



Février 2026

Breaking News

Nouveau portail unique / relations Etat :
<https://mesdemarches.travail.gouv.fr/#/>

Ce site vous permettra d'accéder facilement à tous les autres sites de l'Etat (TELERC, site élections....)

Au sommaire

Actualité légale :

Congé de naissance supplémentaire
 Le coin des infographies

Jurisprudence :

Liberté d'expression du salarié
 Harcèlement organisationnel
 Mutuelle et dispense
 Brèves

C'est arrivé dans

vos magasins :
 Et si je chargeais ma Trot' au magasin

A la Une

Changements à noter au 1er janvier 2026.

1. Réduction générale dégressive unique.

Depuis le 1er janvier 2026, la réduction générale de cotisations patronales et la réduction des taux des cotisations famille et maladie sont remplacées par une réduction générale dégressive unique (RGDU) applicable aux rémunérations inférieures à trois Smic.

Entreprise de moins de 50 salariés		
Dispositif	Système 2025 (appliqué au Smic 2026)	Nouveau Système 2026 (RGDU)
Réduction Générale	21,64 %	28,62 %
Baisse Taux Maladie	6,00 %	Supprimé
Baisse Taux Famille	1,80 %	Supprimé
Taux d'allègement total	29,44 %	28,62 %

2. L'aide exceptionnelle à l'apprentissage est remplacée par l'Aide Unique à compter du 1er janvier 2026, et selon les critères suivants :

Montant	5 000 € (pour la 1 ^{ère} année du contrat uniquement).
Taille d'entreprise	Réservée aux entreprises de moins de 250 salariés .
Niveau de diplôme	Limité aux diplômes de niveau 3 (CAP) ou 4 (Bac) .

Pour les Apprentis en situation de handicap, l'aide est portée à **6000 €** pour la 1^{ère} année et est **ouverte à toutes les entreprises** (y compris plus de 250 salariés).

Depuis fin 2025 et pour 2026, un système de proratisation rigoureux a été mis en place. L'aide est désormais calculée en fonction du nombre de jours exacts travaillés dans le mois. Un contrat qui commence ou s'arrête en milieu de mois déclenchera un versement partiel (contrairement au système précédent qui payait souvent le mois complet).

3. Bons d'achat attribués par le CSE ou par l'employeur en l'absence de CSE.

Ils sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire, soit **200 euros en 2026**.

Soulignons également que l'ACOSS, dans une mise à jour datée du 19 décembre 2025, annonce que les CSE ont **jusqu'au 31 décembre 2026** pour se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation du 3 avril 2024, à savoir supprimer le critère d'ancienneté dans l'attribution de ses prestations.

4. Cotisations patronales.

Le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée du régime général est **relevé de 2,02 % à 2,11 %**. En revanche, la cotisation AGS demeure fixée à 0,25 %.

5. Augmentation du forfait social sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite.

La LFSS pour 2026 porte le taux de la contribution patronale spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite de 30 % à 40 %.

6. Majoration du redressement en cas de travail dissimulé à compter du 1er juin 2026.

A compter du 1er juin 2026, les taux de majoration sont augmentés de 10 points : ils passeront à 35 % en cas de première infraction et à 50 % en cas de circonstances aggravantes. Les taux de majoration en cas de récidive dans les 5 ans restent inchangés. Ces nouveaux taux s'appliqueront pour les procédures engagées à compter du 1er juin 2026.

Actualité légale

Un congé supplémentaire de naissance indemnisé.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026, les salariés bénéficieront d'un nouveau congé supplémentaire de naissance qui s'ajoute aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ce congé s'appliquera au 1^{er} juillet pour tous les enfants nés depuis le 1^{er} janvier.

Condition d'accès au congé:

Le salarié peut bénéficier d'un congé supplémentaire de naissance s'il a épuisé son droit à congé de maternité, de paternité et d'accueil du jeune enfant ou d'adoption. En d'autres termes, le congé supplémentaire de naissance ne peut pas être pris de manière indépendante : **il suit forcément un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant**, dans le délai visé ci-après. Toutefois, cette condition ne s'applique pas si le salarié n'a pas exercé tout ou partie de ce droit faute de pouvoir bénéficier des indemnités journalières afférentes.

Demande du salarié:

Le salarié qui souhaite prendre son congé supplémentaire de naissance doit informer l'employeur de la date de prise du congé et de sa durée. Le délai de prévenance, qui sera fixé par décret à paraître, est compris entre 15 jours et 1 mois.

Durée et point de départ:

La durée du congé est, au choix du parent, **d'un ou deux mois**. Le congé supplémentaire de naissance peut être fractionné en 2 périodes, d'un mois chacune.

Remarque : le congé supplémentaire de naissance ne peut pas prendre la forme d'une période de travail à temps partiel, à la différence du congé parental d'éducation.

Selon l'exposé des motifs de la loi, chaque parent peut prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre, ce qui leur permet d'ajouter jusqu'à 4 mois de garde parentale aux congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Statut du salarié pendant le congé:

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Pendant cette suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail. En effet, 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 la naissance ou à l'arrivée de l'enfant.

Versement d'une indemnité journalière:

Pendant la durée du congé, une indemnité journalière est versée à l'assuré pour un montant qui sera fixé par décret.

Cessation anticipée du congé:

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité avant le terme prévu du congé supplémentaire de naissance.

Fin du congé:

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié a par ailleurs droit à un entretien de parcours professionnel, si cet entretien n'a pas déjà été réalisé à l'issue des congés de maternité ou d'adoption.

Le coin des infographies

Suspension de la réforme des retraites jusqu'en 2028.

La loi modifie temporairement le calendrier de la réforme des retraites de 2023. Elle suspend, jusqu'au 1er janvier 2028, la progression de l'âge légal de départ à la retraite et l'augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Suspension de la réforme des retraites

Génération	Ancien Calendrier (Loi du 14/04/2023)	Nouveau Calendrier (LFSS 2026)
1964	63 ans / 171 trimestres	62 ans et 9 mois / 170 trimestres
Nés du 1er janv. au 31 mars 1965	63 ans et 3 mois / 172 trimestres	62 ans et 9 mois / 170 trimestres
Nés du 1er avr. au 31 déc. 1965	63 ans et 3 mois / 172 trimestres	63 ans / 171 trimestres
1966	63 ans et 6 mois / 172 trimestres	63 ans et 3 mois / 172 trimestres
1967	63 ans et 9 mois / 172 trimestres	63 ans et 6 mois / 172 trimestres
1968	64 ans / 172 trimestres	63 ans et 9 mois / 172 trimestres

Nouveau portail unique

Le Ministère du Travail a lancé un nouveau portail unique pour simplifier les démarches RH <https://mesdemarches.travail.gouv.fr/#/>

- ✓ TélÉRC : Dépôt des demandes d'homologation de ruptures conventionnelles (uniquement pour les CDI).
- ✓ Egapro : Dépôt de l'Index de l'égalité professionnelle (Index Éga Pro).
- ✓ TélÉAccords : Dépôt des accords collectifs d'entreprise (accessibles ensuite sur Légifrance).
- ✓ Elections-professionnelles : Chargement des résultats des élections des membres du CSE.
- ✓ SIPSI : Déclaration de détachement de travailleurs en France (pour les employeurs établis hors de France).
- ✓ Demat@miante : Saisie en ligne des plans de démolition, retrait et encapsulage (PDRE)
- ✓ La déclaration préalable d'un chantier de catégorie 1 ou 2 (coordination SPS)
- ✓ La demande de rupture ou de transfert d'un salarié protégé.

L'entretien de parcours professionnel

Loi 2025-989 du 24-10-2025 art. 3 : JO 25

C. trav. art. L 6315-1

La loi Seniors réforme en profondeur l'entretien professionnel, renommé « entretien de parcours professionnel », tant dans son contenu que dans sa périodicité.

~~Entretien professionnel~~

Entretien de parcours professionnel



Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Objectifs

Aborder :

- les compétences et qualifications actuelles du salarié, ainsi que leur évolution possible face aux changements de l'entreprise ;
- la situation et le parcours professionnel du salarié, avec une réflexion sur les évolutions des métiers et sur les perspectives d'emploi ;
- les besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés au poste actuel, à son évolution ou à un projet personnel et ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ainsi ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience, etc...
- l'activation du compte personnel de formation par le salarié, des abondements possibles par l'employeur et du recours au conseil en évolution professionnelle.

Fréquence

Avant

Après

• Dans les 2 ans suivant l'embauche

• Dans l'année suivant l'embauche

• Puis tous les 2 ans, sauf accord collectif

• Puis dans les 4 ans sauf accord collectif

• Après certaines absences (maternité, longue maladie, etc.)

• Après certaines absences sauf si un entretien a déjà eu lieu dans les 12 mois précédant la reprise

• État des lieux récapitulatif tous les 6 ans

• État des lieux récapitulatif tous les 8 ans



Quand ?

Les branches 1505 et 2216 vont entrer prochainement en négociations afin d'adapter le régime conventionnel "Avant" en "Après" - mais le temps est compté, et en l'absence d'accord de branche signé d'ici le 1er octobre 2026, le régime légal sera applicable à cette date. Autrement dit, il convient de respecter la périodicité des entretiens à 2 et 6 ans d'ici le 1er octobre et de passer sur la périodicité 4-8 à cette dernière date.



Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, abondement du CPF du salarié par l'employeur de 3 000 € en cas de non-respect de ces dispositions

Jurisprudence



La liberté d'expression du salarié est à mettre en balance avec l'intérêt de l'employeur.

Par trois arrêts du 14 janvier 2026, la chambre sociale de la Cour de cassation opère une évolution majeure dans l'appréciation des atteintes portées par l'employeur à la liberté d'expression des salariés. Le contrôle de l'abus de droit cède désormais la place à un contrôle de proportionnalité imposant une mise en balance des droits respectifs du salarié et de l'employeur.

De principe, le salarié bénéficie, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression quant à son opinion sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise (articles L 1121-1 du code du travail, 11 de la DDHC de 1789, 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales). Le licenciement motivé par l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression encourt la nullité.

L'exception à ce principe résidait dans la notion d'abus de droit, i.e. quand le salarié utilisait des propos jugés injurieux, diffamatoires ou excessifs. Les juges du fond devaient caractériser cet abus en tenant compte du contenu des propos, du contexte dans lequel ils avaient été tenus, de leur caractère public ou non, ainsi que de la qualité et des fonctions du salarié.

La Cour de cassation fait évoluer sa jurisprudence sur le sujet : « *il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure **au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif*** ». Le juge doit donc prendre en considération les éléments suivants :

- la teneur des propos litigieux
- le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits ;
- leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ;
- ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur.

Ici, la Cour de cassation estime qu'il ressort de ces éléments que l'atteinte portée à la liberté d'expression de la salariée par l'employeur était fondée sur un juste équilibre entre le droit de l'intéressée à sa liberté d'expression, d'une part, et le droit de l'employeur de protéger ses intérêts, face au comportement agressif de la salariée et au refus annoncé d'exécuter une tâche qui relevait de ses attributions. Le licenciement a été validé alors qu'il risquait la nullité.

Cette nouvelle approche invite les employeurs à documenter précisément les conséquences négatives des propos reprochés et les juges à procéder à une analyse concrète de la proportionnalité de la sanction au regard des intérêts en présence.

Cass. soc. 14 janvier 2026, (n°23-19.947, n°24-13.778, n°24-19.583 FSB).

Harcèlement organisationnel: le salarié n'a pas à démontrer qu'il a été personnellement visé.

Le juge civil peut-il considérer qu'un salarié a été victime de harcèlement moral managérial, et condamner l'employeur à ce titre, même sans avoir mis en évidence des faits visant personnellement l'intéressé ?

La Cour de cassation rappelle depuis 2016 qu'il faut examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'**apprécier** si les **faits matériellement**

établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, **l'employeur doit prouver** que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait relevé que :

- Durant **l'enquête diligentée par l'employeur**, plusieurs salariées du magasin avaient dénoncé subir un harcèlement psychologique de la part de leurs deux supérieures hiérarchiques (**chantage, un manque de respect, insultes, pression à la démission**), et précisant que de nombreux **arrêts de travail** avaient été prescrits à différentes salariées ;
 - le rapport d'enquête avait repris les **témoignages concordants**, dont celui de l'intéressée qui avait confirmé les propos tenus par ses collègues, en invoquant des faits la concernant personnellement ainsi que la dégradation de son état de santé ;
- l'inspecteur du travail avait relevé un certain nombre d'**infractions sur le lieu de travail**, corroborant partiellement les plaintes qui lui avaient été adressées.

Il ressortait donc de ces constats que **les méthodes de gestion au sein de l'entreprise** ont eu pour effet de **dégrader les conditions de travail**, susceptibles d'altérer sa santé physique et psychique.

La Cour ajoute que les juges n'ont pas à rechercher si le salarié victime d'un harcèlement managérial a été personnellement visé par ce harcèlement : tous agissements répétés entrant dans la définition de l'article L. 1152-1 peuvent caractériser un harcèlement, **sans distinguer selon qu'ils seraient « décidés et mis en œuvre à l'égard d'un salarié déterminé » ou non** !

A retenir : La Cour de Cassation depuis une dizaine d'années ne cesse d'élargir le champ des harcèlements. Il est plus que jamais indispensable de former l'encadrement intermédiaire de vos magasins sur le sujet pour bannir des postures managériales, l'emploi d'un langage « fleuri » ou celles promptes à manifester vertement leur insatisfaction quant au travail de leurs collaborateurs.

Cass. soc. 10 déc.2025, n° 24-15.412 FS-B.

Mutuelle : l'employeur doit conserver les demandes et justificatifs de dispense d'affiliation sous peine de redressement URSSAF.

Les régimes de protection sociale complémentaire mis en place dans l'entreprise doivent revêtir un caractère obligatoire et collectif pour ouvrir droit à l'exonération plafonnée de cotisations sociales.

Toutefois, certaines dispenses d'adhésion, limitativement énumérées dans l'acte fondateur de votre régime, sont possibles au choix du salarié (ex : salariés bénéficiaires de la CMU, salariés ayant déjà une mutuelle lors de leur embauche, ...).

Dans tous les cas de dispense, l'employeur doit, en cas de contrôle de l'Urssaf, pouvoir produire la demande de dispense des salariés concernés comportant la mention selon laquelle il a été préalablement informé des conséquences de son choix (article R 242-1-6 du code de la sécurité sociale).

Quel que soit le motif de dispense, l'administration exige de cette demande qu'elle prenne la forme d'une déclaration sur l'honneur du salarié mentionnant l'organisme assureur lui permettant de solliciter la dispense ou la date de fin de droit, les garanties auxquelles il renonce et l'indication qu'il a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix (Boss-PSC-920).

Comme l'illustre l'arrêt du 16 octobre 2025, l'employeur ne peut échapper à cette obligation en prétextant que le salarié concerné a quitté l'entreprise. **Il doit en effet, même en cas de départ du salarié, conserver la demande écrite de l'intéressé afin d'être en mesure de la produire en cas de contrôle.**

Cass. civ. 2ème 16 oct. 2025, n° 23-16.350.

Les brèves...

Pause quotidienne non respectée : réparation automatique pour le salarié !

Le seul non-respect du temps de pause quotidien (20 min après 6h) ouvre droit à réparation. Le salarié n'a plus à prouver un préjudice distinct : la défaillance de l'employeur suffit et le constat de cette dernière suffit !

Quels enseignements faut-il en tirer ?

- ✓ Rappeler les règles relatives aux managers en charge des plannings
- ✓ Contrôler la prise effective de la pause quotidienne en la faisant de préférence ressortir dans les relevés d'heures hebdomadaire émargés par les salariés (ou dans les relevés de badgeuse si vos magasins en sont dotés, voire, en tenant un cahier de pauses distinct des relevés d'heures).

Cass. soc. 17 déc. 2025, n° 24-17.035.

Surcharge de travail persistante non traitée = démission requalifiée en licenciement.

Une démission donnée dans un contexte de surcharge de travail **signalée et non traitée** peut être jugée équivoque et requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Quels enseignements faut-il en tirer ?

- ✓ Tracer le traitement des alertes sur les plaintes des salariés concernant la charge de travail (qu'avons-nous mis en place suite à cette plainte ?).
- ✓ Sitôt qu'une lettre de démission invoque une surcharge de travail, elle devient équivoque : il faut donc organiser un entretien, ou si le salarié ne s'y rend pas, lui écrire un courrier pour objectivement remettre en cause ses accusations et l'interroger sur le motif qu'il souhaite voir apparaître sur son attestation France Travail : démission ou prise d'acte.

Cass. soc. 13 nov. 2025, n° 23-23.535.

L'employeur ne peut pas contacter le médecin traitant du salarié.

La Cour de cassation a déclaré nul le licenciement d'une salariée fondé sur des informations obtenues en violation du secret médical par l'employeur auprès de son médecin traitant (dans ce cas, l'employeur avait obtenu des détails sur la pathologie de la salariée et sur ses propos tenus en consultation).

Quels enseignements faut-il en tirer ?

- ✓ La violation par le médecin traitant du secret professionnel n'exonère pas la faute de l'employeur.
- ✓ S'il vous est interdit de prendre attache avec le médecin traitant pour l'interroger sur l'état de santé du salarié, vous pouvez toujours le contacter pour vérifier la bonne tenue des formalités administratives lors de la délivrance de l'arrêt et vérifier qu'il est bien l'auteur de l'arrêt, par exemple.

Cass. soc. 10 déc. 2025, n° 24-15.412.

La Cour de cassation fait la chasse aux stages successifs dans une même entreprise.

Afin d'éviter l'abus dans le recours aux conventions de stage, le code de l'éducation limite la durée maximale des stages dans une même entreprise au cours de la même année (C. éduc., art. L 124-5), et impose un délai de carence entre deux stages successifs sur un même poste (C. éduc., art. L. 124-11).

La Cour de cassation rappelle ainsi que, concernant le délai de carence, l'élément important à prendre en compte est le critère du « **même poste** », peu importe qu'un même stagiaire ait enchaîné les stages dans des établissements scolaires différents ou que des stagiaires différents se soient succédé.

Cass. soc. 7 janv. 2026, n° 24-12.244.

C'est arrivé dans vos magasins :

Et si je chargeais ma trot' au magasin.

Le boom des transports alternatifs à la voiture individuelle, ce qu'on appelle horriblement les Nouveaux Véhicules Électriques Individuels (NVEI), a généré de nombreux appels de votre part, relativement à des salariés chargeant non plus seulement leurs téléphones avec des prises multiples sauvages, mais aussi, de plus en plus, des scooters ou trottinettes électriques et autres engins toujours plus improbables, parfois dopés en shuntant les sécurités (30 km/h ? théoriquement, 70-80, souvent !).

1. Accepter ou ne pas accepter que les salariés rechargent leurs NVEI au travail ?

Il s'agit de votre choix – il vous est totalement loisible d'interdire l'usage de prises électriques ou de bornes de recharge pour des équipements non professionnels. Dans cette hypothèse matérialisée par note de service, un salarié qui chargerait quelque appareil électrique que ce soit se rendrait coupable de **vol d'électricité** et pourrait être disciplinairement sanctionné.

Cela étant, à la fois dans le cadre de votre approche RSE, des engagements du franchiseur en matière d'environnement, et bien évidemment afin d'éviter le mécontentement de salariés imprudents qui devraient rentrer chez eux en poussant leur NVEI déchargé et furieux, se mettraient en arrêt dès le lendemain... nombre d'entre vous tolèrent les recharges en magasin.

2. En cas d'acceptation, y a-t-il un risque URSSAF au titre de l'avantage en nature ?

Selon l'URSSAF, jusqu'au 31 décembre 2027, lorsque vous mettez à la disposition de vos salariés, **sur le lieu de travail**, une borne de recharge de véhicules hybrides et électriques, l'avantage en nature découlant de l'utilisation de cette borne à des fins personnelles est évalué à 0 €.

Il devrait donc en aller de même des dépenses d'électricité causées par les NVEI (lesquelles seraient en tout état de cause très difficiles à évaluer en l'absence d'une borne de recharge reliée à un compteur Linky).

3. Toujours en cas d'acceptation, la gestion des recharges « sauvages »

Ce que l'on peut trouver :

- la trot' de Kevin traîne dans un couloir, branchée à une prise « normale »,
- à l'accueil, trois prises multiples branchées en série sur la même prise murale supportent la charge des 12 téléphones portables des hôte(sse)s de caisse (ce qui leur évite au moins de les utiliser pendant que s'allonge la file des clients),
- Brayane le réceptionnaire recharge son scooter électrique dans la réserve à côté de la presse à cartons,
- Jennifer la cascadeuse a discrètement mis son gyropode en charge sous le four du PVP,
- tandis que l'hoverboard de l'apprenti boucher Pierre-Marie est branché sur la seule prise électrique des sanitaires, juste à côté du lavabo...

En premier lieu, sitôt que ces chargements **obstruent les voies de passage**, que ce soit en réserve ou dans les couloirs des locaux sociaux, vous pouvez interdire la pratique sur le fondement des articles R 4214-9 (voies d'accès), R 4214-27 (accessibilité des locaux aux travailleurs handicapés) et R 4323-12 (largeur libre d'au moins 80 cm des couloirs) du Code du travail :

« Kevin, tu me vires ta trot' du couloir ! »

Mais aussi et surtout, il convient d'attirer l'attention générale des salariés sur les incendies causés par la recharge des appareils électriques, **en particulier lorsqu'elles sont chargées de manière inappropriée, notamment dans les espaces communs.**

Pédagogie : pourquoi est-ce dangereux ?

Les batteries au lithium peuvent surchauffer ou exploser en cas de mauvaise manipulation, de surcharge ou d'exposition à l'eau.

Les fumées dégagées peuvent être toxiques et se propager rapidement, mettant en danger tous les salariés et clients du magasin.

Les accidents mortels liés à une mauvaise recharge de trottinettes électriques sont en constante augmentation. En France, le nombre d'incendies impliquant des batteries au lithium a presque été multiplié par 6 entre 2017 et 2024, selon la Fondation Maif pour la Recherche.

Les bons réflexes à adopter:

- **Éviter les prises multiples et rallonges** : préférez des prises uniques, surtout pour les appareils comme les trottinettes, hoverboards, gyropodes, monoroues et évidemment scooters. Vérifier que les salariés utilisent le chargeur d'origine, fourni par le fabricant.

- **Respecter les recommandations des fabricants** : les salariés doivent débrancher leurs appareils dès qu'ils sont chargés à 100 %.

- **Charger en lieu sûr** : ne pas laisser stocker les NVEI dans les voies de passage ou devant les issues de secours, ou encore dans les parties communes du magasin. Il faut, comme pour les gerbeurs et chariots, réserver la charge de ces équipements à un espace bien ventilé, à l'abri de l'humidité, de la pluie et des éclaboussures. Sur ce point, l'inspecteur du travail, lors d'une visite occasionnelle, pourrait vous verbaliser s'il trouve des moyens de locomotion électriques en charge sauvage dans des endroits du magasin ne respectant pas ces prescriptions !

- **Surveiller les appareils en charge** : ne pas laisser les salariés charger leurs NVEI la nuit.
- **Vérifier régulièrement l'état de la batterie et du chargeur** : en cas de déformation, de chaleur excessive de la batterie, les salariés doivent cesser immédiatement de l'utiliser.

4. En cas d'acceptation enfin, puis-je être tenu pour responsable en cas de vol ou de dégradation du NVEI ?

Situation ubuesque : en tant que gérant scrupuleux, j'ai pris toutes les mesures en matière de sécurité au travail en confinant les recharges, par exemple dans une extension du local de charge des gerbeurs et chariots, avec interdiction des charges sauvages : en imposant un tel lieu de charge, généralement dans la réserve, il peut y avoir constitution **d'un contrat de dépôt**, et dans ce cas, vous devenez civilement responsable des dégradations ou vols commis sur les NVEI des salariés.

Pour contourner cet obstacle, une **note de service**, le cas échéant passée pour information en CSE et en tout état de cause affichée sur le tableau de la Direction, précisera que la décision de charger son appareil dans le local est celle du salarié, que ce local n'est pas surveillé par vidéo et que **le salarié doit impérativement utiliser son propre antivol à l'intérieur du local**.

Cette clause vous protégerait en cas de vol, mais en revanche ne vous exonérerait pas de votre responsabilité civile en cas de dégradation involontaire (par exemple, un salarié vient charger un transpal électrique et écrase une trottinette par maladresse). Ici, il faut vérifier si votre assurance en responsabilité civile couvre les biens de vos préposés.