

Septembre 2026 - Numéro #38

ACTUS

>> Proposer une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie n'est pas, en soi, discriminatoire

Une proposition de rupture conventionnelle durant un arrêt de travail pour maladie ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé à l'égard du salarié.

La Cour de cassation avait déjà jugé qu'une rupture conventionnelle peut être conclue en cas d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.

En toute logique, elle étend cette solution à la maladie non professionnelle. Dès lors, la proposition de rupture pendant un arrêt de travail étant licite, elle ne peut pas être considérée, en soi, comme un élément laissant supposer une discrimination. Toutefois, une telle proposition pourrait l'être si elle était combinée avec d'autres éléments allant en ce sens, notamment au regard du contexte dans lequel la rupture est proposée, le juge devant apprécier les éléments de faits dans leur globalité et non les analyser séparément.

>> RGPD : la violation du règlement ne suffit pas à ouvrir droit à indemnisation

Dans un arrêt publié au Bulletin du 24 juin 2026, la Chambre sociale précise qu'une simple violation du RGPD n'ouvre pas automatiquement droit à des dommages-intérêts. Le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice réel et distinct.

À retenir :

- >> L'atteinte formelle aux obligations RGPD ne suffit plus ;
- >> La preuve d'un dommage concret demeure indispensable ;

- >> Les employeurs restent toutefois exposés aux contrôles CNIL et aux sanctions administratives.

Cette décision limite le risque d'indemnisation automatique dans les contentieux liés aux données personnelles des salariés.

>> Retard de paiement du salaire : pas de dommages-intérêts automatiques

Le 17 juin 2026, la Cour de cassation rappelle que le simple retard dans le paiement du salaire ne permet pas au salarié d'obtenir automatiquement une réparation complémentaire. Celui-ci doit démontrer un préjudice distinct du retard lui-même.

À retenir :

- >> Les intérêts légaux compensent en principe le retard ;
- >> Une indemnisation complémentaire suppose la preuve d'un préjudice spécifique.

Vigilance néanmoins sur la régularité des paiements, les erreurs répétées pouvant caractériser un manquement contractuel plus global.

>> Canicule : les obligations de prévention de l'employeur

En toute saison, l'employeur doit évaluer le risque « fortes chaleurs » et le transcrire dans le DUERP, maintenir une température adaptée et mettre à disposition de l'eau potable et fraîche, à raison d'au moins trois litres par jour sur les chantiers du BTP.

En période de canicule, des obligations supplémentaires se déclenchent selon la vigilance Météo France :

>> Dès le niveau jaune, l'employeur doit évaluer spécifiquement le risque et intégrer au DUERP ou au PAPRIACT des mesures de prévention adaptées : décalage des horaires vers les heures fraîches, repos supplémentaires, zones ombragées, eau renforcée et EPI adaptés. S'y ajoutent une attention renforcée aux travailleurs vulnérables et un dispositif de signalement rapide des malaises.

>> En vigilance rouge, une réévaluation quotidienne des risques est recommandée. L'inspecteur du travail peut mettre l'employeur en demeure de se conformer sous 8 jours.

Le salarié exposé à un danger grave et imminent peut par ailleurs exercer son droit de retrait, sans pouvoir être sanctionné.

Attention : depuis la loi du 25 juin 2026, l'absence de DUERP peut désormais être sanctionnée d'une amende administrative de 4 000 € par salarié.

>> Restitution tardive du matériel : pas de responsabilité pécuniaire sans faute lourde

Un salarié qui tarde à rendre ses outils de travail à la fin de son contrat peut-il être condamné à indemniser son employeur ?

La Cour de cassation répond par la négative, sauf faute lourde caractérisée (Cass. soc. 24-6-2026, n° 24-19.577).

En l'espèce, une salariée licenciée pour faute grave n'avait restitué son téléphone et son ordinateur portable que plus de deux ans après la rupture, ce dont la cour d'appel avait déduit un manquement contractuel ouvrant droit à dommages-intérêts.

La censure est acquise : le salarié ne peut être tenu d'indemniser son employeur qu'en cas de faute lourde, laquelle suppose une intention de nuire.

Cette intention ne se déduit pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise et n'est que très rarement retenue par les juges, hors concurrence déloyale ou détournement de clientèle.

Un retard de restitution, même dommageable, ne suffit donc jamais à lui seul à ouvrir droit à réparation, la solution étant différente au pénal, où la responsabilité pécuniaire du salarié coupable d'une infraction peut être engagée sans faute lourde.

>> Rémunération variable : c'est à l'employeur de prouver qu'il a payé

La part variable de rémunération, subordonnée à l'atteinte d'objectifs, donne fréquemment lieu à contentieux lorsque le salarié conteste avoir perçu l'intégralité des sommes dues.

Dans un arrêt du 3 juin 2026 (n° 25-12.517), la Cour de cassation juge qu'il revient à l'employeur, et non au salarié, de démontrer que ce dernier a été rempli de ses droits.

Un cadre licencié réclamait des reliquats de rémunération variable pour 2018 et 2019 : la cour d'appel l'avait débouté, faute d'élément sur les calculs, les bilans de l'entreprise ou les conditions d'attribution de sa part variable.

Le raisonnement est censuré : si celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, celui qui se prétend libéré doit justifier du paiement (C. civ. art. 1353).

Il incombait donc à l'employeur, débiteur de la rémunération variable, de démontrer qu'il s'en était acquitté.

En pratique, il convient de conserver, pour chaque exercice, la trace écrite des objectifs fixés, de leur mode de calcul et du versement effectif du bonus, faute de quoi une condamnation demeure possible alors même que le salarié ne produit aucune donnée chiffrée.

>> Arrêt maladie : le salarié qui travaille de sa propre initiative doit prouver son préjudice

Depuis 2024, le salarié amené par son employeur à travailler durant son arrêt maladie a droit à réparation sans avoir à prouver de préjudice.

Cette solution, confirmée en 2025, repose sur l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur (C. trav. art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

Un arrêt du 1^{er} juillet 2026 y apporte une limite nette (Cass. soc. 1er-7-2026, n° 25-15.732).

Les juges du fond avaient relevé que la salariée avait travaillé de sa seule initiative, sans demande de l'employeur : dans cette hypothèse, la solution protectrice est écartée et le salarié doit établir l'existence d'un préjudice.

Faute d'en démontrer la réalité et la consistance, sa demande indemnitaire est rejetée.

Cet arrêt ne consacre pour autant aucune tolérance à l'égard du travail exécuté pendant un arrêt maladie, que le régime de l'assurance maladie prohibe et que l'employeur doit décourager sans ambiguïté, en conservant tout élément permettant d'identifier qui, du salarié ou de l'employeur, a pris l'initiative de la reprise d'activité.



CALENDRIER - 3^e trimestre

>> Mise à jour DUERP

Après les épisodes de fortes chaleurs de l'été, il est recommandé de réévaluer les risques liés aux conditions climatiques et de mettre à jour les mesures de prévention associées.

NOUVEAUTÉS (+)

>> Parents d'un enfant gravement malade : ce que change la loi du 12 juin 2026

La loi visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'un enfant atteint d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap est parue au Journal officiel.

Plusieurs mesures intéressent directement les employeurs.

Le congé accordé lors de l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer de l'enfant passe de 5 à 10 jours ouvrables, nouveau plancher qu'un accord collectif ne peut plus réduire.

La protection contre la rupture du contrat est étendue aux 10 semaines suivant le congé de présence parentale, et le délai pour informer l'employeur de sa prise est ramené de 15 à 10 jours.

Le droit à l'aménagement des horaires, jusqu'ici réservé aux travailleurs handicapés et aux aidants, est étendu aux parents d'un enfant dont l'état de santé exige une présence soutenue et des soins contraignants.

Enfin, les sommes placées sur un PERECO ou un PERO peuvent désormais être débloquées par anticipation en cas d'affection grave, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité de l'enfant à charge.



FOCUS

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR : ENCORE SIX MOIS POUR BÉNÉFICIER DU RÉGIME DE FAVEUR !

Le régime social et fiscal de faveur applicable à la prime de partage de la valeur (PPV) prendra fin le 1^{er} janvier 2027.

Jusqu'au 31 décembre 2026, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent encore verser à leurs salariés les moins rémunérés une prime totalement exonérée (loi n° 2022-1158 du 16 août 2022).

Dans ces entreprises, la PPV versée à un salarié dont la rémunération des douze derniers mois est inférieure à trois fois le SMIC est exonérée de cotisations sociales, de CSG-CRDS et d'impôt sur le revenu.

L'exonération s'applique dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire, plafond porté à 6 000 € en présence d'un dispositif d'intéressement ou de participation.

À compter du 1^{er} janvier 2027, ce régime renforcé disparaît.

La PPV restera exonérée de cotisations sociales dans

la limite des mêmes plafonds, mais sera soumise à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la rémunération du salarié.

L'exonération totale dont bénéficient aujourd'hui les petites structures pour leurs salariés les moins rémunérés ne sera donc plus possible après le 31 décembre 2026.

Les sociétés de 11 à 49 salariés soumises depuis 2025 à l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023) peuvent y satisfaire par le versement d'une PPV. L'occasion de conjuguer le respect de cette obligation et le bénéfice du régime d'exonération le plus favorable.

Nous vous accompagnons pour sécuriser le versement d'une prime partage de la valeur avant le 31 décembre 2026 et, le cas échéant, satisfaire à votre obligation de partage de la valeur.