



Avril 2026

A la Une

Plafonnement de la durée des arrêts maladie à compter du 1er septembre 2026

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a prévu la limitation de la durée des arrêts de travail prescrits par les médecins, les sages-femmes, les chirurgiens-dentistes. Elle a également prévu la possibilité, pour ces prescripteurs de saisir l'avis du service de contrôle médical en cas d'arrêt de travail d'une certaine durée. Deux décrets viennent fixer ces durées.

Ainsi, les arrêts de travail prescrits à compter du 1er septembre 2026 ne pourront pas excéder :

- 31 jours maximum s'il s'agit d'une première prescription d'arrêt de travail ;
- 62 jours s'il s'agit d'une prolongation d'arrêt de travail.

Par ailleurs, à compter du 1er septembre 2026, le professionnel de santé pourra saisir l'avis du service de contrôle médical de l'Assurance maladie lorsque la durée de renouvellement d'arrêt de travail est d'au moins trois mois.

Enfin, la durée de l'arrêt de travail prescrit par une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse par voie médicamenteuse, n'est plus limitée à quatre jours calendaires, renouvelables une fois.

Décrets n° 2026-498 et n° 2026-499 du 12 juin 2026.

Au sommaire

Actualité légale :

- Plus de visite de reprise après certaines visites de préreprise
- Nouvelles dispositions pour les parents d'enfants handicapés ou gravement malades
- De nouveaux salariés protégés contre le licenciement

Jurisprudence :

- Pas d'exclusion des absents de longue durée dans les œuvres sociales CSE ou employeur
- Pas d'utilisation de l'image du salarié après la rupture du contrat de travail !
- Il est possible de proposer une RC durant un arrêt maladie sans être coupable de discrimination
- Les excuses ne suffisent pas à justifier l'absence de tout harcèlement sexuel

C'est l'été :

Les Quizz du PGS !

BREAKING NEWS :

C'est officiel depuis la promulgation de la loi « Fraudes », **l'absence de DUERP**, soit totale soit que les risques n'aient pas été réévalués depuis plus d'un an dans les entreprises de 11 salariés et plus, peut désormais être **sanctionnée d'une amende administrative de 4000€ par salarié**. L'inspecteur du travail peut désormais choisir entre cette amende administrative et la contravention pénale de 7500 € qui continue d'exister en parallèle.

Attention à ce que vos DUERP mentionnent bien le risque canicule !

Actualité légale

La visite de reprise n'est plus requise après certaines visites de préreprise

En principe, l'employeur doit organiser une visite de reprise par le médecin du travail après :

- un congé de maternité ;
- une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
- ou une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Pour les arrêts de travail délivrés depuis le 15 juin 2026, l'employeur n'a plus l'obligation d'organiser cette visite de reprise si le travailleur a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédents sa reprise et si lors de cette visite, le médecin a conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise. Toutefois, le médecin du travail, l'employeur ou le travailleur peuvent demander à l'organiser malgré cette dérogation.

Décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 (JO 14).

De nouvelles dispositions pour les parents d'enfants handicapés ou gravement malades

La loi du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap a été publiée au Journal officiel du 13 juin 2026. Ses dispositions sont donc entrées en vigueur le 14 juin dernier.

Nous vous récapitulons les dispositions qui vous intéressent directement.

- Aménagements d'horaires: Tout comme les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée, les parents ou les responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants pourront bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne (article L 3121-49 du Code du travail).
- Délai de prévenance: Le délai de prévenance du salarié pour informer l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale passe d'au moins 15 jours avant le début du congé à au moins 10 jours (article L 1225-63 du Code du travail).
- Congé prolongé lors de l'annonce: Jusqu'à présent, le salarié pouvait bénéficier de cinq jours de congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. Ce congé passe à 10 jours (article L 3142-2 du Code du travail).

Loi n° 2026-92 du 12 juin 2026.

La liste des salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement s'est allongée !

Congé supplémentaire de naissance:

Depuis le 31 décembre 2025, aucun employeur ne peut rompre, à peine de nullité, le contrat de travail d'un salarié pendant un congé supplémentaire de naissance. Toutefois, il s'agit d'une protection relative. En effet, l'employeur peut rompre le contrat 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 (article L 1225-4-5 du Code du travail).

Parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap:

La loi du 12 juin 2026 prévoit notamment une extension de la protection contre le licenciement à l'issue du congé de présence parentale. Ainsi, aucun employeur ne peut rompre, à peine de nullité, le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale, ni pendant les dix semaines suivant l'expiration de ce congé, ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé (article L 1225-4-4 du Code du travail).

Ces dispositions sont en vigueur depuis le 14 juin 2026.

Attention : en cas de contentieux, si les juges considèrent que si le licenciement intervenu ne repose pas sur une faute grave, il sera déclaré nul. Le salarié pourra alors solliciter soit sa réintégration soit une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois de salaire.

Jurisprudence

Pas d'exclusion des absents de longue durée dans les œuvres sociales CSE ou Employeur

Un comité d'entreprise modifie son règlement intérieur en y insérant une disposition selon laquelle « les œuvres sociales ne sont pas maintenues aux personnes dont l'absence est supérieure à 18 mois ». Une salariée, contrainte de s'absenter assez longtemps de l'entreprise en raison de son état de santé, se voit refuser le bénéfice de plusieurs avantages sociaux et culturels par le CSE.

L'intéressée, qui s'estime victime d'une discrimination, saisit la justice et la Cour d'appel d'Aix lui donne raison.

► Les articles 1er et 2 de la loi du 27 mai 2008 prohibent les discriminations directes et indirectes, notamment celles fondées sur l'état de santé, y compris en matière d'avantages sociaux.

Pour les juges, en excluant du bénéfice des avantages sociaux et culturels les salariés en arrêt pour longue maladie, les dispositions du règlement intérieur du CSE créaient bien une discrimination indirecte, fondée sur l'état de santé, entre les salariés en activité et ceux dont l'état de santé les avait conduits à être placés en arrêt de longue durée. Et peu important que des salariés, absents pour d'autres causes, puissent se voir également privés de ces mêmes avantages.

En rattrapage des prestations dont la salariée a été illégalement privée, le CSE est condamné à lui payer :

- 100 euros au titre des chèques culture,
- 160 euros au titre des chèques vacances
- 596,15 euros au titre des subventions vacances des enfants du personnel.
- 160 euros au titre des cartes cadeaux de Noël
- et 40 euros au titre du colis gourmand de Noël.

A noter : il s'agissait ici d'un CSE, mais la solution aurait été parfaitement identique si un employeur avait adopté les mêmes règles pour ses œuvres sociales dans une entreprise sans CSE.

Pas d'utilisation de l'image du salarié après la rupture du contrat de travail !

À la suite de la rupture de son contrat de travail, un salarié demande à ce que son image ne soit plus utilisée sur le site internet de l'entreprise. Il invoque une atteinte à son droit à l'image et demande réparation. La cour d'appel fait droit à sa demande.

La société se pourvoit en cassation estimant qu'un engagement perpétuel, comme une cession de droit à l'image par un salarié sans limitation de durée, n'est pas sanctionné par la nullité, et ne cesse pas de plein droit à la rupture du contrat de travail, chaque cocontractant pouvant y mettre fin à tout moment, sous réserve d'un préavis contractuel ou, à défaut, d'un délai raisonnable.

La Cour de cassation confirme pourtant la solution des juges du fond. Il résulte des articles 9 du code civil et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation", commencent par expliquer les juges. Elle souligne ensuite que la société avait, après la rupture du contrat de travail du salarié, utilisé l'image parfaitement identifiable de celui-ci. Or, si par un écrit le salarié avait autorisé son employeur à exploiter son image, les parties n'avaient pas stipulé de façon suffisamment claire les limites de l'autorisation quant à sa durée, celle-ci ayant été donnée sans limitation dans le temps.

Les juges du fond ont pu, à bon droit, décider que l'autorisation devait cesser à la rupture du contrat de travail, juge la Cour de cassation. Dès lors, en l'absence d'autorisation valablement donnée par le salarié, l'utilisation de sa photographie, sur le site de l'entreprise, ouvrait droit à réparation.

Point d'attention : pour l'utilisation de l'image de vos salariés (posts, réels mais aussi affichages, trombinoscopes...), vous devez avoir une autorisation écrite de vos salariés et immédiatement supprimer cette image dès la rupture du contrat de travail.

Cass. soc. 13 mai 2026, n° 24-19.117

Il est possible de proposer une RC durant un arrêt maladie sans être coupable de discrimination

En matière de discrimination, la charge de la preuve est partagée : le salarié présente des éléments de fait laissant supposer une discrimination, charge ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La proposition d'une rupture conventionnelle alors que le salarié est absent pour maladie constitue-t-elle, en soi, un tel élément de fait qui laisserait supposer une discrimination ? La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt du 17 juin 2026.

En l'espèce, un employeur propose une première fois une rupture conventionnelle à un salarié, puis réitère cette proposition alors que le salarié est en arrêt maladie. Celui-ci refuse et est licencié quelques mois plus tard en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de son service et de l'entreprise.

Il saisit le conseil de prud'hommes en vue notamment de voir déclarer le licenciement nul car discriminatoire en raison de son état de santé. La cour d'appel lui donne raison, considérant que cette proposition constitue un élément de fait laissant supposer une discrimination en raison de l'état de santé et que l'employeur n'apporte aucun élément exempt de discrimination venant expliquer ces propositions de rupture et le licenciement du salarié.

La Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel. À l'appui de sa décision, elle énonce tout d'abord que, sauf fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue pendant un arrêt de travail pour maladie. Elle en déduit ensuite logiquement que le simple fait de proposer une rupture conventionnelle ne constitue pas, en soi, un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

A noter : cela reste à éviter pour limiter tout risque de contentieux.

Cass. soc. 17 juin 2026, n° 25-12.181

Les excuses ne suffisent pas à justifier l'absence de tout harcèlement sexuel

En l'espèce une salariée reçoit deux SMS en deux mois de la part de son supérieur hiérarchique. A sa "muse", notre "poète" écrit le cœur alangui les phrases suivantes :

- « *Je regrette juste que vous aimer me soit défendu* »
- « *Vous pouvez choisir entre Magnifique, Superbe ou Sublime !* ».

La salariée manifeste son absence de consentement et demande à son supérieur hiérarchique de mettre un terme à ces comportements. Elle saisit le conseil de prud'hommes pour voir reconnaître le harcèlement sexuel dont elle s'estime victime. Déboutée par la Cour d'appel, qui avait considéré que ces deux SMS constituaient des actes isolés qui n'étaient pas de nature à caractériser des faits de harcèlement sexuel, la salariée se pourvoit donc en cassation.

Pour rappel, l'article L 1153-1 du code du travail prévoit que le harcèlement sexuel peut notamment être constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle. L'article n'exige pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel. Ainsi, des avances insistantes ont déjà pu être qualifiées de harcèlement sexuel, par exemple, le fait pour un salarié de faire parvenir à une collègue sensiblement plus jeune que lui et ayant nettement moins d'ancienneté, des courriers manuscrits et courriels lui faisant des propositions et déclarations, de lui faire parvenir des invitations et des bouquets (Cass. soc. 28 janv. 2014, n°12-20.497).

Dans les faits, la salariée s'était vue imposer des avances de la part de son supérieur hiérarchique. Elles ne présentaient pas un caractère explicitement sexuel, mais pour la Cour de cassation, avaient bien une connotation sexuelle, et avaient contraint la salariée à manifester sa désapprobation. **La « connotation sexuelle » est donc envisagée de façon extrêmement large.**

De plus, l'article L 1153-1 du code du travail exige également une répétition des actes de harcèlement. Cette condition était remplie dès lors que les faits avaient été commis à deux reprises.

Ce qu'il faut retenir de l'arrêt : Les excuses et la continuité du travail sans aucune mesure de rétorsion ne sont pas des justifications suffisantes pour écarter le harcèlement sexuel. En effet, pour la Cour, la repentance du supérieur hiérarchique n'empêche pas le fait que les actes de harcèlement ont bel et bien eu lieu.

Cass. soc. 13 mai 2026, n°24-15.606

C'est l'été !

« Suis-je prêt(e) à partir en vacances ? »

Chaque question rapporte 1 ou 2 points selon sa difficulté. Cochez vos réponses, notez vos points, puis rendez-vous à la page « Calcul du score » pour découvrir votre profil de « vacancier ». Une seule bonne réponse par question.

Astuce : ne trichez pas en regardant les réponses tout de suite... c'est plus drôle sur le transat !

Thème : Congés et absences

Q1. Vrai ou faux : un salarié continue d'acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie non professionnelle. (2 pts)

- A. Faux, la maladie suspend toute acquisition
- B. Vrai, sans aucun plafond
- C. Vrai, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence

Mes points : __ / 2

Q2. La LFSS 2026 a créé un nouveau congé de naissance. Depuis quand les parents peuvent-ils en bénéficier ? (2 pts)

- A. Dès le 1er janvier 2026 pour tous les enfants nés à partir de cette date
- B. À partir du 1er juillet 2026, avec une période de prise étendue pour les enfants nés début 2026
- C. Le dispositif a été repoussé à 2027 par la CPAM

Mes points : __ / 2

Thème : Arrêt de travail et inaptitude

Q3. Que prévoit la LFSS 2026 sur la durée des arrêts de travail prescrits ? (2 pts)

- A. Aucune limite, comme avant

B. 1 mois en primo-prescription et 2 mois en prolongation, sauf dérogation médicale

C. 15 jours maximum par arrêt

Mes points : _____ / 2

Thème : Salariés expérimentés

Q4. La loi du 24 octobre 2025 crée un nouveau contrat pour les seniors. Lequel ? (1 pt)

- A. Le CDD senior renouvelable indéfiniment
- B. Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE), pour les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans
- C. Le contrat de génération

Mes points : __ / 1

Q5. Quelles entreprises doivent désormais négocier sur l'emploi des salariés expérimentés ? (1 pt)

- A. Toutes les entreprises sans seuil
- B. Uniquement les entreprises de plus de 1 000 salariés
- C. Les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés et les branches

Mes points : _____ / 1

Thème : Entretien de parcours

Q6. Quelle est la nouvelle périodicité de l'entretien professionnel devenu « entretien de parcours professionnel » ? (1 pt)

- A. Tous les 2 ans, bilan à 6 ans (inchangé)
- B. La 1^{re} année puis tous les 4 ans, état des lieux à 8 ans
- C. Tous les ans

Mes points : _____ / 1

Q7. À quels moments « liés à l'âge » la loi seniors rattache-t-elle des entretiens spécifiques ? (2 pts)

- A. À 30 et 50 ans
- B. Un entretien de mi-carrière (après la visite médicale, vers 45 ans) et un entretien de fin de carrière (dans les 2 ans avant 60 ans)
- C. Uniquement au départ en retraite

Mes points : _____ / 2

Thème : Formation professionnelle

Q8. Comment évolue le reste à charge du CPF en 2026 ? (1 pt)

- A. Il est supprimé
- B. Il passe à 50 % du coût de la formation
- C. Forfait unique de 150 €

Mes points : _____ / 1

Q9. Le « CDD de reconversion » issu de la loi seniors est entré en vigueur : (1 pt)

- A. Au 1^{er} janvier 2026
- B. Le 1^{er} juillet 2026
- C. Il n'existe pas encore

Mes points : _____ / 1

Thème : Rupture du contrat

Q10. Un employeur rompt la période d'essai après avoir appris la grossesse de la salariée. Qui doit prouver quoi ? (2 pts)

- A. La salariée doit prouver que la rupture est discriminatoire

B. L'employeur doit établir que sa décision est étrangère à l'état de grossesse, par des éléments objectifs

C. La rupture pendant l'essai n'a pas à être motivée

Mes points : _____ / 2

Q11. Comment évolue la contribution patronale sur l'indemnité de rupture conventionnelle en 2026 ? (2 pts)

- A. Elle passe de 30 % à 40 %
- B. Elle est supprimée
- C. Elle passe à 50 %

Mes points : _____ / 2

Thème : RGPD, transfert de mails, preuve

Q12. Une preuve obtenue de façon déloyale (ex. enregistrement à l'insu, piratage de la boîte mail) est : (2 pts)

- A. Toujours irrecevable
- B. Recevable uniquement au pénal
- C. Recevable si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée

Mes points : _____ / 2

Q13. Un salarié en arrêt maladie peut-il reprocher à son employeur une atteinte au droit à la déconnexion s'il s'est connecté de lui-même ? (2 pts)

- A. Oui, dans tous les cas
- B. Non : il faut un élément de contrainte ou de pression de l'employeur
- C. Oui, si l'entreprise n'a pas déconnecté ses comptes pendant l'arrêt

Mes points : _____ / 2



Total de mes points : _____ / 21

Calcul du Score & profils

Additionnez les points de vos bonnes réponses (vérifiables à la page « Réponses commentées »), puis lisez le profil correspondant à votre total.



14 à 21 points : Valises bouclées, partez tranquille !

Vous êtes à jour : vous pouvez couper et finir vos valises pour des vacances bien méritées. Et si vous avez peur de tout oublier d'ici la rentrée, gardez les fiches mémo comme aide-mémoire. Elles tiennent dans la pochette du transat.



8 à 13 points : Quelques sujets à boucler avant de partir.

Vous maîtrisez l'essentiel, mais deux ou trois nouveautés méritent un dernier coup d'œil. Sur votre transat, relisez les fiches concernées et vous serez prêt(e) pour la rentrée.



0 à 7 points : L'année a été chargée, vous avez loupé quelques nouveautés.

Pas de panique : ce cahier est bien plus léger que le Code du travail dans votre sac de plage. Une session de rattrapage en douceur avec les fiches mémo, et les actualités de 2026.



Réponses commentées



Q1. Congés et absences · 2 pt

- **Bonne réponse : C.** Vrai, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.
- Pourquoi c'est correct : l'acquisition de congés pendant la maladie non professionnelle est plafonnée à 24 jours ouvrables par période de référence.

Q2. Congés et absences · 2 pts

- **Bonne réponse : B.** À partir du 1er juillet 2026, avec une période de prise étendue pour les enfants nés début 2026.
- Pourquoi c'est correct : la LFSS 2026 crée ce congé applicable à partir du 1er juillet 2026 à prendre dans les 9 mois de la naissance. Une période de prise étendue est prévue pour les parents d'enfants nés début 2026, à savoir jusqu'au mars 2027. Il est distinct des congés maternité et paternité.
- Cas concret : un salarié dont l'enfant naît le 15 mars 2026 pourra bénéficier du congé de naissance après le 1er juillet 2026.

Q3. Arrêt de travail et inaptitude · 2 pts

- **Bonne réponse : B.** 1 mois en primo-prescription et 2 mois en prolongation, sauf dérogation médicale.
- Pourquoi c'est correct : l'article 81 de la LFSS 2026 limite la durée d'un arrêt à 1 mois en primo-prescription et 2 mois en prolongation, le médecin pouvant déroger selon l'état de santé. Le nombre de prolongations n'est pas limité.

Q4. Salariés expérimentés · 1 pt

- **Bonne réponse : B.** Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE), pour les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans.
- Pourquoi c'est correct : la loi « emploi des salariés expérimentés » crée le contrat de valorisation de l'expérience (CVE), à titre expérimental (5 ans), pour les demandeurs d'emploi d'au moins 60 ans (57 ans si accord de branche), ne pouvant liquider une retraite à taux plein.

- Cas concret : avec le CVE, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite dès le taux plein atteint, avec exonération temporaire de la contribution patronale de 40 % sur l'indemnité de mise à la retraite.

Q5. Salariés expérimentés · 1 pt

- **Bonne réponse : C.** Les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés (et les branches).
- Pourquoi c'est correct : obligation de négocier au niveau des branches (tous les 3 ans) et des entreprises/groupes d'au moins 300 salariés (art. L. 2241-14-1 et L. 2242-22 C. trav.). À défaut d'accord en entreprise : plan d'action unilatéral à contenu minimal.
- Erreur classique : confondre avec l'ancien « plan senior » : ici, le diagnostic préalable et la négociation sont d'ordre public pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Q6. Entretien de parcours · 1 pt

- **Bonne réponse : B.** La 1re année puis tous les 4 ans, état des lieux à 8 ans.
- Pourquoi c'est correct : l'entretien de parcours a lieu la première année suivant l'embauche, puis tous les 4 ans, avec un état des lieux récapitulatif tous les 8 ans (art. L. 6315-1). Un accord peut prévoir une autre périodicité, sans excéder 4 ans.
- Cas concret : pour les accords collectifs en cours sur la périodicité, la nouvelle règle s'applique à compter du 1er octobre 2026 : vérifiez vos accords d'ici là.

Q7. Entretien de parcours · 2 pts

- **Bonne réponse : B.** Un entretien de mi-carrière (après la visite médicale, vers 45 ans) et un entretien de fin de carrière (dans les 2 ans avant 60 ans).
- Pourquoi c'est correct : entretien de mi-carrière dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (art. L.



4624-2-2, vers 45 ans) ; entretien de fin de carrière lors du premier entretien dans les 2 ans précédant le 60e anniversaire.

- Erreur classique : confondre l'entretien de parcours professionnel avec l'entretien annuel d'évaluation.

Q8. Formation professionnelle · 1 pt

- **Bonne réponse : C.** 103,20 € au 1er janvier, puis un forfait unique de 150 € à compter du 2 avril 2026.
- Pourquoi c'est correct : participation forfaitaire de 103,20 € au 1er janvier 2026 (arrêté du 30 décembre 2025), puis forfait unique de 150 € à compter du 2 avril 2026 (décret n° 2026-234 du 30 mars 2026).
Exonérations : demandeurs d'emploi, formations abondées par un tiers.
- Cas concret : un salarié qui veut utiliser son CPF pour une formation à 1000 euros devra payer 150 euros.

Q9. Le « CDD de reconversion » issu de la loi seniors est entré en vigueur : (1 pt)

- **Bonne réponse : A.** Entrée en vigueur au 1^{er} janvier.
- Pourquoi c'est correct : Le « CDD de reconversion » (aussi appelé période de reconversion) issu de la loi sur l'emploi des seniors est entré en vigueur le 1er janvier 2026. Son application et ses modalités d'accompagnement financier ont été précisées par décrets à la fin du mois de janvier 2026

Q10. Rupture du contrat · 2 pts

- **Bonne réponse : B.** L'employeur doit établir que sa décision est étrangère à l'état de grossesse, par des éléments objectifs.
- Pourquoi c'est correct : lorsque l'employeur rompt l'essai en connaissance de la grossesse, il lui appartient d'établir que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à cet état.
- Cas concret : la salariée annonce sa grossesse, l'employeur rompt la période d'essai quelques semaines après. La salariée obtient la nullité de la rupture, l'entreprise n'ayant pas pu prouver que la décision était étrangère à l'état de grossesse.

Q11. Rupture du contrat · 2 pts

- **Bonne réponse : A.** Elle passe de 30 % à 40 %.
- Pourquoi c'est correct : la LFSS 2026 relève de 30 % à 40 % la contribution patronale sur la fraction exonérée de l'indemnité de rupture conventionnelle et l'indemnité de mise à la retraite).
- Cas concret : sur une indemnité exonérée de 80 000 €, le coût passe de 24 000 € à 32 000 € : +8 000 € pour l'employeur. À intégrer dans le chiffrage des départs.

Q12. RGPD, transfert de mails, preuve · 2 pts

- **Bonne réponse : C.** Recevable si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée.
- Pourquoi c'est correct : la Cour de cassation a abandonné l'irrecevabilité automatique : une preuve déloyale peut être admise si elle est indispensable au droit à la preuve et si l'atteinte aux droits adverses reste proportionnée.

- Erreur classique : penser qu'un enregistrement « clandestin » sera automatiquement recevable en cas de contentieux.

Q13. Un salarié en arrêt maladie peut-il reprocher à son employeur une atteinte au droit à la déconnexion s'il s'est connecté de lui-même ? (2 pts)

- **Bonne réponse : B.** Non : il faut un élément de contrainte ou de pression de l'employeur.
- Pourquoi c'est correct : la violation du droit à la déconnexion suppose une contrainte ou une pression de l'employeur (demandes, reproches, injonctions). La simple possibilité de se connecter, et le fait de le faire spontanément, ne suffisent pas.
- Cas concret : un salarié en arrêt maladie qui consulte ses mails, qui y répond, sans que l'employeur ne lui demande, ne peut pas demander des dommages et intérêts pour non respect de son droit à la déconnexion.

