







DROIT SOCIAL


LETTRE D'INFORMATION # **Juin 2026**

TABLE DES MATIERES

WEBINAR : Réforme de l'incapacité permanente AT-MPJ : ce qui change en cas d'AT-MP avec séquelles	2
 A LA UNE	3
Demander au salarié de ne pas effectuer d'heures supplémentaires ne permet pas nécessairement d'échapper à leur paiement !	3
 ARTICLES	5
Crédit d'heures : comment apprécier l'effectif lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts ?	5
Accident du travail : la protection suppose que l'employeur en ait connaissance	6
Annualisation du temps de travail, maladie et heures supplémentaires : comment procéder ?	7
 BREVES	9
Arrêts de travail : 3 décrets sur les nouvelles durées applicables	9
Droit à l'image : l'autorisation donnée par le salarié cesse lors de la rupture du contrat	10
Visite de reprise et de préreprise : des changements !	10
Risques liés aux vagues de chaleur : une instruction en ligne	11
POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATIONS !	12


WEBINAR : Réforme de l'incapacité permanente AT-MPJ : ce qui change en cas d'AT-MP avec séquelles

 Le 7 mai 2026, plusieurs textes sont venus préciser les contours de la réforme issue de la LFSS 2025. Une transformation majeure de l'indemnisation de l'incapacité permanente et des impacts importants pour les entreprises.

 Ce qu'il faut retenir :

- ▶ Fin du taux d'IPP unique — place à une architecture duale : part professionnelle + part fonctionnelle
- ▶ Deux nouveaux barèmes distincts d'évaluation des séquelles (AT et MP)
- ▶ Un calcul inédit pour la part fonctionnelle, basé sur un système de points
- ▶ Des règles spécifiques en cas de faute inexcusable de l'employeur

L'essentiel de la réforme entrera en vigueur le 1er novembre 2026.

 Rendez-vous le 7 juillet de 11h30 à 12h30 pour un webinar dédié animé par les avocats et experts du pôle AT/MP de Fidal.

Pour s'inscrire >> [Lien](#)

Demander au salarié de ne pas effectuer d'heures supplémentaires ne permet pas nécessairement d'échapper à leur paiement !

📌 Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies :

- soit avec l'accord (au moins implicite) de l'employeur (Cass. soc. 20 mars 1980, [n°78-40979](#)),
- soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées (Cass. soc. 14 nov. 2018, [n°17-16959](#)).

🔍 Qu'en est-il lorsque l'employeur a demandé au salarié de ne plus exécuter d'heures supplémentaires ?

📌 A priori, il était permis de penser que dans une telle hypothèse, quelles que soient les circonstances, le salarié ne pouvait pas solliciter le paiement d'heures supplémentaires pour la période postérieure à la demande de l'employeur.

🗨️ Mais telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation. Elle retient dans un arrêt du 20 mai 2026 ([n°25-10943](#)) que dans cette situation, la cour d'appel doit rechercher si les heures de travail accomplies par le salarié ont été rendues nécessaires par les tâches qui lui avaient été confiées.

📌 Autrement dit, un employeur ne peut pas se prévaloir utilement de l'interdiction faite au salarié de ne pas exécuter d'heures supplémentaires **dès lors que les missions qui lui sont confiées nécessitent en réalité l'accomplissement de telles heures.**

🔴 Cette solution doit être mise en perspective avec un arrêt du 7 janvier 2026 ([n°24-10984](#)).

La Cour de cassation avait alors retenu que :

- lorsqu'il existe au sein de l'entreprise une **note** soumettant l'accomplissement des heures supplémentaires à **la validation du supérieur hiérarchique**,
- que le salarié en a eu connaissance,
- et qu'il n'est **pas démontré que l'employeur a donné son accord implicite** à l'accomplissement des heures réclamées par le salarié,

la demande du salarié en paiement des heures supplémentaires **doit être rejetée !**

💡 L'arrêt du 20 mai 2026 ne remet pas en cause cette dernière décision. Reste que les juges doivent nécessairement s'interroger sur la question de savoir si la charge de travail qui pèse sur le salarié nécessitait l'accomplissement d'heures supplémentaires.

• Cette recherche s'impose même si :

- une note soumettait l'accomplissement des heures supplémentaires à la validation du supérieur hiérarchique,
- l'employeur avait demandé au salarié de ne pas exécuter d'heures supplémentaires.

⚠ En conclusion, si la prudence commande :

- de mettre en place une procédure spécifique d'accomplissement des heures supplémentaires et complémentaires,
- d'assurer en outre un contrôle effectif des heures accomplies (fiches ou logiciels de pointage),
- et le cas échéant, de demander au salarié de ne plus accomplir d'heures supplémentaires,

... encore faut-il que sa charge de travail lui permette effectivement de ne pas effectuer d'heures supplémentaires !

[Lire l'arrêt : Cass. soc. 20 mai 2026, n°25-10943](#)

» ARTICLES

Crédit d'heures : comment apprécier l'effectif lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts ?

L'employeur doit laisser aux représentants du personnel composant le CSE, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. A cet effet, ceux-ci disposent d'un crédit d'heures.

📍 Selon l'article [L. 2315-7](#) du code du travail, le nombre d'heures de délégation est déterminé notamment en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement. **Il ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.**

📍 L'article [R. 2314-1](#) du code du travail fixe à cet égard - en l'absence de stipulations dans le protocole préélectoral - le nombre d'heures accordé aux membres de la délégation du personnel au CSE dans un tableau annexé. Il précise que les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

🔗 Dès lors, qu'en est-il dans une entreprise d'au moins 50 salariés, divisée en établissements distincts ? **Le nombre d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique d'établissement (CSEE) s'apprécie-t-il en fonction de l'effectif de l'établissement ou de l'entreprise ?**

🔗 Dans un arrêt en date du 28 mai 2026 ([n°24-17361](#)), la Cour de cassation répond à cette interrogation.

📍 Dans cette affaire, la société concernée était composée de 6 établissements. Chacun comportait un comité social et économique d'établissement (CSEE) avec, au niveau de l'entreprise, un comité social économique central (CSEC).

Un CSE d'établissement, faisait valoir que ses membres élus titulaires devaient bénéficier de 16 heures de délégation par mois. Selon lui, l'entreprise constituait le périmètre dans lequel devait être apprécié l'effectif pour la détermination du nombre minimum d'heures de délégation.

🔗 La Cour de cassation ne partage pas cette analyse. Elle décide que dans une entreprise de plus de 50 salariés, divisée en établissements distincts, le nombre d'heures de délégation des membres du comité social et économique d'établissement **s'apprécie en fonction de l'effectif de l'établissement.**

Ainsi, puisque l'établissement en cause comptait moins de 50 salariés, le crédit d'heures ne pouvait être inférieur à 10 heures et non pas 16 heures.

💡 La solution est logique et respectueuse des textes ; elle doit être approuvée.

[Lire l'arrêt : Cass. soc. 28 mai 2026, n°24-17361](#)

Accident du travail : la protection suppose que l'employeur en ait connaissance

📍 Selon [l'article L. 1226-9](#) du code du travail, lorsque le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail est suspendu, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

📍 Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle ([C. trav., art. L. 1226-13](#)).

🧠 Encore faut-il néanmoins que l'employeur ait eu connaissance de l'accident lorsqu'il notifie le licenciement au salarié !

C'est notamment ce qui résulte d'un arrêt en date du 3 juin 2026 ([n°25-12335](#)).

📍 Dans cette affaire, l'employeur avait notifié au salarié son licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception le 31 juillet 2018. Par courriel du 1er août 2018, le salarié avait informé l'employeur d'un accident du travail survenu le 30 juillet 2018. Il avait saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

📍 La cour d'appel avait déclaré le licenciement nul. Elle avait retenu que c'est à la date de la réception de la lettre de licenciement que s'apprécie la connaissance par l'employeur de l'accident du travail. En l'occurrence, le 3 août 2018 l'employeur avait connaissance de l'existence de l'accident du travail du salarié.

🗣️ La Cour de cassation casse sa décision. Elle retient que la rupture du contrat de travail se situe à **la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture.**

✦ Ainsi, lorsque la lettre de licenciement a été envoyée au salarié alors que l'employeur n'avait pas connaissance de l'accident du travail, la circonstance que cette lettre ne lui soit parvenue qu'au cours de la période de suspension n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement.

✦ La Cour de cassation apporte cependant un tempérament : **l'effet du licenciement est reporté à l'expiration de la période de suspension.** Ainsi, le licenciement est frappé d'une inefficacité provisoire.

La solution n'est pas nouvelle (Cass. ass. plén. 28 janv. 2005, [n°01-45924](#)).

⚠️ Il en résulte que l'employeur doit se montrer particulièrement vigilant lorsqu'il envisage le licenciement d'un salarié qui subit concomitamment à l'engagement de la procédure, un accident du travail.

La **date de connaissance de l'accident du travail est déterminante** ; si celle-ci est postérieure à l'expédition de la lettre recommandée AR, le licenciement échappera à la nullité prévue à l'article L. 1226-13.

[Lire l'arrêt : Cass. soc. 3 juin 2026 \(n°25-12335\)](#)

Annualisation du temps de travail, maladie et heures supplémentaires : comment procéder ?

📌 L'article L. 3121-44 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

📌 Un tel aménagement de la durée du travail permet de limiter le nombre d'heures supplémentaires puisque des périodes de haute activité sont susceptibles de « se compenser » avec des périodes de basse activité.

Il soulève néanmoins diverses difficultés en cas d'absence pour maladie. L'article L.3121-44 du code du travail énonce à cet égard, que l'accord prévoit « *les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences* ».

📌 Mais en l'absence de dispositions conventionnelles, comment traiter les absences pour maladie, en période haute, lors du calcul du nombre d'heures supplémentaires ?

🗣 Dans un arrêt du 3 juin 2026 (n°24-19545), la Cour de cassation confirme sa jurisprudence antérieure (Cass. soc. 13 juill. 2010, n°08-44550) et détaille la méthode applicable.

L'employeur doit :

➡ évaluer la durée de l'absence au cours des périodes de haute activité, sur la base de la **durée hebdomadaire moyenne de travail** sur la période de référence (en l'espèce 35 heures)

➡ **retrancher cette durée du seuil de déclenchement des heures supplémentaires** applicable dans l'entreprise (en l'espèce 1607 heures)

➡ **décompter le nombre d'heures de travail effectivement travaillées par la salariée**, seules les heures accomplies au-delà de ce seuil de déclenchement spécifique constituant des heures supplémentaires.

💡 Exemple (cité dans l'avis de l'Avocat général) :

📌 Une entreprise est soumise à la modulation du temps de travail sur une période annuelle caractérisée par des semaines basses de 28 heures et des semaines hautes de 42 heures, avec un seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 1607 heures annuelles.

Les salariés présents toute l'année ont travaillé 1637 heures, de sorte qu'ils ont droit, par application de ce dernier seuil, à 30 heures supplémentaires (1637 h - 1607 h).

Un salarié est absent pour cause de maladie pendant deux semaines situées en période haute de 42 heures, soit pendant une durée réelle de 84 heures (42 h x 2).

• Le calcul des heures supplémentaires dues à ce dernier s'effectuera dès lors de la manière suivante :

→ durée d'absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de modulation : 35 heures x 2 semaines = 70 heures ;

→ seuil de déclenchement des heures supplémentaires spécifique au salarié absent :
1607 heures - 70 heures = 1537 heures ;

→ nombre d'heures travaillées par le salarié absent : 1637 heures - 84 heures = 1553 heures ;

→ nombre d'heures supplémentaires à régler au salarié absent : 1553 heures – 1537 heures = 16 heures supplémentaires.

⚠ Ce décompte **ne peut avoir vocation à s'appliquer en période basse**. En effet, cela reviendrait à favoriser les salariés ayant été malades au détriment de ceux ayant été présents toute l'année ! Une autre méthode doit alors être appliquée (ex. : décompte au réel...).

[Lire l'arrêt Cass. soc. 3 juin 2026, n°24-19545](#)

> BREVES

Arrêts de travail : 3 décrets sur les nouvelles durées applicables

📍 Plusieurs décrets en date du 12 juin 2026 ont été publiés au JO en application des dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 du 30 décembre 2025 ([n°2025-1403](#)).

📌 Ainsi, un [décret n°2026-498](#) plafonne la durée des arrêts de travail **prescrits et prolongés à compter du 1er septembre 2026**.

Il crée un nouvel article R. 162-1-7-1 du code de la sécurité sociale dont il résulte que les durées des arrêts de travail prescrits par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme sont fixés à :

- **31 jours** pour une première prescription
- **62 jours** pour une prolongation.

📌 Un décret [n°2026-499](#) prévoit, en outre, que **la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical est fixée à trois mois**.

La mesure entrera en vigueur **le 1er septembre 2026**.

📌 Enfin, un décret [n°2026-501](#) fixe à **4 ans la durée maximale de service des indemnités journalières** dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Ces dispositions sont applicables aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du **1er janvier 2027**.

[Lire le décret n°2026-498 du 12 juin 2026](#)

[Lire le décret n°2026-499 du 12 juin 2026](#)

[Lire le décret n°2026-501 du 12 juin 2026](#)

Droit à l'image : l'autorisation donnée par le salarié cesse lors de la rupture du contrat

📌 Il résulte de l'article 9 du code civil (selon lequel « chacun a droit au respect de sa vie privée ») que le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation, et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation (Cass. soc. 14 févr. 2024, n°22-18014; Cass. soc. 19 janv. 2022, n°20-12420; Cass. civ. 1^{ère} 2 juin 2021, n°20-13753).

💡 Dès lors, si l'employeur entend utiliser l'image de ses salariés, la rédaction d'un accord en ce sens est indispensable.

🗣️ Mais quelle doit être **la durée d'une telle autorisation si celle-ci a été donnée sans limitation dans le temps ?**

👉 Dans un arrêt du 13 mai 2026 (n°24-19117), la Cour de cassation retient que dans cette hypothèse, ladite autorisation **cesse à la rupture du contrat de travail**.

Elle confirme également, sur le fondement des articles 9 du code civil et de l'article 8 de de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation.

📌 Dans cette affaire, le salarié reprochait notamment à son employeur l'utilisation d'une photographie de lui, sur le site internet de l'entreprise, après son départ de l'entreprise.

⚠️ En conséquence, la prudence est de mise. Lorsque le salarié quitte l'entreprise, l'employeur doit veiller à supprimer l'ensemble des images de ce salarié, diffusées par l'entreprise (plaquette de présentation, site internet, réseaux sociaux ...).

[Lire l'arrêt : Cass. soc. 13 mai 2026, n°24-19117](#)

Visite de reprise et de préreprise : des changements !

💡 Un décret n°2026-503 du 12 juin 2026 relatif aux modalités des visites de préreprise et de reprise a été publié au JO du 14 juin 2026.

🔴 Le décret vise à préciser que l'employeur est informé de l'organisation d'une visite de préreprise même en l'absence de recommandations du médecin du travail sauf si le travailleur s'y oppose.

🔴 Ce décret prévoit également que la visite de reprise n'est pas requise si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

→ Le travailleur a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail ;

→ Lors de cette visite de préreprise, le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise.

📍 Enfin, le décret précise qu'il s'applique aux arrêts de travail délivrés à compter du lendemain de sa publication, **soit le 15 juin 2026**.

[Lire le décret n°2026-503 du 12 juin 2026](#)

Risques liés aux vagues de chaleur : une instruction en ligne

📌 Une [instruction relative à la gestion des vagues de chaleur en date du 22 mai 2026](#) a été publiée au BO le 2 juin 2026.

💡 Elle organise l'activité du système d'inspection du travail en période de veille saisonnière et recense les ressources utiles à disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur.

[Lire l'instruction du 22 mai 2026 relative à la gestion des vagues de chaleur 2026](#)

POUR ALLER PLUS LOIN : PENSEZ FIDAL FORMATIONS !

✦ **Les formations Droit social à ne pas manquer à la rentrée !**

Anticipez les échéances clés de septembre et sécurisez vos pratiques grâce à des formats concrets, animés par nos experts.

NAO : un rendez-vous stratégique à préparer dès maintenant – Nouveau programme

Les NAO approchent... mais êtes-vous vraiment prêts cette année ?

Dans un contexte marqué par la transparence salariale et les renouvellements de CSE, les négociations annuelles obligatoires prennent une dimension particulièrement stratégique et exposent les entreprises à des risques accrus de surenchère. Souvent perçues comme une contrainte, les NAO sont pourtant un levier clé du dialogue social et de votre politique RH.

Animée en binôme avocat / expert RH, elle allie sécurité juridique et techniques de négociation opérationnelles.

💡 Retrouver la programmation dans votre région : [Programme + Agenda](#)

✦ **Cycle d'actualités sociales : poursuivez la rentrée avec la journée 3 !**

Notre cycle d'actualités sociales se poursuit en septembre avec la **3^{ème} journée**.

Au programme : une synthèse claire et opérationnelle des dernières évolutions légales et jurisprudentielles, des décryptages d'experts pour sécuriser vos pratiques, et des échanges concrets autour des problématiques rencontrées en entreprise.

Un rendez-vous incontournable pour aborder la rentrée sociale avec une vision à jour et sécurisée.

💡 Retrouver la programmation dans votre région : [Programme + Agenda](#)

🔗 Découvrez toutes les formations dès maintenant sur www.fidalformations.fr

Fidal est le plus grand cabinet d'avocats d'affaires français indépendant.

Partenaires stratégiques des entreprises, des institutions et des organisations, nous nous attachons à faire du droit un levier de leur performance et de leur croissance, en France et à l'international. Tout autant experts dans leur discipline que transverses dans leur approche, nos talents parlent le même langage que nos clients et comprennent leurs enjeux. Nous encourageons le partage de la connaissance et de l'expérience. C'est notre manière d'offrir à nos clients - quelles que soient leur taille, leur activité, leur implantation géographique ou les problématiques qu'ils nous soumettent- des conseils engagés, éclairés et avisés. Des conseils opérationnels qui les protègent et contribuent activement à leur développement stratégique et commercial.

Plus d'infos sur fidal.com
Suivez-nous sur les réseaux sociaux  

contact@fidal.com