

## Veille & Action – Avril 2026

### SOMMAIRE

<b>I. Actualités.....</b>	<b>2</b>	<b>Publication d'un référentiel par la CNIL sur la conservation des données relatives aux ressources humaines .....</b>	<b>3</b>
Conflit au Moyen-Orient : le ministère du travail précise les conditions de recours à l'activité partielle .....	2		
CPF : Augmentation du reste à charge .....	2	<b>II. Etat des négociations.....</b>	<b>3</b>
La campagne 2026 de répartition du solde de taxe d'apprentissage débute le 26 mai.....	3	CCN des commerces de gros (3044) .....	3
		CCN de l'Import-Export (3100) .....	3
		CCN de la distribution des papiers cartons (3244).....	4
		<b>III. Jurisprudence .....</b>	<b>4</b>

## I. Actualités

### Conflit au Moyen-Orient : le ministère du travail précise les conditions de recours à l'activité partielle

Dans une mise à jour de son questions-réponses consacré à l'activité partielle afin d'harmoniser les pratiques de ses services, le ministère du travail a précisé les situations dans lesquelles l'administration peut délivrer l'autorisation de recours au dispositif.

Le ministère énonce ainsi que l'activité partielle peut être mobilisée par les entreprises dont l'activité est directement affectée par la survenance du conflit pour :

- les compagnies de fret ou de logistique et les autres commerces directement affectés par la fermeture du détroit d'Ormuz ou par les perturbations du trafic aérien peuvent bénéficier du dispositif pour le motif des « circonstances exceptionnelles » (C. trav. art. R 5122-1, 5°). Pour cela, elles doivent démontrer le lien direct entre leur activité et les événements, l'impossibilité de mettre en place des mesures alternatives pour compenser la baisse d'activité ainsi que l'inexistence d'une clause contractuelle couvrant le préjudice découlant du conflit.

- les entreprises qui subissent des ruptures d'approvisionnement en matières premières en lien avec le conflit peuvent bénéficier du dispositif pour le motif des « difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie » (C. trav. art. R 5122-1, 2°). Pour cela, elles doivent démontrer le lien direct entre leur activité et les événements (dépendance à la matière première pour fonctionner, impossibilité de réorienter l'activité en utilisant d'autres matières premières et impossibilité de mettre en place des mesures alternatives pour compenser la baisse d'activité).

En revanche, le ministère du travail précise que ne sont pas éligibles au dispositif, les entreprises qui subissent des baisses d'activité liées indirectement aux conséquences du conflit en raison :

- de la hausse du prix des carburants ou des matières premières ;
- de la dégradation de la conjoncture économique ; sachant que l'éligibilité au dispositif est étudiée au cas par cas par les Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS).

### Questions réponses – Ministère du travail activité partielle

#### CPF : Augmentation du reste à charge

Un décret du 30 mars augmente le montant de cette participation obligatoire pour le salarié mobilisant son CPF pour l'année 2026. Ce montant passe à 150 euros pour les actions éligibles au CPF pour lesquelles "la demande de souscription est intervenue postérieurement à la date d'entrée en vigueur du décret", soit le 2 avril 2026.

Concrètement, pour l'année 2026,

- pour les formations pour lesquelles la demande de souscription est intervenue antérieurement au 2 avril 2026, le "reste à charge" reste fixé à 103,20 euros
- pour les formations dont la souscription est intervenue après le 2 avril, le titulaire du CPF devra s'acquitter d'une participation financière obligatoire de 150 euros dès lors que sa demande de souscription est postérieure au 2 avril 2026.

En revanche, il n'y a pas de changement en ce qui concerne les exceptions au paiement de ce reste à charge. Cette participation n'est pas due :

- Pour les demandeurs d'emploi et par les salariés si la formation fait l'objet d'un abondement complémentaire par leur employeur (abondement en application de l'article L. 6323-4, II, 2° du code du travail).
- Lorsque le titulaire décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention ([C2P](#)) pour financer tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle

continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

[Décret n° 2026-234 du 30 mars 2026](#)

## La campagne 2026 de répartition du solde de taxe d'apprentissage débute le 26 mai

La plateforme Soltéa s'apprête à ouvrir aux employeurs concernés par la répartition du solde de la taxe d'apprentissage aux établissements habilités pour la campagne 2026.

Le calendrier de cette campagne de répartition du solde de la taxe d'apprentissage a été [mis en ligne](#) par la Caisse des dépôts et consignations. Elle se déroulera du 26 mai au 21 octobre.

Comme c'est le cas depuis 2023, en application de la réforme portée par la loi "Avenir professionnel", les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage devront affecter les fonds issus du solde aux établissements habilités de leur choix via la plateforme [Soltéa](#).

## Publication d'un référentiel par la CNIL sur la conservation des données relatives aux ressources humaines

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a publié le 2 avril 2026, un référentiel visant à guider les employeurs dans la détermination des durées de conservation des données relatives aux ressources humaines.

Il convient d'indiquer que ce référentiel n'a pas de portée obligatoire, même si certaines durées, en l'occurrence, celles prévues par le code du travail ou le code de la sécurité sociale, le sont, contrairement aux durées recommandées par la Cnil.

[Référentiel CNIL de durées de conservation en ressources humaines](#)

## II. Etat des négociations

### CCN des commerces de gros (3044)

- **Négociations en cours :**
  - Définition des minima conventionnels
  - Révision des classifications
- **Accords signés en cours d'extension :**
  - L'accord salaires du 17 mars 2026. Cet accord prévoit une revalorisation de 1,25 % des minima conventionnels sur l'ensemble de la grille, avec une application au 1er mars 2026.  
Il s'agit d'un accord majoritaire par signé les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC AGRO et FGTA-FO ainsi que par la CGF.

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 04 mai 2026.**

### CCN de l'Import-Export (3100)

- **Négociations en cours :**
  - Révision du régime frais de santé
- **Accords signés en cours d'extension :**
  - Accord du 24 mars 2026 sur la création de l'article 22 bis relatif aux congés exceptionnels de proche aidant. L'accord est signé et sera applicable au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension
- **Accord étendu :**
  - L'arrêté d'extension de l'avenant du 13 novembre 2025 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance est [paru](#).

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 23 juin 2026.**

### **CCN de la distribution des papiers cartons (3244)**

- **Négociations en cours :**

Accord de formation professionnelle

**La prochaine réunion paritaire se tiendra le 05 mai 2026.**

### **III. Jurisprudence**

#### **Communication Syndicale : l'obligation de confidentialité du syndicat subsiste sans mention expresse**

Dans cette affaire, un syndicat avait publié sur son site internet un article reprenant un avis du comité social et économique central (CSEC) relatif à la situation économique et financière de l'entreprise. Considérant que cette publication comportait des informations sensibles, stratégiques et confidentielles relatives à sa situation économique et financière et que leur divulgation portait atteinte à ses intérêts légitimes dans un contexte concurrentiel, l'employeur avait demandé le retrait de la publication.

Le syndicat se contentant de procéder à la suppression partielle des données chiffrées et des noms de clients. L'employeur saisit alors le juge des référés qui fait droit à cette demande sous astreinte. Une ordonnance confirmée en appel. Le syndicat se pourvoit alors en cassation. Mais la Cour de cassation valide la décision d'appel.

La question posée à la Cour de cassation est la suivante : sachant que la loi ne le prévoit pas expressément, les organisations syndicales sont-elles tenues à l'obligation de discrétion en l'absence de mention expresse de confidentialité, lorsque les informations présentent objectivement un tel caractère ?

Pour la Cour, le caractère confidentiel peut résulter des documents ayant servi de base à l'avis du CSEC, même en l'absence de mention expresse dans l'avis lui-même.

En l'espèce, si le procès-verbal et l'avis du CSEC ne comportaient pas de mention de confidentialité, le caractère confidentiel des données était apparent sur un certain nombre de documents sur lesquels cet avis était fondé :

- le rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels, les attestations du commissaire aux comptes relatives aux bénéfices nets et capitaux propres et au chiffre d'affaires comportaient tous en bas de chaque page la mention « confidentiel » ;
- une colonne « Date de fin de confidentialité » était inscrite dans la BDESE ;
- la première page du rapport d'expertise était estampillée « confidentiel » en rouge.

Ainsi les informations publiées concernaient donc bien des données stratégiques, économiques et organisationnelles sensibles de l'entreprise.

Dans une telle situation, une entreprise peut faire valoir l'existence d'un trouble manifestement illicite justifiant un retrait de ces données confidentielles.

**Cass. soc. 1er avr. 2026, n° 24-19.613**

## La participation d'un tiers à une procédure de licenciement

Dans cette affaire, la Cour de cassation a eu l'occasion de répondre à la question suivante : est-ce qu'un tiers à une société peut conduire un entretien préalable et notifier un licenciement ?

La Cour répond par la négative en précisant que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement.

Ainsi, la lettre de licenciement ayant été signée pour ordre par la RRH d'une autre société du groupe, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause, pour que la procédure soit régulière dans un tel cas de figure, il aurait fallu que :

- soit l'employeur établisse que le salarié était chargé de la gestion des ressources humaines (et pas seulement de la paye) ;
- soit que le signataire ait été salarié de la société mère du groupe ou exerçait un pouvoir sur la société.

**Cass. soc. 1er avr. 2026, n° 24-18.946**

## La négociation obligatoire doit être menée loyalement par l'employeur

Dans cette affaire, une négociation portant notamment sur les salaires avait été engagée et plusieurs réunions s'étaient tenues sans aboutir. L'employeur avait fixé une date limite de réponse à sa dernière proposition, puis établi un procès-verbal de désaccord. Toutefois, un syndicat avait accepté cette proposition avant l'établissement de ce procès-verbal. Le litige portait donc sur la possibilité pour l'employeur de considérer les négociations comme closes à une date antérieure.

La Cour de cassation juge que, à défaut d'accord, les négociations ne peuvent être regardées comme achevées qu'au jour de l'établissement du procès-verbal (PV) de désaccord et que l'employeur ne peut donc fixer unilatéralement une date de fin antérieure, même s'il a déterminé un calendrier de négociation.

De même, la Cour précise que l'employeur ne peut exiger qu'un accord soit majoritaire pour être conclu.

Pour rappel, un accord peut être valablement conclu soit par des organisations majoritaires, soit, à défaut, par des organisations représentant plus de 30 % des suffrages, sous réserve de validation par les salariés.

En imposant une condition de majorité, l'employeur ajoute une exigence non prévue par la loi et méconnaît les règles d'ordre public encadrant la négociation collective.

En conséquence, dès lors que le syndicat avait accepté la dernière proposition avant l'établissement du procès-verbal, les négociations étaient toujours en cours. Le refus de l'employeur de signer l'accord est ainsi susceptible de caractériser un manquement à son obligation de loyauté.

En tout état de cause, en cas d'échec des NAO, vous devrez veiller à établir un PV de désaccord sachant que vous ne pourrez pas imposer que l'accord soit majoritaire pour être valablement conclu auquel cas cela serait considéré comme un manquement à votre obligation de loyauté.

**Cass. soc., 15 avr. 2026, n° 24-15.653**

### Sources :

- Editions Législatives
- AEF Social
- Légifrance

### Contacts

**Aymeric EBLIN**  
Juriste droit social  
[a.eblin@cgf-grossistes.fr](mailto:a.eblin@cgf-grossistes.fr)  
06 59 85 95 70