

Veille & Action – Mars 2026

SOMMAIRE

I. **Actualités** 2

Aides à l'apprentissage : le régime applicable
précisé..... 2

Médaille du travail : L'exonération fiscale
supprimée 3

Transparence salariale : point à date 3

Période de reconversion : les modalités
précisées par décret et par une FAQ 3

Le passeport prévention : déclaration en DSN
du nombre de jours calendaires de la période
d'emploi 4

II. **Etat des négociations** 6

CCN des commerces de gros (3044) 6

CCN de l'Import-Export (3100) 6

CCN de la distribution des papiers cartons 6

III. **Jurisprudence** 7

..... 8

I. Actualités

Aides à l'apprentissage : le régime applicable précisé

En application d'un décret du 6 mars 2026, des précisions ont été apportées sur le montant des aides ainsi que sur les modalités de celles-ci.

Sur le montant

Le montant dépend du niveau de diplôme préparé par l'apprenti ainsi que de l'effectif dans l'entreprise. Il est à noter que le montant est à la baisse comparativement aux montants versés en 2025.

Veuillez trouver le tableau récapitulatif ci-dessous :

Niveau	Entreprises de moins de 250 salariés	Entreprises de 250 salariés et plus
Niveaux 3 et 4 (infrabac et bac)	5 000 €	2 000 €
Niveau 5 (BTS et équivalents)	4 500 €	1 500 €
Niveaux 6 et 7 (licence et master)	2 000 €	750 €

Sur les modalités

→ Proratisation de l'aide pour les contrats inférieurs à un an et en cas de rupture anticipée

Le montant de l'aide est proratisé :

- lorsque la durée du contrat est inférieure à un an, au titre du premier et du dernier mois du contrat, au prorata temporis du nombre de jours couverts par le contrat pour les mois considérés ;
- en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au cours de la 1^{re} année, l'aide n'est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.

→ Transmission du contrat à l'OPCO dans les 6 mois

Le bénéfice de l'aide exceptionnelle temporaire est conditionné à la transmission du contrat à l'OPCO.

Le décret prévoit que le contrat soit transmis à l'OPCO au plus tard 6 mois après sa conclusion.

[Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026](#)

Médaille du travail : L'exonération fiscale supprimée

L'article 17 de loi de finances pour 2026 n° 2026-103 du 19 février 2026, publiée au Journal officiel du 20 février 2026, supprime l'exonération d'impôt sur le revenu pour les gratifications versées aux salariés au titre de la médaille du travail.

Avant cette loi de finances, le Code General des impôts (article 157, 6°), prévoyait l'exonération d'impôt sur le revenu pour les primes allouées aux salariés à l'occasion de la remise de la médaille du travail.

Le [BOFIP](#) avait d'ailleurs indiqué que les primes étaient exonérées d'impôt pour leur part inférieure ou égale au salaire mensuel de base de l'intéressé (BOI-RSA-CHAMP-20-50-40 n° 50) et que le surplus était imposable.

Désormais la loi de finances pour 2026 supprime cette exonération d'impôt sur le revenu pour toute prime versée à cette occasion à compter du 21 février 2026.

[LOI n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 \(1\) - Légifrance](#)

Transparence salariale : point à date

Selon les dernières informations disponibles, et sous réserve du calendrier parlementaire, un projet de loi est en cours de finalisation et devrait faire l'objet d'un dépôt de celui-ci au parlement d'ici à la fin mai 2026.

Sous toutes réserves, il serait notamment prévu :

- Un nouvel index d'égalité professionnelle avec des indicateurs qui seraient précisés par décret,
- Une transparence accrue lors du recrutement (mention d'une fourchette de la rémunération dans l'offre d'emploi) ;
- Un aménagement renforcé de la charge de la preuve ;
- Un régime allégé serait toutefois prévu pour les entreprises de plus petite taille.

Période de reconversion : les modalités précisées par décret et par une FAQ

La loi du 24 octobre 2025, dite « loi seniors » a remplacé les anciens dispositifs Pro-A et Transitions collectives par un nouveau dispositif, « la période de reconversion professionnelle ». Pour être mis en œuvre, ce nouveau dispositif nécessitait des précisions réglementaires qui sont intervenues dans le cadre de deux décrets ainsi que qu'une FAQ du ministère du travail.

Envoi de l'accord employeur – salarié à l'Opco

Dans les 30 jours précédant le début d'exécution de la période de reconversion, l'employeur doit envoyer à son Opco de rattachement, par voie dématérialisée (C. trav., art. R. 6324-1) :

- l'accord écrit conclu avec le salarié déterminant la durée de la période de reconversion interne ou l'accord écrit déterminant les modalités de suspension du contrat en cas de période de reconversion externe ;
- la convention annexée à cet accord, conclue avec l'organisme formateur ;
- le cas échéant, le contrat de travail conclu par le salarié avec une autre entreprise s'il s'agit d'une période de reconversion externe ;
- tout autre document demandé par l'Opco permettant de s'assurer que les critères conditionnant le financement par l'Opco sont respectés : ancienneté et âge des salariés concernés, forte mutation de l'activité exercée, risque d'obsolescence des compétences ... (C. trav., art. L. 6332-1, I, 1° bis)

Dans les 20 jours suivant la réception de ces documents, l'Opco se prononce sur la prise en charge des frais pédagogiques et, sous réserve d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale, sur la prise en charge des frais annexes et de la rémunération du salarié (C. trav., art. R 6324-2).

L'Opco dépose l'accord écrit auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, au moyen du traitement automatisé mentionné à l'article R. 6323-32 du code du travail : Système d'information du compte personnel de formation (SI-CPF).

En cas de refus de l'OPCO

Si l'Opco constate, le cas échéant après avoir été informé par l'une des parties à la période de reconversion, par un autre Opco ou par toute autre autorité ou administration, qu'une ou plusieurs dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ont été méconnues par l'une des parties ou par l'organisme de formation, il refuse la prise en charge financière par une décision motivée qu'il notifie aux parties.

La notification peut être faite par voie dématérialisée. Le refus de prise en charge financière de la période de reconversion peut également se fonder sur les manquements constatés dans le cadre des contrôles de service et de qualité des formations dispensées pouvant être réalisés par l'Opco (C. trav., art. R. 6332-26) jusqu'à la cessation de ceux-ci.

L'Opco transmet l'information relative à son refus de prise en charge, ainsi que les motifs de ce refus, via le système SI-CPF.

Rupture anticipée de la période de reconversion

Lorsque la période de reconversion est interrompue avant son terme, l'employeur doit signaler cette rupture à l'Opco, par voie dématérialisée, dans les 30 jours qui suivent. L'Opco en informe le ministre chargé de la formation professionnelle au moyen du SI-CPF.

Le financement de la période de conversion

Les frais pédagogiques des actions de formation sont pris en charge par l'Opco dont dépend l'entreprise. Celui-ci peut aussi financer les frais annexes de ces actions et la rémunération des salariés si un accord collectif le prévoit (C. trav., art. L. 6332-14-1).

Les textes précisent qu'en l'absence de précisions des branches professionnelles, le montant forfaitaire de prise en charge est fixé à 9.15 euros par heure.

Par ailleurs, l'Opco finance selon un niveau de prise en charge fixé par la branche professionnelle, en tenant compte de critères tels que l'ancienneté et l'âge des salariés concernés, la forte mutation de l'activité exercée et le risque d'obsolescence des compétences, dans le respect d'un montant moyen fixé à 5 000 €. (C. trav., art. D. 6332-90).

- FAQ : [La période de reconversion | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités](#)
- Décrets
[D. n° 2026-39, 28 janv. 2026 : JO, 31 janv.](#)
[D. n° 2026-40, 28 janv. 2026 : JO, 31 janv.](#)

Le passeport prévention : déclaration en DSN du nombre de jours calendaires de la période d'emploi

Depuis le 16 mars, l'employeur a désormais l'obligation de déclarer les formations en santé et sécurité au travail qu'il dispense à ses salariés.

Pour rappel, les formations à déclarer sont les formations en santé et sécurité au travail pouvant être réparties en 4 catégories :

- les formations obligatoires, entièrement encadrées par la réglementation (ex. : formations relatives à la prévention du risque d'exposition à l'amiante) ;
- les formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur (ex. : formations relatives aux opérations sur les installations électriques ou au risque pyrotechnique) ;
- les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation (ex. : formations relatives à la manutention de charges ou à la prévention des risques chimiques) ;

- les formations non prévues par la réglementation mais répondant à l'obligation générale de formation de l'employeur (ex. : formations sur les risques psychosociaux).

Parmi ces 4 catégories de formation, ne doivent être déclarées sur le passeport formation que les formations remplissant les 3 conditions cumulatives suivantes :

- répondre à un objectif de prévention des risques professionnels ou à l'obligation générale de formation des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- donner lieu à la délivrance d'une attestation de formation ou d'un justificatif de réussite ;
- permettre la mobilisation de connaissances et de compétences acquises ou développées lors de la formation et transférables sur tout autre poste de travail exposant à des risques professionnels similaires à ceux présents sur le poste de travail occupé par le travailleur à la date de la formation.

Egalement, cette déclaration doit être réalisée sur la plateforme dématérialisée du "passeport de prévention", disponible en ligne. Une période transitoire existe afin de permettre aux employeurs de se familiariser à l'outil, ainsi l'employeur doit déclarer :

- Jusqu'au 30 septembre 2026 : seulement les formations obligatoires encadrées par la réglementation" (ex : prévention du risque amiante) et toutes celles requises pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur" (ex : opérations sur les installations électriques)
- Et à compter du 1^{er} octobre 2026, devront être déclarées l'ensemble des formations répondant aux conditions fixées.

Enfin, Pour votre information, lorsqu'une formation sur la santé/sécurité au travail est dispensée par un organisme de formation, la déclaration sur le "passeport de prévention" est à sa charge.

- [Bienvenue sur le Passeport de Prévention | Passeport de prévention](#)
- [Passeport de prévention, Portail d'information | Portail d'information du Passeport de prévention](#)

II. Etat des négociations

CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
 - Définition des minima conventionnels
 - Révision des classifications
- **Accords signés et en voie d'extension :**
 - L'accord du 17 mars 2026 relatif aux salaires prévoyant une augmentation de 1,25% sur l'ensemble de la grille. Sont signataires, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la FGTA FO.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 14 avril 2026.

CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
 - Révision du régime frais de santé
 - Congés proche aidant
- **Accords signés ou en cours de signature :**
 - Accord du 24 mars 2026 sur la création de l'article 22 bis relatif aux congés exceptionnels de proche aidant. L'accord est en cours de signature.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 5 mai 2026

CCN de la distribution des papiers cartons

- **Négociations en cours :**
 - Formation professionnelle
- **Fin de négociation :**

Minima conventionnels 2026 : la négociation n'a pas pu aboutir car les partenaires sociaux n'ont pu se mettre d'accord. Les dispositions actuellement en vigueur en matière des minima continuent de s'appliquer.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le 5 mai 2026.

III. Jurisprudence

La mention de propos du salarié dans la lettre de licenciement n'est pas toujours une atteinte à la liberté d'expression

Dans cette affaire, une consultante confirmée est licenciée pour insuffisance professionnelle et refus d'assurer sa prestation de travail.

La salariée conteste en justice son licenciement et en demande la nullité. Elle reproche à son employeur d'avoir porté atteinte à sa liberté d'expression en mentionnant dans sa lettre de licenciement qu'elle a exprimé son "vif mécontentement", a adopté un "état d'esprit critique", a "nié les faits" et n'a pas hésité à "les qualifier de mensonges".

La question posée à la Cour de cassation (arrêt du 11 février 2026), était de savoir si un salarié licencié pour insuffisance professionnelle pouvait obtenir la nullité de son licenciement en reprochant à son employeur d'avoir repris ses propos dans sa lettre de licenciement ?

La réponse :

- Oui, si les propos figurant dans la lettre de licenciement portent réellement atteinte à cette liberté.
- Non, si les propos n'y sont mentionnés qu'à titre d'illustration des griefs.

Or, la cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, rejette sa demande, car la lettre de licenciement de la salariée ne contenait aucun reproche tiré de l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression.

La chambre sociale relève que la lettre de licenciement était motivée par une insuffisance professionnelle et un refus d'assurer sa prestation de travail. Cette lettre ne contenait aucun reproche en lien avec l'exercice par la salariée de sa liberté d'expression. La lettre de licenciement lui reprochait, entre autres, "un comportement dilettante et désinvolte et une absence d'investissement professionnel, le rappel du vif mécontentement qu'elle avait exprimé à l'annonce des mesures salariales, ainsi que des propos tenus lors de l'entretien préalable, n'étant qu'une des manifestations de son état d'esprit et de son refus de s'investir dans l'exercice de ses fonctions".

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel a pu en déduire que le comportement de la salariée ne relevait pas de l'exercice de sa liberté d'expression. Elle a pu en conclure que le licenciement ne pouvait être déclaré nul pour violation de cette liberté.

Cass. soc., 11 fev. 2026, n°24-21.512

L'employeur qui rompt la période d'essai d'une salariée enceinte doit justifier de l'absence de discrimination

La Cour de cassation considère, dans un arrêt publié du 25 mars 2026, que la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse de la salariée, au moment où il rompt la période d'essai, suffit, en cas de litige, à lui imposer la charge de la preuve de l'absence de discrimination liée à la grossesse.

Cette affaire concernait une cheffe de projet engagée par l'Association française de normalisation le 3 juillet 2017. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de quatre mois, renouvelable une fois pour une durée maximale de deux mois.

- Dans une lettre du 27 octobre 2017, l'employeur l'informe du renouvellement de sa période d'essai jusqu'au 23 janvier 2018 inclus, pour prendre en compte la prise de congés.
- Le 28 novembre 2017, la salariée a déclaré à son employeur son état de grossesse.
- L'employeur rompt la période d'essai le 16 janvier 2018.

La salariée qui estimait faire l'objet d'une procédure discriminatoire a saisi la justice prud'homale pour qu'elle reconnaisse la nullité de cette rupture. La cour d'appel saisie du litige rejette ses demandes. Elle juge que la salariée n'établit aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte en raison de l'état de grossesse.

La salariée s'est pourvue en cassation en faisant valoir que "le fait même du prononcé de la rupture de la période d'essai après que l'employeur a eu connaissance de la grossesse doit être considéré comme un fait précis laissant supposer l'existence d'une discrimination, à charge pour l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination".

La Cour de cassation lui donne raison et casse l'arrêt d'appel, en s'appuyant sur les articles L. 1225-1 et L. 1225-3 du code du travail. Le premier de ces textes interdit à l'employeur de « prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou pour prononcer une mutation ».

Aux termes du second, "lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2" (selon lequel la candidate à un emploi ou la salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse), "l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision et lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte".

A retenir :

- la charge de la preuve incombe à l'employeur dès lors qu'il souhaite rompre la période d'essai après avoir été informé de l'état de grossesse ;
- Il est nécessaire pour ce dernier de réunir le maximum d'éléments objectifs permettant d'établir que sa décision n'est pas en lien avec la grossesse.

Cass. soc., 25 mars 2026, n°24-14.788

Sources :

- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

Contacts

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