



Actualités législatives et réglementaires

► *Hygiène - Sécurité*

L'arrêté du 4 septembre 2026, modifiant l'arrêté du 30 juin 2021 relatif aux lieux de travail spécifiques pouvant exposer des travailleurs au radon modifié, est paru au JO du 13.

► *Conseillers prud'hommes - Désignation*

L'arrêté du 10 septembre 2026, modifiant l'arrêté du 11 août 2026 fixant le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de la désignation complémentaire n°2 de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2026-2029, est paru au JO du 16.

► *Plateformes de mise en relation*

La décision du 12 septembre 2026, portant homologation de l'avenant du 10 juillet 2026 instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation, est publiée au JO du 17.

► *Arrêts de travail*

Différents textes sont parus au JO du 18 :

- l'arrêté du 3 septembre 2026 relatif aux modalités de cotisation due par les entreprises au titre des arrêts de travail visé à l'article L. 5424-6 du code du travail et au montant du fonds de réserve visé à l'article D 5424-40 du code du travail pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 ;
- le décret n°2026-867 du 16 septembre 2026 relatif à la réforme de la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail ;
- le décret n°2026-866 du 16 septembre 2026 relatif à la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail et à la sanction des abus.

Jurisprudence

► *CP - Indemnité compensatrice - Prescription*

Le délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congé payé correspondant à la fraction de congé dont le salarié n'a pu bénéficier en raison de la rupture du contrat de travail court à compter de cette rupture.

La demande du salarié, qui tend au paiement d'une somme correspondant à deux jours de congés payés acquis par mois durant la période de son arrêt de travail pour maladie du 13 février 2016 au 9 juillet 2018, se prescrit par trois ans à compter de la rupture du contrat de travail.

Celle-ci étant intervenue le 9 juillet 2018, l'action introduite le 12 juillet 2021 est irrecevable comme prescrite, quand bien même le reçu pour solde de tout compte est daté du 17 juillet 2018 (Cass. soc., 16-9-26, n°25-12609).

► *CP - Indemnité compensatrice - Prescription*

Le délai de prescription de l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de congé payé correspondant à la fraction de congé dont le salarié n'a pu bénéficier en raison de la rupture du contrat de travail court à compter de cette rupture.

Le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié, dont le contrat de travail avait été rompu le 3 septembre 2018, avait

saisi le 27 mars 2024 la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé, en a exactement déduit que cette demande, formée plus de trois ans après la rupture, était irrecevable car prescrite (Cass. soc., 16-9-26, n°25-15456).

► *Egalité de traitement - Cadres - Non-cadres*

Les différences de traitement entre catégories professionnelles, opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Viola la loi la cour d'appel qui retient qu'est étrangère à toute considération de nature professionnelle la différence de traitement résultant de ce que pour les cadres, en application des dispositions de l'annexe 1 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs du 11 avril 1986, le droit à indemnité de licenciement n'est exclu qu'en cas de faute lourde ou lorsque le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite immédiate (Cass. soc., 16-9-26, n°24-21567).

► Contrat - Qualification - Prescription

Si le juge ne peut suppléer d'office un moyen tiré de la prescription (la partie n'avait soulevé que les délais de prescriptions annuelle, biennale et triennale du code du travail), il lui appartient, lorsqu'un tel moyen est invoqué par une partie, après avoir mis en œuvre le principe de la contradiction, de déterminer le délai légalement applicable.

En l'espèce, il s'agissait de la prescription quinquennale tirée de l'article 2224 du code civil applicable à la nature du contrat en cause (Cass. soc., 16-9-26, n°25-12147).

► Carte professionnelle - Licenciement

L'absence de détention d'une carte professionnelle en cours de validité ou d'un récépissé de renouvellement de sa carte par un agent de sécurité constitue, par l'effet de la loi, un motif de licenciement, peu important l'éventuel manquement de l'employeur à son obligation de formation. Ce manquement peut toutefois ouvrir droit à l'allocation de dommages et intérêts, incluant, le cas échéant, la réparation de la perte d'emploi (Cass. soc., 16-9-26, n°25-12634).

FOCUS

Les congés payés et la loi DDADUE : première application « rétroactive » !

Une salariée est engagée en juillet 2010 en qualité de chargée d'études pour un groupement.

Elle est licenciée le 18 juin 2021.

Le 17 juin 2024, elle saisit la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de ses indemnités compensatrices de congés payés de juin 2011 au 31 mai 2018.

Le conseil de prud'hommes de Nevers rejette ses demandes au motif que le contrat de travail ayant été rompu le 18 juin 2021, soit dans le délai de prescription triennale prévu à l'article L 3245-1, la période couverte ne pouvait remonter au-delà du 31 mai 2018, et la salariée ne pouvait se prévaloir d'une loi postérieure à la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation casse le jugement prud'homal et fonde son raisonnement en sept étapes, dans un arrêt du 16 septembre 2026 (n°25-14826) :

Etape 1 : rappel de la prescription des salaires de 3 ans à compter de la connaissance du droit (art. L 3245-1).

Etape 2 : l'indemnité compensatrice de congés payés (art. L 3141-28, al. 1) : elle est due sur la fraction de CP que le salarié n'a pas pu prendre avant la rupture de son contrat.

Etape 3 : la reconnaissance des arrêts maladie ou accidents non professionnels en périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (art. L 3141-5, 7°).

Etape 4 : la limitation de la durée de ce congé à 2 jours ouvrables par mois, soit 24 jours ouvrables maximum par an (art. L 3141-5-1).

Etape 5 : cette acquisition de CP pendant des arrêts maladie ou accident non professionnels sont applicables pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi précitée du 22 avril 2024 (art. 37, II, de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, non codifiée).

Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-

quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la loi du 22 avril 2024.

Etape 6 : le report des CP non pris du fait de la maladie ou de l'accident dans la limite de 15 mois à compter de son retour et du moment où l'employeur lui en a donné connaissance (art. L 3141-19-1).

Etape 7 : la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis, si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident. Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de la part de l'employeur (art. L 3141-19-2).

La Cour de cassation conclut :

« 13. Il en résulte que l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de congé payé correspondant à la fraction de congé dont le salarié n'a pu bénéficier en raison de la rupture du contrat de travail se prescrit par trois ans à compter de la rupture du contrat de travail et que le salarié, qui a acquis en application des articles L 3141-5, 7° et L 3141-5-1 du code du travail, des congés payés pendant un arrêt de travail pour accident ou maladie n'ayant pas un caractère professionnel ou qui a été dans l'impossibilité de prendre ses congés payés acquis pour cette raison, a droit à une indemnité compensatrice de congé payé au titre des congés payés acquis depuis le 1^{er} décembre 2009 et reportés dans les conditions prévues par les articles L 3141-19-1 et L 3141-19-2 du code du travail dont il n'a pas bénéficié, sous réserve de l'expiration de la période de report ».

Le conseil de prud'hommes ne pouvait donc pas considérer que le salarié ne pouvait se prévaloir de dispositions postérieures (loi de 2024) pour une rupture du contrat de travail antérieur (2018) et faire fi de l'article 37 de la loi de 2024.

Le jugement est cassé et renvoyé devant un autre conseil de prud'hommes.