



Veille juridique

Travail – Emploi – Formation professionnelle - Économie

Semaine du 30 août au 4 septembre 2026

Textes publiés au JO

Circulaires

Jurisprudence

*Cette veille est constituée sur la base
d'une sélection*

des textes officiels publiés sur :

- *Journal Officiel (JORF)*
- *Légifrance*
- *l'onglet "Instructions et BO"
de Tessadoc*

*des jurisprudences signalées par les
sources :*

- *Dalloz*
- *Lamyline*
- *Elnet*
- *AEF*
- *LSQ (Liaisons Sociales
Quotidien)*

CONVENTIONS COLLECTIVES (ARRETES ET AVIS)

Retrouvez la rubrique dédiée sur Paco

l'intranet des ministères sociaux

***Retrouvez les accords interprofessionnels et
de branche sur BDCC@WEB***

*Cette veille juridique et jurisprudentielle est réalisée dans le cadre du Réseau Documentation-Archives des
ministères sociaux par le CRDM.*

Textes publiés au JO

[Travail – Emploi - Économie](#)

[Formation professionnelle - Apprentissage](#)

[Santé et Sécurité au travail](#)

[Enquêtes et Statistiques](#)

[Administration - Fonction publique](#)

Travail – Emploi – Économie

IAE / Mayotte	Arrêté du 31 juillet 2026 fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte
Entreprise adaptée / Aide financière	Arrêté du 31 juillet 2026 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire

Formation professionnelle - Apprentissage

Apprentissage	Décret n° 2026-832 du 29 août 2026 fixant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
Titre professionnel	Arrêté du 26 août 2026 relatif au titre professionnel de technicien de maintenance d'engins et de matériels « machinisme agricole »

Santé et Sécurité au travail

Accident du travail / Agriculture	Arrêté du 26 août 2026 fixant pour l'année 2026 le montant des contributions mentionnées à l'article 1622 du code général des impôts
-----------------------------------	--

Enquêtes – Statistiques

	RAS
--	-----

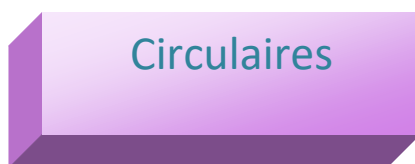
Administration – Fonction Publique

Organisation administrative

Délégation de signature / DGEFP	Décision du 1er septembre 2026 modifiant la décision du 4 avril 2025 portant délégation de signature (DGEFP)
---------------------------------	--

Budget de l'Etat – Finances

	RAS
Concours- Examens	
	RAS
Nominations	
IGAS	Arrêté du 1er septembre 2026 portant nomination sur un emploi des services d'inspection générale ou de contrôle (inspection générale des affaires sociales - Mme Elise TEXIER
DRIEETS Ile-de-France (UD Hauts-de-Seine)	Arrêté du 18 août 2026 portant nomination sur l'emploi de directeur de l'unité départementale des Hauts-de-Seine à la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France - M. Erwan SAMYN
DDETSPP Hautes-Alpes	Arrêté du 27 août 2026 portant nomination (directions départementales interministérielles) - M. Stanislas Marcelja



	RAS
--	-----



[Relations individuelles du travail](#)

[Contrat de travail](#)

[Relations collectives du travail](#)

[Durée du travail](#)

[Santé et sécurité au travail](#)

[Discrimination](#)

[Entreprise en difficulté/Économie](#)

[Administration/fonction publique](#)

Relations individuelles du travail

Informations sur ordinateur professionnel / Clause de non-concurrence	Dans un arrêt publié du 2 septembre 2026, la chambre commerciale de la Cour de cassation considère que la seule détention, sur l'ordinateur professionnel d'un salarié, d'informations confidentielles appartenant à son ancien employeur, caractérise l'appropriation de ces informations par le nouvel employeur. Une concurrence déloyale peut dès lors être reprochée au nouvel employeur. Peu importe que le salarié n'ait pas été tenu par une clause de non-concurrence. Cass. com., 2 septembre 2026, n° 25-12.718 AEF, 3 août 2026
---	--

Licenciement de salarié protégé / Discrimination syndicale	Un employeur demande à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier un représentant du personnel pour motif disciplinaire. Sa demande est refusée en raison d'un doute sur la réalité du fait reproché au salarié. La Cour de cassation précise, le 8 juillet 2026, que ce seul refus de l'administration ne constitue pas en soi un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale. Cass. soc., 8 juillet 2026, n° 25-11.962 AEF, 2 septembre 2026
Licenciement de salarié protégé / Consultation du CSE	La procédure de licenciement économique d'un salarié protégé est irrégulière lorsque la consultation du CSE n'a pas eu lieu alors qu'elle était requise et qu'un PV de carence n'a pas été établi. Peut-il être fait exception à ce principe en cas d'impossibilité matérielle d'organiser les élections ? Le Conseil d'État répond par l'affirmative, le 24 juillet 2026, dans le cas très particulier où la liquidation de l'entreprise a suivi de près l'annulation des élections en justice. Le licenciement économique d'un salarié protégé pouvait être autorisé même en l'absence de PV de carence. Conseil d'État, 24 juillet 2026, n° 503700 AEF, 31 août 2026
Contrat de travail	
	RAS
Relations collectives du travail	
Indemnité de rupture conventionnelle / Convention de branche	Lorsque l'accord d'entreprise et la convention de branche prévoient des indemnités de licenciement différentes, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle minimale correspond à celle prévue par l'accord d'entreprise, décide la Cour de cassation dans un arrêt du 1er juillet 2026. Cass. soc., 1er juill. 2026, n° 25-14.861 FS-D Elnet, 3 septembre 2026
Durée du travail	
Heure supplémentaire / Temps de trajet	Une cour d'appel rejette la demande de paiement d'heures supplémentaires d'un salarié au motif que le relevé de ses horaires ne distingue pas les temps de trajets des temps de travail. À tort, juge la Cour de cassation le 2 septembre 2026. Elle rappelle qu'une cour d'appel ne peut faire peser sur le seul salarié la preuve des heures supplémentaires qu'il affirme avoir réalisées. Dans cette affaire, elle considère que le salarié présentait des éléments suffisamment précis sur le nombre d'heures de travail qu'il prétendait avoir accomplies pour permettre à l'employeur de répondre. Cass. soc., 2 septembre 2026, n° 25-16.106 AEF, 4 septembre 2026
Santé et sécurité au travail	
	RAS
Discrimination	
Hôtesse d'accueil / Discrimination liée au physique	Le Défenseur des droits, dans une décision publiée le 6 août 2026, considère "qu'aucun employeur ne devrait exiger de ses salariés" qu'ils altèrent la nature de leurs cheveux afin d'obtenir "l'aspect d'un cheveu lisse". L'exigence de "brushing lisse" demandée à des hôtesses d'accueil par une agence, à la demande d'un club de foot, "ne relève d'aucune nécessité professionnelle essentielle et proportionnée", l'objectif d'uniformité étant "déjà assuré par la tenue et le maquillage". Conditionner la mission à cette exigence constitue une discrimination liée à l'apparence physique, estime-t-il. Décision du Défenseur des droits n° 2026-113 AEF, 1^{er} septembre 2026

Entreprise en difficulté / Économie	
	RAS
Administration / Fonction publique	
	RAS

[Retour sommaire](#)



Cette veille juridique est réalisée dans le cadre du Réseau Documentation-Archives des ministères sociaux.
Contributeur : **CRDM** (Joël Michineau)

En complément : Consultez le portail documentaire



- ✓ la [Veille juridique santé](#)