



Veille juridique du 12 au 29 juin 2026

1. Expertise du CSE : les risques psychosociaux induits par une surcharge de travail peuvent caractériser un risque grave

Le CSE peut faire appel à un expert rémunéré par l'employeur « lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement » (c. trav. art. L2315-94).

L'employeur peut contester le recours à un expert dans un délai de 10 jours suivant la délibération du CSE (c. trav. art. L2315-86).

Dans cette affaire, le CSE invoquait un risque grave à la suite d'un suicide d'un salarié, plusieurs mesures de réorganisation de l'entreprise sur une courte période et une surcharge de travail engendrée par des départs massifs dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective.

Le tribunal judiciaire avait dans un premier temps rejeté la nécessité d'une expertise car si le plan de rupture collective et le décès du salarié avaient déstabilisé les salariés et pouvaient être la source de risques, la charge de travail et les risques psychosociaux constituaient des risques potentiels et non avérés.

La Cour de cassation censure le jugement de première instance en considérant que le juge ne pouvait ignorer les deux rapports d'expertise précédemment établis qui soulignaient les risques psychosociaux liés à la charge de travail des salariés. Il importait peu que le salarié décédé ait alerté ou non ses supérieurs de sa charge de travail. De plus, même si le DUERP avait été par la suite mis à jour par l'employeur, **l'existence du risque grave devait s'apprécier au jour de la délibération du CSE.**

Cass. soc. 10 juin. 2026, n°25-11463

2. Dispense d'organisation de la visite de reprise obligatoire

En principe, une visite de reprise est obligatoire après (c. trav. art. R4624-31) :

- un congé maternité ;
- un arrêt de travail pour maladie professionnelle ;

- un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident du travail ;
- un arrêt de travail d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel.

Depuis le 15 juin 2026, l'employeur est dispensé d'organiser une visite de reprise si :

- le salarié a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise,
- et si le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de sa reprise.

A cette fin, les services de prévention et de santé au travail doivent systématiquement informer l'employeur de l'organisation d'une visite de préreprise.

Décret 2026-503 du 12 juin 2026, JO du 14

3. Prohibition d'une double sanction même en cas d'accord du salarié fautif

Un fait fautif ne peut pas faire l'objet de plusieurs sanctions (cass. soc. 18 février 2004, n°02-41622). Dans un arrêt du 28 mai 2026, la Cour de cassation précise qu'une double sanction est prohibée même si le salarié accepte la seconde sanction.

Dans cette affaire, il s'agissait d'un salarié qui avait dans un premier temps été mis à pied de façon disciplinaire puis qui avait accepté sa mutation-rétrogradation. Cette seconde mesure constituait bien une sanction et devait donc à ce titre être annulée.

Cass. soc. 28 mai 2026, n°25-14281

4. Conséquence de l'invalidation d'une convention de forfait jours

Lorsqu'une convention de forfait jours est annulée ou/et privée d'effet, le salarié peut réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.

La Cour de cassation précise qu'en parallèle, l'employeur peut lui aussi réclamer au salarié le paiement indu des jours de « RTT » à la condition que l'accord collectif autorisant le recours au forfait annuel en jours prévoie l'acquisition par les salariés de jours de RTT dont l'exercice ouvre droit à une rémunération correspondante.

En effet, les JRTT correspondraient dans cette hypothèse à une rémunération indue en cas d'invalidation de la convention de forfait jours.

Cass. soc. 3 juin 2026, n° 25-13970 FS-B

5. Droit à réparation : manquement de l'employeur à l'obligation de formation

Pour rappel, l'employeur a l'obligation légale d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail. Il doit ainsi, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, au besoin en leur assurant une formation complémentaire. (C. trav. art. L. 6321-1)

Dans cette affaire, un salarié a intenté une action afin d'obtenir des dommages et intérêts pour le non-respect de cette obligation de formation.

La Cour rappelle que le salarié qui demande réparation devant un tribunal en raison d'un manquement de l'employeur doit en principe démontrer avoir subi un préjudice, sauf exception strictement limitée par la jurisprudence.

Elle précise ainsi que le manquement de l'employeur à son obligation de formation ne fait pas partie de ces exceptions. Le salarié doit ainsi démontrer avoir subi un préjudice pour obtenir réparation de ce manquement.

Cass. soc. 17 juin 2026, n° 25-10517 FB

6. Cession du droit à l'image du salarié « sans limitation de durée »

Le droit à l'image d'un salarié est un droit attaché au respect de sa vie privée. Ils conservent ainsi leur droit à l'image dans l'entreprise. Toutefois, le salarié peut céder son droit à l'image à l'employeur dans le cadre de la liberté contractuelle.

Certaines clauses contractuelles prévoient une cession « sans limitation de durée ».


La Cour de cassation précise toutefois que cette autorisation « sans limitation de durée », cesse à la rupture du contrat de travail.

L'employeur ne peut ni capter l'image, ni la conserver, ni la reproduire, ni l'utiliser après la rupture du contrat de travail du salarié. La seule constatation de l'atteinte au droit à l'image du salarié ouvre automatiquement droit à réparation. Dans cette hypothèse, le salarié n'a donc pas à démontrer un préjudice pour obtenir réparation.

Cass. soc. 13 mai 2026, 24-19117 D

swile

LE MEILLEUR DES TITRES-RESTO. PAROLE DE SALARIÉS.

Excellent 4,8 sur 5  Trustpilot

Découvrez
notre offre



Titres-resto

Services à la personne

Trajets domicile-travail

Titres-cadeaux

Avantages vacances

Voyages d'affaires

Dépenses pro

ENGAGÉ DEPUIS LE PREMIER JOUR POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.