformité.

[10] Cour de cassation, chambre sociale. Représentant de section syndicale : la protection court de la fin du mandat, non de la réintégration — ECLI:FR:CCASS:2026:SO00492. 28 mai 2026. Motifs 11-15 ; dispositif de rejet.

[11] Cour de cassation, chambre sociale. Statut protecteur : l'indemnité d'éviction du salarié protégé n'est pas réduite des revenus de remplacement — ECLI:FR:CCASS:2026:SO00441. 13 mai 2026. Faits 1-6 ; motifs 13-20 ; dispositif de cassation partielle.

[12] Cour de cassation, chambre sociale. Licenciement motivé, même partiellement, par la grossesse — pourvoi n° 24-22.719. 3 juin 2026. Faits 1-3 ; motifs 6-11 ; dispositif de cassation partielle.

[13] Cour de cassation, chambre sociale. Non-cumul de l'indemnité pour procédure irrégulière et de celle pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. 6 mai 2026. Motifs 13-24 ; dispositif de cassation partielle sans renvoi.

[14] Conseil constitutionnel. Décision n° 2026-1217/1218 QPC — Indemnité compensatrice de congés payés en Nouvelle-Calédonie. 6 août 2026 ; JORF du 7 août 2026. Motifs 8-17 et dispositif : censure fondée sur le droit de propriété ; application aux affaires non définitivement jugées à la publication.

[15] Cour de cassation, chambre sociale. Harcèlement sexuel « d'ambiance » : la salariée exposée à des propos visant ses collègues peut en être victime. 28 mai 2026. Faits 1-4 ; motifs 6-13 ; dispositif de cassation partielle.

[16] Cour administrative d'appel de Lyon. CAA de LYON, 5ème chambre, 23/04/2026, 25LY00444, Inédit au recueil Lebon - Légifrance. 23 avril 2026. Motifs 5-16 ; dispositif de rejet.