

FORMATION ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES ET LEGALES

Mardi 3 mars 2026 – 13h30



Plan de l'intervention

- 1/ Le point contentieux
- 2/ Le stage.
- 3/ Lieu de travail
- 4/ Concurrence de l'employeur
- 5/ La remuneration variable.
- 6/ Repos hebdomadaire.
- 7/ Astreinte.
- 8/ Maladie pendant les congés.

- 9/ télétravail.
- 10/ Fin de CDD.
- 11/ Pointeuse.
- 12/ Harcèlement sexuel.
- 13/ Ticket-Restaurant.
- 14/ Formation.
- 15/ Déconnexion.
- 16/ Inaptitude.



LE POINT CONTENTIEUX

En augmentation en 2026.

Statistiques Conseil de prud'hommes CAEN :

2018 : 890 dossiers

2019: 793 dossiers

2020: 688 dossiers

2021: 772 dossiers

2022: 990 dossiers

2023: 880 dossiers

2024: 1009 dossiers

2025: **1371** dossiers (donc un dossier collectif de 320 salariés).



Les sujets de prédilection:

- Contestation du licenciement.
- Heures supplémentaires.
- Forfait jour.
- Harcèlement.

Le contentieux des AT/MP et Faute inexcusable au TJ POLE SOCIAL est lui en forte hausse.



DUREE DU STAGE

Un stage ne peut pas durer plus de 6 mois dans le même organisme d'accueil, à défaut le stage sera requalifié en contrat de travail avec toutes les conséquences. Rappel de salaire, indemnité de rupture, et dommages et intérêts. (soc 7 Janvier 2026 n°24-12244).

Il faut aussi rappeler que le stagiaire ne peut pas occuper un poste permanent dans l'entreprise ou réaliser des tâches qui pourraient être confiées à un salarié. Le stage doit avoir une finalité pédagogique, il s'agit donc d'une formation, le stagiaire apprend son métier. A défaut, le stage est requalifié en contrat de travail avec des conséquences importantes.

Alors n'oubliez-pas, on ne recrute pas un stagiaire pour qu'il réalise des tâches précises, on accueille un stagiaire pour le former et lui apprendre son futur métier !!



MODIFIER LE LIEU DE TRAVAIL DU SALARIE

Lieu de travail dans le contrat : simple indication ou clause intangible ?

La Cour de cassation vient de rappeler une règle essentielle : la simple mention d'un lieu de travail dans le contrat n'en fait pas un élément contractuel intangible.

Sauf clause claire et précise prévoyant que le salarié exécutera exclusivement son travail à une adresse déterminée, cette mention n'a qu'une valeur informative.

Conséquence : L'employeur peut modifier le lieu de travail dans le même secteur géographique, sans obtenir l'accord du salarié

L'accord du salarié est indispensable uniquement :

En cas de changement de secteur géographique

Si une clause contractuelle prévoit expressément une exclusivité de lieu



MODIFIER LE LIEU DE TRAVAIL DU SALARIE

En l'espèce, un salarié refusait plusieurs affectations après un avenant indiquant un lieu de travail. La Cour d'appel lui avait donné raison, indiquant que le lieu était contractualisé. La Cour de cassation censure : La simple mention d'un lieu dans un avenant ne vaut pas exclusivité, faute de clause expresse !

L'employeur pouvait donc légitimement imposer une nouvelle affectation dans la même zone géographique

À retenir : Sans clause d'exclusivité, la mobilité interne dans la même zone géographique relève du pouvoir de direction.



CONCURRENCE DE L'EMPLOYEUR

Le fait pour un salarié de créer une auto-entreprise ayant une activité concurrente de celle de son employeur justifie le licenciement pour faute grave. Même si cette activité est résiduelle, exercée en dehors du temps de travail et sans utiliser les moyens de professionnel de l'employeur. Soc 14 Janvier 2026.

On ne le rappellera jamais assez mais le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, le salarié devant respecter l'obligation de loyauté à l'égard de l'entreprise, ce qui exclut évidemment d'avoir une activité parallèle concurrente.



REMUNERATION VARIABLE

Les contrats de travail contiennent souvent des clauses prévoyant au bénéfice des salariés des rémunérations variables sur objectif.

La Cour de Cassation aux termes de plusieurs arrêts précise les contours des possibilités.

A/ La Rémunération variable ne peut dépendre du seul employeur.

Cour de Cassation soc 18 décembre 2024 n°23-12995.

Le contrat de travail prévoyait des objectifs et un taux de rémunération variable. Mais le contrat prévoyait aussi que l'employeur avait la possibilité de modifier les taux de commissionnements applicables.

La Cour de Cassation rappelle que cela n'est pas possible. L'entreprise ne peut modifier d'autorité ce qui est contractuellement prévu.

Ainsi, lorsque les objectifs et les taux de commission sont prévus dans le contrat, le seul moyen de les modifier est de signer un avenant au contrat de travail, à défaut, il n'est pas possible de les modifier.



B/ La fixation des objectifs.

La fixation des objectifs est une prérogative de l'employeur qui peut donc les fixer seul. L'accord du salarié sur les objectifs n'est pas nécessaire. Soc 22 Mai 2001 n°99-41838.

Prévoir dans le contrat une clause indiquant que les objectifs sont fixés d'un commun accord avec le salarié est une erreur fondamentale.

Les objectifs doivent être réalistes et réalisables, si l'employeur veut se prévaloir d'une non réalisation des objectifs pour envisager un licenciement pour insuffisance professionnelle. De la même manière, prévoit dans le contrat de travail les objectifs est une seconde erreur. En effet, si les objectifs sont prévus dans le contrat alors ils ne peuvent plus être modifiés par l'employeur.

C/ En l'absence des objectifs.

Si le contrat de travail prévoit que le salarié pourra bénéficier d'une rémunération sur objectif mais que l'employeur omet de communiquer les objectifs, alors le salarié peut prétendre à l'intégralité de la prime d'objectif contractuelle.

Soc 19 Novembre 2014 n°13-22686.



D/ Les objectifs doivent être communiqués en début d'exercice.

A défaut de communiquer les objectifs en début d'exercice, alors les objectifs sont inopposables au salarié.
Soc 2 Mars 2011 n°08-44978.

Lorsque l'exercice débute le 1er Janvier, la Cour de Cassation estime que les objectifs doivent être remis au salarié courant Janvier ou début Février. Ultérieurement ce sera trop tard.

E/ Perspectives.

La Cour de Cassation rigidifiant les contrats et les évolutions, il est nécessaire de ne pas contractualiser les objectifs et le système de rémunération associé.

Le seul moyen est de prévoir dans le contrat de travail une clause de rémunération variable renvoyant à un pay-plan annuel tant pour la partie variable que la partie rémunération associée.

Le Pay-Plan est valable un an, sans possibilité de reconduction tacite.

Ce moyen permet de mettre en place un système souple et évolutif. Mais il nécessite une rédaction précise.



REPOS HEBDOMADAIRE DES PRECISIONS

1/ Le repos hebdomadaire.

Cette notion est définie par les articles L3132-1 et suivants du code du travail. L'article L3132-2 du code du travail dispose : « *Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre Ier* »

Le repos hebdomadaire est donc d'une durée de 35 heures consécutives.

L'article L3132-3 dispose : Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Le repos hebdomadaire est donc dans le principe fixé au dimanche. Mais de nombreuses dérogations existent.

2/ Le nombre de jours de travail.

L'article L3132-1 du code du travail prévoit : qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Un salarié ne peut donc pas travailler plus de 6 jours consécutifs.

Et il doit bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures.



3/ Application des principes sur plusieurs semaines.

La Cour de Cassation aux termes de l'arrêt du 14 Novembre réalise plusieurs constats :

- Le repos hebdomadaire n'est pas nécessairement le dimanche.
- Les 6 jours de travail consécutifs s'apprécient sur une semaine civile. La Cour de Cassation en tire donc la conclusion qu'un salarié peut travailler 10 jours de suite sans interruption, dès lors qu'il aura bénéficié d'un jour de repos sur la semaine 1 et 1 autre sur la semaine 2. Le repos devant être constaté sur la semaine civile laquelle débute le lundi à 0h00 et se termine le dimanche suivant à 24h00.

Dans les faits ayant donné lieu à l'arrêt de la Cour de Cassation, le salarié en semaine 1 avait eu un repos le lundi, et avait bénéficié d'un autre repos le samedi 10 jours plus tard. La Cour de Cassation constate que le salarié avait bien bénéficié d'un repos hebdomadaire sur chaque semaine.

Sa demande de dommages et intérêts pour violation des règles protectrices relatives aux repos est donc rejetée.

Cour de Cassation Soc 13 Novembre 2025 n°24-10733



4/ Conséquences pratiques.

Cette décision emporte des conséquences pour les organisations travaillantes sous forme de cycles ou de plannings évolutifs.

Il est désormais possible de prévoir des périodes d'activité plus longues, sous réserve du respect des repos hebdomadaires sur 2 semaines civiles et en veillant à respecter les dispositions de conventions collectives pouvant être plus favorables aux salariés. D'un point de vue contentieux, cette décision permettra aux entreprises d'éluder des demandes de dommages et intérêts.

Attention néanmoins à ne pas user et abuser de ce type de période de travail à rallonge, l'entreprise doit respecter l'obligation de sécurité due aux salariés, la surcharge de travail peut être un élément permettant aux salariés d'obtenir des dommages et intérêts. Consulter le CSE sur ce type de planning pourrait être pertinent pour éviter la difficulté.



ASTREINTE OU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ?

Telle est la question posée à la Cour de Cassation dans cet arrêt du 14 mai 2025.

1/ Définition du temps de travail effectif.

Le temps de travail effectif est défini par l'article L3121-1 du code du travail : « *La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.* »

2/ Définition de l'astreinte.

L'article L3121-9 du code du travail dispose : « *Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.* »



3/ Compensation de l'astreinte.

L'astreinte en elle-même doit faire l'objet d'une compensation, financière ou sous forme de repos. Ces dispositions sont fixées par accord de branche ou accord d'entreprise. Le plus souvent, la période d'astreinte est rémunérée sous la forme d'un forfait de XX€ par jour ou par semaine d'astreinte. Le temps d'intervention lui est du temps de travail effectif et doit donc être rémunéré normalement. Ce temps d'intervention est intégré au titre du calcul des heures supplémentaires. Le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de l'intervention est du temps de travail effectif (Cour de Cassation soc 31 octobre 2007).

4/ De l'astreinte au temps de travail effectif.

Le temps d'astreinte peut être requalifié en temps de travail effectif si le salarié est contraint de rester sur son lieu de travail (soc 19 novembre 1996) ou si le salarié ne peut vaquer à des occupations personnelles (soc 8 Juin 2011).



La Cour de Cassation ajoute que le salarié peut demander la requalification du temps d'astreinte en temps de travail effectif dans son ensemble si le salarié a été soumis à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté objectivement et significativement, sa faculté de gérer librement au cours de la période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles. (Soc 14 mai 2025 n°24-14319).

Le juge doit en conséquence apprécier in concreto si compte tenu de la situation à laquelle le salarié est confronté, il peut ou non vaquer à des occupations personnelles, ou si compte tenu de la fréquence des demandes avérées ou potentielles il est tenu de rester disponible. L'on voit en conséquence que l'astreinte peut être requalifiée en temps de travail effectif en cas de sollicitation trop importante conduisant à ce que le salarié soit à la disposition quasi permanente de l'employeur.



MALADIE PENDANT LES CONGES

Si vous avez aimé la réforme conduisant à ce que les salariés acquièrent des congés payés pendant les arrêts maladie alors vous allez adorer ce qui suit...

La Cour de Cassation selon arrêt du 10 septembre 2025 n°23-22732 précise que le temps de repos ne peut pas se confondre avec le temps d'arrêt maladie. Et le salarié qui tombe en arrêt maladie pendant ses congés payés voit sa période de congés payés s'arrêter !
L'arrêt maladie prend donc le dessus.



TELETRAVAIL

L'employeur ne peut pas supprimer unilatéralement le télétravail mis en place au sein de l'entreprise lorsque ce mode de travail est prévu dans le contrat de travail. Il s'agirait d'une modification du contrat de travail nécessitant la signature d'un avenant au contrat de travail et donc l'accord du salarié. (soc 13 février 2013 n11-22360).

Ainsi, lors de la mise en place du télétravail il faut penser à intégrer une clause de réversibilité dans le contrat de travail, et/ou l'accord collectif ou la charte instituant le télétravail.



TELETRAVAIL préconisé par le médecin du travail

L'employeur ne peut pas refuser la mise en place du télétravail recommandé par le médecin du travail au seul motif que le salarié refuse l'accès à son domicile !!

Vie privée vs. Obligation de sécurité : un équilibre rappelé

La Cour rappelle que le domicile relève de la vie privée (Déclaration de 1789, CEDH, Charte des droits fondamentaux, Code civil).

Le salarié est donc parfaitement en droit d'en refuser l'accès à son employeur. En parallèle, l'employeur est tenu : d'une obligation de sécurité (C. trav. L. 4121-1 et L. 4121-2), de prendre en compte les préconisations du médecin du travail (C. trav. L. 4624-3 et L. 4624-6).

Conclusion de la Cour : refuser le télétravail uniquement parce que le salarié ne laisse pas visiter son domicile constitue un manquement à l'obligation de sécurité.



Une salariée se voit recommander 2 jours de télétravail / semaine pour raisons de santé par le médecin du travail.

L'employeur exige une visite préalable de son domicile pour vérifier la conformité et le respect des règles de sécurité.

La salariée refuse : droit à la vie privée.

L'employeur bloque le télétravail.

La Cour d'appel valide la position de l'employeur

La Cour de Cassation : casse l'arrêt de la Cour d'Appel !!

Pour la Haute juridiction, l'employeur devait mettre en place le télétravail, ou exercer un recours contre l'avis médical (C. trav. L. 4624-7).

Un signal fort pour les entreprises.

L'avis du médecin du travail s'impose lorsqu'il n'est pas contesté.

L'accès au domicile n'est pas une condition légitime à la mise en place du télétravail prescrit. Refuser ces aménagements peut engager la responsabilité de l'employeur.



À retenir :

Le respect de la vie privée prime.

Le télétravail médicalement prescrit doit être mis en œuvre, sauf recours.

L'employeur ne peut pas faire de l'accès au domicile une condition préalable.

Cour de Cassation soc 13 novembre 2025 n°24-14322



FIN DE CDD A TERME IMPRECIS

Il est possible de conclure un CDD à terme imprécis par exemple dans l'attente du retour d'un salarié absent pour cause de maladie.

Le contrat doit entre autres préciser les noms et prénoms et qualification de la personne remplacée. Mais lorsque le contrat prend fin à raison du retour du salarié remplacé l'entreprise doit réaliser certaines formalités.

Lors du retour du salarié remplacé, l'entreprise doit informer le remplaçant de ce retour et remettre les documents de fin de contrat.



Autre hypothèse, le salarié remplacé quitte l'entreprise et le remplaçant n'est pas conservé. Dans cette hypothèse, l'entreprise doit informer le remplaçant que le salarié remplacé quitte l'entreprise et que le CDD prend alors fin.

À défaut et si les relations perdurent même quelques jours ou semaines, le CDD sera requalifié en CDI avec toutes conséquences.

Cour de Cassation Soc 13 Novembre 2025.

Une simple omission administrative aura donc des conséquences importantes.



POINTEUSE – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La Cour de Cassation précise que le temps passé par le salarié entre le vestiaire et la pointeuse, lorsque le salarié a revêtu son uniforme de travail et traverse des allées entre lesquelles il peut être amené à répondre à des clients, est du temps de travail effectif et de ce fait doit être réglé. Cour de Cassation 21 Janvier 2026 n°24-20847

Le fait générateur de ce temps de travail effectif est d'une part d'être en uniforme et d'autre part être susceptible de devoir répondre aux clients. Le salarié est en situation de travail, ce qui constitue du temps devant être payé.

L'on parle là de quelques minutes qui auront donc conduit un dossier jusqu'à la Cour de Cassation.



HARCELEMENT SEXUEL – PAS D'ENQUÊTE

Vraiment vous êtes sur ?

C'est pourtant la position adoptée par la Cour de Cassation dans un arrêt du 14 Janvier 2026 24-19544

La Cour de Cassation précise en effet que dans cette matière, à la suite d'une plainte d'une salariée, la mise en place d'une enquête n'est pas obligatoire.

C'est la conclusion de cet arrêt.

Mais !

Et OUI est-ce vraiment pertinent de ne PAS faire d'enquête ?

La Cour de Cassation ajoute en effet qu'il appartient au juge du fond de se prononcer sur la validité du licenciement en fonction des pièces dont dispose l'employeur. Il faut rappeler que les faits de harcèlement sexuel justifient un licenciement pour faute grave et que la charge de la preuve de la faute grave pèse intégralement sur l'entreprise ! Alors mettre en place une enquête en cas de dénonciation de faits de harcèlement sexuel sera in fine pertinent... pour obtenir des pièces permettant de justifier les faits objet de la future lettre de licenciement et préparer une défense en cas de contestation du licenciement devant le Conseil de Prud'hommes.



EAU POTABLE ET REPAS

L'article R4225-2 du code du travail impose à l'employeur de mettre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche.

De même, l'article R4228-19 du code du travail prévoit l'interdiction pour les salariés de prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Déjeuner devant son clavier c'est **NON**.



CUMUL D'EMPLOI, ATTENTION A LA LIMITE

Tout salarié peut compléter son activité en cumulant un second contrat de travail (sauf clause d'exclusivité).

Toutefois, il faut rappeler qu'un salarié ne peut travailler plus de 48h par semaine, ou 44h en moyenne sur 12 semaines.

Dans le cadre de ce cumul, si un des employeurs apprend que le salarié a un 2eme emploi et dépasse ces limites, l'employeur peut mettre en demeure le salarié de respecter les règles du code du travail et donc limiter son temps de travail global. A défaut de donner une suite favorable à cette demande, l'employeur peut être fondé à procéder à la rupture du contrat de travail. En effet, l'entreprise commettrait une infraction pénale à rester dans cette situation.



DECONNEXION

Les outils numériques et nomades sont aujourd'hui la norme et il est parfois tentant de contacter un salarié en dehors de ses horaires usuels de travail pour obtenir une information !!

Mais n'est-ce pas là mettre en cause le droit à la déconnexion du salarié qui doit pouvoir jouir paisiblement de ses périodes de repos.

C'est ce que rappellent la Cour d'Appel de Versailles 30 avril 2025 et la Cour d'Appel de Nancy 24 avril 2025. Les 2 Cour accordant respectivement 1000€ et 5000€ de dommages et intérêts aux salariés pour manquement à l'obligation de déconnexion.

Pour mémoire, la déconnexion peut être mise en place par décision unilatérale ou accord collectif et doit en tout cas être obligatoirement traitée dans le cadre des NAO pour les entreprises de plus de 50 salariés. La déconnexion est aussi une condition de validité du suivi du forfait jour.



OBLIGATION DE FORMATION

La Cour de Cassation dans un arrêt récent rappelle que conformément à l'article L6321-1 du code du travail l'employeur assume une obligation de formation à l'égard de ses salariés.

L'employeur doit assurer le maintien de l'employabilité des salariés, adapter les salariés à l'évolution de leur poste, et assurer bien sûr les formations obligatoires en matière de sécurité par exemple.

Ainsi, en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, le salarié peut demander à la juridiction sociale de vérifier qu'il a bien été formé aux tâches qui lui sont confiées !

Au-delà de la question des objectifs réalistes et réalisables, la juridiction doit vérifier si le salarié a été formé. En cas de difficulté constatée par l'employeur sur le respect des objectifs, la mise en place d'un plan d'action sera nécessaire et devra comprendre des actions de formations et de suivi de la performance.

A défaut, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse. Soc 9 Juillet 2025 n°24-16405



ACCIDENT DU TRAVAIL ET ACTIVITE FESTIVE

Les activités festives dites de cohésion se développent dans les entreprises. Accrobranche, karting, soirées etc....

Mais un salarié qui se blesserait lors de ces activités serait alors considéré en accident du travail.

L'entreprise n'ayant d'autre choix que de faire une déclaration d'accident du travail, laquelle serait validée par la CPAM.

Voilà qui donne à réfléchir dans la mesure où ce type d'incident peut avoir des conséquences non négligeables en termes de coût pour l'entreprise : maintien de salaire, majoration des cotisations etc...



TRAVAIL EN HAUTEUR

Un panier de basket culmine à 3,05m un bon joueur n'aura aucun mal à marquer un dunk, là où le commun des mortels doit monter sur un escabeau pour atteindre cette hauteur.

Mais dans l'entreprise, l'article R4323-63 interdit l'usage des escabeaux, échelles, marche pied comme poste de travail, leur usage est toléré uniquement quand il n'y a pas d'autres solutions ou uniquement comme moyen d'accès.

Ainsi, seul le marchepied de sécurité est autorisé, avec l'échafaudage sur roulette. A défaut de respecter ces règles, l'entreprise s'expose à un manquement à l'obligation de sécurité.



CHOC PSYCHOLOGIQUE LORS D'UNE REUNION = AT

La Cour de cassation a reconnu qu'un choc psychologique survenu lors d'une réunion de travail doit être considéré comme un accident du travail, même si l'employeur estime n'avoir fait qu'exercer son pouvoir de direction.

Le litige : une divergence d'interprétation

Les faits : Une directrice d'association subit un choc émotionnel le 24 avril 2015 lors d'une réunion où son management et sa gestion des conflits sont vivement critiqués par sa hiérarchie. Elle est placée en arrêt de travail peu après.



La position de la Cour d'appel : Elle avait rejeté la qualification d'accident du travail, estimant que la salariée avait "surréagi" en raison d'une "fragilité psychologique" personnelle face à des remarques légitimes de son employeur.



La Cour de Cassation casse ce raisonnement en s'appuyant sur deux principes clés :

1/ La présomption d'imputabilité : Tout événement survenu au temps et sur le lieu du travail est présumé être un accident professionnel.

2/ La réalité du choc : Dès lors qu'un trouble psychologique apparaît brutalement suite à une remise en cause de la salariée dans un contexte tendu, le caractère accidentel est établi.

Conclusion : La fragilité psychologique supposée de la victime ne permet pas d'écarter la qualification d'accident du travail si l'événement déclencheur a eu lieu dans le cadre professionnel.

Cour de Cassation 19 Novembre 2025 n°24-12238

Il faut donc être vigilant sur les termes employés, et le ton, lors des réunions de travail et accompagner le salarié même lorsqu'il s'agit de lui expliquer que son travail est mal fait...



LICENCIE ET PRIME ET SI...

Le salarié est licencié le 20 mai 2020.

L'employeur met en place une prime partage de la valeur le 29 mai 2020 en précisant qu'elle sera ouverte aux salariés aux effectifs de l'entreprise le 30 juin 2020.

En toute logique, le salarié licencié ne peut y avoir droit ayant quitté les effectifs de l'entreprise avant le 30 juin 2020.

Mais...

Selon la Cour de Cassation dès lors que par ailleurs le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ne peut valablement opposer au salarié la condition de présence à l'effectif !!
Soc 24 septembre 2024 n°23-22844.

Ok pourquoi pas, mais quelle est la limite temporelle ?



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ATTENTION AU RESPECT DU DELAI POUR NOTIFIER LE LICENCIEMENT

L'employeur est tenu de respecter un certain délai pour notifier un licenciement disciplinaire à un salarié après un entretien préalable. Ce délai est important pour garantir une procédure équitable, permettant à l'employeur de ne pas prendre de décisions impulsives et au salarié de ne pas rester dans l'incertitude quant à son avenir au sein de l'entreprise.



I - Le délai suite à l'entretien préalable.

Avant d'engager un licenciement, tout employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. La lettre de convocation doit être présentée pour la première fois au minimum 5 jours francs avant l'entretien. Après l'entretien, l'employeur doit respecter un délai de réflexion de 48 heures, ce n'est qu'à l'issue de ce délai que la notification du licenciement peut être effectuée.

En vertu de l'article L.1332-2 du Code du travail, la notification du licenciement disciplinaire doit intervenir dans un délai maximal d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable. Au-delà du délai d'un mois, le licenciement ne peut plus être valablement envisagé.

Le délai d'un mois commence à courir à partir de la date de l'entretien préalable, sauf si celui-ci est reporté. Si l'entretien est reporté, la question se pose de savoir quel est le point de départ de ce délai. Selon la jurisprudence, plusieurs règles doivent être suivies en fonction de l'initiative du report.



II - En cas de report de l'entretien, quid du délai de 30 jours ?

Si le report de l'entretien préalable est demandé par le salarié et accepté par l'employeur, le délai commence à courir à partir de la date réelle à laquelle l'entretien a eu lieu.

En revanche, si le report est uniquement à l'initiative de l'employeur, alors le délai commence à compter de la date initialement fixée pour l'entretien préalable, et non de la nouvelle date.

Dans l'affaire du 22 janvier 2025, la Cour de cassation a confirmé cette règle en validant la demande de la salariée qui contestait la validité de son licenciement pour non-respect du délai de notification. L'affaire concernait une infirmière qui avait été convoquée à un entretien préalable le 29 août, mais celui-ci avait été reporté par l'employeur au 6 septembre. Le licenciement disciplinaire de l'infirmière a été notifié le 7 octobre, soit plus d'un mois après la date initiale de l'entretien préalable. Selon la salariée, ce retard dans la notification du licenciement rendait le licenciement illégal, car le délai d'un mois fixé par la loi n'avait pas été respecté.

La Cour de Cassation requalifie le licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse !



LICENCIEMENT VERBAL

À la suite de l'entretien préalable au licenciement l'employeur doit réfléchir 48h avant de pouvoir adresser au salarié une lettre de licenciement en LRAR de préférence.

La Cour d'appel de Paris rappelle que la procédure doit être respectée à la lettre: Dans cet arrêt l'employeur avant même l'entretien informe en interne plusieurs interlocuteurs que compte tenu du comportement du salarié que le licenciement est décidé. CA Paris 25 mars 2025: licenciement verbal, dès lors que la décision de licenciement était prise avant même l'entretien préalable

La réflexion doit donc être poussée à son paroxysme y compris en interne !



MODES DE RUPTURE DU CDD

Contrairement à une idée reçue un salarié embauché dans le cadre d'un CDD peut démissionner de ses fonctions.

Dans le principe, le CDD ne peut être rompu que par rupture d'un commun accord (ce n'est pas une rupture conventionnelle), faute grave ou inaptitude.

Mais le salarié qui a trouvé un emploi en CDI peut démissionner, il devra réaliser un préavis calculé à raison d'un jour par semaine d'activité en CDD dans la limite de 2 semaines. Le salarié ne percevra pas l'indemnité de précarité dans cette hypothèse.

A noter que si le salarié démissionne du CDD en dehors du cas visé à l'article L1243-2 du code du travail, l'employeur peut saisir le Conseil de Prud'hommes et prétendre à des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.



DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT, oui mais quand ?

C'est à cette question que répond la Cour de Cassation dans un arrêt du 3 septembre 2025.

1 - Les documents.

L'employeur doit remettre : attestation France Travail, certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, dernier bulletin de salaire.

2- Quérables ou Portables ?

Ces documents sont quérables et non portables. L'employeur peut exiger du salarié qu'il se déplace pour récupérer les documents, cela sera aussi l'occasion de récupérer le matériel appartenant à l'entreprise.



3- Et quand ?

L'article R1234-9 précise : "*L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail*". Les documents doivent donc être remis à l'expiration du préavis ou lors de la rupture du contrat.

4 - Et ça veut dire quoi ?

La Cour de Cassation affirme qu'en cas de licenciement pour faute grave, les documents de fin de contrat doivent être remis dès la rupture du contrat de travail (Soc 3 septembre 2025 n°24-16546).
Amicales pensées aux gestionnaires de paie qui vont devoir redoubler d'efficacité.

5 - Et en cas de retard ?

Si les documents de fin de contrat sont remis tardivement, le salarié peut prétendre à des dommages et intérêts, mais il doit rapporter la preuve de son préjudice. (soc 14 septembre 2016 n°15-21794).



ANCIENNETE, oui mais laquelle ?

L'ancienneté vous connaissez, c'est assez simple ou pas... il y a en effet plusieurs modes de calcul. La Cour de Cassation venant d'en rajouter un nouveau.

1- Le calcul classique.

Date d'entrée - date jour J = ancienneté.

2- Le calcul pour l'indemnité de licenciement.

Date d'entrée - Date jour J = ancienneté - les absences pour arrêt maladie = ancienneté.

3- Le calcul par la convention collective.

Certaines conventions collectives prévoient des calculs spécifiques d'ancienneté pour assimiler certains temps d'absence.

4 - L'ancienneté dans la profession.

C'est une possibilité qui est aussi prévue par certaines conventions collectives, par exemple la métallurgie ou automobile.



→ Et la Cour de Cassation selon arrêt du 1er Octobre 2025 de préciser que pour l'application du barème "Macron" de l'article L1235-3 du code du travail, l'ancienneté à prendre en compte est celle totale sans déduire les absences quelque en soit la cause !

Ainsi, un salarié qui aura pris un congé sabbatique d'un an, verra cette année compter pour l'application du barème...Majorant ainsi d'autant l'indemnité potentielle.

Ou quand le non travail finit par être autant récompensé que le travail...



TICKET RESTAURANT

La Cour de Cassation met un terme à la divergence aux termes d'un arrêt du 8 octobre 2025. La Cour de Cassation rappelle

1 - Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les salariés qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise.

2 - Un salarié peut obtenir un ticket restaurant par repas compris dans son horaire journalier de travail.

→ La Cour de Cassation en tire la conclusion qu'il n'est aucune autre condition pour bénéficier du titre restaurant et de ce fait, le salarié en télétravail peut obtenir des tickets restaurants dans la même proportion que les collègues travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cour de Cassation soc 8 octobre 2025 n°24-12373.

La Cour de Cassation semble par ailleurs ouvrir la possibilité d'exclure les télétravailleurs dans leur ensemble de cet avantage par voie d'accord collectif mais sans expliquer comment justifier cette différence de traitement.



INAPTITUDE

Restrictions d'aptitude et obligation de sécurité

1/ Aptitude et restrictions.

Dans le cadre d'une visite de reprise, le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte ou apte à son poste.

Lorsque le salarié est déclaré apte, le médecin du travail peut assortir à cette aptitude des réserves nécessitant l'aménagement du poste.

L'employeur doit être vigilant sur ces réserves et doit les appliquer à la lettre. A défaut, l'entreprise ne respecte pas son obligation de sécurité.



2/ Restrictions et entreprises tierces.

Dans un arrêt du 11 juin 2025 n°24-13083 la Cour de Cassation précise que ces restrictions doivent être respectées y compris quand le salarié se rend chez des clients ou partenaires et donc des entreprises tierces.

La situation était la suivante. Un chauffeur livreur déclaré apte sous réserve de ne pas porter de charge de plus de 10kg, sauf à disposer d'un chariot électrique pendant 6 mois. Le dit chauffeur fait le constat que chez certains clients il ne dispose pas du dit chariot électrique.

La Cour de Cassation en tire la conclusion qu'il s'agit d'un manquement à l'obligation de sécurité, l'entreprise aurait dû vérifier que les dits clients disposaient bien d'un tel matériel.

La Cour de Cassation approuve la Cour d'Appel d'avoir accordé au salarié des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité.



3/ Perspectives.

Il faut donc en conclure que les restrictions posées par le médecin du travail s'imposent à l'employeur, mais aussi sont applicables dans un contexte de travail à l'extérieur des locaux de l'employeur.

L'intention est louable, aux fins de respecter l'obligation de sécurité, mais elle sera en pratique difficilement applicable.

Quid du livreur dont la tournée change régulièrement ? ou encore du commercial qui par définition va voir des clients mais aussi des prospects ?

Les entreprises sont donc invitées à être très vigilante sur ces restrictions qui s'imposent à elle.

En cas de doute, un recours peut être réalisé à l'encontre de la décision du médecin du travail.

En saisissant le Conseil de Prud'hommes en procédure accélérée au fonds dans un délai de 15 jours.



RECHERCHE DE RECLASSEMENT

1/ L'avis d'inaptitude.

Sauf, si le médecin a coché l'une des cases de dispense de recherche de reclassement, l'entreprise doit effectuer une recherche de reclassement. Et ce même si le médecin a mentionné que le salarié est inapte à tout poste dans l'entreprise. (Soc 10 Mars 2004 n°03- 42744).

Lorsque la case de dispense de recherche de reclassement est cochée, l'entreprise n'a pas à effectuer cette recherche (Soc 8 février 2023 n°21-19232). Sauf si le médecin du travail a indiqué que la dispense ne concerne que l'établissement sur lequel le salarié est affecté (Soc 13 décembre 2023 n°22-19603).

Mais si le médecin ne coche pas la case, mais utilise une des formules de l'une ou l'autre des cases alors l'entreprise est dispensée de recherche de reclassement. (soc 12 février 2025 n°23-22612; soc 10 décembre 2025 n°24-13602).

2/ La recherche de reclassement.

Elle doit se faire dans le cadre de l'entreprise et du groupe. Toutes les structures doivent être contactées. La recherche doit se faire en lien avec le médecin du travail. Il est donc essentiel de solliciter des précisions sur les possibilités de reclassement.



3/ La proposition de poste.

En cas de solution identifiée, une proposition peut être adressée au salarié. Cette proposition doit indiquer les caractéristiques principales du poste, salaire, horaires, lieu du travail, qualification, tâches ec...
L'entreprise doit laisser un délai raisonnable au salarié pour se positionner.

Si le salarié accepte, un avenant à son contrat de travail est signé. Le salarié peut toujours refuser cette proposition.

4/ Consultation du CSE.

La consultation du CSE est obligatoire et elle doit intervenir avant que la procédure de licenciement ne soit mise en œuvre. (Soc 5 Mars 2025 n°23-13802). L'entreprise doit communiquer au CSE toutes les informations utiles sur l'inaptitude et la recherche de reclassement mise en place.

5/ Absence de solution de reclassement.

L'entreprise doit informer le salarié de ce qu'elle n'a pas pu le reclasser. Il s'agit d'une correspondance spécifique séparée, adressée la veille de la convocation à l'entretien préalable.



6/ Procédure de licenciement.

Convocation du salarié à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, en respectant le délai de 5 jours francs entre la date de première présentation de la lettre et l'entretien.

Notification du licenciement après expiration du délai de réflexion de 48h après l'entretien préalable. La lettre de licenciement doit préciser qu'il s'agit d'un licenciement pour : impossibilité de reclassement suite à l'inaptitude du salarié.

7/ Solde de tout compte.

En cas d'inaptitude professionnelle, l'entreprise devra régler au salarié une indemnité de préavis mais bien entendu le préavis ne sera pas accompli le contrat prenant fin à la date de première présentation de la lettre de licenciement.

En cas d'inaptitude non professionnelle il n'est pas de préavis, le contrat de travail prend fin à la date de première présentation de la lettre de licenciement.

En cas d'inaptitude professionnelle, l'indemnité de licenciement légale est doublée, sauf si le salarié a refusé de mauvaise foi les propositions de reclassement qui lui ont été adressées.



1/ Inaptitude professionnelle et préavis P1

À la suite d'un Accident du Travail ou une Maladie professionnelle AT/MP le salarié peut être déclaré inapte à son poste et licencié en cas d'impossibilité de reclassement.

La particularité de ce licenciement étant que le salarié a droit :

→ Une indemnité de licenciement légale doublée (à comparer avec l'indemnité conventionnelle non doublée).

→ Au paiement du préavis.

La Cour de Cassation précise qu'il s'agit du préavis légal prévu par le code du travail et non le préavis conventionnel qui peut être plus favorable. La cour de Cassation rappelle finalement la lettre du texte de l'article L1226-24 du code du travail parfois un peu perdu de vue...

(Soc 18 décembre 2024 23-11507).



2/ Inaptitude professionnelle et Préavis P2

Lorsque le salarié victime d'un AT/MP est licencié pour impossibilité de reclassement suite à son inaptitude conformément à l'article L1226-14 il peut prétendre à :

- Indemnité de licenciement doublée.
- Indemnité équivalente au préavis.

Mais

Cette "indemnité" équivalente au préavis :

- Est soumise à cotisations sociales.
- Ne recule pas la date de fin du contrat de travail (date de première présentation de la lettre).
- N'ouvre pas droit à congés payés.

Cour de Cassation 8 Octobre 2025 n°24-18851.

Le code du travail évoque donc une indemnité n'ouvrant pas droit à congés payés, mais la soumet à cotisation comme un salaire, et bien entendu non imposable.

*Simple...
Les gestionnaires de paie en sueur....*



Inaptitude - Reclassement - Médecin du travail

La recherche de reclassement doit se faire en liaison avec le médecin du travail conformément à l'article L1226-2 du code du travail.

La Cour de Cassation précise que lorsque le salarié estime que le poste de travail, qui lui est proposé à titre de reclassement, n'est pas conforme aux préconisations du médecin du travail, alors l'employeur doit obligatoirement consulter le médecin du travail !!

Cette consultation aura pour objectif de vérifier que le poste est conforme aux préconisations. Si OUI, alors l'employeur peut envisager le licenciement sereinement.

Si NON, la proposition de reclassement n'est pas valide.

Soc 22 Octobre 2025 n°24-14641.

→ Notez bien, qu'il est encore plus efficace de solliciter le médecin du travail en amont pour connaître sa position sur la proposition de reclassement.



Inaptitude et Accident de Trajet

La Cour de Cassation pose un rappel de la situation des salariés victime d'un accident de trajet.

1 - Conformément à l'article L1226-7 du code du travail, le salarié victime d'un accident de trajet ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement.

Il peut donc être licencié pour cause réelle et sérieuse.

Au contraire du salarié victime d'un AT/MP qui lui ne peut être licencié que pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

2 - La procédure d'inaptitude à suivre est celle non-professionnelle.

Soc 24 septembre 2025 n°24-16960

La procédure est donc moins lourde et surtout le salarié ne peut bénéficier du doublement de l'indemnité de licenciement.



POURBOIRES ET URSSAF

Imaginez vous êtes au restaurant, c'est sympa, au moment de partir vous laissez 10€ dans la boîte à pourboire.

Mais un invité surprise vient piocher dans la boîte et prendre 6,8€, il ne reste plus que 3,2€ pour les salariés
C'est l'histoire d'un restaurant qui centralise les pourboires.

L'idée étant que la cuisine qui contribue autant que le service à la réussite du restaurant, bénéficie aussi des pourboires des clients.

Les pourboires sont donc répartis également entre les salariés.

L'URSSAF estime qu'il y a lieu d'appliquer les cotisations part salariale et patronale et donc redresse l'entreprise 😞

La Cour de Cassation selon arrêt du 5 Juin 2025 confirme le redressement.



Ainsi, amis restaurateurs n'oubliez pas de faire figurer les pourboires sur les bulletins de paie et prélever les cotisations. Les gestionnaires de paie vont adorer...

Et amis donateurs pensez qu'en donnant 10€ de pourboires (soyons généreux) le salarié touchera réellement 7,8€ au mieux (ça va être sympa à lui expliquer...) et cela coûtera 4,6€ à l'entreprise en cotisations.

Un combo quasi perdant - perdant cette histoire



RESPONSABILITE DE L'ETAT

Mise en jeu de la responsabilité de l'Etat

Suite à une erreur incroyable de l'administration, une entreprise met en jeu la responsabilité de l'état à raison de l'illégalité de l'autorisation de licenciement.

→ Le Conseil d'État (16 juillet 2025, n°469499) rappelle un principe important : lorsque l'administration autorise à tort le licenciement d'un salarié protégé, l'État engage sa responsabilité et doit indemniser l'employeur pour son préjudice direct et certain (indemnités d'éviction, licenciement sans cause réelle et sérieuse, frais de procédure, etc.).



→ Toutefois, ce droit à réparation n'est pas absolu. Si l'employeur a lui-même commis une faute, la responsabilité de l'État peut être réduite.

Dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, l'autorisation avait été délivrée par une inspectrice du travail territorialement incompétente. Cette illégalité a entraîné l'annulation des licenciements et la condamnation de l'employeur devant le juge prud'homal. L'entreprise a donc recherché la responsabilité de l'État. La faute est incontestable, la responsabilité de l'Etat est engagée.

 Le Conseil d'État reconnaît bien la faute de l'administration, mais limite la part de responsabilité de l'État à 20 %, en raison de l'absence de cause réelle et sérieuse du motif économique invoqué par l'employeur.

Le Conseil d'Etat considère en effet que le motif économique avancé n'était pas suffisant.

En pratique : L'illégalité d'une autorisation administrative ouvre droit à réparation pour l'employeur. Mais les fautes de l'employeur (comme un motif économique non établi) peuvent réduire fortement cette indemnisation.

→ Ainsi, contrairement à une idée reçue, en cas d'erreur, la responsabilité peut bien être engagée. Et l'entreprise d'obtenir des dommages et intérêts réparant tout ou partie de son préjudice.

CONTESTATION DE L'EXPERTISE CSE

Contrairement à une idée reçue lorsque le CSE décide la mise en place d'une expertise, l'entreprise a la possibilité de contester cette expertise.

Les sujets de contestation peuvent être les suivants :

- Le principe même de l'expertise.
- Le nom de l'expert s'il n'est pas habilité.
- La durée et le périmètre de la mission.
- Le coût prévisionnel (devis ou estimation).
- Le coût final.



La contestation sur le principe de l'expertise, le nom de l'expert, durée et périmètre ainsi que le cout prévisionnel doit être réalisée dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CSE ayant validé l'expertise.

Le délai de 15 jours est interrompu par la délivrance de l'assignation. (Cour de Cassation 25 Juin 2025 n°24-12816).

Il faut aller vite et ne pas attendre. Il faut ajouter que les coûts de ces expertises sont souvent prohibitifs et qu'il est donc plus que conseiller de générer un échange avec le CSE pour éviter la décision d'ordonner l'expertise.



3 MANDATS CSE ET PUIS PLUS RIEN

L'ordonnance du 20 septembre 2017 applicable au 1er Janvier 2018 créant le CSE avait institué le principe de la limitation à 3 mandats consécutifs au sein du CSE. L'objectif était d'éviter que certains salariés ne soient des permanents du CSE et favoriser le renouvellement des membres.

8 ans plus tard, cette interdiction est levée par la loi du 24 octobre 2025 à effet immédiat. Voilà une mesure abandonnée avant même qu'elle ne soit effective... en effet 3x4 ans = 12 ans.



✗ Lettre d'observations de l'URSSAF

La signature, une formalité substantielle !!

→ La lettre d'observations clôture le contrôle Urssaf. Sa signature par l'inspecteur est une formalité substantielle : son absence ou son irrégularité entraîne la nullité totale du redressement, car elle garantit le respect du contradictoire et les droits de la défense (Art. R. 243-59 du CSS).

1 - La charge de la preuve (Arrêt du 4 décembre 2025)

C'est le point majeur de l'actualité jurisprudentielle :

Renversement de la charge : En cas de contestation par l'entreprise (par exemple, si elle prétend avoir reçu un document non signé), ce n'est pas au cotisant de prouver l'absence de signature. Obligation de l'Urssaf : C'est à l'organisme de recouvrement de rapporter la preuve que la lettre envoyée était bien revêtue de la signature des inspecteurs.



2 - Qui doit signer ?

Tous les intervenants : Si plusieurs inspecteurs ont participé au contrôle, tous doivent signer la lettre, sous peine de nullité.
Exception : Un inspecteur qui a quitté ses fonctions ou n'est plus compétent au moment de la signature n'a pas à signer.

3 - Contrôle de groupe

Dans le cas d'un contrôle concerté de plusieurs filiales, la signature de l'inspecteur "référent" ne suffit pas forcément. Il faut vérifier si d'autres inspecteurs ont réellement participé à l'examen de la situation individuelle de la société concernée ; si oui, ils doivent aussi signer.

Travail dissimulé : Même dans ce contexte spécifique, c'est l'inspecteur du recouvrement qui doit signer la lettre, et non le directeur de l'organisme.

4 - Forme de la signature

Signature scannée : Elle est admise et jugée régulière par la Cour de cassation. *Conditions de validité* : La signature scannée doit être lisible, identique à la signature manuscrite habituelle de l'inspecteur et accompagnée de ses nom et prénom.

Note importante : La jurisprudence de 2025 renforce la protection du cotisant en imposant une rigueur stricte à l'Urssaf sur la preuve de l'authenticité de cet acte de procédure.



LA CANICULE EN DROIT DU TRAVAIL

Le 1er juillet 2025, de nouvelles obligations légales sont entrées en vigueur pour les employeurs en France afin de protéger les travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense, conformément au décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 et à un arrêté du même jour. Ces mesures, intégrées au Code du travail, s'inscrivent dans le contexte du réchauffement climatique et de l'augmentation des vagues de chaleur.

Contexte et cadre réglementaire

L'employeur doit désormais intégrer les risques liés aux épisodes de chaleur intense dans l'évaluation des risques professionnels, conformément à l'article R.4463-2 du Code du travail. Cette évaluation, réalisée pour les postes en intérieur comme en extérieur, doit être consignée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) doit être mis à jour. Pour celles de moins de 50 salariés, une liste d'actions de prévention doit être établie. Si un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs est identifié, des mesures spécifiques doivent être mises en place.



Mesures de prévention obligatoires

Le décret énonce plusieurs mesures concrètes pour réduire l'exposition des travailleurs à la chaleur :

1. Adaptation de l'organisation du travail : Les employeurs doivent ajuster les horaires pour éviter les heures les plus chaudes, suspendre les tâches physiquement exigeantes, augmenter les périodes de repos et, si possible, favoriser le télétravail pour les postes compatibles.
2. Aménagement des lieux de travail : Des modifications des postes de travail doivent être envisagées pour limiter l'exposition à la chaleur, par exemple en installant des pare-soleil, des ventilateurs ou des brumisateurs.
3. Mise à disposition d'eau potable : L'accès à de l'eau fraîche doit être renforcé, avec un minimum de trois litres par jour et par travailleur sur les chantiers sans eau courante
4. Équipements adaptés : Les employeurs doivent fournir des vêtements respirants, des couvre-chefs ou des lunettes pour protéger les salariés, en particulier ceux exposés directement au soleil.



5. Formation et information : Les travailleurs doivent être formés sur les risques liés à la chaleur (coups de chaleur, déshydratation) et informés des gestes de premiers secours.

6. Protocoles de secours : Des procédures spécifiques doivent être établies pour les travailleurs isolés ou vulnérables, comme les femmes enceintes, afin de garantir une intervention rapide en cas de problème.

Dispositions spécifiques pour certains secteurs

Dans les secteurs du bâtiment, des travaux publics, de l'agriculture ou des travaux en hauteur, les plans de prévention doivent désormais inclure les risques liés à la chaleur. Les travailleurs indépendants et les employeurs exerçant directement une activité sur ces chantiers sont également concernés par ces obligations.

Rôle de l'inspection du travail

En cas de non-respect de ces mesures, l'inspection du travail peut intervenir et mettre en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation. Cela renforce l'importance d'une mise en œuvre rigoureuse des actions de prévention.



Objectifs et impact

Ces nouvelles dispositions visent à anticiper les effets du changement climatique et à protéger les travailleurs exposés, tout en s'inscrivant dans le Plan national d'adaptation au changement climatique et le quatrième Plan de santé au travail (PST4 2021-2025). Elles répondent à une nécessité croissante de préserver la santé des salariés face à des épisodes de chaleur de plus en plus fréquents et intenses.

En conclusion, les employeurs doivent dès à présent se préparer à ces changements en mettant à jour leurs documents de prévention, en formant leurs équipes et en adaptant leurs pratiques. Une concertation avec le Comité Social et Économique (CSE) et les partenaires sociaux peut faciliter la mise en œuvre de ces mesures.



MERCI DE VOTRE ATTENTION



Des questions

