

BREAKING NEWS :
**UN NOUVEAU PORTAIL UNIQUE DANS VOS
RELATIONS AVEC L'ETAT**

<https://mesdemarches.travail.gouv.fr/#/>

Ce site vous permettra d'accéder facilement à tous les autres sites de l'Etat (TELERC mais aussi Egapro, pour le dépôt de vos PV d'élection ou de vos accords d'entreprise – le point complet dans le coin des infographies.

Infos Sociales

Février 2026



Sommaire

À la Une

CE QUI A CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2026

2

Actualités légales

- Un congé supplémentaire de naissance indemnisé 5
- Nouveautés issues de la loi Seniors : diagnostic obligatoire et sanction de l'absence de négociation 6
- Le coin des infographies d'actualité sociale : 7
 - Le fonctionnement des 5 jours d'absence autorisée en cas de parcours d'adoption 7
 - Les conséquences de la suspension de la réforme des retraites 7
 - Le nouveau portail unique de l'Etat pour toutes vos démarches sociales 7
 - Le fonctionnement de l'entretien de parcours professionnel 8

Actualités jurisprudentielles

- Liberté d'expression vs intérêts légitimes de l'employeur : la nouvelle balance 9
- Harcèlement systémique : le salarié n'a plus à prouver qu'il a été visé personnellement 9
- Mutuelle : il faut garder les justificatifs de dispenses, même en cas de départ de l'entreprise 10
- L'avis d'incapacité est possible même durant un arrêt de travail 10
- Les Brèves 11
 - Pause non respectée : dommages-intérêts
 - Un salarié démissionne en raison d'une surcharge de travail non traitée par l'employeur : démission requalifiée en licenciement abusif
 - Il est interdit de contacter le médecin traitant du salarié
 - La Cour de cassation se met à la chasse des stages successifs sur le même poste

C'est arrivé en magasin...

« Et si je chargeais ma trot' au magasin ? » en pages 12 et 13

À LA UNE



CE QUI A CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2026

1. Réduction générale dégressive unique

Depuis le 1^{er} 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.

Le coefficient de calcul de la nouvelle réduction est obtenu par application de la formule suivante :

$$T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [(1/2) \times (3 \times \text{Smic calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^{1,75})$$

Valeurs des T en 2026	T min	T delta	T max
Entreprise < 50 salariés	0,0200	0,3781	0,3981
Entreprise de 50 salariés et +	0,0200	0,3821	0,4021

Tableau récapitulatif

Réductions	Auparavant	Au 1 ^{er} janvier 2026
Réduction générale des cotisations patronales	- Formule de calcul : (Taux de réduction/0,6) x [(1,6 x 21 621,60 € (montant du Smic annuel brut) / rémunération annuelle brute) -1] - Plafonnée à 1,6 Smic	- Formule de calcul : $T_{\min} + (T_{\text{delta}} \times [(1/2) \times (3 \times \text{montant du Smic annuel brut} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)]^{1,75})$ - Plafonnée à 3 Smic
Réduction sur le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie	Réduction de 7 % (plafonnée à 2,25 Smic)	Supprimée
Réduction sur le taux de la cotisation patronale d'allocations familiales	Réduction de 3,45 % (plafonnée à 3,3 Smic)	Supprimée

Ex. : un EC2 de plus d'un an d'ancienneté à temps plein (1914,18 € - soit 24884,34 € bruts annuels) dans un magasin de moins de 50 salariés : **la nouvelle formule induit une augmentation des frais de personnel d'environ 0,7 %** (simulation sur la base d'un taux de charges avant allègements de 45 %).

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 %
Montant de l'aide annuelle	7 325,95 €	7 121,90 €

2. **L'aide exceptionnelle à l'apprentissage** est remplacée par l'**Aide Unique à compter du 1^{er} 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. **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. **Heures supplémentaires : extension de la réduction forfaitaire de cotisations aux entreprises de 250 salariés et plus**

Dans les entreprises de 20 salariés et plus, ce taux est de **0,50 € par heure supplémentaire** et 7 fois ce montant, soit 3,50 €, pour chaque jour JRS (cadres au forfait-jours) ou JRTT (généralement des agents de maîtrise) auquel renonce un salarié (CSS art. D 241-24, II).

Dans les entreprises de **moins de 20 salariés**, le taux demeure fixé à **1,50 €** par heure supplémentaire et 7 fois ce montant, soit 10,50 €, pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié.

7. **Plafond de la sécurité sociale**

Un arrêté du 22 décembre 2025 fixe le montant du plafond de la sécurité sociale pour 2026 comme suit :

- valeur annuelle : 48 060 euros ;
- valeur mensuelle : 4 005 euros ;

8. **Titres restaurant : limite d'exonération de la participation de l'employeur : 7,32 euros** pour les titres-restaurant acquis en 2026.

9. Saisies sur salaire

Les seuils du barème des saisies sur salaire sont revalorisés pour l'année 2026 (décret du 24 décembre 2025).

Fraction saisissable du salaire	Tranche de rémunération annuelle au 1 ^{er} janvier 2026
1/20	Tranche inférieure ou égale à 4 480 euros
1/10	Tranche supérieure à 4 480 euros et inférieure ou égale à 8 730 euros
1/5	Tranche supérieure à 8 730 euros et inférieure ou égale à 13 000 euros
1/4	Tranche supérieure à 13 000 euros et inférieure ou égale à 17 230 euros
1/3	Tranche supérieure à 17 230 euros et inférieure ou égale à 21 470 euros
2/3	Tranche supérieure à 21 470 euros et inférieure ou égale à 25 810 euros
La totalité	Tranche supérieure à 25 810 euros

Actualités légales



UN CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE INDEMNISE

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 d'ici la fin du mois de mai, 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.

NOUVEAUTES ISSUES DE LA LOI SENIORS : SANCTIONS ET DIAGNOSTICS

1. La sanction du non-respect de l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors

La loi de financement de la sécurité sociale crée **un malus sur les cotisations patronales d'assurance vieillesse** en cas de non-respect de l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors instituée par la loi Seniors.

Obligation de négocier tous les 4 ans sur l'emploi des seniors dans les entreprises de 300 salariés et plus... et les groupes !

La loi du 24 octobre 2025 impose une obligation de négocier sur l'emploi et le travail des salariés seniors, aux entreprises de 300 salariés et plus, ce qui devrait concerner quelques hypermarchés franchisés, **mais aussi aux groupes d'entreprises occupant cet effectif** : il suffit donc d'un hypermarché de taille moyenne et d'un ou deux supermarchés, ou environ six supermarchés, **contrôlés par la même holding** pour entrer dans le cadre de cette obligation.

Création d'un mécanisme de modulation des cotisations patronales vieillesse pour sanctionner le non-respect de cette obligation

Pour le moment, son fonctionnement reste imprécis ; c'est au pouvoir réglementaire que revient la tâche d'en fixer les contours. Le législateur indique seulement que ce malus sera déterminé « en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en faveur de l'emploi des seniors ainsi que des motifs de sa défaillance, sur la base de critères clairs » (art. L 241-3-3, al. 2 du code de la sécurité sociale).

Alors que les partenaires sociaux de l'ANI Seniors n'avaient pas souhaité assortir l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors d'une sanction pécuniaire. Cette disposition nouvelle est donc contraire à l'esprit de l'ANI...

2. Le contenu du diagnostic préalable à l'engagement de la négociation Seniors

Un décret du 26 décembre 2025 fixe le contenu du diagnostic préalable qui doit être réalisé préalablement à la négociation.

Si le contenu du diagnostic préalable dans les branches professionnelles nous intéresse peu, il en va différemment de celui s'appliquant aux entreprises et groupes de 300 salariés et plus.

Le diagnostic doit porter sur la situation des salariés expérimentés au regard notamment des domaines mentionnés à l'article L 2241-14-1. Il est notamment fondé sur les indicateurs de la BDESE et le DUERP.

1° Le recrutement de ces salariés ;

2° Leur maintien dans l'emploi ;

3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;

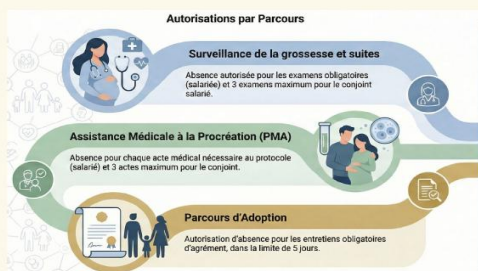
4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences

► Ces dispositions sont entrées en vigueur le 29 décembre 2025.

LE COIN DES INFOGRAPHIES D'ACTUALITE SOCIALE

Parcours d'adoption : 5 jours autorisés d'absence

Décret n°2025-1349 du 31 décembre 2025 relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans un parcours d'adoption (loi du 30 juin 2025)



Actions RH :

- ✓ Créer un nouveau droit d'absence dans vos outils de gestion RH
- ✓ Paramétrer votre logiciel de paye (maintien de salaire)
- ✓ Rédiger le process RH pour demander une autorisation d'absence (outil, justificatif)
- ✓ Former et sensibiliser les managers sur les autorisations d'absence liés à la parentalité
- ✓ Communiquer auprès des salariés

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@miente : 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~~



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

Entretien de parcours
professionnel



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

- Dans les 2 ans suivant l'embauche
- Puis tous les 2 ans, sauf accord collectif
- Après certaines absences (maternité, longue maladie, etc.)
- État des lieux récapitulatif tous les 6 ans

Après

- Dans l'année suivant l'embauche
- Puis dans les 4 ans sauf accord collectif
- Après certaines absences sauf si un entretien a déjà eu lieu dans les 12 mois précédents la reprise
- 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

Actualités jurisprudentielles



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

La Cour de cassation fait évoluer les modalités d'application de la protection de la liberté fondamentale d'expression, lorsqu'elle est invoquée par un salarié contestant une sanction ou un licenciement prononcé à son égard, pour la mettre en balance avec l'intérêt de l'employeur.

La liberté d'expression, une liberté fondamentale...

La liberté d'expression du salarié est reconnue de longue date : le salarié bénéficie, dans l'entreprise et hors de celle-ci, de sa liberté d'expression (articles 11 de la DDH de 1789, 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et L 1121-1 du code du travail) quant à son opinion sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement motivé, même en partie, par l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression est en principe nul.

Jusqu'à présent, la limite à la liberté d'expression du salarié était envisagée le plus souvent sous l'angle de l'abus, notamment quand les termes utilisés étaient injurieux, diffamatoires ou excessifs.

... à mettre en balance avec l'intérêt de l'employeur

C'est la grande nouveauté : la Cour de cassation impose désormais au juge de mettre en balance le droit d'expression défini ci-dessus 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.

À cette fin, le juge doit 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.

Par exemple, ce qui nous touche le plus en magasin, c'est l'expression agressive d'un désaccord par le salarié. Dans la troisième affaire soumise à la Cour, l'employeur reprochait à une salariée un comportement agressif, tant à l'égard des clients que de collègues de travail, et l'expression d'un désaccord sur les modalités d'accomplissement du travail.

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.

Cass. soc. 14 janvier 2026, n°23-19.947, n°24-19.583, n°24-13.778 et n°23-17.946

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 ? À cette question, la chambre sociale de la Cour de cassation répond dans un arrêt destiné à être publié au bulletin de ses chambres civiles.

La Cour de cassation rappelle en premier lieu 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.

A noter : la Cour applique ici une jurisprudence constante depuis 2016, valable aussi bien en matière de harcèlement moral (Cass. soc. 8-6-2016 n° 14-13.418 PBRI) que de harcèlement sexuel (Cass. soc. 8-7-2020 n° 18-23.410 FS-PB).

Des méthodes de gestion collectives peuvent caractériser un harcèlement moral

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

- plusieurs salariées du magasin où était affectée la salariée partie au litige avaient dénoncé auprès de la direction, et durant l'**enquête** diligentée par l'employeur, subir un harcèlement psychologique de la part de leurs deux supérieures hiérarchiques, en relatant des **pressions** pour démissionner, du **chantage**, un **manque de respect** et des **insultes**, et précisant que de nombreux **arrêts de travail** avaient été prescrits à différentes salariées ;
- le rapport d'enquête avait repris les **témoignages concordants** de chacune des salariées, dont celui de l'intéressée qui avait confirmé les propos tenus par ses collègues dans le courriel de dénonciation, 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.

La Cour de cassation en conclut que la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision de condamner l'employeur à indemniser la salariée en raison du harcèlement moral subi. Il ressortait en effet de ces constats que les méthodes de gestion au sein de l'entreprise avaient eu pour effet de **dégrader les conditions de travail** de la salariée et étaient susceptibles d'altérer sa santé physique et psychique.

Pas besoin pour le salarié de démontrer qu'il a été personnellement visé

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.

A retenir : il est plus que jamais indispensable, compte tenu de cet élargissement constant depuis 10 ans du champ des harcèlements, de former l'encadrement intermédiaire de vos magasins,

notamment quand vous savez par exemple que certains managers utilisent habituellement un langage fleuri ou sont prompts à manifester verbalement leur insatisfaction quant au travail des employés.

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, sont possibles au choix du salarié (par exemple, salariés bénéficiaires de la CMU jusqu'à ce qu'ils n'y aient plus droit, ou encore les salariés ayant déjà une mutuelle lors de leur embauche, dispensés d'affiliation à votre complémentaire santé collective jusqu'à la date anniversaire de la leur).

Dans tous les cas de dispense, l'employeur doit, en cas de contrôle de l'Urssaf, pouvoir produire la demande de chacun 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).

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 dans ce cas, conserver la demande écrite de l'intéressé afin d'être en mesure de la produire en cas de contrôle.

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

Inaptitude en cours d'arrêt : cette fois, c'est sûr, les prolongations éventuelles n'ont aucune conséquence sur la validité de l'avis

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude lors d'un examen de reprise (Article R 4624-31 du Code du travail) même si le contrat est suspendu et malgré l'envoi de nouveaux arrêts de travail.

Depuis une quinzaine d'années, quelques arrêts avaient précisé qu'il en allait de même pour une prolongation consentie dans la foulée de la visite

de reprise pour des besoins d'indemnisation durant la procédure, ou encore s'il ne faisait aucun doute dans l'esprit des trois parties en présence (employeur, salarié et médecin du travail) qu'elles s'étaient toutes placées dans le cadre d'une visite de reprise, peu important une prolongation ou un arrêt en cours. **Mais cela va mieux en le disant clairement !**

Attention toutefois : il ne faut pas interpréter cet arrêt comme vous permettant d'organiser une visite de reprise à tout moment (par exemple sitôt qu'une maladie aurait atteint les deux mois), ce n'est pas du tout l'esprit de cet arrêt.

Cass. soc. 10 déc. 2025, n° 24-15.511

LES BREVES...

Pause quotidienne non respectée : réparation automatique

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 faute de l'employeur suffit.

Impact RH :

- ✓ 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 contresignés par les salariés (ou dans les relevés de badgeuse si vos magasins en sont dotés, voire, pourquoi pas, 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.

Impact RH :

- ✓ 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 par l'employeur auprès de son médecin traitant.

Les faits : l'employeur avait obtenu des détails sur la pathologie de la salariée et sur ses propos tenus en consultation. Il l'accusait d'avoir obtenu un certificat médical par « rétorsion » envers un avis du médecin du travail.

Décision : le licenciement est nul car il viole le **secret médical** et le droit au respect de la **vie privée**, une liberté fondamentale.

Conclusion : *autant quand par exemple vous contactez un médecin traitant pour savoir s'il est bien l'auteur d'un arrêt de travail très suspect, il n'y a pas de problème, autant il est interdit de prendre attache avec lui s'agissant de l'état de santé du salarié.*

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 sur le même poste.

Tout stage, d'un même stagiaire ou de plusieurs stagiaires sur le même poste, qui dépasserait la durée maximale de 6 mois par année d'enseignement s'expose donc à être requalifié en CDI.

Cass. soc. 7 janv. 2026, n° 24-12.244

C'EST ARRIVÉ EN MAGASIN



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.