



Veille juridique du 14 au 28 mai 2026

1. Visite de reprise : application des stipulations conventionnelles antérieures aux modifications réglementaires

Lorsqu'un arrêt pour maladie non professionnelle atteint 60 jours, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise, dans un délai de 8 jours à l'issue de l'arrêt (C. trav., art. R. 4624-31).

Auparavant (avant 2022), la durée minimale de l'arrêt de travail était de 21 jours puis de 30 jours et de nombreuses conventions collectives nationales actaient ces précédents délais.

Dans un arrêt récent, s'est posée la question de savoir si les règles conventionnelles conclues sous l'ancienne loi s'appliquaient de manière plus favorable en lieu et place du cadre légal actuel.

La Cour de cassation considère qu'il convient de s'en tenir aux stipulations conventionnelles, indépendamment des modifications réglementaires intervenues postérieurement à leur conclusion.

Cass. soc. 6 mai 2026, n°24-13599

2. Grève : aucune protection des grévistes sans respect des conditions relatives au droit de grève

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit (c. trav. art. L2511-1).

Toutefois, cette protection ne s'applique qu'à la condition que l'arrêt de travail soit conforme à la définition de la grève. Le fait de refuser de travailler sans pouvoir démontrer l'existence de revendications collectives dont l'employeur a connaissance lors de l'arrêt de travail ne correspond pas à l'exercice d'un droit de grève (cass. soc. 30 juin 2015, n° 14-11077).

Un tel comportement peut donc justifier une sanction pour faute grave.

Cass. soc. 15 avril 2026, n°25-12005

3. Licenciement d'un salarié protégé sans autorisation : l'indemnité d'éviction peut être réduite en raison de fautes postérieures à la rupture

Est nul, un licenciement d'un salarié protégé intervenu sans autorisation de l'inspection du travail (cass. soc. 4 juillet 1989, n°87-41053). Cette nullité entraîne la réintégration dans l'entreprise, du salarié qui la demande (c. trav. art. L.1235-3-1).

De plus, le salarié qui demande sa réintégration peut solliciter le versement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration (cass. soc. 28 avril 2006, n°03-45912).

Toutefois, si l'employeur justifie d'un motif empêchant la réintégration du salarié, la période d'indemnisation prise en compte pour fixer le montant de l'indemnité d'éviction peut être réduite.

Dans cette affaire, la demande de réintégration du salarié a été rejetée par la Cour d'appel car elle était devenue impossible en raison de son incompatibilité avec l'obligation de sécurité de l'employeur au regard des agissements du salarié postérieurs à son licenciement. Le salarié s'était rendu coupable de violences verbales et physiques à l'encontre du directeur des ressources humaines et de dégradations des locaux de l'entreprise.

La Cour de cassation a confirmé partiellement la décision de la Cour d'appel et précisé que la période indemnisée au titre de l'indemnité d'éviction débutait à la date de l'éviction du salarié et devait s'arrêter à la date des agissements fautifs rendant la réintégration impossible.

Cass. soc. 13 mai 2026, n°24-17951

4. Accident du travail d'un salarié en télétravail et en forfait jours

Pour rappel, pour être considéré comme un accident du travail, cet évènement soudain qu'est l'accident doit survenir par le fait ou à l'occasion du travail et doit entraîner une lésion physique ou psychologique. Lorsque celui-ci intervient au temps et au lieu de travail, cet accident bénéficie d'une présomption d'imputabilité au travail. (C. séc. Soc. Art. L. 411-1)

Lorsque le salarié est en télétravail, il bénéficie également de cette présomption d'imputabilité au travail lorsque cet accident survient sur le lieu où s'exerce le télétravail pendant l'exercice de son activité professionnelle. (C. trav. art, L. 1222-9)

Toutefois, qu'en est-il de l'accident survenant pendant la pause déjeuner d'un télétravailleur au forfait jours et donc qui n'est pas soumis à un horaire de travail ?

Pour les juges de la Cour d'appel, l'accident survenu pendant la plage horaire variable accordée pour le déjeuner d'un salarié au forfait jours bénéficie de cette présomption. Dans cette affaire, le salarié ne s'était pas interrompu pour un motif personnel et la pause avait été de courte durée, ainsi, le lien avec l'activité professionnelle n'avait pas été rompu. L'accident est donc considéré comme un accident du travail.

CA Amiens, 8 avril 2026, RG n° 25/02765

5. Loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales : DUERP, C2P, arrêts de travail, ...

La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales a été définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 5 mai 2026, puis par le Sénat le 11 mai 2026. Celle-ci met en place différentes mesures en cas de manquements de l'employeur ou du salarié.

- Le compte professionnel de prévention – C2P : les déclarations inexactes des facteurs de risques professionnels ou les agissements de l'employeur visant notamment à réduire ou priver le salarié de ses droits sont passibles de sanctions pénales renforcées.
- Arrêt de travail : en cas de fraude avérée du salarié en vue du versement d'IJSS maladie ou AT/MP dont l'employeur aurait été informé par les organismes de sécurité sociale, l'employeur ne sera plus tenu au maintien de salaire prévu par le Code du travail.
- Arrêt de travail par télémedecine : Un seul renouvellement de l'arrêt de travail en télémedecine est possible, sauf dérogations prévues par cette même loi.
- Document unique d'évaluation des risques professionnels – DUERP : le DUERP est obligatoire pour toutes les entreprises (C. trav. art, L. 4121-3-1 et R. 4121-1). En cas d'absence, des sanctions pénales sont désormais prévues. Ce DUERP doit également identifier les risques inhérents à l'activité des travailleurs temporaires. Cette obligation revient aux entreprises utilisatrices et non à l'entreprise de travail temporaire. (Cass. soc. 13 mai 2026, n° 25-10127 FB)

Liste de mesures non limitatives.

Pour plus de détails sur ces mesures, consulter le projet de loi adoptée le 5 et 11 mai 2026 :

<https://www.senat.fr/leg/pjl25-571.html>

Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous :
des performances durables, un cadre
fiscal attractif et des outils simples pour
vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE **ÉPARGNE**