



## Le cahier des vacances

Retour sur l'actualité sociale du premier semestre 2026, par Capstan

# Avant-propos

---

Le premier semestre 2026 a été dense, beaucoup de sujets qu'il n'est pas toujours possible de suivre au fil de l'eau.

Ce cahier de vacances est fait pour cela: il vous propose quelques unes des principales analyses signées par les avocats Capstan, publiées entre janvier et juillet 2026, classées par thèmes.

À lire en PDF sur votre smartphone, votre tablette ou votre ordinateur, au gré de vos envies et de votre temps disponible. Ou à imprimer, tout simplement, pour le feuilleter sur la plage, un stylo à la main, pour cocher ce qui concerne votre entreprise et en reparler à la rentrée.

Le cahier se termine par une partie jeux : mots mêlés, mots fléchés et mots croisés, construits à partir du vocabulaire de ces derniers mois. Une façon plus légère de vérifier ce qui est resté, stylo toujours à la main.

Le sommaire qui suit vous permet d'aller directement au sujet qui vous intéresse : aucune obligation de tout lire, et encore moins dans l'ordre. C'est aussi cela, un cahier de vacances.

**Bonne lecture, et bel été.**

**Capstan Avocats**

# Sommaire

---

## I. Cotisations, rémunération et protection sociale

1. Prime de partage de la valeur 2026 : le compte à rebours est lancé ! – *Jade Rouet*
2. LFSS 2026 : l'étendue et la validité du gel des tarifs de complémentaire santé en question – *Julie Jacotot*

## II. Santé, sécurité et risques professionnels

3. Santé et sécurité au travail : la prévention est un choix stratégique ! – *Pierre Thoby*
4. Simuler, chiffrer, contester : reprenez la main sur votre taux AT/MP ! – *Lucas Minervini*
5. Reprenez la main sur votre taux AT/MP (part. 2) : comment contester ? La diversité des voies de recours – *Florence Riquoir et Matthieu Babin*
6. Accident du travail : informer l'employeur après l'envoi de la lettre de licenciement ne suffit pas ! – *Coralie Garcia*

## III. Temps de travail, congés et organisation

7. Canicule : télétravail, récupération, accord... quels leviers d'aménagement du temps de travail pour les entreprises ? – *Xavier Uranga*
8. Fortes chaleurs : quelle marge de manœuvre pour l'employeur sur la tenue vestimentaire des salariés ? – *Vincent Berger*
9. Le nouveau congé supplémentaire de naissance : un casse-tête organisationnel pour les entreprises ! – *Sophie Paya*
10. Se rendre à un entretien d'embauche pendant un arrêt maladie, c'est exercer une activité ! – *Claire Rouyer et Stéphanie Beslay*

## IV. Relations collectives

11. Recours à un expert : le CSE doit payer sa part ! – *Thomas Kabore et Charles Castello*

## V. Contentieux, preuve et procédure

12. Les intérêts au taux (il)légal : quand un procès aux prud'hommes rémunère mieux que le Livret A – *Julien Aunis*
13. Le RGPD ne saurait être instrumentalisé pour contourner les règles probatoires ! – *Stéphanie Poussou*
14. Intelligence artificielle : quand la question conditionne la réponse... – *Mélina Bouroutsis*
15. Première condamnation financière résultant d'un manquement au devoir de vigilance (affaire Yves Rocher) – *Arnaud Teissier*

## VI. Jeux

16. Mots mêlés : le contrat de travail
17. Mots mêlés : contentieux, contrôle et instances
18. Mots fléchés
19. Mots croisés
20. Solutions

### Prime de partage de la valeur 2026 : le compte à rebours est lancé !



Jade Rouet, avocate

La prime de partage de la valeur (PPV), dispositif qui a succédé à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) instaurée en 2018 ([loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018](#)), **vit en 2026 sa dernière année sous un régime social et fiscal de faveur pour les entreprises de moins de 50 salariés.**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, ce régime de faveur prendra fin : **employeurs, il vous reste donc six mois pour utiliser ce dispositif !**

#### 1<sup>er</sup> janvier 2027 : la date butoir

Le régime d'exonération de la PPV dépend aujourd'hui de la taille de l'entreprise et de la rémunération du salarié.

#### Dans les entreprises de moins de 50 salariés

La PPV est **exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de contributions sociales (CSG-CRDS)**, dans la limite des plafonds d'exonération précisés ci-après, lorsque le salarié a perçu, au cours des 12 mois précédant le versement, une rémunération inférieure à trois fois le SMIC annuel. Au-delà de ce seuil, la prime reste soumise à l'impôt sur le revenu et à la CSG-CRDS ([loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#), art. 1, V et VI bis).

#### Dans les entreprises de 50 salariés et plus

La PPV bénéficie d'un régime moins favorable : elle n'est exonérée que des **seules cotisations sociales** (dans la limite des plafonds). Elle demeure assujettie à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu, quelle que soit la rémunération.

#### L'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2027

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, le régime le moins favorable est **généralisé** : la PPV ne sera plus exonérée que des cotisations sociales (dans la limite des plafonds) et restera soumise à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu, **quels que soient l'effectif de l'entreprise et la rémunération du salarié** (le VI bis de l'article 1 de la loi du 16 août 2022 précitée ne vise que les primes versées jusqu'au 31 décembre 2026).

Autrement dit, c'est l'**exonération « totale »** réservée aux entreprises de moins de 50 salariés, pour les rémunérations inférieures à trois fois le SMIC, qui disparaît au 1<sup>er</sup> janvier 2027.

**À noter :** le salarié qui affecte tout ou partie de sa PPV à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) conserve, dans la limite des plafonds de 3 000 € ou 6 000 €, l'exonération d'impôt sur le revenu, et ce avant comme après le 1<sup>er</sup> janvier 2027 (loi du 16 août 2022 précitée, art. 1, VI ter).

## Optimiser la PPV avant le 31 décembre 2026 : mode d'emploi

### Quels plafonds d'exonération ?

L'exonération joue dans la limite de **3 000 € par bénéficiaire et par année civile**. Ce plafond est **porté à 6 000 €** lorsque l'entreprise applique, à la date de versement ou au titre du même exercice, un dispositif d'intéressement ou de participation (un dispositif d'intéressement suffit lorsque l'entreprise est déjà soumise à l'obligation de mettre en place la participation) (art. 1, V de la loi du 16 août 2022 précitée).

### Qui peut la verser, et comment ?

Tous les employeurs de droit privé peuvent verser une PPV, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle peut être mise en place soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe. (loi du 16 août 2022 précitée, art. 1, II et IV) Jusqu'à deux primes peuvent être attribuées au titre de l'année, versées en une ou plusieurs fois (au maximum une par trimestre), sans que cela modifie les plafonds d'exonération (voir « [Prime de partage de la valeur 2024 : plutôt deux fois qu'une !](#) »).

### Une incitation supplémentaire pour les entreprises de 11 à 49 salariés

**Depuis le 1er janvier 2025, et pour 5 ans**, les entreprises constituées en société, dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, non couvertes par un accord d'intéressement ou de participation et dégageant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs, **doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur** ([loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023](#), art. 5) (voir : « [Projet de loi partage de la valeur : attention au champ d'application de l'expérimentation !](#) »). Le versement d'une PPV permet de satisfaire à cette obligation : dès lors le faire dès maintenant, permet de bénéficier du régime d'exonération renforcé.

#### À retenir

- Pour les **entreprises de moins de 50 salariés**, 2026 est la dernière ligne droite pour verser, aux salariés dont la rémunération est inférieure à trois fois le SMIC, une **prime totalement exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu**.
- **À partir de 2027, toutes les PPV seront soumises** à la CSG-CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu, quelles que soient la taille de l'entreprise et la rémunération du salarié.
- Si la prime est affectée en tout ou partie à un plan d'épargne salariale ou un PERE, la somme affectée reste exonérée d'impôt sur le revenu dans les limites des plafonds de 3.000 € ou 6 000 €.

## LFSS 2026 : l'étendue et la validité du gel des tarifs de complémentaire santé en question



Julie Jacotot, avocate associée

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a instauré une taxe de 2,05 % à la charge des organismes assureurs, due au titre des cotisations d'assurance maladie complémentaire.

Après avoir rejeté son principe, les députés l'ont finalement adoptée en ajoutant à la dernière minute une disposition visant à ce que l'instauration de cette taxe ne se répercute pas sur les tarifs payés par les souscripteurs et les assurés des contrats de frais de santé.

L'article 13 de la LFSS a prévu à ce titre que « ***pour l'année 2026, le montant de ces cotisations ne peut être augmenté par rapport à celui applicable pour l'année 2025*** ».

La validité de cette disposition est vivement contestée par les assureurs. Dans un communiqué de presse en date du 30 janvier 2026, les trois familles d'assureurs invoquent l'inapplicabilité de cette disposition, des principes de droit constitutionnel et européen y faisant obstacle. Des contentieux devraient prochainement être engagés afin de soulever une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), le Conseil constitutionnel ne s'étant pas positionné sur cette disposition dans le cadre de sa saisine a priori sur la LFSS.

En tout état de cause, l'étendue du gel des tarifs prévu par la loi pose question. En effet, si l'amendement à l'origine de cet ajout visait à « *garantir que la taxe sur les complémentaires santé [...] ne soit pas répercutée sur les assurés* », des associations de consommateurs et des syndicats communiquent activement sur le fait que le texte interdirait de répercuter sur les tarifs non seulement la nouvelle taxe, **mais également toute autre majoration**. En d'autres termes, il en irait de même de majorations fondées sur des raisons étrangères à la taxe, comme que l'augmentation des dépenses maladie ou les indexations décidées par les pouvoirs publics.

Cette interprétation est d'autant plus contestable que la LFSS a été adoptée à une date à laquelle les parties aux contrats d'assurance avaient, pour la plupart, déjà fixé les conditions de renouvellement pour 2026.

**Des arguments juridiques peuvent donc être avancés pour répondre aux interrogations des élus à ce sujet.**

### Santé et sécurité au travail : la prévention est un choix stratégique !



*Pierre Thoby, avocat associé, Nantes*

La publication du 5<sup>e</sup> Plan Santé au Travail (PST5) pour la période 2026-2030 confirme une évolution de fond que beaucoup d'entreprises perçoivent déjà sur le terrain : **les attentes en matière de santé et de sécurité au travail se renforcent, et la prévention devient un véritable sujet de gouvernance.**

Pendant longtemps, la sécurité a été trop souvent abordée comme une obligation administrative. Un document à mettre à jour, une formation à organiser, quelques affichages réglementaires et des contrôles périodiques. Cette approche est aujourd'hui dépassée.

Les pouvoirs publics affichent désormais une ambition claire : réduire durablement les accidents du travail et les maladies professionnelles en agissant avant qu'ils ne surviennent. Derrière cette orientation, il y a évidemment un objectif humain. Chaque accident grave bouleverse une vie, une famille et souvent tout un collectif de travail.

**Lorsqu'un accident survient, les conséquences ne se limitent jamais à l'événement lui-même.**

L'entreprise doit faire face à l'arrêt de l'activité, à la désorganisation des équipes, à l'impact psychologique sur les collaborateurs, aux coûts directs et indirects, ainsi qu'à une éventuelle dégradation de son image.

Mais il existe également une autre réalité que les dirigeants ne peuvent plus ignorer : l'augmentation du risque de mise en cause de leur responsabilité, notamment pénale.

#### Prévenir et non plus « corriger »

Le PST5 s'inscrit dans un contexte où les **autorités** (inspection du travail, Carsat, Ministère Public) **souhaitent développer davantage la culture de prévention au sein des entreprises.** Cette orientation fait écho à la politique engagée depuis plusieurs mois visant à renforcer la lutte contre les manquements aux obligations de santé et de sécurité.

Le message adressé aux employeurs est relativement simple : la prévention ne doit plus commencer après un accident.

Cette évolution change profondément la manière dont les dirigeants doivent appréhender le sujet. Il ne s'agit plus seulement d'éviter une sanction. **Il s'agit de démontrer que l'entreprise est capable d'identifier ses risques, de les évaluer, de mettre en place des actions adaptées** et de vérifier leur efficacité dans le temps.

#### Concrétiser la prévention

Les enquêtes administratives et pénales menées après un accident grave cherchent rarement à savoir si l'entreprise avait de bonnes intentions. Elles cherchent à comprendre si les risques étaient connus, si des mesures avaient été mises en place, si les salariés avaient été formés et si les moyens nécessaires avaient réellement été engagés.

Dans de nombreux dossiers, les difficultés ne proviennent pas d'une absence totale de prévention mais plutôt d'une **action de prévention inaboutie ou ineffective.** Une procédure existe mais n'est pas

respectée. Une formation a été dispensée mais n'est plus adaptée. Un équipement de protection est disponible mais son utilisation n'est pas contrôlée.

Ce sont souvent les écarts entre ce qui est voulu et prévu et ce qui est réellement pratiqué qui sont problématiques.

### Identifier clairement les responsabilités

Contrairement à certaines idées reçues, ce n'est pas uniquement l'entreprise qui peut être concernée.

Lorsqu'un accident grave survient, les dirigeants, les délégataires de pouvoir, les responsables opérationnels ou les encadrants **peuvent également voir leurs décisions ou leurs omissions et donc leurs éventuelles responsabilités examinées.**

La culture de la faute individuelle a vécu. Dans les faits, les magistrats et les enquêteurs ont acquis une véritable culture de prévention et s'intéressent de plus en plus à **l'organisation mise en place**. Les arbitrages budgétaires, les moyens humains et matériels affectés à la prévention, la gestion de la sous-traitance, la formation des nouveaux arrivants ou encore le traitement des alertes deviennent des éléments déterminants.

Cette réalité est particulièrement sensible dans les secteurs à forte accidentologie comme le BTP, l'industrie, la logistique, les transports ou certaines activités de maintenance. Mais aucun secteur n'est véritablement à l'abri.

Les nouveaux enjeux du travail renforcent encore cette nécessité d'anticipation.

Le vieillissement de la population active accroît les risques liés à l'usure professionnelle. Les épisodes de fortes chaleurs créent de nouvelles contraintes d'organisation. Les risques psychosociaux prennent une place croissante dans les préoccupations des entreprises. L'utilisation de la sous-traitance ou de travailleurs temporaires complexifie également l'efficacité de la prévention des risques et le partage des responsabilités.

### Surpasser la contrainte réglementaire

Face à ces évolutions, la meilleure protection des dirigeants, de l'entreprise, et des salariés reste une **politique de prévention crédible, rigoureuse, méthodique, visible et incarnée.**

Cela suppose d'aller au-delà des documents obligatoires pour développer une véritable présence sur le terrain, un dialogue régulier avec les équipes et une capacité à corriger rapidement les situations à risque.

Les entreprises les plus performantes en matière de sécurité ne sont pas forcément celles qui disposent des moyens les plus importants. Ce sont souvent celles dont les dirigeants considèrent **la prévention comme un sujet stratégique et non comme une contrainte réglementaire.**

Le 5<sup>e</sup> Plan Santé au Travail rappelle finalement une évidence : la sécurité ne se résume pas à une obligation légale. Elle constitue un **choix de management et un indicateur essentiel de la qualité de gouvernance d'une organisation.**

Pour les dirigeants, l'enjeu dépasse désormais la simple conformité. Il s'agit de protéger les salariés, de préserver l'entreprise et de réduire un risque de responsabilité qui, en cas d'accident grave, peut entraîner des conséquences particulièrement lourdes.

La prévention représente un investissement. L'absence de prévention, elle, peut coûter beaucoup plus cher !

## Simuler, chiffrer, contester : reprenez la main sur votre taux AT/MP !



Lucas Minervini, juriste

Chaque année, la notification du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) tombe dans les entreprises plutôt comme une donnée subie, que comme une donnée pouvant être discutée. Pourtant, ce taux est alimenté par la sinistralité propre de l'établissement, et chaque sinistre imputé au compte employeur renchérit la cotisation, parfois lourdement et pour plusieurs années. **Mais cette mécanique n'est ni infaillible ni intangible** : des sinistres sont parfois imputés à tort, mal classés ou surévalués, et **le droit ouvre à l'employeur de véritables leviers pour s'en défendre**.

Encore faut-il, avant d'agir, mesurer l'enjeu. C'est l'objet de la première partie de cet article : **chiffrer soi-même, grâce au simulateur de Net-Entreprises, l'impact d'un sinistre sur le taux**.

En effet, et contrairement aux cotisations maladie, vieillesse ou chômage qui sont fixées uniformément, **le taux AT/MP est notifié chaque année à chaque établissement en fonction de sa sinistralité passée** : chaque accident du travail, chaque maladie professionnelle reconnue vient impacter le calcul du taux futur. **C'est ce lien entre sinistralité et cotisation qui rend la simulation particulièrement utile**.

*La seconde partie dressera le panorama des voies de contestation ouvertes à l'employeur..*

### Pourquoi simuler vous-même l'impact d'un sinistre sur votre taux AT/MP ?

#### **Le sinistre peut être bien plus onéreux pour l'entreprise que son coût apparent**

Lorsqu'un accident survient, **l'entreprise perçoit d'abord ses coûts immédiats** : absence du salarié, désorganisation, remplacement. Mais le **coût le plus lourd est souvent différé** et moins directement visible : **l'imputation du sinistre au compte employeur**. En fonction de sa gravité, un coût forfaitaire est inscrit au compte de l'établissement. Il pèsera sur le calcul du taux pendant **trois années de tarification consécutives**.

*L'exemple chiffré de l'infographie permet de prendre la mesure de ce coût : un écart de seulement 0,60 point de taux représente, pour une masse salariale d'environ 3,3 millions d'euros, **plus de 19 000 € de cotisation supplémentaire sur une seule année**, soit un impact global pouvant approcher 60 000 € sur la période de tarification.*

#### **À quoi sert concrètement la simulation ?**

Le simulateur mis à disposition sur Net-Entreprises permet de calculer par exemple le taux en excluant un ou plusieurs sinistres, et donc d'obtenir des informations très opérationnelles, telles que :

- **Chiffrer le coût réel d'un accident.** En comparant le taux réel et le taux simulé sans le sinistre, vous obtenez le surcoût de cotisation qu'il génère. Ce chiffrage transforme une donnée abstraite (« un point de taux ») en un montant en euros, directement parlant.
- **Anticiper l'évolution du taux.** Un sinistre pèse sur trois années de tarification, la simulation donne donc une visibilité budgétaire. Il est possible d'intégrer l'effet des accidents survenus récemment dans les prévisions de charges sociales de l'entreprise.
- **Préparer d'éventuelles contestations.** La simulation conduit à examiner ligne par ligne les sinistres imputés au compte employeur, ce qui permet de détecter une éventuelle imputation

erronée ou contestable (sinistre mal classé par exemple) et, le cas échéant, d'engager les démarches de vérification ou de contestation dans les délais utiles.

- **Objectiver le retour sur investissement d'une politique de prévention.** Un plan d'action prévention (par exemple équipements, formation, aménagement de postes) a un coût. La simulation permet de le mettre en regard des économies de cotisation qu'éviterait la suppression d'un seul sinistre grave.

Sur ce sujet, voir « [Santé et sécurité au travail : la prévention est un choix stratégique !](#) »

#### **À retenir**

Simuler l'impact d'un sinistre, c'est passer d'une gestion subie de la cotisation AT/MP à une gestion pilotée : connaître le vrai coût des accidents, arbitrer les investissements de prévention sur des bases chiffrées, fiabiliser les prévisions budgétaires et sécuriser le compte employeur.



# SIMULER L'IMPACT D'UN SINISTRE SUR LE TAUX AT/MP

Estimez l'impact d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sur votre futur taux de cotisation.

1



## ACCÉDER AU SIMULATEUR

Connectez vous sur Net-Entreprises, allez dans la rubrique « Consulter ses taux AT/MP », puis sélectionnez « Prévenir les risques professionnels » et cliquez sur « Simuler un taux ».

2



Laissez-vous guider jusqu'à l'étape 3-4 « Coûts des AT/MP » et excluez un sinistre selon le nombre de jour d'arrêt de travail.

## CHOISIR LE OU LES SINISTRES

| Accidents ou maladies ayant généré un arrêt de travail       |           |            |             |             |              |             |
|--------------------------------------------------------------|-----------|------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
|                                                              | < 4 jours | 4 à 15 jrs | 16 à 45 jrs | 46 à 90 jrs | 91 à 150 jrs | > 150 jours |
| Nombre d'accidents ou maladies ou professionnelles sur 3 ans | 8         | 22         | 17          | 5           | 3            | 8           |
| Coût moyen (euros)                                           | 314       | 458        | 1 482       | 4 001       | 7 519        | 33 685      |
| Total (euros)                                                | 2 512     | 10 076     | 25 194      | 20 005      | 22 557       | 269 480     |

| Accidents ou maladies ayant généré le paiement d'une rente (taux d'incapacité) |       |          |          |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------|----------|----------|-----------------|
|                                                                                | < 10% | 10 à 19% | 20 à 39% | > 40% ou mortel |
| Nombre de rentes sur 3 ans                                                     | 3     | 0        | 0        | 0               |
| Coût moyen (euros)                                                             | 2 358 | 59 113   | 112 996  | 475 589         |
| Total (euros)                                                                  | 7 074 |          |          |                 |

3



## TAUX SIMULÉ

Le taux simulé est calculé automatiquement en fonction des données de votre établissement et des exclusions sélectionnées.

### 4 – TAUX SIMULÉ

1 Présentation 2 Mode de vérification 3 Ma simulation 4 Mon résultat

Estimation du taux : 4,75 %

Cette estimation est donnée à titre indicatif.  
Elle est réalisée en fonction des données que vous avez saisies.

4



## CALCULER LE COÛT D'UN AT/MP

1 Calculer l'impact entre deux taux (avant et après exclusion d'un sinistre)

$$4,15 - 4,75 = -0,60$$

2 Multipliez ce résultat par la masse salariale de la dernière année connue (N-2) puis divisez par 100

$$-0,60 \times 3\,280\,059 / 100 =$$

-19 248,35 €

### RÉSULTAT DE LA SIMULATION

|                            |              |
|----------------------------|--------------|
| Taux réel                  | 4,15 %       |
| Taux simulé                | 4,75 %       |
| Écart de taux              | -0,60 point  |
| Écart de cotisation estimé | -19 248,35 € |

i Ce résultat correspond à l'impact sur une seule année de cotisation. Or, un sinistre impacte trois années de tarification consécutive. Le coût global est donc susceptible d'être jusqu'à trois fois plus élevé.



L'ÉCART ENTRE LES DEUX TAUX REPRÉSENTE L'IMPACT FINANCIER DU SINISTRE SUR LA COTISATION AT/MP DE L'ÉTABLISSEMENT.



### À RETENIR

Cette simulation vous aide à anticiper l'évolution de votre taux et à piloter vos risques professionnels.



Ius Laboris France Global HR Lawyers  
Capstan Avocats

## Reprenez la main sur votre taux AT/MP (part. 2) : comment contester ? La diversité des voies de recours



*Florence Riquoir, Knowledge Manager, et Matthieu Babin, avocat associé*

Une fois l'enjeu chiffré, reste à choisir la voie. Le droit ouvre à l'employeur trois fronts distincts, qui n'ont ni le même objet, ni les mêmes interlocuteurs, ni les mêmes délais. Bien identifier le canal pertinent, et respecter des délais uniformément brefs, conditionne largement les chances de succès.

### 1. Agir en amont : émettre des réserves motivées et participer à l'instruction

La première fenêtre s'ouvre avant même toute décision de la caisse.

#### **Concernant les accidents du travail**

Dès la déclaration, ou dans les **dix jours francs** qui la suivent, l'employeur peut assortir sa déclaration de réserves motivées ([CSS, art. R. 441-6](#)), portant sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail. Des réserves sérieusement étayées obligent la caisse primaire (CPAM) à instruire le dossier – questionnaires, enquête – ([CSS, art. R. 441-7](#)) et permettent à l'employeur de consulter les pièces et de formuler ses observations avant la décision ([CSS, art. R. 441-8](#)). Cette démarche, trop souvent négligée, place l'entreprise en position active dès l'origine du dossier.

#### **Concernant les maladies professionnelles**

L'employeur jouit de plusieurs étapes pour faire valoir sa position et influencer sur la décision à venir :

- le questionnaire employeur ;
- puis le dépôt d'observations et de pièces lors de la consultation du dossier constitué par la caisse, comprenant le questionnaire rempli par l'assuré ;
- et le cas échéant, la saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Chaque étape, bien qu'enfermée dans des délais stricts, permet à l'employeur de défendre ses intérêts, à condition de connaître les arguments qui portent.

#### **À lire également**

- [Déclaration d'accident du travail : quel format pour les réserves ?](#)
- [Santé au travail : l'employeur peut être comptable sans être coupable !](#)

### 2. Contester la décision de prise en charge

Si la caisse reconnaît malgré tout le caractère professionnel du sinistre, l'employeur dispose de **deux mois à compter de la notification** de la CPAM pour exercer un **recours amiable préalable obligatoire**, dont la destination dépend de la nature de la contestation : la commission de recours amiable (CRA) pour les questions d'ordre administratif (matérialité de l'accident, régularité de l'instruction : [CSS, art. R. 142-1](#)) et la commission médicale de recours amiable (CMRA) pour les questions d'ordre médical (imputabilité des lésions, durée des arrêts, taux d'incapacité permanente :

CSS, art. R. 142-8). En cas de **rejet, explicite ou implicite, le litige peut être porté devant le pôle social du tribunal judiciaire, dans un nouveau délai de deux mois** (CSS, art. R. 142-1-A, III).

**L'intérêt pratique de cette voie est considérable** : l'employeur qui obtient gain de cause rend la décision de prise en charge **inopposable** à son égard, ce qui entraîne le retrait des coûts correspondants de son compte employeur.

### 3. Contester la tarification elle-même

Troisième front : la **contestation du taux de cotisation notifié** par la Carsat. Elle vise les erreurs propres à la mécanique tarifaire – classement de risque inexact, effectif ou masse salariale erronés, sinistre imputé au mauvais établissement ou à la mauvaise année, coût mal catégorisé, dépense relevant du compte spécial mutualisé. L'employeur doit saisir la cour d'appel **d'Amiens**, juridiction nationale unique du contentieux de la tarification ([COJ, art. D. 311-12](#)), dans les deux mois de la notification du taux (CSS, art. R. 142-1-A, III).

#### Points de vigilance

1. D'une part, **la notification du taux est dématérialisée** via le compte AT/MP : le délai de contestation peut courir dès la mise à disposition de la décision sur Net-Entreprises si elle n'est pas consultée dans les 15 jours ([Cass. 2<sup>e</sup> civ., avis, 5 oct. 2023, n° 23-70.009](#)), d'où l'importance d'une consultation régulière du téléservice (Voir le premier volet de cet article [\[Infographie\] Simuler, chiffrer, contester \(part. 1\) : reprenez la main sur votre taux AT/MP !](#)) ;
2. d'autre part, le **recours n'est pas suspensif** : l'entreprise reste tenue de cotiser au taux notifié pendant la procédure, quitte à obtenir remboursement ensuite ;
3. enfin, **l'examen du compte employeur ne doit pas attendre la notification** : une demande de rectification peut être formée en amont, avant que les taux impactés ne soient notifiés. En cas de refus de la Carsat, l'employeur peut saisir la cour d'appel **d'Amiens** sans attendre de recevoir la notification du taux.

#### À retenir

Réserves motivées en amont, contestation de la prise en charge devant les commissions puis le juge, recours tarifaire devant la Carsat et la cour d'appel d'Amiens : ces trois canaux sont complémentaires et peuvent se cumuler sur un même sinistre. **Tous obéissent à la même logique : des délais courts, une charge de la preuve exigeante, un formalisme réel. C'est là que la simulation prend tout son sens** : en chiffrant l'enjeu de chaque sinistre, elle permet de concentrer les recours sur les dossiers qui le méritent vraiment.

**Simuler pour cibler, contester pour ne payer que son juste dû : c'est toute la démarche !**

## Accident du travail : informer l'employeur après l'envoi de la lettre de licenciement ne suffit pas !



Coralie Garcia, avocate

### Suspension du contrat de travail pour cause d'AT/MP : rappel des règles protectrices

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (AT/MP) bénéficient d'une protection contre le licenciement.

En application de l'article L. 1226-9 du Code du travail, **lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'un AT/MP**, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Ainsi, par exemple, il n'est pas possible de licencier un salarié absent pour maladie professionnelle en raison de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise. Un tel licenciement est nul (Cass. soc., 10 décembre 2025, n° [24-19.959](#)). Toute rupture d'un contrat de travail qui est prononcée en méconnaissance de ces dispositions **est nulle** (C. trav., art. L. 1226-13) et peut ouvrir droit à réintégration du salarié. Le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, *dans la limite du montant des salaires dont il a été privé*. Il y a donc lieu de déduire les revenus de remplacement de l'indemnité allouée au salarié au titre de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration (Cass. soc., 10 décembre 2025, n° [24-19.101](#)).

En l'absence de réintégration, la nullité ouvre droit au versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des 6 derniers mois. L'application du barème « Macron » est ainsi écartée.

**Ces règles protectrices du Code du travail ne s'appliquent que si deux conditions sont réunies :**

- 1. La suspension du contrat de travail du salarié a, au moins partiellement, pour origine cet accident du travail ou cette maladie professionnelle,**
- 2. L'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.**

Concernant la date de connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie, une difficulté consiste à déterminer la date à retenir : faut-il se placer à la date d'envoi de la lettre de licenciement ou à celle de sa réception par le salarié intéressé ?

### Les faits de l'espèce : une information intervenue entre l'envoi et la réception de la lettre de licenciement

En l'espèce, l'employeur a adressé au salarié une lettre de licenciement par LRAR le 31 juillet que ce dernier a reçue le 3 août. Toutefois, entre-temps, le salarié a informé son employeur, par courriel du 1<sup>er</sup> août, qu'il avait été victime d'un accident du travail survenu le 30 juillet.

Dès lors, considérant que la rupture de son contrat de travail lui a été notifiée alors qu'il bénéficiait de la protection attachée aux victimes d'accident du travail, il a saisi le conseil de prud'hommes afin d'en solliciter la nullité.

La cour d'appel a fait droit à sa demande, considérant que la connaissance de l'origine professionnelle de l'accident devait être appréciée à la date de réception de la lettre de licenciement, date à laquelle, en l'espèce, l'employeur avait été informé de l'AT du salarié.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation, considérant, au contraire, que la date à retenir est celle du jour de l'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture. Or, à cette date, il n'avait pas connaissance de l'accident.

L'enjeu est déterminant tant pour le salarié que pour l'employeur au regard des conséquences indemnitaires potentielles en cas de licenciement reconnu nul.

### Connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle : quelle date retenir ?

Dans un arrêt du 3 juin 2026, la Cour de cassation censure l'arrêt d'appel pour rappeler que la **rupture du contrat de travail intervient au jour où l'employeur manifeste sa volonté** de rompre le contrat, c'est-à-dire à la **date d'envoi de la lettre** recommandée notifiant le licenciement. En conséquence, la **connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle** de l'accident ou de la maladie **s'apprécie à cette même date** (Cass. soc., 3 juin 2026, [n° 25-12.335](#)).

#### Point de vigilance

##### Conservez la preuve de la date d'expédition !

La date d'expédition de la lettre de licenciement ne constitue pas une simple formalité procédurale : elle détermine le moment où l'employeur manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail et, par conséquent, l'application ou non du régime protecteur des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il est **donc indispensable pour l'employeur de conserver tout élément permettant d'établir avec certitude la date d'envoi** de la lettre de licenciement.

**Conséquences de l'ignorance par l'employeur de la survenue d'un AT lors de l'envoi de la lettre de licenciement** En l'espèce, **au moment de l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur ignorait** que le salarié avait été victime d'un accident du travail. Les dispositions protectrices de l'article L. 1226-9 du Code du travail n'étaient donc **pas applicables**, peu important que l'employeur en ait eu connaissance avant la réception de la lettre de licenciement par le salarié.

La Cour de cassation rappelle également que, **lorsque le licenciement est régulièrement notifié avant que l'employeur ait connaissance de l'accident du travail**, la circonstance que le salarié soit placé en arrêt de travail au titre de cet accident avant la réception de la lettre n'a pas pour conséquence de rendre le licenciement nul.

En revanche, **les effets de la rupture sont reportés à l'expiration de la période de suspension du contrat de travail**, de sorte que le contrat ne peut prendre fin tant que le salarié se fait délivrer des arrêts de travail à ce titre.

### Le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie

Si le débat relatif à la connaissance par l'employeur de l'accident du travail présente un intérêt majeur, il n'est pas le seul élément déterminant pour l'application du régime protecteur attachés aux ATMP.

En effet, la seule connaissance, par l'employeur, d'une demande de reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne suffit pas, à elle seule, à déclencher automatiquement la protection (Cass. soc., 24 septembre 2025, [n° 22-20.155](#)).

La protection ne s'applique que lorsque l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident est établie (Cass. soc., 18 octobre 2023, [n° 21-25.850](#)).

Les juges du fond apprécient souverainement la réalité du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie ainsi que la connaissance ou non par l'employeur de ce caractère, en fonction des circonstances de chaque espèce et des éléments de preuve qui leur sont soumis.

A cet égard, relevons que le droit du travail et le droit de la sécurité sociale étant autonomes, l'application des règles protectrices prévues par le Code du travail n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de l'existence d'un AT ou d'une MP.

Ainsi, le Conseil de prud'hommes peut retenir l'existence d'un ATMP sans qu'il soit nécessaire que l'accident ou la maladie ait été reconnu comme professionnel par la CPAM, y compris lorsque l'accident du travail n'a pas été déclaré à la Caisse (Cass. Soc. 13 juin 2012 n° 11-14.093) ou qu'il a fait l'objet d'une décision de refus de prise en charge par la Caisse (Cass. Soc. 10 décembre 2014 n° 13-16.254).

Inversement, la décision de prise en charge de l'arrêt de travail par la CPAM ne démontre pas, à elle seule, l'existence d'une origine professionnelle de l'accident ou de la maladie (Cass. soc., 10 septembre 2025, [n° 24-12.900](#)), à condition toutefois que l'employeur ait contesté la décision de la Caisse (Cass. soc., 18 septembre 2024, n° 22-22.782).

#### À retenir

- ➔ Le salarié ne bénéficie pas de protection si l'employeur ignore le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie **au moment de la notification du licenciement**.
- ➔ Dès lors, la protection légale ne s'applique pas lorsque l'employeur n'a connaissance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle qu'après l'envoi de la lettre de licenciement, **même si celle-ci n'a pas encore été reçue par le salarié**.

## Temps de travail, congés et organisation

### Canicule : télétravail, récupération, accord... quels leviers d'aménagement du temps de travail pour les entreprises ?



Xavier Uranga, avocat

Les épisodes de chaleur intense s'installent durablement dans nos quotidiens et entraînent des conséquences directes sur l'organisation du travail. Au-delà des mesures de prévention désormais inscrites dans le Code du travail, quels leviers l'employeur peut-il mobiliser pour adapter le temps de travail à un pic de chaleur, et à quelles conditions ?

Le [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025](#), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025, a intégré dans le Code du travail un chapitre dédié à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense (C. trav., art. [R. 4463-1](#) à [R. 4463-8](#)).

#### À lire également

- ⇒ [Chaleur : quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur ?](#)
- ⇒ [Fortes chaleurs : mesures de prévention et actions de l'inspection du travail](#)

Pour les postes qui le permettent, le télétravail peut demeurer le premier réflexe. Il ne nécessite aucune autorisation de l'administration et peut être déployé ponctuellement. Pour une organisation collective, il est conseillé d'anticiper et de disposer d'un accord collectif, ou à défaut d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du CSE.

Sans accord collectif ni charte télétravail préexistante, l'article [L. 1222-9](#) du Code du travail permet au salarié et à l'employeur de formaliser leur accord par tout moyen.

#### Remarque

Le Code du travail prévoit également que « la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un **aménagement du poste de travail rendu nécessaire** pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et **garantir la protection des salariés** » en cas de « circonstances exceptionnelles » « ou en cas de force majeure ».

Un cas de canicule d'une durée particulièrement longue, ou avec des températures particulièrement élevées, pourrait être invoqué. Il ne s'agit pas de conditions climatiques normales et habituelles et l'objectif du télétravail dans ces circonstances est bien de garantir la protection des salariés lorsque l'entreprise elle-même ne peut leur fournir un accueil adapté.

Hormis le télétravail et au-delà des mesures de prévention classiques (mise à disposition d'eau fraîche, aménagement des locaux, etc.), il est utile de faire un tour d'horizon des leviers pour aménager le temps de travail dont disposent les employeurs confrontés à un pic de chaleur intense. L'activité partielle, souvent citée en premier, est en réalité la plus encadrée.

#### 1) L'activité partielle : une option strictement encadrée

L'activité partielle permet à l'employeur de réduire ou de suspendre temporairement l'activité en cas de circonstances exceptionnelles.

Le ministère du Travail admet, dans sa [fiche consacrée à l'activité partielle, actualisée le 25 juin 2026](#), que la canicule puisse fonder une demande sur ce motif, au titre du 5° de l'article [R. 5122-1](#) du Code du travail (« *toute autre circonstance de caractère exceptionnel* ») auprès de la DDETS territorialement compétente.

Trois conditions cumulatives encadrent ce recours : un niveau de vigilance canicule orange ou rouge déclaré par Météo-France ; un lien direct démontré entre la baisse ou la suspension d'activité et les fortes chaleurs ; une situation présentant un caractère exceptionnel, imprévisible, irrésistible et extérieur à l'activité de l'entreprise.

L'employeur doit en outre justifier avoir mobilisé au préalable toutes les solutions alternatives à sa disposition et notamment l'adaptation des horaires de travail, la prise de congés ou, lorsque cela est possible, la récupération des heures perdues. Les entreprises du BTP sont, quant à elles, invitées à recourir prioritairement au dispositif spécifique « chômage intempéries » avant d'envisager l'activité partielle.

Le ministère du Travail précise que les demandes seront examinées au cas par cas par les DDETS.

Cette position mérite d'être discutée : en subordonnant l'activité partielle à l'épuisement préalable de toutes les alternatives, puis en laissant l'appréciation au cas par cas des DDETS, l'administration fait peser sur l'employeur une exigence peu compatible avec la célérité de réaction qu'impose un pic de chaleur.

#### Attention

**Le bénéfice du dispositif d'activité partielle n'est pas cumulable avec le recours à la récupération des heures perdues.**

#### À lire également

⇒ [Canicule : quelles sont les conditions de recours à l'activité partielle ?](#)

## 2) Récupérer les heures perdues pour cause de canicule : mode d'emploi

L'[instruction n° DGT/BPSIT/CT3/2026/68 du 22 mai 2026](#) relative à la gestion des vagues de chaleur en 2026 vient préciser que lorsque l'activité doit être interrompue en raison d'un épisode de chaleur classé orange ou rouge, l'employeur peut recourir à la récupération des heures perdues (C. trav., art. [L. 3121-50](#)).

À défaut d'accord collectif organisant ce dispositif, la récupération doit intervenir dans les 12 mois suivant la perte des heures, sans pouvoir être répartie de manière uniforme sur toute l'année. Elle ne peut avoir pour effet d'allonger la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni plus de 8 heures par semaine (C. trav., art. [R. 3121-34](#) et [R. 3121-35](#)).

#### Remarque

*L'article [R. 3121-34](#) du Code du travail vise les 12 mois « précédant ou suivant » la perte des heures. L'instruction DGT ne retient que les 12 mois suivants, mais les dispositions réglementaires n'en restent pas moins applicables.*

Ces heures ne constituent pas des heures supplémentaires et ne donnent donc pas lieu à majoration.

Sur le plan procédural, l'employeur doit informer préalablement l'inspection du travail des modalités de récupération (C. trav., art. [R. 3121-33](#)), consulter le CSE et afficher le nouvel horaire collectif.

## 3) Les accords d'aménagement du temps de travail : anticiper les pics de chaleur

Au-delà des réponses ponctuelles, les entreprises disposent d'un levier structurel : les accords d'aménagement du temps de travail.

Ces accords peuvent prévoir en amont des règles propres à la survenance de pics de chaleur : horaires décalés en fonction des indices de vigilance canicule de Météo-France ou mise en place d'un système de récupération des heures perdues plus souple que le cadre légal supplétif (plafond de récupération plus favorable par exemple).

Un accord d'entreprise pourrait également organiser une fluctuation du temps de travail par un aménagement sur une période supérieure à la semaine (C. trav., art. [L. 3121-44](#)). Appliqué à la problématique de la canicule, ce mécanisme permet à l'entreprise d'anticiper plutôt que de subir. L'accord peut prévoir, sur la période estivale, des semaines basses compensées par des semaines hautes en amont ou en aval.

La fluctuation ainsi organisée évite le recours ponctuel et non anticipé à la récupération des heures perdues ou à l'activité partielle, en intégrant le risque chaleur directement dans le calendrier annuel plutôt que de le traiter au coup par coup à chaque déclenchement de la vigilance par Météo-France.

### **À retenir**

Face à la canicule, l'activité partielle ne doit pas être nécessairement le premier réflexe (notamment car elle suppose d'avoir épuisé les solutions alternatives). Le télétravail (pour les métiers le permettant) et la récupération des heures perdues restent les réponses les plus immédiates pour absorber un épisode ponctuel de très forte chaleur. La négociation d'un accord d'aménagement du temps de travail peut permettre à l'entreprise d'anticiper et de sécuriser sa réponse juridique à des épisodes désormais appelés à se répéter. L'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur en matière de santé/sécurité invite sans aucun doute à intégrer cette dimension.

## Fortes chaleurs : quelle marge de manœuvre pour l'employeur sur la tenue vestimentaire des salariés ?



Vincent Berger, avocat

Un salarié peut-il venir travailler en bermuda lorsque les températures s'envolent ?

La question, en apparence anodine, se pose pourtant chaque été dans les entreprises, particulièrement en ces temps de canicule.

### **Retour sur la fameuse affaire du bermuda**

*La chambre sociale de la Cour de cassation a rendu en 2003 un arrêt qui avait connu un retentissement important, à propos d'un salarié venu travailler plusieurs jours en bermuda malgré les observations écrites et orales de ses supérieurs hiérarchiques. Ces derniers lui demandaient de porter un pantalon sous la blouse prescrite par les consignes de sécurité.*

*Le salarié avait ensuite été licencié pour avoir « manifesté à l'égard de sa hiérarchie son opposition forte et persistante à l'application d'une consigne simple » et « marqué publiquement à cette occasion son refus d'adhésion aux valeurs fondamentales de la société ». Il a contesté cette mesure en référé et au fond.*

*Suite à la procédure de référé, la Cour de cassation avait décidé que si « un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales ». En l'espèce, « la tenue vestimentaire [du salarié] était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail » (Cass. soc., 28 mai 2003, n°07-42.220).*

*Suite à la procédure de fond, elle avait réaffirmé qu'un « employeur peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché », et qu'en l'espèce « la tenue vestimentaire du salarié était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail qui pouvaient le mettre en contact avec la clientèle et que l'intéressé, en faisant évoluer un incident mineur en contestation de principe et en lui donnant une publicité de nature à décrédibiliser la hiérarchie et porter atteinte à l'image de la société, a dépassé le droit d'expression reconnu aux salariés dans l'entreprise ».*

Elle a pris un relief particulier depuis l'entrée en vigueur du [décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur](#), qui **inscrit désormais pleinement le risque des épisodes de chaleur intense dans les obligations de prévention de l'employeur.**

Le ministère du Travail a récemment rappelé que la prévention des risques liés aux fortes chaleurs suppose de déployer un [plan global de prévention](#) combinant notamment l'adaptation des horaires, l'aménagement des postes de travail, la mise à disposition d'équipements appropriés et l'ajustement des conditions d'exécution du travail.

C'est dans ce contexte que **la question vestimentaire s'est à nouveau invitée dans le débat public.**

Le 24 juin 2026, le ministre du Travail et des Solidarités, Monsieur Farandou, a appelé les employeurs à faire preuve de « bon sens », estimant que le port d'« un joli bermuda bien coupé, avec une chemisette adaptée » pouvait être admis lorsque les contraintes de l'activité le permettent.

Ces déclarations sont évidemment dépourvues de toute portée normative. Elles n'en traduisent pas moins une évolution des pratiques. Car il n'existe pas de « droit au short » : **l'employeur conserve la faculté d'encadrer la tenue vestimentaire de ses salariés**, à condition que les restrictions imposées soient justifiées, proportionnées et compatibles avec son obligation de protection de la santé.

La question n'est donc pas de savoir si le bermuda est autorisé, mais **comment construire une politique vestimentaire qui concilie sécurité, organisation du travail, image de l'entreprise et les nouvelles exigences de prévention liées aux épisodes de chaleur extrême.**

## 1. Un pouvoir de direction encadré par la loi et contrôlé par le juge

### **Le principe : la liberté vestimentaire n'est pas absolue**

En principe, le salarié reste libre de choisir sa tenue de travail. Cette liberté n'est cependant pas absolue.

En effet, dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut prescrire certaines exigences relatives à la tenue vestimentaire de ses salariés. Lorsque ces prescriptions présentent un caractère général et permanent, elles peuvent être prévues par le règlement intérieur au titre des mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ou des règles générales et permanentes de discipline (C. trav., art. L. 1321-1).

Toutefois, en ce qu'elles restreignent la liberté du salarié de choisir sa tenue, elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, conformément aux exigences combinées des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail.

Concrètement, **l'employeur peut imposer ou interdire certaines tenues dès lors que cette exigence répond à un objectif légitime : protection de la santé et de la sécurité**, respect des règles d'hygiène, port d'équipements de protection individuelle, nature des fonctions exercées ou nécessité de préserver l'image de l'entreprise, notamment en présence de la clientèle, etc. À l'inverse, de simples considérations esthétiques ou des habitudes internes ne suffisent pas à fonder une restriction.

### **Un pouvoir qui peut être contrôlé par le juge**

Le juge vérifie la réalité de la justification invoquée par l'employeur à l'appui de ses restrictions, ainsi que le caractère proportionné de la mesure adoptée.

Ont ainsi été validées :

- L'obligation de porter un uniforme pour des raisons de sécurité ([Cass. soc., 13 février 2008, n° 06-43.784](#)) ;
- L'interdiction faite à une salariée en contact avec la clientèle de se présenter en survêtement ([Cass. soc., 6 novembre 2001, n° 99-43.988](#)).

À l'inverse, ont été censurés faute de justification suffisante :

- Un licenciement pour refus de porter une blouse de travail, l'employeur n'ayant pas démontré la proportionnalité de cette exigence ([Cass. soc., 18 février 1998, n° 95-43.491](#)) ;
- Une clause contractuelle imposant un uniforme, jugée attentatoire aux libertés individuelles ([Cass. soc., 16 janvier 2001, n° 98-44.252](#)) ;
- Un licenciement pour port de boucles d'oreilles, retenu comme discriminatoire faute de justification objective ([Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-28.213](#)) ;
- Le licenciement d'un salarié auquel il était reproché de se présenter « en bermuda et savates » lors d'interventions sur des navires, faute pour l'employeur d'avoir démontré que cette tenue contrevenait réellement à une obligation de sécurité ([Cass. soc. 28 mai 2013, n° 12-12.672](#)).

#### **À retenir**

Le contrôle exercé par le juge ne porte pas sur le pouvoir de direction de l'employeur, qui n'est en aucun cas remis en question.

Il porte sur les conditions de son exercice, au regard des exigences de justification objective et de proportionnalité.

**Les fortes chaleurs ne créent pas un droit au short, mais renouvellent l'analyse de proportionnalité**

Si les épisodes de forte chaleur de plus en plus fréquents ne remettent pas en cause ce cadre juridique, ils peuvent en modifier les conditions d'application.

Dans un arrêt du 12 novembre 2008, la Cour de cassation avait déjà **jugé que les températures élevées ne justifiaient pas, à elles seules, le port d'un bermuda malgré les consignes de**

**l'employeur** : les exigences liées aux fonctions exercées, notamment le contact avec la clientèle, devraient être compatibles avec l'interdiction opposée au salarié ([Cass. soc. 12 novembre 2008, n° 07-42.220](#)). Souvent présentée comme consacrant l'absence de « droit au short », cette décision mérite d'être nuancée : la Cour ne juge pas l'élément « chaleur » comme indifférent, elle rappelle seulement qu'il ne suffit pas à remettre en cause une restriction objectivement justifiée.

**Ce raisonnement garde toute sa pertinence, mais doit désormais se concilier avec le décret du 27 mai 2025, qui intègre explicitement le risque thermique dans les obligations de prévention de l'employeur : la tenue vestimentaire ne peut plus être appréhendée isolément, elle s'inscrit dans une logique globale de prévention.** Le juge sera donc probablement conduit à apprécier avec la proportionnalité des restrictions maintenues pendant les épisodes de chaleur intense avec ce nouveau critère, et une exigence jusque-là justifiée en période habituelle pourrait devenir discutable si elle s'avère incompatible avec des conditions climatiques très dégradées. Autrement dit, l'obligation pour l'employeur de justification objective de la restriction devra prendre en compte l'obligation de prévention du risque thermique.

En pratique, il conviendra que l'employeur puisse expliquer précisément pourquoi la restriction demeure nécessaire au regard des fonctions exercées. Cette démonstration pourra être étayée par des éléments tels que par exemple l'adaptation des horaires ou de l'organisation à la chaleur, ces mesures pouvant s'avérer suffisantes.

Au-delà de la question de la justification des restrictions vestimentaires en période de forte chaleur, ces situations soulèvent également un enjeu distinct : celui de leur application uniforme au sein de l'entreprise. En effet, **l'assouplissement ou le maintien de certaines règles vestimentaires peut conduire à faire apparaître des différences de traitement entre catégories de salariés, et notamment entre les femmes et les hommes, ce qui impose une vigilance particulière au regard du principe d'égalité de traitement.**

## 2. Cinq réflexes pour ne pas se faire surprendre par la chaleur

Les épisodes de fortes chaleurs invitent les employeurs à dépasser le seul débat sur le port du short ou du bermuda. Ils offrent surtout l'occasion de **réinterroger la politique vestimentaire de l'entreprise à la lumière des nouvelles obligations de prévention. L'objectif n'est pas nécessairement d'assouplir les règles existantes, mais de s'assurer qu'elles demeurent adaptées** aux contraintes réelles de l'activité et qu'elles s'inscrivent dans une démarche cohérente de prévention des risques professionnels.

Plusieurs bonnes pratiques peuvent être utilement mises en œuvre.

1. **Réexaminer les règles internes.** Les prescriptions vestimentaires figurent parfois dans le règlement intérieur, une note de service, ou résultent simplement d'un usage établi dans un contexte où les épisodes de fortes chaleurs étaient plus ponctuels. Elles méritent d'être réévaluées afin de vérifier qu'elles répondent toujours à un objectif légitime et demeurent proportionnées au regard des fonctions exercées ;
2. **Adapter les règles aux réalités des postes de travail.** Une politique uniforme n'est pas toujours la plus pertinente : les contraintes diffèrent selon que les salariés exercent des fonctions administratives, sont en contact avec la clientèle, travaillent en extérieur ou sont soumis au port d'équipements de protection individuelle. Une approche différenciée, fondée sur les exigences propres à chaque poste, répond mieux au principe de proportionnalité de l'article L. 1121-1 du Code du travail ;
3. **Prévoir des adaptations temporaires,** définies en amont plutôt que dans l'urgence : port d'un bermuda de ville, suppression temporaire de la veste ou de la cravate, assouplissement de certaines exigences vestimentaires pendant les épisodes de chaleur intense. Une communication claire sur les situations concernées et la durée des mesures permet d'éviter les différences de traitement entre services ;

4. **Associer les managers**, souvent les premiers sollicités par les salariés lors d'une vague de chaleur, à la mise en œuvre de ces mesures, afin de garantir une application homogène et objective des règles au sein de l'entreprise ;
5. **Intégrer la tenue vestimentaire dans une démarche globale de prévention**, aux côtés de l'adaptation des horaires, de l'augmentation des temps de pause, de la mise à disposition d'eau fraîche, de la limitation de certaines tâches aux heures les plus chaudes ou du recours au télétravail lorsque celui-ci est possible.

#### **À retenir**

**Les fortes chaleurs ne créent aucun droit au port du short ou bermuda.** Elles conduisent en revanche à **apprécier différemment les restrictions vestimentaires** imposées par l'employeur, qui devront demeurer justifiées par les fonctions exercées, proportionnées aux contraintes de l'activité et cohérentes avec les obligations de prévention du risque thermique.

En pratique, les entreprises ont tout intérêt à réexaminer régulièrement leurs règles vestimentaires afin de s'assurer qu'elles restent adaptées aux conditions réelles de travail, appliquées de manière objective et compatibles avec les mesures de prévention mises en œuvre.

# Le nouveau congé supplémentaire de naissance : un casse-tête organisationnel pour les entreprises !



*Sophie Paya, avocate associée*

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a créé un nouveau droit : le congé supplémentaire de naissance, ouvert à chacun des parents, qui s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

Deux décrets en date du 30/5/2026 sont venues préciser les modalités pour une entrée en vigueur au 1/7/2026.

Ce dispositif, applicable aux enfants nés ou adoptés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 (avec des règles transitoires pour certaines naissances prématurées et adoptions intervenues au premier semestre 2026), ambitionne à la fois de renforcer la présence des parents auprès du jeune enfant et de rééquilibrer la prise de congés entre mères et pères.

On ne peut que se montrer favorable à l'objectif affiché : renforcement de la politique familiale, soutien à la parentalité, meilleure répartition des charges familiales entre les parents, égalité professionnelle, solution à la pénurie des modes de garde.

Cependant, en pratique, ce nouveau dispositif génère des problématiques incontestables pour les employeurs qui, pour certaines d'entre elles, auraient pu être évitées par le législateur :

## Organisation du travail et continuité de service

Pour les structures à effectifs réduits, les métiers en tension ou les postes clés, l'enchaînement des congés autour de la naissance (maternité/paternité/adoption + congé de naissance + congé supplémentaire de naissance) induit une difficulté d'organisation importante

En synthèse, une mère de famille pourrait théoriquement bénéficier de 16 semaines d'absence au titre de son congé maternité, qu'elle peut compléter si nécessaire, avec le congé pathologique d'une durée totale de 6 semaines (2 semaines avant le congé maternité et 4 semaines après le congé maternité), plus 2 mois de congé naissance supplémentaires et enfin une fraction des congés payés non pris sur la période.

Au total, l'absence peut s'élever entre 6 et 8 mois, voire plus, dans l'hypothèse d'un congé maternité d'une durée supérieure.

Pour un père de famille, a minima, outre les 3 jours ouvrables de congés de naissance, il peut prétendre 25 jours calendaires de congés paternité, plus 2 mois de congé supplémentaire de naissance plus, éventuellement, le report des congés payés non pris soit près de 4 mois d'absence.

Les durées d'absence sont donc conséquentes et peuvent apparaître pénalisantes pour les entreprises notamment lorsque plusieurs salariés sollicitent au même moment leurs congés, (voire même dans l'hypothèse où les 2 parents travaillent dans la même entreprise et sollicitent leurs congés simultanément)

## L'absence de d'information en amont par le père

Les textes prévoient effectivement un délai de prévenance de 1 mois voire 15 jours si le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité ou d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption et que le salarié souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer.

Ce délai est relativement court pour l'employeur s'il n'est pas informé du futur statut de père du salarié en amont.

En effet, même si la future mère n'a pas l'obligation d'informer son employeur de son état de grossesse, l'employeur en a connaissance en amont.

Le père, quant à lui, n'a aucune obligation d'informer son employeur de son nouveau statut en amont. Il peut le faire 1 mois avant la naissance pour bénéficier de son congé de paternité. Le délai est donc court pour l'entreprise pour assurer un recrutement ou un remplacement.

### **L'absence de possible report du congé supplémentaire de naissance**

Les textes ne prévoient aucune possibilité de report ou de discussion entre l'employeur et le salarié sur les dates de prise des congés.

L'employeur n'a pas d'autres choix que d'acquiescer à la demande du salarié quant aux dates que ce dernier a retenues ;

Ceci peut poser des difficultés organisationnelles importantes pour les métiers à responsabilité ou les postes en tension, voir même pour les entreprises qui travaillent avec un horaire particulier (exemple 3x8 ou 5x8).

Au-delà, il est prévu une période transitoire pour les enfants nés ou adoptés entre le premier janvier et le 31 mai 2026, ainsi que ceux nés avant le premier janvier mais dont la naissance était censée intervenir après cette date, ils peuvent prendre leurs congés supplémentaires de naissance dans un délai de 9 mois partir du 1 juillet 2026.

Outre le nombre important de demandes qui vont être concentrées sur les tout prochains mois, les entreprises vont également être confrontées à des demandes sur les mois de juillet et août, période pendant laquelle les effectifs sont déjà réduits du fait des congés payés.

### **Les autres difficultés à gérer**

- **Le coût organisationnel**

Les remplacements, la réorganisation des plannings représentent un coût financier pour l'entreprise, même si le congé supplémentaire de naissance est, quant à lui, pris en charge par la sécurité sociale.,

Par ailleurs les services RH/ paie vont être confrontés à une charge administrative supplémentaire (déclarations, gestion des IJSS, contrôles).

- **Les problématiques en matière de paie**

La superposition des régimes est contraignante à gérer en matière de paie : la coexistence de plusieurs congés (Code du travail, sécurité sociale, accords collectifs) est complexe : calcul des droits, articulation des calendriers, gestion des flux d'IJSS, peuvent être source d'erreurs.

#### **À retenir**

En définitive, le nouveau congé supplémentaire de naissance constitue une avancée sociale importante en faveur de la parentalité, en permettant à chacun des parents de prolonger sa présence auprès du jeune enfant et en contribuant à un meilleur partage des responsabilités familiales.

Pour autant, son articulation avec les congés existants, son caractère obligatoire pour l'employeur (absence de possibilité de report) et les délais de prévenance relativement courts font peser des contraintes organisationnelles fortes sur les entreprises.

Il apparaît donc nécessaire d'anticiper dès à présent, au moyen d'un diagnostic des postes sensibles, d'une adaptation des process de remplacement et d'une information claire des salariés, afin de concilier au mieux les objectifs légitimes de soutien à la parentalité et les impératifs de continuité de l'activité et de gestion de l'absentéisme.

## Se rendre à un entretien d'embauche pendant un arrêt maladie, c'est exercer une activité !



Claire Rouyer, avocate associée, et Stéphanie Beslay, avocate

Par un arrêt du 19 mars 2026 ([Cass. 2<sup>e</sup> civ., 19 mars 2026, n° 23-22.531](#)), la Cour de cassation juge que le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie qui se rend à un entretien d'embauche sans autorisation médicale préalable s'expose au remboursement des indemnités journalières de sécurité sociales (IJSS) perçues.

Dans les faits d'espèce, une salariée, placée en arrêt de travail, a envoyé sa candidature à un employeur, échangé à diverses reprises avec les ressources humaines au cours des jours suivants sans quitter son domicile, puis s'est physiquement rendue à un entretien d'embauche. Elle a ensuite été destinataire d'un indu de la CPAM correspondant aux indemnités versées pour la période de l'arrêt de travail.

Pour annuler l'indu litigieux, le juge de première instance retient que la recherche d'emploi pendant un arrêt de travail ne constitue pas une activité « *rémunérée, bénévole, sportive ou ludique* » au sens de l'article [L. 323-6 du code de la sécurité sociale](#).

Par ailleurs, il souligne que, si la salariée n'avait pas d'autorisation médicale préalable, elle avait toutefois interrogé la caisse sur les conséquences de sa recherche d'emploi et n'avait obtenu aucune réponse.

A contrario, la Cour de cassation décide que **la participation à un entretien d'embauche pendant un arrêt de travail caractérise une activité, de sorte que l'autorisation médicale préalable est nécessaire.**

**En somme, l'assuré en arrêt de travail doit se consacrer à son rétablissement ... et son CV aussi doit se reposer !** Une solution rigoureuse, que la loi du 25 juin 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales vient opportunément prolonger – sans pour autant élargir, côté employeur, le champ de la sanction disciplinaire.

### Une interdiction d'exercer toute activité non autorisée, entendue très strictement

Le bénéfice des IJSS pour un salarié en arrêt de travail implique notamment le fait de s'abstenir de toute activité non préalablement autorisée par le médecin traitant.

Ainsi, **l'indemnisation de l'arrêt de travail par l'assurance maladie suppose que l'assuré social n'exerce pas d'activité non autorisée pendant son arrêt de travail.** S'il ne respecte pas cette condition, la CPAM est en droit de réclamer l'indu versé à l'assuré au titre des IJSS afférentes à l'arrêt de travail concerné ([Cass. 2<sup>e</sup> civ., 28 mai 2020, n° 19-15.520](#))

**L'interdiction concerne toute activité professionnelle salariée et non salariée** exercée par l'assuré dès lors qu'elle n'a pas été **autorisée au préalable par le médecin prescripteur de l'arrêt.** En pratique, cette exigence a mis un terme aux attestations, parfois de complaisance, établies par les médecins a posteriori.

Les activités interdites issues de la jurisprudence jusqu'alors étaient variées, par exemple :

- se rendre à un séminaire professionnel ;
- exercer son activité non salariée ;
- réaliser des travaux de peinture sur la maison de ses parents ;

- réparer sa voiture ;
- prendre part à une activité ludique à caractère bénévole (participation à un spectacle musical) ;
- participer à une activité sportive ou une compétition en la matière.

Allant plus loin, aux termes de sa décision du 19 mars 2026, la Cour de cassation décide que **se rendre à un entretien d'embauche, c'est exercer une activité !**

## Un durcissement dans l'air du temps : la loi du 25 juin 2026

Cette décision est dans l'air du temps, puisque la **loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales du 25 juin 2026** ([loi n°2026-534](#)) comporte un **volet significatif sur la fraude et les abus s'agissant des arrêts de travail** (limitation des durées de prescription, obligation d'information quant à son adresse de résidence).

Le Code du travail est également modifié afin que **la garantie de salaire due par l'employeur ne s'applique pas en cas de fraude avérée du salarié afin d'obtenir le versement des IJSS.**

## Côté employeur : quels leviers ?

### Le levier financier

L'employeur peut organiser une contre-visite médicale. Elle lui permet de vérifier le bien-fondé de l'arrêt de travail pour maladie ou accident d'un salarié. Toutefois, la possibilité de demander l'organisation d'une contre-visite étant la contrepartie de son obligation d'assurer une indemnisation complémentaire de la maladie, il en résulte qu'il ne peut être procédé à ce contrôle qu'à la condition que l'employeur maintienne une partie du salaire pendant l'arrêt de travail.

Si le médecin contrôleur estime, après contrôle, que l'arrêt maladie est justifié, l'employeur poursuit le versement du complément de salaire. À l'inverse, **le caractère injustifié de l'arrêt peut donner lieu à la suspension du versement par l'employeur de l'indemnité complémentaire aux IJSS** (Cass. soc., 26 octobre 1982, n° [80-40.875](#)).

Par ailleurs, **l'éventuelle suppression d'IJSS par la CPAM a également un impact sur le traitement paie du salarié, a fortiori lorsque l'employeur pratique la subrogation.** La suppression a posteriori d'IJSS **impacte également le maintien de salaire légal ou conventionnel**, souvent établi à la condition du versement des IJSS.

### Le levier disciplinaire

Pour autant, face à une telle situation, la réponse de l'employeur n'est limitée pas à cette suspension du maintien de salaire. Pendant la suspension du contrat de travail, toutes les obligations du salarié sont suspendues à l'exception de l'obligation de loyauté.

Pour la Cour de cassation, l'exercice d'une activité pendant cette période ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté pouvant fonder l'exercice du pouvoir disciplinaire. Néanmoins, certains comportements, en particulier l'exercice d'une activité concurrente constituent un tel manquement et peuvent fonder un licenciement disciplinaire. Ainsi :

- lorsque la salariée a exercé, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente, l'exercice d'une telle activité cause nécessairement un préjudice à l'employeur, il s'en déduit un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise (Cass. soc., 28 janvier 2015, n° [13-18.354](#));
- la seule proposition par le salarié de ses services à un client de l'employeur, même si elle n'est pas suivie d'effet, justifie un licenciement (Cass. soc., 1<sup>er</sup> octobre 2025, n° [24-17.418](#))

Les autres situations d'activité (exercice d'une activité, salariée ou non, pour une entreprise non concurrente de celle de son employeur) ne sont pas considérées par la Cour de cassation comme un manquement à l'obligation de loyauté pouvant donner lieu à sanction.

### Recours à un expert : le CSE doit payer sa part !



*Thomas Kabore et Charles Castello, avocats*

Un CSE décide de recourir à une expertise dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, et désigne un expert habilité pour la conduire.

Dans ce cadre, **il est prévu que le CSE finance 20 % de l'expertise sur son budget de fonctionnement, les 80 % restants étant à la charge de l'employeur.**

#### Un CSE qui prétend ne pas pouvoir payer sa part

Lors d'une réunion extraordinaire consacrée à l'examen des comptes annuels, plusieurs mois après la fin de l'expertise, **les comptes du CSE ne portent toutefois aucune trace des factures qui auraient dû être émises par le cabinet d'expertise, ni d'aucun paiement à ce titre.**

Les sommes ne sont pas non plus mentionnées dans les dettes du CSE. Les élus indiquent alors que le budget du CSE ne permet pas de régler la facture.

#### Un expert qui réclame la totalité à l'employeur

Dès le lendemain de cette réunion, le cabinet d'expertise réclame le solde à l'employeur, reprenant le motif évoqué par le CSE, à savoir que le budget de ce dernier ne permet pas de couvrir sa quote-part.

#### Rappel

*L'employeur doit supporter l'intégralité du coût de l'expertise lorsque le budget de fonctionnement du CSE est insuffisant et qu'aucun transfert d'excédent vers le budget des activités sociales et culturelles n'est intervenu au cours des trois années précédentes.*

#### Un employeur qui refuse et saisi le TJ

Dans ce contexte, **l'entreprise assigne son CSE ainsi que la société d'expertise devant le tribunal judiciaire pour faire condamner le CSE au paiement de sa quote-part de 20 % du coût total de l'expertise.**

#### La manœuvre de l'expert et du CSE pour exonérer ce dernier de sa part

Quelques semaines plus tard, la société d'expertise émet trois « avoirs » qui annulent les factures correspondant à la part de 20% normalement due par le CSE

Par cette manœuvre, le CSE et l'expert prétendent que la demande en justice de l'entreprise est devenue sans objet : pour eux, le CSE ne doit finalement plus rien à l'expert, celui-ci ayant rétroactivement annulé sa dette.

## Une manœuvre qui échoue devant la Cour d'appel : le CSE paiera bien sa part !

La cour d'appel (CA Paris, 16 avril 2026, n°24/03681) constate d'une part que **l'expert n'a accompli aucune diligence pour réclamer sa quote-part au comité** avant de se tourner vers l'employeur pour réclamer le paiement de la totalité de l'expertise. Or, en l'espèce, **le CSE ne pouvait pas prétendre à une prise en charge intégrale par l'employeur, faute de réunir la condition d'insuffisance du budget de fonctionnement** : il disposait d'un budget de fonctionnement de plus de 35 000 €, soit un montant très supérieur à sa quote-part de 20 000 € dans le coût de l'expertise initialement facturée.

La cour d'appel constate d'autre part que, à la suite de la manœuvre de l'expert et du CSE, **le coût total final de l'expertise** a certes été réduit de 20% (la part du CSE), **mais qu'il a été supporté en totalité par l'entreprise Or, l'entreprise devait supporter 80 % du coût total.**

Par conséquent les 80 % réglés par l'employeur correspondaient en réalité à 100% de la somme due à l'expert, après que celui-ci eut opportunément annulé les factures correspondant à la part du CSE.

La cour d'appel n'est pas dupe : ainsi, **afin que la répartition prévue du coût de l'expertise soit respectée** (à savoir 20% pour le CSE et 80% pour l'employeur), **le CSE se voit condamner à verser à l'entreprise une somme correspondant à 20 % de la facture dont celle-ci s'est acquittée auprès de l'expert.**

## Les intérêts au taux (il)légal : quand un procès aux prud'hommes rémunère mieux que le Livret A



Julien Aunis, avocat associé

**Le taux du Livret A** vient d'être annoncé : il sera de **1,5 %**, contre 1,7 % entre le 1<sup>er</sup> août 2025 et le 31 janvier 2026.

**Le taux d'intérêt légal** associé à une condamnation judiciaire entre un professionnel (employeur par exemple) et un particulier (salarié par exemple) est autrement plus rentable, puisqu'il est de **6,67 %**, **soit près de 4,5 fois plus que le taux du Livret A**.

La mise en perspective de ces taux, *un brin provocatrice*, correspond néanmoins à une réalité quand on la confronte à la durée moyenne d'un procès prud'homal.

Bien que les statistiques tendent à s'améliorer, le délai moyen de traitement des affaires au fond devant les Conseils de prud'hommes en 2024 est de 15,8 mois et de 13,7 mois devant les Cours d'appel (Statistiques publiques de la justice 2025 au titre de 2024).

Il s'agit de moyennes nationales, et les justiciables d'Île-de-France (notamment) savent à quel point ces données ne sont pas le reflet des délais (bien plus longs) subis devant les juridictions du ressort des Cours d'appel de Paris et Versailles.

Il est évident que les justiciables subissent en premier les lenteurs de l'institution judiciaire, sans que les juges en soient directement responsables. Mais **le coût réel de ces délais est, en matière prud'homale, essentiellement supporté par les employeurs, dès lors que les intérêts au taux légal continuent de courir à mesure que les procédures s'étirent, transformant ainsi le temps judiciaire en une charge financière**.

Des exemples chiffrés permettent de bien mesurer les enjeux financiers : Prenons une situation assez simple : un salarié sollicite 150.000 € nets de rappels de salaire, en saisissant le CPH au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Après un renvoi en départage, il obtient une décision lui accordant 100.000 € nets.

### Rappel

*Le renvoi en départage, c'est-à-dire devant un juge professionnel, est prononcé lorsque les 4 conseillers prud'homaux, juge non professionnels, ne sont pas parvenus à un consensus dans le cadre de leur délibéré – cette étape, fréquente dans les contentieux complexes, prolonge mécaniquement la durée de la procédure.*

- **Cas n°1** : le contentieux se déroule devant un conseil de prud'hommes (CPH) pas engorgé, capable de « traiter » une procédure prud'homale en 1 an (départage compris). Le salarié obtient sa décision le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

L'employeur, en sus des 100 000 € nets au titre de la condamnation, devra régler au salarié **environ 3 150 euros d'intérêts** au taux légal.

### Remarque

*Les intérêts sont calculés sur des montants nets, pour simplification les exemples sont donc basés sur des sommes nettes.*

- **Cas n°2** : le contentieux a lieu devant un CPH engorgé, incapable de tenir une procédure prud'homale en moins de 2,5 ans (départage compris) ;

Le CPH rend sa décision le 30 juin 2025.

L'employeur, en sus des 100 000 € nets, devra régler au salarié **environ 10 000 euros d'intérêts** au taux légal, soit près de 7.000 euros de plus que l'employeur situé dans le ressort d'une juridiction dont les délais de traitement sont plus longs.

**Est-ce que cette situation est normale ? La réponse est non.**

**Constitue-t-elle une rupture d'égalité entre les employeurs selon le lieu de leur siège social ? La réponse est oui.**

**Est-ce légal ? Le débat existe mais une réponse négative semble s'imposer.**

Le cas du renvoi en départage, par exemple avec des délais d'audiencement moyens de 20 mois à Paris actuellement, est parlant quant au caractère légal (ou non) puisqu'il existe un texte imposant à la juridiction de convoquer sans délai (en référé) ou sous un mois (procédure au fond) après le partage de voix.

L'article R.1454-29 du Code du travail est clair et sans nuance :

*« En cas de partage des voix devant le bureau de jugement ou le bureau de conciliation et d'orientation, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de jugement. Cette audience, présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi. En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi. »*

Pour reprendre l'exemple exposé dans le cas n°2, avec un délai moyen d'audiencement en départage de 20 mois à Paris, alors l'employeur paie 19 mois d'intérêts au taux légal en trop par rapport à ce que prévoit la loi (20 mois – 1 mois prévu par la loi).

### **L'employeur est-il démuni ? Quasiment... mais pas totalement !**

Il est en effet possible - voire indispensable - de demander la neutralisation des intérêts au-delà du délai d'un mois. En pratique, on constate toutefois que cette demande est très (trop) rarement accueillie. Ceci s'explique sans doute par le fait que la juridiction considère que le salarié a, lui aussi, dû patienter.

**L'employeur règle néanmoins ici des intérêts qui en réalité servent à compenser les carences de l'État français.**

Une solution pour l'employeur est alors d'agir en responsabilité contre l'État, afin d'obtenir une indemnisation de ce chef, aux vises notamment des articles L.111-3 et L141-1 du Code de l'organisation judiciaire qui disposent que :

- « Les décisions de justice sont rendues dans un délai raisonnable ».
- « L'État est tenu de réparer le dommage causé par le fonctionnement défectueux du service de la justice. »

**Les employeurs doivent être encouragés et accompagnés** en ce sens, mais il n'est évidemment pas satisfaisant de devoir payer des frais de procédure pour être (trop peu) indemnisé des dysfonctionnements de la justice.

### Remarque

*En 2021, l'État français a été condamné à payer 1,96 million d'euros dans le cadre de recours en responsabilité du fait des délais déraisonnables de la justice (Rapport de la Cour des comptes de juin 2023 – S2023-0498). Les recours étant en augmentation, ces montants ne pourront qu'évoluer à la hausse. Cet argent pourrait sans doute être mieux utilisé s'il était consacré à améliorer le fonctionnement de la justice, et en particulier de la justice prud'homale...*

**Au-delà de la question du départage, le sujet des intérêts au taux légal subis par les défendeurs se pose dans d'autres cas :**

- que faire des renvois de « pure convenance », à la demande du salarié, qui prolongent le cours des intérêts à son propre bénéfice ?
- que faire lorsque le défendeur est contraint de solliciter le renvoi car il a reçu les écritures du demandeur la veille de l'audience de jugement ?
- que faire des périodes de sursis à statuer dans l'attente d'une procédure pénale qui, pour les mêmes raisons d'engorgement, va durer plusieurs années ?

La logique reste la même, il est nécessaire de solliciter la neutralisation de ces périodes pour le calcul des intérêts.

Mais, encore une fois, les juridictions ne suivent que très (trop) peu.

Alors que faire ? Afin de faire changer cette situation, les textes doivent évoluer pour tenir compte de cette réalité, par exemple en prévoyant :

- des périodes de neutralisation des intérêts lorsque le demandeur est « fautif » ;
- un taux d'intérêts réduit pour les périodes d'intérêts subis par le défendeur ;
- un mécanisme de subrogation de l'état pour les périodes strictement liées aux carences du système judiciaire français comme en départage ou un mécanisme de déduction des intérêts injustement payés par l'employeur par imputation, par exemple, sur ses cotisations URSSAF ou sur l'impôt des sociétés.

En attendant de nécessaires évolutions législatives, **les juridictions doivent tenir compte de ces éléments pour adapter les condamnations au titre des intérêts au taux légal** car il n'appartient pas à l'employeur de payer pour des carences dont il n'est pas responsable.

**Les sommes payées au titre des intérêts au taux légal injustifiés sont autant de sommes qui échappent au bénéfice des salariés en poste (prime, intéressement, participation...) et donc in fine... au Livret A !**

## Le RGPD ne saurait être instrumentalisé pour contourner les règles probatoires !



Stéphanie Poussou, avocate of counsel

**La cour d'appel de Paris a récemment rendu une décision qui conjugue bon sens et rigueur juridique : le RGPD ne saurait être détourné pour éluder les règles probatoires ([CA Paris, 18 décembre 2025, n° 25/04270](#)).**

La cour était saisie d'un litige opposant un ancien salarié à la chambre des notaires de Paris, à la suite de son licenciement pour **insuffisance professionnelle**.

Devant le conseil de prud'hommes saisi en référé, le salarié avait sollicité la communication de l'ensemble de sa messagerie professionnelle, ainsi que de deux dossiers informatiques nommés « privé » et « personnel », en se fondant à la fois sur l'article 15 du RGPD et l'article 145 du Code de procédure civile, en vue de la préparation d'un litige au fond visant à contester les motifs de son licenciement et à réclamer le paiement d'heures supplémentaires ainsi que des dommages et intérêts.

La cour d'appel de Paris a rejeté l'ensemble de ses demandes.

### Premier enseignement majeur de l'arrêt : un rappel clair de la finalité du droit d'accès prévu à l'article 15 du RGPD

Selon l'article 15 du RGPD, la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement la confirmation que des données à caractère personnel la concernant sont ou ne sont pas traitées ainsi que, le cas échéant, l'accès à ces données. Le responsable du traitement fournit une copie des données à caractère personnel faisant l'objet d'un traitement, sous réserve que le droit d'obtenir une copie ne porte pas atteinte aux droits et libertés d'autrui.

La cour précise à cet égard que le droit d'accès porte exclusivement sur les données à caractère personnel.

### La notion de données personnelles au sens du RGPD

Aux termes de l'article 4 du RGPD, les « données à caractère personnel » désignent toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

Dans l'arrêt commenté, la cour souligne que les données personnelles concernent notamment l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, les données génétiques, les données d'identité, les données biométriques, les données de géolocalisation, le profil, le numéro d'identification, le nom, le prénom, le numéro de téléphone ou de voiture, l'adresse postale ou le courriel...

Le droit d'accès organisé par le RGPD a pour finalité de permettre à la personne qui l'exerce de contrôler la conformité du traitement de ses données à caractère personnel avec les prescriptions du règlement, de contrôler l'exactitude des données et, le cas échéant, de les faire rectifier ou effacer.

Or, la messagerie professionnelle du salarié, dont il est par définition destinataire ou expéditeur, ne contient pas en soi de « données personnelles » au sens du RGPD autre que l'adresse email et le nom du salarié concerné. Il n'en irait différemment qu'en présence d'éléments spécifiques relevant de sa sphère privée, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. De même, les autres documents ou pièces dont le salarié sollicitait la communication et qui figuraient dans des dossiers intitulés « privé et personnel » et « espace privé et personnel », ne constituent pas des données personnelles.

Le salarié ne pouvait donc pas fonder sa demande de communication de pièces sur le RGPD.

Au surplus, la cour rappelle que l'employeur avait déjà remis au salarié la copie de l'ensemble de son dossier personnel – contrat, évaluations, bulletins de paie, lettre de licenciement, etc. – remplissant ainsi pleinement ses obligations.

### **L'article 145 du Code de procédure civile : une mesure probatoire soumise aux principes de nécessité et de proportionnalité**

Selon l'article 145 du Code de procédure civile, si un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige existe, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de toute personne intéressée. Par ailleurs, le principe jurisprudentiel du droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

Pour apprécier le bien-fondé des demandes de communication de pièces du salarié fondé sur ces dispositions, la cour procède en deux temps :

1. vérification de l'existence d'un motif légitime ;
2. appréciation de la nécessité de la mesure sollicitée pour l'exercice du droit à la preuve du demandeur et de sa proportionnalité au regard du but poursuivi, notamment en vérifiant l'absence d'atteinte à la vie personnelle d'autres personnes.

En l'espèce, plusieurs éléments ont conduit au rejet de la demande :

- la lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle détaillait déjà clairement les griefs, en précisant les erreurs comptables relevées, les dossiers concernés et les anomalies chiffrées. L'employeur s'était en effet fondé sur un nombre déterminé de dossiers référencés et non pas sur des observations ou considérations générales ;
- le salarié avait bénéficié d'un entretien d'évaluation récent, comprenant les observations de son manager sur la qualité de son travail, ainsi que d'un entretien sur le forfait annuel en jours sans qu'aucune observation ne soit faite par le salarié concernant sa charge de travail ;
- aucun élément concret ne justifiait un besoin probatoire réel.

La requête portait également sur l'ensemble de la messagerie professionnelle, ainsi que sur des dossiers stockés dans un dossier « personnel », mais contenant en fait des informations relatives aux dossiers d'inspection d'offices notariaux réalisés par le salarié dans le cadre de ses fonctions, ainsi que des correspondances et documents échangés à ce sujet.

La cour constate que la communication des pièces sollicitée n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve dans le cadre de la contestation du licenciement et de la demande de paiement d'heures supplémentaires, et ce d'autant que les documents concernés sont de nature à porter atteinte au secret des affaires et à la confidentialité des données personnelles concernant tant les études notariales inspectées que les notaires eux-mêmes et leurs clients. Selon elle, ordonner une telle mesure serait manifestement disproportionné par rapport au but poursuivi.

Elle souligne par ailleurs que l'employeur avait proposé une procédure encadrée par un commissaire de justice pour distinguer les fichiers personnels des fichiers professionnels, mais que le salarié n'y avait pas donné suite.

### **Une décision équilibrée**

La cour affirme avec cohérence que :

- le droit à la preuve n'est pas absolu ;
- il doit être concilié avec le respect des droits des tiers ;
- les demandes générales et non circonscrites ne peuvent prospérer.

Il s'agit d'une **décision équilibrée**, qui s'inscrit dans le [prolongement d'autres décisions récentes des juridictions du fond](#) et qui contribue utilement à remettre le RGPD à sa juste place : un texte protecteur des données personnelles, certes essentiel, mais **qui ne saurait être instrumentalisé pour contourner les règles probatoires**.

# Intelligence artificielle : quand la question conditionne la réponse...



Méлина Bouroutsis, avocate

On dit souvent que l'intelligence artificielle (IA) « répond à tout ». Cette affirmation mérite toutefois d'être immédiatement nuancée : elle répond surtout à tout **ce qu'on lui demande**.

Pour obtenir une réponse juridiquement pertinente, encore faut-il donc que la question soit correctement formulée.

## Un exemple : la rémunération des heures supplémentaires

Prenons pour exemple une situation classique dans les entreprises : un désaccord oppose la direction à un salarié sur la rémunération d'heures effectuées un samedi, dans une semaine au cours de laquelle le salarié n'a pas dépassé 35 heures de travail effectif. Le différend porte sur la rémunération des heures accomplies le samedi : le salarié estime que ces heures doivent être rémunérées selon les mêmes modalités que les heures supplémentaires, tandis que la direction conteste ce raisonnement et sollicite ses « sources ».

*Rappelons que les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, et donnant lieu à un régime de majoration ou, dans certains cas, à un repos compensateur de remplacement.*

## L'importance de bien formuler la question...

Pour appuyer son argumentation, le salarié utilise une IA.

La question posée est la suivante : « **quelle est l'assiette de calcul des heures supplémentaires non majorées ?** ».

Le juriste averti aura repéré que la formulation de la question par le salarié pose un problème : elle combine deux notions juridiquement incompatibles (l'idée d'heures supplémentaires et l'absence de majoration) pour former une catégorie inexistante en droit positif.

## ... Pour obtenir une réponse adaptée

Interrogée sur cette base, l'IA produit pourtant une réponse structurée, argumentée et cohérente.

Sur le plan formel, la réponse est satisfaisante : elle mobilise les règles générales relatives au calcul des heures supplémentaires et à leur assiette.

Sur le plan matériel, elle repose toutefois sur un postulat erroné, contenu dans la question, à savoir l'existence d'un régime applicable à des « *heures supplémentaires non majorées* ».

L'IA n'a pas corrigé l'erreur de qualification juridique initiale : il l'a simplement intégrée comme hypothèse de départ et a cherché à lui apporter une réponse, qui par définition ne peut pas être juste puisque les la question porte sur un régime qui n'existe pas.

Ce phénomène n'est pas propre à l'intelligence artificielle. Il est inhérent à tout raisonnement lorsque son point de départ est erroné : peu importe la cohérence dudit raisonnement, elle ne peut pas effacer l'erreur initiale.

Cet exemple met en lumière un point classique mais essentiel du raisonnement juridique : la qualité de la réponse dépend directement de la qualité de la question.... Et la qualité de la question dépend elle-même de la capacité de la personne qui la formule à le faire avec les mots ou notions juridiques adaptées. Il faut pouvoir « qualifier » la situation.

## De l'importance de la formation des salariés à l'usage de l'IA

Cet exemple n'a pas pour but de faire une critique de l'intelligence artificielle en tant qu'outil d'aide juridique. Il s'agit surtout de mettre en lumière un mécanisme parfois méconnu : l'IA ne corrige pas la qualification juridique, elle la prolonge.

Il faut être conscient que, bien qu'une question repose sur une catégorie juridique inexistante, une erreur de qualification, un dispositif qui n'existe plus, etc. l'intelligence artificielle peut tout à fait produire une réponse parfaitement structurée et qui paraîtra tout à fait crédible. De la même façon qu'elle peut parfois inventer des jurisprudences qui n'existent pas...

En droit, la rigueur apparente de la réponse ne « compense » pas l'imprécision ou l'erreur dans la question.

Il est donc **très important pour les entreprises d'accompagner le déploiement de l'intelligence artificielle par une véritable politique de formation et de sensibilisation des salariés à ses usages**. Si ces outils peuvent constituer une aide précieuse à la recherche, à l'analyse ou à la rédaction, leur utilisation n'est pas exempte de risques.

Les utilisateurs doivent notamment être alertés sur les limites inhérentes à ces technologies, en particulier les risques d'erreurs, de biais ou d'« hallucinations » susceptibles de conduire à la production d'informations inexactes voire totalement erronées, telles que de fausses références juridiques ou jurisprudentielles. **L'usage de l'intelligence artificielle implique donc une vigilance accrue et ne saurait dispenser d'un contrôle humain effectif.**

Dans cette perspective, **l'adoption d'une charte interne dédiée peut utilement permettre d'encadrer les conditions d'utilisation de ces outils**, de préciser les bonnes pratiques attendues et de responsabiliser l'ensemble des acteurs concernés.

En tout état de cause, si l'intelligence artificielle est appelée à devenir un outil de travail à part entière, elle ne peut se substituer à l'appréciation humaine. La cohérence, la pertinence et la justesse des contenus produits doivent continuer à faire l'objet d'une vérification par l'utilisateur, lequel doit demeurer responsable de l'analyse finale et des décisions prises sur son fondement.

**À l'heure où l'intelligence artificielle s'installe durablement dans les pratiques professionnelles, l'enjeu n'est plus tant celui de son adoption que celui de son usage éclairé et responsable.**

## Première condamnation financière résultant d'un manquement au devoir de vigilance (affaire Yves Rocher)



Arnaud Teissier, avocat associé

Le 12 mars 2026, pour la première fois, la justice française s'est prononcée sur la mise en cause de la responsabilité de la **société mère** d'un groupe au regard de la **loi française** sur le **devoir de vigilance**.

Le tribunal judiciaire de Paris a relevé des **manquements** dans l'élaboration du plan de vigilance de la société mère du groupe Yves Rocher et a accordé des **réparations financières** à plusieurs salariés licenciés dans une filiale turque du groupe, considérant qu'ils avaient été victimes d'une atteinte à leur **liberté syndicale**.

### Une affaire née d'une vague de licenciements en Turquie

L'origine du litige remonte à 2018. Une **filiale turque** du groupe Rocher procède à une importante vague de **licenciements** dans son usine, peu de temps après **l'implantation** du syndicat Petrol-Is et **l'adhésion de plusieurs salariés** à cette organisation.

Ces événements déclenchent une crise sociale au sein de la filiale. À la suite d'une mission d'audit, la société mère du groupe organise une négociation qui aboutit à un protocole transactionnel signé en 2019 par la majorité des salariés licenciés.

Cependant, certains salariés estiment que leurs **droits fondamentaux** – notamment la **liberté syndicale** – ont été gravement atteints. Avec le soutien du syndicat Petrol-Is et de deux ONG françaises, Sherpa et Action Aid, ils engagent alors une **action judiciaire en France** contre la société mère du groupe situé en France.

### Le devoir de vigilance au cœur du litige

Les demandeurs fondent leur action sur la loi française [n° 2017-399 du 27 mars 2017](#) relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (désormais codifiée aux articles [L. 225-102-1](#) et [L. 225-102-2](#) du Code de commerce).

Ce texte impose aux grandes entreprises **d'identifier** et de **prévenir** les **risques graves** pour les droits humains, la santé, la sécurité ou l'environnement dans l'ensemble de leurs chaînes d'activité, **y compris dans leurs filiales** ou chez leurs sous-traitants.

Les plaignants reprochent à Yves Rocher de ne pas avoir correctement anticipé le risque d'atteinte à la liberté syndicale dans sa filiale turque et de ne pas avoir intégré ce risque dans son plan de vigilance.

### Le tribunal écarte la loi turque et applique le droit français

Avant l'examen du dossier au fond, le tribunal a tranché la question de la loi applicable.

La société Yves Rocher soutenait que la prescription prévue par le droit turc devait s'appliquer. Le tribunal a rejeté cet argument et considéré que **le droit français devait prévaloir**, en raison du caractère **impératif** des dispositions relatives au devoir de vigilance.

Selon la juridiction, le législateur français a clairement voulu donner à ces règles une **portée extraterritoriale** et elle écarte en conséquence la loi turque.

## Des manquements dans la cartographie des risques

Sur le fond, le tribunal s'est penché sur la qualité des plans de vigilance publiés par la société mère pour les années 2017 et 2018.

Il a considéré que ces plans étaient insuffisants. Selon lui, la cartographie des risques ne comportait aucune analyse spécifique des risques liés aux filiales du groupe, se concentrant uniquement sur les fournisseurs et les achats jugés sensibles.

Or, selon les juges, l'entreprise disposait **d'informations suffisantes** pour identifier le risque d'atteinte à la liberté syndicale dans sa filiale turque. Le tribunal a également relevé que la société avait démontré sa capacité d'intervention lorsqu'elle avait mis en place un plan d'action en juin 2018 pour répondre à la crise sociale.

Pour la juridiction, **l'intégration de ce risque** dans le plan de vigilance aurait pu permettre **d'éviter** les licenciements contestés.

## Des réparations limitées mais symboliques

Au total, 81 anciens salariés avaient initialement engagé la procédure. Toutefois, 72 d'entre eux ayant accepté la transaction conclue en 2019, le tribunal a estimé qu'ils n'avaient plus d'intérêt à agir.

L'examen du dossier s'est donc limité à neuf salariés n'ayant pas signé cet accord, ainsi qu'aux demandes du syndicat et des associations.

Le tribunal a finalement condamné les Laboratoires de Biologie Végétale Yves Rocher à verser :

- 8 000 euros au total aux anciens salariés concernés,
- 40 000 euros au syndicat Petrol-Is,
- 1 euro symbolique aux associations Sherpa et Action Aid.

La décision est assortie de l'exécution provisoire.

## Une décision importante pour le devoir de vigilance

Au-delà des montants accordés, ce jugement s'inscrit dans un **mouvement jurisprudentiel émergent** autour de la loi sur le devoir de vigilance. Pour la **première fois**, la justice a eu à se prononcer sur le volet de la **responsabilité civile** et la **question du préjudice** résultant d'un manquement à l'obligation de vigilance.

Le jugement confirme notamment que les **sociétés mères françaises** peuvent voir leur **responsabilité engagée** pour des atteintes aux droits fondamentaux commises dans leurs **filiales à l'étranger**, lorsque leurs dispositifs de vigilance se révèlent insuffisants, notamment lorsque la cartographie des risques est inexistante ou insuffisante.

Si une faute de vigilance est relevée, le **dommage causé** peut donner lieu à **réparation**. La faute de vigilance n'est pas réalisée par la seule survenance d'un dommage. La faute de vigilance n'existe que s'il est établi que la société mère n'a pas suffisamment élaboré sa cartographie des risques.

Au cas particulier, la faute de vigilance est reconnue car le tribunal judiciaire reproche à la société mère de ne pas avoir cartographié les risques au sein des filiales.

Cette décision rappelle que le **dispositif français** sur le devoir de vigilance est **bien plus exigeant** que celui de nos voisins de l'UE, et interroge à un moment où la question de la **compétitivité internationale** est plus que jamais sur le devant de la scène.

Si l'Union européenne a **renforcé les obligations** des entreprises en matière de durabilité et de respect des droits humains en **2024**, elle a très récemment amorcé un [\*\*mouvement de reflux\*\*](#) sur ces questions.

## Mots mêlés : le contrat de travail

Vingt-deux mots à retrouver dans la grille, horizontalement, verticalement ou en diagonale, de gauche à droite comme de droite à gauche.

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| R | C | T | I | A | F | R | O | F | B | S | D | H | E | U |
| U | O | U | S | P | R | O | M | E | S | S | E | B | S | N |
| P | N | S | S | M | B | H | B | R | E | J | N | E | S | O |
| T | G | R | M | D | S | J | R | V | F | D | S | S | A | I |
| U | E | U | I | G | L | D | R | P | R | E | A | V | I | S |
| R | A | L | R | W | C | I | T | N | E | R | P | P | A | S |
| E | S | L | E | M | B | A | U | C | H | E | B | L | N | I |
| S | T | G | T | T | P | V | R | N | Y | K | A | N | C | M |
| U | O | S | N | E | R | E | O | L | J | I | H | O | I | E |
| A | Z | F | I | W | R | A | Y | H | R | C | S | I | E | D |
| L | P | J | Q | I | P | N | V | E | K | X | O | T | N | J |
| C | T | R | A | C | D | Q | A | A | V | E | N | A | N | T |
| N | D | R | I | F | Y | K | E | N | I | P | N | T | E | B |
| V | O | D | C | M | Y | R | S | Z | C | L | K | U | T | K |
| H | C | I | N | D | E | M | N | I | T | E | W | M | E | L |

CDI · CDD · INTERIM · ESSAI · PREAVIS · SALAIRE · PRIME · CLAUSE · AVENANT ·  
 EMBAUCHE · RUPTURE · DEMISSION · INDEMNITE · MUTATION · HORAIRE · CONGE ·  
 TELETRAVAIL · FORFAIT · ANCIENNETE · PROMESSE · APPRENTI · ALTERNANCE

## Mots mêlés : contentieux, contrôle et instances

Vingt et un mots à retrouver, dans les huit directions. Les lettres restantes ne forment aucun message caché : inutile de chercher.

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| T | A | Q | C | B | B | E | V | U | E | R | P | G | H | T | A |
| Y | O | K | O | N | S | G | Q | R | E | F | E | R | E | H | L |
| U | J | P | A | O | V | C | R | O | U | B | A | R | E | M | E |
| I | N | I | R | I | C | W | I | E | K | Y | H | Q | J | A | P |
| C | N | O | I | T | A | I | L | I | C | N | O | C | S | Y | P |
| D | M | V | D | A | J | M | C | A | V | O | A | G | N | D | A |
| G | B | R | P | S | T | D | M | W | M | N | U | O | U | E | C |
| T | J | U | S | S | U | E | G | Y | V | I | I | R | K | F | E |
| A | U | O | C | A | J | L | R | K | A | T | S | N | S | E | C |
| C | G | P | Y | C | D | E | E | R | A | S | H | W | D | N | N |
| I | E | A | B | O | Z | G | P | I | A | F | V | R | G | S | E |
| D | O | Q | G | X | Y | U | D | F | E | V | E | R | G | E | I |
| N | N | O | I | T | C | E | P | S | N | I | E | N | U | U | D |
| Y | M | D | T | E | M | O | I | N | M | N | G | A | I | R | U |
| S | Z | S | E | M | M | O | H | D | U | R | P | S | J | A | A |
| G | F | M | T | U | S | T | R | E | P | X | E | D | B | E | G |

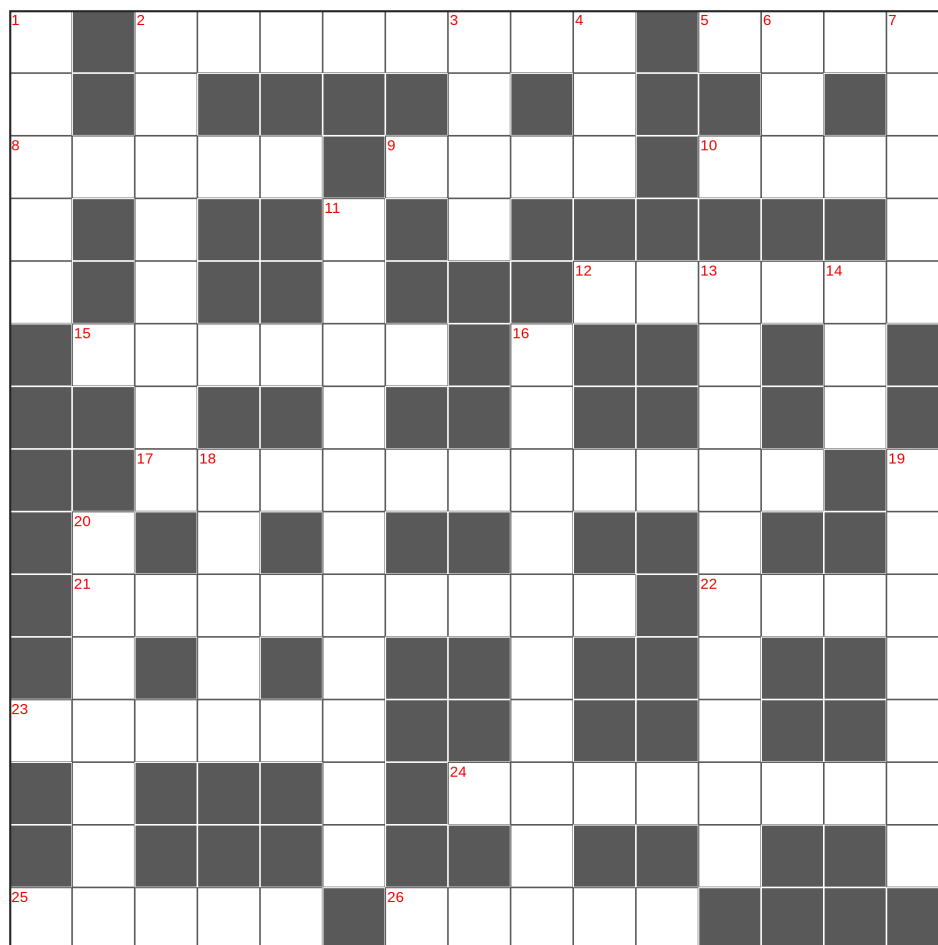
PRUDHOMMES · CONCILIATION · CASSATION · APPEL · JUGE · PREUVE · TEMOIN · BAREME ·  
SYNDICAT · EXPERT · GREVE · INSPECTION · URSSAF · MEDIATION · DELEGUE · AUDIENCE ·  
RECOURS · ARRET · POURVOI · DEFENSEUR · REFERE

## Mots fléchés

Les définitions figurent dans la grille ; la flèche indique où commence le mot et dans quel sens il se lit. Les cases grises ne se remplissent pas.



## Mots croisés



### Horizontalement

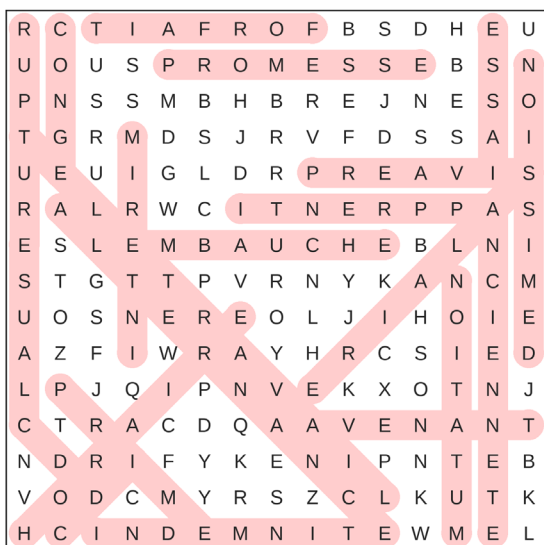
- 2. Suite d'une faute
- 5. Espace vert
- 8. Il se prend l'été
- 9. Bien ventilé
- 10. Mise à...
- 12. De non-concurrence, par exemple
- 15. Fruit de la négociation
- 17. Le bureau à la maison
- 21. Disponible sans être au travail
- 22. Elle est de service
- 23. Il plafonne l'indemnité prud'homale
- 24. Changement d'affectation
- 25. Il suit le travail
- 26. Arrêt de travail concerté

### Verticalement

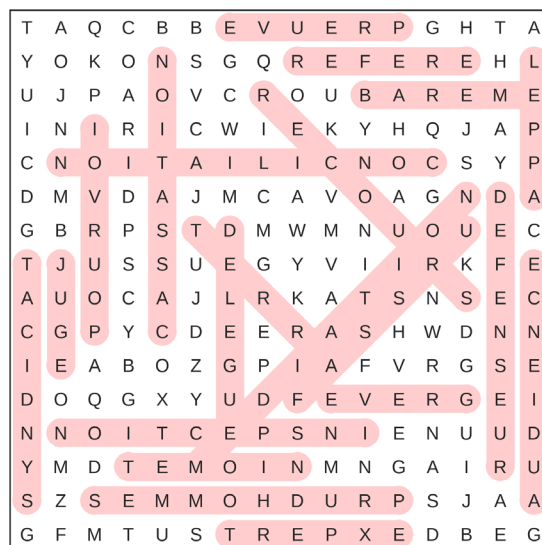
- 1. Travail confié
- 2. Défenseur des salariés
- 3. Pensée
- 4. Venue au monde
- 6. Copain
- 7. Souvent au forfait
- 11. Moral ou sexuel, il est interdit
- 13. Elle se compte en années de maison
- 14. Il relève les plats
- 16. Le médecin du travail la constate
- 18. Il pénètre
- 19. Il modifie le contrat
- 20. Payé chaque mois

# Solutions

## Mots mêlés : le contrat de travail



## Mots mêlés : contentieux, contrôle et instances



## Mots fléchés



## Mots croisés



