



LE MENSUEL

EN DROIT SOCIAL

JUILLET-AOÛT 2026

VEILLE RÉGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNELLE

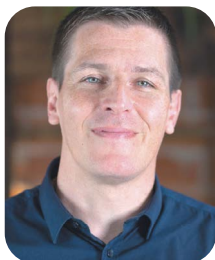
BRÈVES JURISPRUDENTIELLES

LE ZOOM DU MOIS

NOS RÉPONSES À VOS QUESTIONS

ACTUALITÉS DE LA BASE DOCUMENTAIRE

nexem
employeurs, différemment



Dans ce numéro d'été, nous avons sélectionné plusieurs évolutions récentes en matière de droit social, notamment la loi du 12 juin 2026 en faveur des salariés parents d'enfants gravement malades ainsi que la loi du 25 juin 2026 visant à renforcer la lutte contre la fraude aux arrêts de travail et le travail illégal.

D'autres sujets sont également à découvrir, parmi lesquels, l'assistance médicale à la procréation (anciennement qualifiée de « PMA »), les avantages ou prestations à maintenir aux salariés titulaires d'un mandat local, les équipements à mettre à disposition pour l'usage de vélos dans le cadre de déplacements professionnels ou encore les autorisations d'absence des salariés sapeurs-pompiers volontaires.

Notre zoom du mois est consacré à la situation contractuelle d'un salarié incarcéré, avec les principaux éléments à connaître pour appréhender cette situation et adapter les mesures à prendre.

Enfin, pour poursuivre ce décryptage de l'actualité sociale, nous vous donnons rendez-vous lors de notre webinaire du mardi 15 septembre, consacré aux principales évolutions intervenues au cours de l'été, cliquez [ici](#) pour vous inscrire.

Bonne lecture et excellente rentrée à toutes et à tous !

Christophe Guedes,

Juriste référent du pôle Affaires sociales

SOMMAIRE

VEILLE RÉGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNELLE	4
Depuis le 1 ^{er} septembre, l'attestation d'honorabilité est étendue à tout le secteur de l'enfance en situation de handicap	4
Les principales mesures sociales de la loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales	5
La loi en faveur des parents d'enfants gravement malades	10
Absences des salariées élus municipaux : le décret précisant les avantages sociaux à maintenir est paru	14
Maintien de la cotisation AGS à 0,25 % au 1 ^{er} juillet 2026	15
CCN 51 : montant des indemnités kilométriques au 1 ^{er} juillet 2026	15
BRÈVES JURISPRUDENTIELLES	17
Harcèlement managérial : le salarié n'a pas à démontrer qu'il était personnellement visé	17
Un représentant de section syndicale désigné par un syndicat non représentatif doit-il être rémunéré pour le temps passé à négocier le protocole d'accord préélectoral des prochaines élections du CSE ?	18
LE ZOOM DU MOIS	20
Comment gérer la situation contractuelle d'un salarié incarcéré ?	20
NOS RÉPONSES À VOS QUESTIONS	24
Les salariés engagés dans un projet parental d'assistance médicale à la procréation (AMP) peuvent-ils s'absenter sur le temps de travail ?	24
À quel moment l'employeur peut-il mettre à la retraite d'office un salarié ?	26
Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des salariés sapeurs-pompiers volontaires ?	28
L'employeur doit-il imposer le port d'équipements de sécurité aux salariés utilisant un vélo électrique pour leurs déplacements professionnels ?	30
BASE DOCUMENTAIRE : NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATION	32

VEILLE RÉGLEMENTAIRE ET INSTITUTIONNELLE

Depuis le 1^{er} septembre, l'attestation d'honorabilité est étendue à tout le secteur de l'enfance en situation de handicap

Comme annoncé lors de notre webinaire du 11 juin dernier, l'extension de l'attestation d'honorabilité est désormais effective sur tout le territoire pour le secteur de l'enfance en situation de handicap.

La [plateforme honorabilite.social.gouv.fr](https://plateforme.honorabilite.social.gouv.fr) précise ainsi que la démarche de demande d'attestation d'honorabilité est désormais accessible depuis le 1^{er} septembre aux régions et collectivités d'outre-mer suivantes :

- Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Bourgogne-Franche-Comté ;
- Bretagne ;
- Centre-Val de Loire ;
- Corse ;
- Guadeloupe ;
- Guyane ;
- Martinique ;
- Nouvelle-Aquitaine ;
- Pays de la Loire ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- Saint-Barthélemy ;
- Saint-Martin ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon.

À compter de la date de déploiement du dispositif sur chaque territoire, tout professionnel ou bénévole intervenant au sein d'un établissement ou service accompagnant des enfants en situation de handicap devra solliciter une attestation d'honorabilité via le [site internet dédié](#).

Cette attestation devra être présentée aux gestionnaires des établissements et services concernés, qui devront en vérifier l'authenticité, la validité et la conformité en scannant le QR code présent sur le document.

Pour rappel, pour les nouveaux salariés, l'attestation est exigible dès l'embauche.

Pour les salariés déjà en poste, ces derniers ont un délai de 6 mois pour transmettre leur attestation à leur employeur (soit jusqu'à fin février 2027 pour les établissements concernés, à compter du 1^{er} septembre 2026).

Rappelons que nous proposons sur notre [site internet](#) des outils comme un modèle de demande de transmission de l'attestation d'honorabilité à destination du salarié, une clause type à intégrer dans les contrats de travail, mais aussi une note d'information du dispositif à des fins de présentation au CSE.

Enfin, il faut savoir que les pouvoirs publics ont mis à disposition des employeurs un [kit de communication](#) qui peut être utile à des fins de diffusion en structure ainsi qu'une [FAQ](#) qui traite de nombreuses questions remontées par nos adhérents.

Les principales mesures sociales de la loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales

La [loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales du 25 juin 2026](#) a été publiée au Journal officiel du 26 juin 2026 et est en vigueur depuis le 27 juin dernier. Nous vous avons décrypté les principales mesures sociales de cette loi. Certaines dispositions sont immédiatement applicables depuis le 27 juin 2026. D'autres nécessitent la publication de textes réglementaires pour pouvoir être pleinement mises en œuvre.

Le renforcement du contrôle des arrêts de travail

Par la restriction des cas de prolongation d'arrêt maladie, via la téléconsultation

Lors d'un acte de télémedecine, la prescription ou le 1^{er} renouvellement d'un arrêt de travail ne peut porter sur plus de 3 jours ni avoir pour effet de porter à plus de 3 jours la durée d'un arrêt de travail déjà en cours. Aucun renouvellement ultérieur de l'arrêt de travail ne peut être prescrit par un acte de télémedecine¹, sauf lorsqu'un tel renouvellement est prescrit par le médecin traitant ou la sage-femme référente ou lorsque l'assuré justifie de l'impossibilité de consulter en présentiel.

Par la communication de l'information à l'employeur en cas de fraude aux IJSS

En cas de fraude avérée d'un assuré visant à obtenir le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS), la CPAM doit désormais

transmettre à l'employeur les renseignements et les documents strictement nécessaires pour caractériser cette fraude². L'employeur informé de la fraude du salarié devra ensuite transmettre les éléments reçus à l'organisme assureur en charge du versement des indemnités journalières (IJ) prévoyance³. Les modalités de cette communication seront précisées par décret. Dans l'attente de la parution du décret, Nexem est en lien avec les

organismes assureurs recommandés des régimes de prévoyance pour la mise en œuvre de cette obligation d'information. Lorsque l'employeur est informé de la fraude du salarié au IJSS, l'article L. 1226-1 du Code du travail a été modifié en ce sens qu'il peut suspendre le maintien de la rémunération assuré en complément du versement des IJSS⁴.

Quelles conséquences pour les employeurs relevant de la CCN du 15 mars 1966 ?

Ces dispositions ne concernent que le régime légal de maintien de salaire. Elles ne règlent pas expressément le sort des dispositifs conventionnels plus favorables, notamment celui prévu par l'article 26 de la convention collective nationale du 15 mars 1966. Pour mémoire, cet article prévoit qu'en cas d'arrêt maladie dûment constaté, les salariés présents depuis un an dans l'association bénéficient d'un maintien de leur salaire, « sous déduction » des IJSS et IJ prévoyance.

Ces dispositions ne concernent que le régime légal de maintien de salaire. Elles ne règlent pas expressément le sort des dispositifs conventionnels plus favorables, notamment celui prévu par l'article 26 de la convention collective nationale du 15 mars 1966.



1 Article [L. 6316-1](#) du Code de la santé publique ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 49](#).

2 Article [L. 114-9, VI](#) du Code de la Sécurité sociale ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 17](#) ; Article [L. 1226-1, aliéna 6](#) du Code du travail.

3 [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 17](#) ; Article [L. 114-9, VI](#) du Code de la Sécurité sociale.

4 Article [L. 1226-1, aliéna 6](#) du Code du travail ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 20](#).

Pour les juges, cela ne s'interprète pas comme une condition suspensive, mais comme une précision des modalités du calcul du maintien de la rémunération⁵.

Ainsi, l'obligation de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie n'est pas conditionnée à l'indemnisation de l'arrêt maladie par la CPAM. Par conséquent, les employeurs relevant de la CCN du 15 mars 1966, informés par la CPAM d'une fraude aux IJSS commise par leur salarié, devront continuer à assurer le maintien de salaire du salarié. Toutefois, à notre avis, l'employeur n'a pas à subir les conséquences financières d'une fraude imputable au salarié, et en l'absence d'une jurisprudence de la Cour de cassation en pareille situation, nous pensons que les employeurs pourront procéder au maintien de salaire, mais sous déduction des IJSS qui auraient été théoriquement versées par la CPAM si le salarié n'avait pas commis de fraude.

Le recours à une contre-visite médicale patronale pour sécuriser la suspension du maintien de salaire

Nous conseillons à l'employeur informé de la fraude aux IJSS de son salarié de diligenter une contre-visite médicale patronale *via* notre partenaire [SECUREX](#), ou tout autre cabinet apte à procéder à une contre-visite patronale. Lorsque le médecin contrôleur conclut à l'absence de justification de l'arrêt, l'employeur peut interrompre le versement du complément de salaire pour la période postérieure au contrôle.

À noter. En cas de contrôle médical patronal, la loi a introduit une obligation pour le service du contrôle médical de la CPAM d'informer l'employeur lorsqu'il s'écarte de l'avis du médecin qu'il a mandaté⁶.

Contre-visite médicale en Alsace-Moselle : une nouvelle possibilité d'interrompre le maintien du salaire

Jusqu'à récemment, dans les départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, la contre-visite médicale en cas d'absence pour arrêt maladie n'était pas prévue ; la suspension du salaire suite à un contrôle médical patronal n'était pas autorisée.

La loi du 25 juin 2026 a modifié l'article [L. 1226-23](#) du Code du travail spécifiquement applicable aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, en ajoutant un alinéa, qui permet désormais aux employeurs :

- de faire procéder à la contre-visite ;
- d'interrompre le maintien du salaire si l'arrêt maladie n'est pas justifié ;
- de l'interrompre si le contrôle est impossible pour un motif imputable au salarié.

Cependant, la mesure prévoyant la fin du maintien de salaire en cas d'absence au moment de la visite du médecin contrôleur doit être interprétée au prisme de la jurisprudence qui examine le motif de l'absence pour statuer sur le droit de l'employeur à suspendre le maintien de salaire.

Plusieurs causes d'absence sont légitimes et n'autorisent pas la suspension du versement des indemnités complémentaires ; l'absence est justifiée :

- en cas de soins ou d'examens médicaux (*si le salarié produit un certificat médical établissant qu'au moment de la contre-visite il se trouvait chez son médecin traitant*)⁷ ;
- si le salarié justifie qu'à l'heure de la contre-visite il se trouvait en consultation chez un médecin pour une raison médicale liée à l'arrêt de travail prescrit⁸.

⁵ [Cass. soc. 14 oct 1998, n° 96-40.682.](#)

⁶ Article [L. 315-1](#) du Code de la Sécurité sociale ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 53.](#)

⁷ [Cass. soc. 5 décembre 1990, n° 87-41.375.](#)

⁸ [Cass. soc. 14 décembre 2011 n° 10-16.043.](#)

Un renforcement du contrôle des organismes de formation

Par une nouvelle obligation de transmission d'informations

Afin de prévenir la fraude et de renforcer la qualité des actions de formation, les prestataires de formation devront transmettre par voie dématérialisée aux ministères et aux organismes certificateurs :

- la liste des stagiaires ayant débuté une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience conduisant à une certification professionnelle, à un bloc de compétences, à une certification ou à une habilitation ;
- la liste des stagiaires ayant interrompu une telle action⁹.

Ce dispositif doit notamment permettre une meilleure traçabilité des parcours de formation et l'alimentation du système d'information du compte personnel de formation. Un décret doit définir les conditions d'application de cette obligation, notamment les modalités de collecte, de traitement et d'échange des données personnelles nécessaires à l'identification des stagiaires.

Par un renforcement des pouvoirs de contrôle des formations

La loi permet désormais aux agents chargés du contrôle de la formation professionnelle de recourir à la vérification par échantillonnage et extrapolation¹⁰. Cette technique vise à accélérer les contrôles, notamment lorsque le volume de dossiers est important.

Par le renforcement des moyens de recouvrement pour la Caisse des dépôts et consignations

La loi renforce les moyens dont dispose la Caisse des dépôts et consignations pour récupérer les sommes indûment versées ou utilisées dans le cadre du compte personnel de formation. Les sommes qui ne sont pas remboursées à la date fixée peuvent désormais être majorées de 10 %, avec la possibilité d'une remise gracieuse après remboursement¹¹. En présence de manœuvres frauduleuses, une majoration pouvant atteindre 50 % peut être appliquée.

De nouveaux motifs de refus d'enregistrement de la déclaration d'activité

La loi complète les situations dans lesquelles l'Administration peut refuser d'enregistrer la déclaration d'activité d'un organisme de formation. L'enregistrement peut notamment être refusé lorsque¹² :

- l'organisme ne dispose pas de locaux lui permettant de réaliser les actions de formation par apprentissage ;
- son dirigeant de droit ou de fait a fait l'objet, au cours des 4 années précédant la demande, d'une annulation de l'enregistrement de la déclaration d'activité en raison de manœuvres frauduleuses ;
- son dirigeant a fait l'objet, au cours des 5 années précédentes, d'une décision de rejet et de versement à l'issue d'un contrôle et ne justifie pas du règlement des sommes exigibles.

La décision de refus doit être motivée et mentionner les voies de recours.

9 Article [L. 6353-11](#) du Code du travail ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 59](#).

10 Article [L. 6361-3](#) du Code du travail ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 45](#).

11 Article [L. 6323-45-1](#) du Code du travail ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 60](#).

12 Article [L. 6351-3, 5°, 6°, 7°](#) du Code du travail ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 72](#).

Précision des modalités de la transmission de la comptabilité analytique des centres de formation d'apprentis (CFA)

France compétences est expressément désignée comme le destinataire de la comptabilité analytique des CFA¹³ ; c'est donc à cette institution que les gestionnaires du CFA devront transmettre les dites informations. Lorsque la comptabilité n'est pas tenue par un comptable public, la transmission des données doit être accompagnée de l'attestation du commissaire aux comptes ou, à défaut, de l'expert-comptable reconnaissant la fiabilité des données comptables transmises¹⁴.

Modification du passeport de prévention

Les dispositions relatives au passeport de prévention du salarié ont été repensées pour faciliter le respect par les employeurs de leur obligation de formation relative à la santé et à la sécurité prévue par l'article L. 4141-2 du Code du travail. L'employeur ainsi que les organismes de formation (pour les formations qu'ils dispensent) auront désormais l'obligation de renseigner les attestations, certificats, certifications professionnelles et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail mentionnées au même article L. 4141-2. L'employeur peut à présent consulter l'ensemble des éléments d'information figurant sur le passeport de prévention, sans avoir à solliciter une autorisation du titulaire du passeport de prévention, sauf si ce dernier s'y oppose¹⁵.

Par ailleurs, les personnes chargées ou susceptibles d'être chargées de renseigner les formations suivies sur le passeport de prévention sont listées dans l'article L. 4141-5 du Code du travail :

- l'employeur, l'expert-comptable, le comptable ou le tiers déclarant de l'entreprise pour les formations dispensées à l'initiative de l'employeur (sauf celles dispensées par un organisme de formation) ;
- l'entreprise de travail temporaire, après information de l'entreprise utilisatrice lorsque les formations sont dispensées aux intérimaires à l'initiative de cette dernière (sauf celles dispensées par un organisme de formation) ;
- l'organisme de formation pour les formations qu'il dispense directement ou par le biais d'un sous-traitant.
- les ministères et les organismes certificateurs, dans le cadre de la communication des informations relatives aux titulaires des certifications ;
- les organismes financeurs, dans le cadre du partage des données relatives à l'emploi et au parcours de formation professionnelle ;

En cas de manquement à l'obligation de remplir le passeport de prévention, les personnes précédemment citées défaillantes encourent au maximum 2 000 € d'amende administrative¹⁶. Le montant maximal de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de 2 ans à compter de la notification de l'amende prononcée pour un précédent manquement de même nature. Il est majoré de 50 % en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter de la notification d'un avertissement concernant un précédent manquement de même nature.

Le titulaire du passeport de prévention peut aussi renseigner lui-même ses informations, mais il n'est pas concerné par l'amende administrative.

¹³ [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 70, II, 2°.](#)

¹⁴ [Arrêté du 21 juillet 2020](#) fixant les règles de mise en œuvre de la comptabilité analytique au sein des organismes de formation qui dispensent des formations par apprentissage en application de l'article L. 6231-4 du code du travail.

¹⁵ Article [L. 4141-5](#) du Code du travail.

¹⁶ Article [L. 6356-2](#) du Code du travail.

Un arsenal de sanctions renforcé

L'extension du dispositif de pénalités financières

Le champ des sanctions financières prévues en matière de fraude sociale est élargi à certains agissements affectant les dispositifs de prévention des risques professionnels. Sont désormais susceptibles d'être sanctionnées les fausses déclarations, manœuvres ou violations des règles destinées à obtenir ou à faire obtenir indûment¹⁷ :

- un financement accordé au titre du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, dit « *FIPU* » ;
- une réduction du taux de cotisation applicable aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- une avance ou une subvention destinée au financement d'actions de prévention des risques professionnels ;
- la privation des droits reconnus aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ainsi qu'à leurs ayants droit ;
- un avantage injustifié lié au compte professionnel de prévention (C2P).

Le dispositif sanctionne également les comportements ayant pour objet ou pour effet de priver les salariés de leurs droits au C2P ou d'en réduire l'étendue.

La loi renforce également les pouvoirs des ingénieurs-conseils et des contrôleurs de sécurité. Ceux-ci peuvent vérifier l'exactitude des déclarations, attestations et justificatifs fournis pour le calcul des cotisations AT-MP ou pour l'obtention de financements, de subventions, de ristournes, de droits ou de prestations¹⁸.

Les employeurs privés ou publics et les travailleurs indépendants doivent leur communiquer les documents nécessaires et leur permettre l'accès aux locaux de l'entreprise.

Une nouvelle sanction administrative en cas d'absence de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le défaut de transcription ou de mise à jour du DUERP demeure passible de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (1 500 €)¹⁹. Pour une personne morale, le montant maximal de l'amende contraventionnelle peut être porté au quintuple de celui prévu pour une personne physique²⁰ (7 500 €).

Depuis le 27 juin 2026, l'absence du DUERP peut également relever du régime des amendes administratives prononcées par l'autorité administrative compétente, sur rapport d'un agent de contrôle de l'inspection du travail.

Cette sanction administrative peut être prononcée sous réserve de l'absence de poursuites pénales. L'autorité administrative peut soit adresser un avertissement à l'employeur, soit lui infliger une amende²¹.

Le montant maximal de l'amende administrative est fixé à 4 000 €²². Ce montant peut être appliqué autant de fois qu'il existe de travailleurs concernés par le manquement²³.

17 [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 45](#) ; Article [L. 114-17-1](#) du Cod de la Sécurité sociale.

18 [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 48](#) ; Article [L. 422-3](#) Code de la Sécurité sociale.

19 Article [R. 4741-1](#) du Code du travail ; Article [131-13](#) du Code pénal.

20 Article [131-41](#) du Code pénal.

21 Article [L. 8115-1](#) du Code du travail.

22 Article [L. 8115-1, 6°](#) du Code du travail ; [Loi n°2026-534 du 25 juin 2026, article 48, 2°](#).

23 Article [L. 8115-3](#) du Code du travail.

Le plafond peut être doublé en cas de nouveau manquement de même nature constaté dans un délai de 2 ans. Il peut également être majoré de 50 % en cas de nouveau manquement constaté dans l'année suivant un avertissement portant sur un manquement de même nature²⁴.

Pour rappel, le HDS Prévoyance CCN 66 met à disposition des adhérents, à jour de leurs cotisations HDS, des actions de prévention des risques professionnels. Dans ce cadre :

- un accompagnement est financé pour la construction du DUERP en structure ;
- un outil de dématérialisation du DUERP (G2P) a également été développé pour faciliter cette démarche et construire un plan d'action de prévention.



Le HDS Prévoyance CCN 66 met à disposition des adhérents, à jour de leurs cotisations HDS, des actions de prévention des risques professionnels.

Des ateliers de prise en main de cet outil sont régulièrement organisés.

Pour solliciter ces aides, rendez-vous sur le [catalogue du HDS Prévoyance CCN 66](#).

Des informations sont également disponibles concernant le HDS Prévoyance CCN 66 sur le site internet de Nexem :

- [haut degré de solidarité de la prévoyance, le point-sur le versement des cotisations et les prestations](#) ;
- [zoom sur les aides du HDS prévoyance](#).

Pour toute demande d'information vous pouvez contacter le gestionnaire du HDS par e-mail : ccn66-demande@branche-hds.fr.

La loi en faveur des parents d'enfants gravement malades

Le législateur a souhaité améliorer significativement la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap.

Selon l'[exposé](#) des motifs, « chaque année en France, plusieurs milliers d'enfants et d'adolescents sont touchés par une maladie grave, telle qu'un cancer ou par un accident de la vie entraînant un handicap majeur. Cette réalité-là peut durer des mois, voire des années avec une issue parfois tragique.

Derrière cette situation douloureuse, impactante pour ces familles mais aussi, pour la fratrie, il y a trop souvent une double peine : à la maladie ou

au handicap de leur enfant s'ajoutent des lourdeurs administratives et des baisses de ressources substantielles liées à une réduction voire un arrêt de leur activité professionnelle, incontournable au vu de la gravité de la situation.

[...] Face à cette situation, l'État apporte un certain nombre d'aides mais elles sont souvent inadaptées à l'urgence de la situation. Les familles doivent multiplier les démarches auprès de l'administration, faire face à des délais d'attente de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois – comme cela a pu être démontré par des enquêtes menées par la fédération Grandir Sans Cancer auprès de plusieurs centaines de familles – pour bénéficier de leurs droits en termes d'accompagnement

²⁴ Ibid.

financier, scolaire ou même afin d'obtenir une carte d'invalidité pour leur enfant. Elles subissent aussi parfois le manque de compréhension de leurs débiteurs.

Les associations de parents interviennent ponctuellement, mais elles n'ont pas la puissance et les moyens de se substituer à l'État.

C'est pourquoi [la] proposition de loi [visait] à renforcer la protection et l'accompagnement des parents dont l'enfant à charge est victime d'une maladie grave²⁵, [...] rédigée en étroite collaboration avec l'association Eva pour la vie et la fédération Grandir sans cancer, qui rassemble près d'une centaine d'associations de parents, ainsi que des chercheurs, des médecins, des assistantes sociales et des professionnels. »

La loi n° 2026-492 du 12 juin 2026, publiée au Journal officiel du 13 juin 2026, prévoit ainsi différentes mesures qui sont entrées en vigueur le 14 juin dernier : aménagement des horaires, augmentation de la durée du congé en cas d'annonce du handicap ou d'une maladie grave, délai de prévenance applicable au congé de présence parentale et extension de la période de protection contre le licenciement...

En ce qui concerne l'Allocation journalière de présence parentale (AJPP) et son partage en cas de résidence alternée entre les parents de l'enfant²⁶, les nouvelles dispositions légales nécessitent un décret d'application et ne devraient entrer en vigueur que le 12 décembre 2027.

Aménagement des horaires

Les parents ou les responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficient désormais, à leur demande, d'un **aménagement d'horaires individualisés**, propre à faciliter l'accompagnement de l'enfant²⁷.

Ce dispositif était jusque-là réservé aux aidants familiaux et aux proches d'une personne handicapée. En pratique, les salariés parents d'un enfant gravement malade en bénéficient **sur simple demande** présentée à l'employeur.

Autorisation d'absence liée à l'annonce du handicap ou d'une maladie grave

Certains événements d'ordre familial permettent aux salariés de bénéficier d'une autorisation d'absence. Il en va ainsi en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

La durée de l'autorisation d'absence passe de 5 jours²⁸ à **10 jours ouvrables**²⁹. Une durée supérieure peut être prévue par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche – aucun accord de branche ne le prévoit dans notre secteur d'activité.

Rappelons que cette absence est rémunérée par l'employeur et permet au salarié concerné d'acquiescer des congés payés³⁰.

25 Article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale.

26 Infra.

27 Article L. 3121-49 du Code du travail.

28 Précédemment de 2 jours ouvrables, portée à 5 jours ouvrables par la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023.

29 Articles L. 3142-1 et L. 3142-4 modifiés du Code du travail.

30 Article L. 3142-2 du Code du travail.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale bénéficie au salarié³¹ dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants³², sur présentation d'un certificat médical établi par le médecin de l'enfant, attestant ces éléments et la durée prévisible du traitement.



*Un délai de
prévenance réduit
et une protection
contre le licenciement
étendue après
la fin du congé.*

Ce congé est un « *compte crédit jours d'absence* » : le salarié bénéficie **au maximum de 310 jours ouvrés** de congé pour une durée de 3 années, fractionnables en journées ou demi-journées mais également mobilisables dans le cadre d'un passage à temps partiel.

Demande du salarié et réduction du délai de prévenance

Pour bénéficier du congé de présence parentale, le salarié doit informer son employeur et respecter un délai de prévenance. Désormais, le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins **10 jours avant le début du congé** – et non plus 15 jours avant³³. La réduction de ce délai de prévenance permet désormais au salarié de prendre le congé de présence parentale à l'issue du congé lié à l'annonce du handicap, sans interruption.

Ce même délai s'applique en cas de prolongation du congé de présence parentale³⁴. Le formalisme de la demande, lui, n'est pas modifié. Pour plus de précisions, nous tenons également à votre disposition une [fiche technique](#) dédiée.

Plus grande protection contre le licenciement

L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail des salariés pendant le congé de présence parentale, ainsi que pendant les périodes travaillées en cas de congé pris de manière fractionnée ou lors du passage à temps partiel dans ce cadre. La loi du 12 juin 2026 renforce cette protection. L'interdiction de licencier concerne désormais également les **10 semaines suivant l'expiration du congé de présence parentale**³⁵.

Rappelons que cette interdiction est levée si l'employeur peut justifier³⁶ :

- d'une faute grave du salarié ;
- ou d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

La modification de l'indemnisation du congé

Aucun maintien de salaire par l'employeur n'est prévu pendant le congé de présence parentale par la loi ou les dispositions conventionnelles de la CCN 66. L'indemnisation est à la charge de la caisse d'allocations familiales (CAF) dont relève le salarié, à l'issue d'une procédure de demande spécifique.

Le salarié perçoit l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) pour une période égale à la durée prévisible du traitement de l'enfant, au titre des journées ou demi-journées non travaillées dans ce cadre.

31 Quelle que soit son ancienneté.

32 Article L. 1225-62 du Code du travail.

33 Article L. 1225-63, alinéa 1^{er} du Code du travail.

34 Article D. 1225-17 du Code du travail.

35 Article L. 1225-4-4 du Code du travail.

36 Idem.

Le médecin peut prévoir que cette durée prévisible doit faire l'objet d'un réexamen à une date qu'il fixe³⁷. Ce délai de réexamen ne pouvait pas être inférieur à 6 mois ni supérieur à 12 mois. La loi du 12 juin 2026 **porte la durée maximale du délai de réexamen de 12 mois à 14 mois**. Dans tous les cas, lorsque la durée prévisible excède 14 mois, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance.

Cet allongement permet d'aligner la durée d'indemnisation maximale et la durée maximale du congé de 310 jours ouvrés (soit 14 mois), évitant aux parents en absence continue d'avoir à faire une nouvelle demande de congé pour les 2 mois restants.

La loi du 12 juin 2026 tient également compte de la situation des enfants vivant en résidence alternée au domicile de chacun de leurs parents. Dans cette configuration, l'AJPP est en principe versée à l'un des 2 parents, en vertu de la règle de l'allocataire unique. Les parents pourront désormais, à certaines conditions, demander le **partage** de l'allocation entre eux.

Ce partage ne sera cependant effectif qu'à partir du 12 décembre 2027, soit 18 mois après la promulgation de la loi, la mesure devant être précisée par décret.

Déblocage des droits d'un plan d'épargne retraite

Pour rappel, le plan d'épargne retraite d'entreprise est un dispositif d'épargne à long terme mis en place dans le cadre professionnel. Il permet aux salariés de se constituer progressivement une épargne destinée à compléter leurs revenus au moment de la retraite.

Les sommes affectées sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO) ou obligatoire (PERO) sont, en principe, indisponibles jusqu'à la liquidation de la retraite, sous réserve des cas légaux de déblocage anticipé – par exemple en cas de classement en invalidité 2 ou 3 du titulaire du plan ou de ses enfants.

La loi du 12 juin 2026 intègre un **nouveau cas de déblocage anticipé**, celui de l'affection grave, du handicap ou de la survenue d'un accident d'une particulière gravité chez un enfant à la charge du titulaire³⁸.

37 Article L. 544-2, alinéa 2, du Code de la Sécurité sociale.

38 Article L. 224-4 modifié du Code monétaire et financier.

Absences des salariés élus municipaux : le décret précisant les avantages sociaux à maintenir est paru

Le renforcement des droits des élus locaux

Pour rappel, la [loi du 25 décembre 2025, n° 2025-1249](#) portant création d'un statut d'élu local renforce les droits des élus locaux. Une étude consacrée à ces évolutions a fait l'objet du Zoom du mois de notre [Mensuel](#) en droit social du mois de février 2026.

Les salariés membres d'un conseil municipal bénéficient de certaines autorisations d'absences consacrées par le Code général des collectivités territoriales, cela concerne notamment :

- les absences pour se rendre et participer à des réunions³⁹ ;
- les absences pour administrer sa commune⁴⁰ ;
- les absences pour participer à une formation⁴¹.

Avant l'intervention de la loi précitée, les périodes d'absence susvisées étaient prises en compte comme des périodes de travail effectif uniquement pour l'acquisition des droits à congés payés, pour l'ouverture des droits découlant de l'ancienneté du salarié⁴² ainsi que pour l'appréciation des droits aux prestations sociales⁴³.

La loi du 22 décembre 2025 précitée a renforcé les droits des salariés concernés. Son article 16 étend les effets de cette assimilation en prévoyant que ces périodes d'absence doivent également être considérées comme du temps de travail effectif pour l'attribution de **certains avantages sociaux**.

La loi renvoyait à un décret le soin de préciser la nature des avantages sociaux concernés.

Cela est désormais chose faite avec le [décret n° 2026-544 du 25 juin 2026](#)⁴⁴.

Nature des avantages sociaux concernés

En s'appuyant expressément sur le principe de non-discrimination, le décret du 25 juin 2026 prévoit que les avantages sociaux à maintenir sont les suivants :

- « 1° Les **titres-restaurant** prévus aux articles L. 3262-1 à L. 3262-3 ;
- « 2° Les **chèques-vacances** prévus à l'article L. 411-1 à L. 411-21 du code du tourisme ;
- « 3° Les **chèques emploi-service universel** prévus aux articles L. 1271-1 à L. 1271-17 ;
- « 4° Les **chèques-cadeaux** ;
- « 5° Les avantages liés à la **prise en charge des frais de transports personnels** prévus aux articles L. 3261-3 à L. 3261-11 ;
- « 6° Les prestations que le comité social et économique alloue au titre des **activités sociales et culturelles** prévues aux articles L. 2312-78 à L. 2312-84 ;
- « 7° Les dispositifs de garanties de **protection sociale complémentaire** mentionnées au 4° du II de l'[article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale](#) [cela vise le régime de « mutuelle » ou de prévoyance] ;
- « 8° **Tout autre avantage prévu par accord collectif, décision unilatérale ou par usage** ».

39 Article L. 2123-1 du Code général des collectivités territoriales.

40 Article L. 2123-2 du Code général des collectivités territoriales.

41 Article L. 2123-13 du Code général des collectivités territoriales.

42 Article L. 2123-7 du Code général des collectivités territoriales.

43 Article L. 2123-25 du Code général des collectivités territoriales.

44 Décret n° 2026-544 du 25 juin 2026 relatif au droit aux prestations sociales et avantages sociaux des salariés titulaires de mandats municipaux.

Autrement dit, les élus municipaux ne pourront pas être privés de ces avantages en raison des absences précitées.

Il convient enfin de noter que le décret comporte une formule très large visant « *tout autre avantage prévu par accord collectif, décision unilatérale ou par usage* » de sorte qu'il conviendra de bien veiller à ce que les



Les élus municipaux ne pourront pas être privés de ces avantages en raison des absences précitées.

avantages prévus au niveau de l'association ou de la branche, notamment les avantages conventionnels, soient maintenus en cas d'absence du salarié élu (exemple : non proratisation des éventuelles primes conditionnées au temps de présence ou des jours de réduction du temps de travail (JRTT)).

Maintien de la cotisation AGS à 0,25 % au 1^{er} juillet 2026

À la suite du **conseil d'administration** de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés (AGS) qui s'est tenu le 23 juin 2026, il a été décidé que le taux de sa cotisation demeurerait fixé à 0,25 % pour le 2nd semestre 2026. Ce même taux est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2024.

Pour rappel, cette cotisation AGS permet, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, de garantir les salariés contre le risque de non-paiement des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail (rémunération, indemnités, etc.). À la charge exclusive de l'employeur, elle est due dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 16 020 € par mois en 2026. Elle est à déclarer et à payer auprès de l'Urssaf.

CCN 51 : montant des indemnités kilométriques au 1^{er} juillet 2026

Dans la convention collective du 31 octobre 1951, le montant des indemnités kilométriques est réajusté 2 fois par an, en janvier et en juillet, et ce conformément à l'article A3.7.2.2. de son annexe III.

Ainsi, pour les associations appliquant cette convention collective, au 1^{er} juillet 2026, les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle pour les besoins du service perçoivent une indemnité aux taux ci-après par kilomètre parcouru :

- 5 CV et moins : 0,83 €
(au lieu de 0,77 € au 1^{er} janvier 2026)
- 6 CV et plus : 1 €
(au lieu de 0,93 € au 1^{er} janvier 2026)

Les salariés autorisés à faire usage de leur bicycle à moteur pour les besoins du service perçoivent une indemnité kilométrique au taux de 0,24 € par km parcouru au 1^{er} juillet 2026 (au lieu de 0,22 € au 1^{er} janvier 2026).

Les salariés concernés par le versement d'indemnités kilométriques ont droit, en plus, à une indemnité complémentaire qui leur sera versée mensuellement aux 2 conditions ci-après :

- ne pas s'être vu proposer par l'employeur ou son représentant une voiture de service,
- avoir parcouru dans le mois, avec sa voiture personnelle, au moins 1 500 km.

Au 1^{er} juillet 2026, le taux de l'indemnité susvisée est fixé, quelle que soit la puissance de la voiture

personnelle utilisée, à 210,41 € au 1^{er} juillet 2026 (au lieu de 194,92 € au 1^{er} janvier 2026).

Enfin, l'article A3.7.2.2. de l'annexe III à la CCN du 31 octobre 1951 ne prévoit pas, comme les barèmes fiscaux des indemnités kilométriques, une quelconque mention sur les véhicules électriques. Selon nous, en cas d'utilisation autorisée d'un véhicule électrique pour un déplacement professionnel, les structures pourraient verser au salarié concerné une indemnité kilométrique majorée de 20 % conformément au barème fiscal.

BRÈVES JURISPRUDENTIELLES

Harcèlement managérial : le salarié n'a pas à démontrer qu'il était personnellement visé

Cass. soc. 8 juillet. 2026, n° 24-17.481

Par un arrêt du 8 juillet 2026, la Cour de cassation précise que le salarié n'a pas à démontrer qu'il était personnellement visé par les pratiques managériales en cause pour être victime de harcèlement. Il suffit qu'il appartienne au collectif de travail concerné et que ces pratiques aient été susceptibles de produire à son égard les effets d'un harcèlement moral.

Un management toxique peut affecter l'ensemble d'un service

L'article L. 1152-1 du Code du travail prévoit que le harcèlement moral est constitué par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'espèce, une directrice des ressources humaines dénonçait les méthodes de management mises en œuvre par le directeur général à l'égard des salariées de son service. Plusieurs témoignages faisaient état d'une dégradation du climat social et de pratiques managériales particulièrement délétères.

La Cour d'appel a toutefois rejeté sa demande. Elle relevait notamment que la salariée avait été promue par le directeur qu'elle mettait en cause,

qu'elle avait été désignée référente harcèlement sans signaler de faits de harcèlement et qu'elle ne décrivait pas d'agissements répétés dirigés personnellement contre elle.

La Cour de cassation censure l'analyse de la Cour d'appel. Elle rappelle que le harcèlement moral peut résulter de méthodes de management affectant un collectif de travail. Dès lors que la salariée appartenait au service concerné, il importait peu qu'elle n'ait pas été directement visée par les agissements. Il suffisait que ces méthodes aient été susceptibles de produire, à son égard, les effets prévus à l'article L. 1152-1 du Code du travail précité.

Des méthodes de management dégradées peuvent ainsi caractériser un harcèlement moral, même lorsqu'elles ne visent pas directement un salarié en particulier.

Cet arrêt s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence relative au harcèlement managérial, qui admet que des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral et affecter un collectif de travail⁴⁵. Il confirme également qu'il n'est pas nécessaire que le salarié ait été personnellement visé par les agissements⁴⁶.

Les agissements doivent seulement être susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié

La Cour de cassation rappelle également que le harcèlement moral est caractérisé dès lors que les agissements sont **susceptibles** de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

⁴⁵ Cass. soc. 10 novembre 2009, n° 07-45.321 ; Cass. soc. 28 mars 2012, n° 10-24.441.

⁴⁶ Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-15.412.

Ainsi, le fait que la salariée ait bénéficié d'une promotion ne suffisait pas à exclure l'existence d'un harcèlement moral⁴⁷.

Enfin, la circonstance que la salariée n'ait jamais utilisé le terme « *harcèlement* » dans les écrits adressés à son employeur est sans incidence. En effet, l'employeur doit apprécier le contenu de l'alerte, même si le salarié n'a pas expressément qualifié les faits de harcèlement moral.

Cet arrêt invite les employeurs à appréhender le harcèlement managérial de manière globale. Des méthodes de management dégradées peuvent ainsi caractériser un harcèlement moral, même lorsqu'elles ne visent pas directement un salarié en particulier. Dans l'éventualité d'un contentieux, il convient donc d'apprécier les effets que ces pratiques sont susceptibles de produire sur l'ensemble d'un collectif de travail.

Un représentant de section syndicale désigné par un syndicat non représentatif doit-il être rémunéré pour le temps passé à négocier le protocole d'accord préélectoral des prochaines élections du CSE ?

Cass. soc. 3 juin 2026, n° 25-12.456

Le temps passé par un représentant de section syndicale (RSS) pour négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) doit être assimilé à du temps de travail effectif en ce qui concerne la rémunération.

Dans cette affaire, un salarié désigné RSS d'une organisation syndicale non représentative a participé à la négociation d'un PAP dans le but d'organiser les élections professionnelles. Puis, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail pour avoir subi « *une perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat* ».

La perte de rémunération visant ici la part de salaire impayée pour le mois de septembre 2018 et les frais engagés par le salarié lors de ce mois, dans le cadre de « *sa participation aux réunions organisées en vue de négocier le PAP* ».

À titre de rappel, un RSS vise à représenter un syndicat non représentatif, au sein d'un établissement ou d'une association. Il ne s'agit donc pas d'un délégué syndical (DS) qui lui est le représentant d'un syndicat représentatif au sein d'un établissement ou d'une association.

Toutefois et au titre de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, le RSS dispose quasiment des mêmes prérogatives que le DS. En effet, il se trouve seulement privé de la capacité de négocier des accords collectifs.

Par ailleurs et au titre de l'article L. 2314-5 du Code du travail, les organisations syndicales non représentatives mais ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement doivent être invitées par l'employeur à négocier le PAP. Ainsi, le RSS d'une organisation syndicale non représentative pourra participer à la négociation du PAP.

⁴⁷ Cass. soc. 19 avril 2023, n° 21-21.053 ; Cass. soc. 8 janvier 2025, n° 23-19.996.

Ce qu'il faut retenir de cet arrêt

La Cour de cassation indique que le temps dédié à la négociation du PAP doit être assimilé à du temps de travail effectif concernant la rémunération du salarié RSS. Également, qu'il ne doit pas être décompté d'heures de délégation au contingent du RSS. Enfin, que l'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement engagés par le salarié pour se rendre à ladite négociation.

Il s'agit de la première fois où la Cour de cassation reconnaît l'application d'un tel régime au bénéfice des RSS. Malgré tout, cela ne veut pas dire que ce régime ne vaut que pour l'avenir.

Ainsi, dans l'hypothèse où l'association serait en pleine négociation d'un PAP et qu'un ou plusieurs RSS participera(en)t à cette négociation, il lui est recommandé de régulariser la situation de son ou ses salariés RSS s'il(s) se voyai(en)t appliquer un régime différent que celui précisé par la Cour de cassation.

Si l'association ne se trouve pas en cours de négociation d'un PAP, alors ce régime tel que prévu par la Cour de cassation devra être respecté à l'avenir.

Autrement dit, lors des prochaines négociations pour élaborer un PAP, en plus d'être vigilante quant au fait de n'oublier d'inviter aucune organisation syndicale à la négociation, l'association devra s'assurer de ne décompter aucune heure de délégation pour le temps passé à la négociation, à la fois pour ses salariés DS et ceux RSS.

Également, l'association devra vérifier pour chacun de ses salariés DS et RSS participant à la négociation du PAP, que l'intégralité de leur rémunération leur a été versée pour la période de négociation.

Plus encore, l'association devra s'assurer de prendre en charge l'ensemble des frais de déplacement qui auront été engagés par ses salariés DS et RSS pour se rendre à la négociation du PAP.

À noter. En théorie, il reste possible pour des salariés étant ou ayant été RSS et ayant subi une perte de rémunération dans le cadre d'une négociation passée d'un PAP (par l'absence de prise en charge des frais de déplacement engagés pour se rendre à la négociation ou encore par une réduction de rémunération proportionnelle au temps passé en négociation de PAP), d'agir en action en paiement de salaire⁴⁸, sous réserve que les délais de l'action ne soient pas prescrits.

48 Article L. 3245-1 du Code du travail.

LE ZOOM DU MOIS

Comment gérer la situation contractuelle d'un salarié incarcéré ?

L'incarcération du salarié peut constituer un véritable casse-tête pour son employeur. S'il ne fait pas de doute que l'incarcération en raison de faits commis dans le cadre du travail peut justifier une mesure disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave, qu'en est-il d'une incarcération sans lien avec l'activité professionnelle ?

Bien souvent, l'employeur est informé par le salarié, ses proches ou par l'établissement pénitentiaire de l'incarcération liée à des faits relevant de la vie privée du salarié. Comment gérer la relation contractuelle dans une telle situation ? Quelles sont les marges de manœuvre de l'employeur ?

L'objet de ce « *Zoom du mois* » consiste à permettre aux employeurs de disposer des éléments clés lui permettant de réagir dans une telle situation.

Quelles sont les conséquences de l'incarcération du salarié sur son contrat de travail ?

Le salarié incarcéré est dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, de sorte que son contrat de travail est suspendu pendant la durée de cette incarcération. L'employeur n'est alors pas tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné.

Lorsque l'employeur est informé de l'incarcération, il peut être opportun d'adresser un courrier au salarié (à son adresse habituelle ou à l'établissement pénitentiaire) afin de l'informer de la suspension de son contrat de travail et du versement de sa rémunération.

L'incarcération constitue-t-elle un motif de licenciement ?

En principe, en cas d'incarcération d'un salarié qui n'a aucun lien avec son activité professionnelle, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pour ce seul motif. Cette incarcération ne constitue pas une faute disciplinaire susceptible d'être sanctionnée.

En outre, la jurisprudence considère que l'incarcération du salarié ne constitue pas un cas de force majeure justifiant la rupture du contrat de travail⁴⁹.

Ainsi, la Cour de cassation a considéré qu'un salarié placé en détention provisoire ne pouvait pas être licencié pour absence injustifiée alors que l'employeur avait été informé de l'incarcération, que celle-ci était sans lien avec l'activité professionnelle et qu'il n'était pas prouvé que l'absence du salarié avait désorganisé ou perturbé le fonctionnement de l'entreprise⁵⁰.

Par exception, certaines situations constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement :

- si le salarié est définitivement condamné en raison d'une infraction mentionnée par l'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), le licenciement pourra être fondé sur le non-respect de cet article pour continuer à travailler dans les établissements et services concernés par son champ d'application ;
- si l'incarcération du salarié crée un trouble objectif au fonctionnement de l'association.

⁴⁹ Cass. soc. 15 octobre 1996, n° 93-43.668.

⁵⁰ Cass. soc. 16 septembre 2009, n° 08-42.816.

La condamnation définitive en raison d'une infraction mentionnée par l'article L. 133-6 du CASF

L'article L. 133-6 du CASF prévoit que la condamnation définitive en raison de la commission de certains crimes ou délits interdit à un salarié d'exercer son activité au sein d'un établissement régi par les dispositions de ce même Code.

En outre, lorsque l'employeur est informé de la condamnation non définitive ou de la mise en examen d'une personne y travaillant au titre de l'une des infractions mentionnées dans l'article L. 133-6 du CASF, il peut, en raison de risques pour la santé ou la sécurité des mineurs ou des majeurs en situation de vulnérabilité avec lesquels elle est en contact, prononcer à l'encontre de la personne concernée une mesure de suspension temporaire d'activité jusqu'à la décision définitive de la juridiction compétente.

Lorsque l'incapacité est avérée et qu'il n'est pas possible de proposer un autre poste de travail n'impliquant aucun contact avec des personnes accueillies ou accompagnées, il est mis fin au contrat de travail ou aux fonctions de la personne concernée en respectant la procédure de licenciement (au titre de l'article L. 133-6 du CASF).

La procédure à mettre en œuvre n'est pas celle du licenciement disciplinaire puisque le licenciement sera fondé sur le non-respect de l'article L. 133-6 du CASF. L'employeur devra respecter la procédure de licenciement, à savoir :

- l'envoi d'une lettre de convocation à un entretien préalable ;
- le déroulement de l'entretien préalable ;
- l'envoi de la lettre de notification de licenciement.

Le salarié bénéficiera de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon le montant le plus favorable ainsi que de l'indemnité compensatrice de congés payés. Dans la mesure où il ne peut pas exécuter son préavis, il ne pourra pas prétendre au versement de l'indemnité de préavis⁵¹.

La notion de trouble objectif au fonctionnement de l'association

Par exception, l'incarcération du salarié peut, compte tenu de l'organisation, des fonctions du salarié et de la finalité propre de l'association, causer un trouble objectif au sein de celle-ci.

Ce trouble (et non pas le fait de vie personnelle) peut éventuellement justifier la rupture du contrat de travail, sous la forme d'un licenciement de droit commun avec droit à préavis et indemnité de licenciement, mais en aucun cas une mesure disciplinaire. La Cour de cassation l'a en effet clairement rappelé : le constat d'un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise ne peut pas, à lui seul,

motiver une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié qui en est à l'origine⁵².

- *Le trouble objectif au fonctionnement de l'association peut résulter de l'absence du salarié.*



Une condamnation définitive pour certaines infractions peut entraîner l'interdiction d'exercer et, en l'absence de reclassement possible, la rupture du contrat de travail.

⁵¹ Cass. soc. 10 juin 1998, n° 96-40.708.

⁵² Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803 ; Cass. soc. 9 mars 2011, n° 09-42.150 ; Cass. soc. 22 janvier 2025, n° 23-10.888.

Dans ce cas, l'association doit démontrer la réalité du trouble au fonctionnement de l'association résultant de l'absence du salarié. Par exemple, dans un arrêt de la Cour de cassation du 10 juillet 1997 (pourvoi n° 94-44.663), un agent de production, ayant 17 ans d'ancienneté, est licencié car il se trouvait dans l'impossibilité d'exécuter ses obligations contractuelles pour une durée indéterminée. Toutefois, au moment du licenciement du salarié en détention provisoire, l'employeur n'invoquait, du fait de cette absence, **aucune conséquence sur le fonctionnement de l'entreprise**. Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Il en va autrement si la détention provisoire du salarié désorganise l'association, ce qui suppose qu'elle soit longue et que son remplacement devienne nécessaire (exemple : incarcération de 18 mois)⁵³. Attention, le trouble objectif n'est pas justifié si des solutions de remplacement du salarié ont été trouvées par exemple par l'embauche d'un salarié en CDD. L'employeur doit pouvoir démontrer en quoi cette absence trouble le fonctionnement de l'association.

- *Le trouble objectif au fonctionnement de l'association peut résulter de la finalité de l'association et/ou de la fonction du salarié.*

Le motif de la condamnation, lié à la vie personnelle du salarié, peut justifier un licenciement s'il cause un trouble objectif à l'association, compte tenu des fonctions du salarié et/ou de la finalité de l'association. Par exemple, si le poste du salarié en question relève de fonctions éducatives (réinsertion), le motif de condamnation du salarié peut constituer un trouble objectif et justifier son licenciement (notamment si les jeunes encadrés sont

également condamnés pour le même type de faits délictuels).

Exemples de licenciement ayant été validés par les juges :

- un directeur de centre d'hébergement de personnes protégées qui avait été mis en examen pour attentat à la pudeur⁵⁴ ;
- un agent de vente ayant dérobé, en dehors de ses heures de service, un article dans un hypermarché relevant de son secteur de prospection. Ce comportement, bien qu'étranger à l'exercice par le salarié de ses activités professionnelles, avait nécessairement nui à la réputation de l'entreprise avec laquelle le client menaçait d'ailleurs de ne plus travailler⁵⁵ ;
- un salarié placé en garde à vue puis condamné en raison de violences commises à l'encontre de son amie dans un appartement que lui louait son employeur, lequel a dû reloger en urgence la famille de la victime, également locataire de la société d'HLM et qui craignait des représailles⁵⁶.

Quid si le salarié incarcéré est embauché dans le cadre d'un CDD ?

Rappelons tout d'abord que les motifs de rupture anticipée du CDD sont limitativement prévus par la loi :

- l'accord des deux parties ;
- la faute grave ;
- la force majeure ;
- l'incapacité physique du salarié d'origine professionnelle ou non ;
- la conclusion d'un CDI par le salarié.

Comme mentionné précédemment, l'incarcération d'un salarié pour des faits relevant de sa vie privée ne constitue pas une faute disciplinaire

⁵³ Cass. soc. 10 juin 1998, n° 96-40.708.

⁵⁴ Cass. soc. 21 mai 2002, n° 00-41.128.

⁵⁵ Cass. soc. 3 décembre 2002, n° 00-44.321.

⁵⁶ Cass. soc. 14 septembre 2010, n° 09-65.675.

et ne permet donc pas la rupture anticipée du CDD pour faute grave. Si l'incarcération est liée à une condamnation pour une infraction prévue par l'article L. 133-6 du CASF, la rupture anticipée du CDD pourra être fondée sur le non-respect de cet article.

Il s'agit, selon nous, d'un cas de rupture *sui generis* qui déroge aux dispositions légales sur la rupture anticipée du CDD. Dans le cas contraire, il semble que seule la voie de la rupture du CDD d'un commun accord demeure possible.

À quelle adresse doivent être envoyés les différents courriers de procédure ?

Si l'employeur dispose d'une cause réelle et sérieuse lui permettant d'engager une procédure de licenciement (ou de rupture anticipée du CDD), il doit respecter la procédure prévue à cet effet.

En particulier, il doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable et lui notifier son licenciement (ou la rupture anticipée de son CDD). Or, par définition, le salarié incarcéré ne réside plus à son adresse habituelle. En outre, l'employeur est parfois informé de l'incarcération du salarié sans avoir connaissance de l'établissement pénitentiaire au sein duquel elle a lieu.

Selon nous, l'option la plus sécurisée consiste à envoyer les courriers de procédure à l'adresse habituelle du salarié (afin que des proches puissent les lui faire suivre) et à l'établissement pénitentiaire (si l'employeur en a connaissance).

Dans la mesure où le salarié ne sera pas en mesure de se présenter à l'entretien préalable, il nous semble qu'il convient de l'inviter à faire part de ses observations par écrit.

NOS RÉPONSES À VOS QUESTIONS

Les salariés engagés dans un projet parental d'assistance médicale à la procréation (AMP) peuvent-ils s'absenter sur le temps de travail ?



Par Myriam Bray,
juriste en droit social

L'assistance médicale à la procréation (AMP) ou procréation médicalement assistée (PMA) est destinée à répondre à un projet parental qui peut être long et éprouvant.

En France, l'AMP regroupe 3 différentes techniques :

- l'insémination artificielle ;
- la fécondation *in vitro* ;
- l'accueil d'embryon.

Les protocoles associés à ces différentes techniques incluent des traitements et examens médicaux qui doivent être réalisés en respectant un calendrier précis. Afin de faciliter la conciliation d'un tel projet parental avec le milieu professionnel, l'article L. 1225-16 du Code du travail permet aux salariés, femmes et hommes, de s'absenter sur le temps de travail pour réaliser les actes médicaux nécessaires à l'AMP.

Le nombre d'autorisations d'absence est-il limité ?

Non. L'article L. 1225-16 du Code du travail permet aux salariés de s'absenter sur le temps de travail pour la réalisation de **tous les actes médicaux nécessaires à l'AMP**. Or, il n'existe pas de liste exhaustive de ces actes médicaux : cela se justifie par la particularité du protocole qui diffère d'un salarié à l'autre.

Il peut s'agir du simple rendez-vous chez le gynécologue, à l'échographie, en passant par le spermogramme ou encore les actes de FIV. La seule condition *sine qua non* étant que ces actes médicaux soient nécessaires à l'AMP.

Afin de faciliter la conciliation d'un tel projet parental avec le milieu professionnel, l'article L. 1225-16 du Code du travail permet aux salariés, femmes et hommes, de s'absenter sur le temps de travail pour réaliser les actes médicaux nécessaires à l'AMP.

L'employeur peut-il demander la transmission d'un justificatif d'absence ?

Oui. L'employeur peut demander la transmission d'un certificat médical précisant que l'absence est justifiée par la réalisation d'un acte médical nécessaire à l'AMP.

Selon nous, ce certificat médical doit :

- attester de la nécessité de l'absence pour un acte médical lié à l'AMP (sans préciser la nature exacte de l'acte ou des informations médicales confidentielles) ;
- émaner d'un professionnel de santé ou d'un établissement médical (courrier, attestation, convocation) ;
- mentionner la date et l'heure du rendez-vous médical.

À noter. Le Code du travail n'impose pas de délai de prévenance pour pouvoir s'absenter sur le temps de travail. Idéalement, le salarié doit informer son employeur avant l'absence et lui transmettre un justificatif dans les meilleurs délais.

Ces autorisations absence incluent-elles les AMP réalisées à l'étranger ?

Non. Si le Code du travail n'impose pas expressément que les actes médicaux liés à l'AMP soient réalisés en France, il impose toutefois qu'ils soient effectués dans le cadre d'un protocole tel que prévu par les articles L. 2141-1 et suivants du Code de la santé publique.

Ces articles L. 2141-1 et suivants du Code de la santé publique imposent que l'AMP soit réalisée conformément à une procédure spécifique décrite par décrets et arrêtés en Conseil d'État. En outre, le protocole est réalisé sous la surveillance de l'Agence de la biomédecine. On peut aussi noter que le Code de la santé publique ne précise pas expressément que les actes médicaux nécessaires à l'AMP puissent être réalisés à l'étranger : il n'autorise en effet que l'entrée des embryons sur le territoire français sous certaines conditions.

Selon nous, l'AMP réalisée à l'étranger ne permet pas de garantir que les règles édictées par le Code de la santé publique soient respectées, et ce d'autant plus que le Code de la santé publique français n'est pas applicable à l'étranger.

C'est pourquoi, à notre sens, ces autorisations d'absence ne devraient concerner que les actes réalisés sur le territoire français (et non à l'étranger).

Le conjoint bénéficie-t-il également d'autorisations d'absence ?

Oui. Le ou la conjointe (marié[e], lié[e] par un PACS, vivant maritalement [c'est-à-dire en concubinage ou union libre]) d'une personne bénéficiant d'une AMP peut également s'absenter pour 3 desdits actes médicaux nécessaires pour chaque protocole. Là encore, l'employeur peut demander la transmission d'un justificatif.

Comment ces autorisations d'absence sont-elles indemnisées ?

Il est nécessaire de préciser que les absences (du salarié concerné et de son/sa conjoint[e]) comprennent non seulement le temps de la réalisation de l'acte médical mais également le trajet aller/retour (sans limite de distance) pour s'y rendre.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'association.

À noter. Les salariés engagés dans un projet parental d'AMP sont protégés contre les discriminations⁵⁷.

Pour aller plus loin. Nous vous invitons à consulter notre [étude](#) dédiée à la protection de la maternité.

⁵⁷ Article L. 1225-3-1 du Code du travail.

À quel moment l'employeur peut-il mettre à la retraite d'office un salarié ?



Par Ghazal HABIBI,
juriste en droit social

Contrairement au départ volontaire à la retraite qui relève de la seule initiative du salarié, la mise à la retraite d'office résulte de la décision de l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié en CDI.

S'agissant de la condition d'âge, il faut savoir que l'association ne peut légalement prononcer une mise à la retraite d'office qu'à compter des 70 ans du salarié. Avant que le salarié n'atteigne l'âge de 70 ans, soit entre 65 ans (porté à 67 ans selon les générations) et moins de 70 ans, la mise à la retraite est soumise à une procédure particulière qui restreint le pouvoir de décision de l'employeur, puisqu'elle suppose que l'employeur interroge préalablement le salarié sur son intention de quitter volontairement l'association pour bénéficier ou continuer de bénéficier d'une pension de vieillesse, et ce conformément aux articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du Code du travail.

Si l'association met à la retraite un salarié âgé de moins de 70 ans sans avoir respecté la procédure particulière énoncée auxdits articles du Code du travail, la rupture du contrat pourrait s'analyser en un licenciement nul si la rupture n'est motivée que par l'âge.

Les conditions de la mise à la retraite s'apprécient à la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire au terme du préavis. Par transposition de ce principe au seuil actuel de 70 ans, il peut être soutenu que l'employeur peut notifier la mise à la retraite avant le 70^e anniversaire du salarié, dès lors que celui-ci atteint cet âge au plus tard à la fin de son préavis.

Il est donc important de bien retenir qu'une fois que le salarié a atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut le mettre à la retraite d'office sans avoir à recueillir son accord. C'est la raison pour laquelle si l'association envisage de mettre à la retraite d'office un salarié, elle ne pourra le faire qu'à compter des 70 ans du salarié.

Par ailleurs, depuis le 26 octobre 2025⁵⁸, la mise à la retraite est également possible lorsque le salarié avait déjà atteint l'âge de 70 ans au moment de son embauche.

L'âge de 70 ans doit-il être atteint lors de la notification ou à la fin du préavis ?

La question se pose toutefois de savoir si le salarié doit avoir atteint l'âge de 70 ans dès la notification de la mise à la retraite ou seulement à la date à laquelle son contrat de travail prend effectivement fin.

En principe, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié qu'à partir de 70 ans. Toutefois, la Cour de

cassation considère que les conditions de la mise à la retraite s'apprécient à la date d'expiration du contrat de travail, c'est-à-dire au terme du préavis⁵⁹. Par transposition de ce principe au seuil actuel de 70 ans, il peut être soutenu que l'employeur peut notifier la mise à la retraite avant le 70^e anniversaire du salarié, dès lors que celui-ci atteint cet âge au plus tard à la fin de son préavis.

⁵⁸ Article L. 1237-5 du Code du travail.

⁵⁹ Cass. soc. 31 janvier 1996, n° 91-44.143 ; Cass. soc. 10 octobre 2007, n° 06-42.781.

Néanmoins, ces décisions ont été rendues sous l'empire de régimes juridiques antérieurs et ne portaient pas directement sur le seuil actuel de 70 ans. Compte tenu de la procédure particulière applicable jusqu'au 69^e anniversaire inclus, il paraît juridiquement plus prudent, par mesure de précaution, d'attendre que le salarié concerné ait effectivement atteint l'âge de 70 ans avant de lui notifier sa mise à la retraite d'office.

Comment notifier et sécuriser la mise à la retraite d'office ?

Le législateur n'impose aucune procédure particulière à l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite d'office. La notification de la mise à la retraite peut donc s'effectuer soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de se ménager la preuve du point de départ du préavis.

Toutefois, il est conseillé de recevoir le salarié concerné préalablement à cette notification afin qu'il puisse prendre ses dispositions auprès des organismes et des caisses de retraite. En effet, la jurisprudence a déjà admis qu'une mise à la retraite intervenant dans des conditions brutales ou vexatoires pouvait ouvrir droit à des dommages-intérêts au salarié qui en serait victime, malgré le respect de l'ensemble des conditions de recours à ce mode de rupture³.

Par ailleurs, en application de l'article L. 1237-7 du Code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'in-

demnité légale de licenciement soit (sous réserve de justifier de l'ancienneté minimale de 8 mois), au minimum :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour chaque année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'employeur n'a pas à comparer ce montant avec celui d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, uniquement prévue en cas de départ à l'initiative du salarié.

Enfin, l'employeur qui met un salarié à la retraite doit respecter un préavis dont la durée est déterminée selon les règles applicables au licenciement, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables pour le salarié, c'est-à-dire prévoyant un préavis plus long, conformément à l'article L. 1237-6 du Code du travail.

Dans la mesure où c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture du contrat, la durée de préavis la plus favorable au salarié qu'il convient de retenir est la durée la plus longue. Ainsi, si le préavis prévu par la convention collective, le contrat de travail ou un usage est plus long que le préavis légal, cette durée conventionnelle, contractuelle ou issue d'un usage s'applique.

Pour aller plus loin. Vous pouvez consulter notre [étude](#) intitulée « *Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur* » sur notre base documentaire.

Quelles sont les obligations de l'employeur vis-à-vis des salariés sapeurs-pompiers volontaires ?



Par **Christelle Regnat**,
juriste en droit social

Face à la multiplication des incendies sur le territoire français, les employeurs peuvent avoir à gérer des demandes d'absences de la part de leurs salariés pompiers volontaires. L'occasion pour nous de refaire le point sur les règles qui leur sont applicables.

Quels sont les types d'activité ouvrant droit à autorisation d'absence ?

Le salarié pompier volontaire peut solliciter différents types d'absences. Ainsi, le Code de la sécurité intérieure précise que sont visées :

- « 1° Les missions opérationnelles concernant les secours d'urgence aux personnes victimes d'accidents, de sinistres ou de catastrophes et leur évacuation, ainsi que la protection des personnes, des biens et de l'environnement, en cas de péril [**exemple : interventions contre les feux de forêt**] ;
- 2° Les actions de formation (...);
- 3° La participation aux réunions des instances dont il est membre et, pour le sapeur-pompier volontaire exerçant des responsabilités, aux réunions d'encadrement aux niveaux départemental ou de groupement organisées par le service d'incendie et de secours. »⁶⁰

L'employeur peut-il refuser que le salarié s'absente au titre de ses activités de sapeur-pompier volontaire durant son temps de travail ?

Sur le principe, l'autorisation d'absence est de droit. L'employeur peut toutefois refuser lorsque « les nécessités du fonctionnement » de l'association « s'y opposent ». Ce refus doit être motivé, notifié à l'intéressé et transmis au service d'incendie et de secours⁶¹.

Exemple de nécessités de fonctionnement : nombre minimal d'encadrants requis pour les personnes accueillies, absences nombreuses et déjà programmées de salariés durant les mois de juillet et d'août, accompagnement extérieur d'un résident dans le cadre d'un parcours de soins, etc.

L'employeur doit-il maintenir la rémunération du salarié ?

Il n'y a aucune obligation légale ou conventionnelle de maintenir le salaire. L'employeur peut toutefois décider de manière plus favorable de le faire. Dans ce cas, la rémunération versée sera exonérée d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux. En tout état de cause, le sapeur-pompier volontaire aura droit à des indemnités horaires⁶² dont le montant s'échelonne, selon le grade, versé par le service d'incendie et de secours.

À ce jour⁶³, le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires est fixé comme suit :

- officiers 13,11 €
- sous-officiers 10,55 €
- caporaux 9,35 €
- sapeurs 8,71 €

⁶⁰ Article L. 723-12 du Code de la sécurité intérieure.

⁶¹ Article L. 723-12 du Code de la sécurité intérieure

⁶² Loi n° 96-370 du 3 mai 1996, article 11 modifié par la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 (article 8).

⁶³ Arrêté du 17 novembre 2025 fixant le montant de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.

L'employeur peut se subroger et percevoir, en lieu et place du sapeur-pompier volontaire, ses indemnités horaires en cas de maintien de salaire. Les indemnités perçues par l'employeur ne sont assujetties à aucun impôt, ni soumises aux prélèvements prévus par la législation sociale⁶⁴.

Enfin, il faut savoir que lorsque l'employeur maintient la rémunération pendant l'absence pour la formation suivie par les salariés sapeurs-pompiers volontaires, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Comment traiter le temps d'absence du salarié ?

Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, des droits aux prestations sociales et pour les droits qu'il tire de son ancienneté⁶⁵.

Notons que l'employeur n'est pas juridiquement contraint de « réorganiser » le planning du salarié si ce dernier est intervenu – en tant que sapeur-pompier volontaire – durant son repos quotidien et/ou hebdomadaire. Pour autant, l'employeur est tenu, à l'égard de chaque salarié, d'une obligation légale de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité, protéger sa santé

physique et mentale⁶⁶ et à veiller au respect de son droit au repos. Aussi, nous recommandons autant que possible et si les nécessités de service le permettent, de convenir avec le salarié d'une adaptation éventuelle de ses horaires – par exemple prévoir une prise de poste « décalée » – afin de permettre au salarié de se reposer effectivement. Cette adaptation des horaires est *a fortiori* nécessaire lorsque le salarié est affecté à un poste « à risques » (exemple : conduite de véhicule).

Quels avantages pour l'employeur ?

Au-delà de participer à mettre à disposition des moyens permettant l'exercice de mission de sécurité civile, l'employeur peut disposer d'avantages liés à la présence de sapeurs-pompiers volontaires dans ses effectifs. En effet, il peut notamment bénéficier d'une réduction temporaire de cotisations patronales jusqu'à 2 000 € par salarié concerné en 2026.

À noter. L'association peut aussi conclure une convention avec son service d'incendie et de secours permettant de préciser les modalités de la disponibilité opérationnelle et de la disponibilité pour la formation des

sapeurs-pompiers volontaires. Cette convention veille notamment à s'assurer de la compatibilité de cette disponibilité avec les nécessités du fonctionnement de l'association. Cette convention permet aussi de se voir attribuer le label « employeur partenaire des sapeurs-pompiers »⁶⁷.



Au-delà de participer à mettre à disposition des moyens permettant l'exercice de mission de sécurité civile, l'employeur peut disposer d'avantages liés à la présence de sapeurs-pompiers volontaires dans ses effectifs.

64 Loi n° 96-370 du 3 mai 1996, article 7 modifié par la loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 (article 1^{er}).

65 Article L. 723-14 du Code de la sécurité intérieure.

66 Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444.

67 Article L. 723-11 du Code de la sécurité intérieure.

L'employeur doit-il imposer le port d'équipements de sécurité aux salariés utilisant un vélo électrique pour leurs déplacements professionnels ?



Par Aïssé Bathily,
juriste en droit social

Face aux enjeux écologiques, de plus en plus d'employeurs encouragent leurs salariés à privilégier le vélo électrique pour certains déplacements professionnels. L'employeur peut choisir d'investir dans l'achat de vélos ce qui lui permet de s'assurer de la fiabilité et de la conformité du mode de transport utilisé.

Au préalable, il est préconisé d'évaluer les risques professionnels liés à la circulation à vélo électrique, notamment dans le secteur identifié pour les déplacements professionnels (notamment la présence de zones dangereuses, de pistes cyclables, etc.). La mise à disposition de vélos électriques pour des déplacements professionnels devra être intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Cette évaluation permettra notamment de déterminer si des mesures complémentaires de prévention doivent être mises en œuvre (formation à la conduite en milieu urbain, port obligatoire du casque, choix des itinéraires, limitation des déplacements sous certaines conditions météorologiques, vérification régulière de l'état des batteries et des freins, etc.).

Est ici traitée la question des vélos à assistance électrique ordinaires à l'exclusion des « *speed-bikes* », prévoyant une assistance jusqu'à 45 kilomètres/heure et dont l'usage est conditionné à l'utilisation d'équipements de sécurité spécifiques.

Les règles ci-dessous s'appliquent au vélo ordinaire et au vélo à assistance électrique.

Les équipements obligatoires à vélo

En vertu du Code de la route et comme le précise l'Administration dans une fiche dédiée, les équipements obligatoires pour le vélo sont les suivants :

- **deux freins**, avant et arrière⁶⁸ ;
- des éclairages obligatoires :
 - **des catadioptres** (dispositifs rétro-réfléchissants) : de couleur rouge à l'arrière, de couleur blanche ou jaune à l'avant, de couleur orange sur les côtés et sur les pédales⁶⁹ ;
 - **des feux de position** : l'un émettant une lumière jaune ou blanche à l'avant et une lumière rouge à l'arrière⁷⁰ ;
- **un avertisseur sonore**, le son doit être entendu à 50 mètres au moins⁷¹ ;
- **un gilet rétro-réfléchissant** en cas de circulation hors agglomération, la nuit, ou lorsque la visibilité est insuffisante⁷².

S'agissant du **port du casque**, s'il n'est imposé par le Code de la route que pour les cyclistes de moins de 12 ans, il reste **indispensable** lors de l'utilisation d'un vélo au travail, pour protéger le salarié en cas de chute ou d'accrochage avec un véhicule à moteur.

En complément, l'institut national de recherche et de sécurité (**INRS**) précise que « *en fonction de l'activité confiée au salarié à vélo, le cycle devra également être pourvu des outils et accessoires indispensables à l'exécution de sa tâche en toute sécurité (pompe à air, sacoches porte bagages, assistance électrique...)* »⁷³.

68 Article R. 315-3 du Code de la route.

69 Articles R. 313-18 à R. 313-20 du Code de la route.

70 Articles R. 313-4 et R. 313-5 du Code de la route.

71 Article R. 313-33 du Code de la route.

72 Article R. 431-1-1 du Code de la route.

73 Vélo au travail : quel cadre réglementaire ?

Les obligations de l'employeur

L'employeur doit mettre à disposition des salariés l'ensemble des équipements susvisés (y compris le casque) en précisant que l'utilisation de ces équipements est **imposée** par la réglementation et par l'employeur s'agissant du casque ou de tout autre accessoire considéré comme indispensable.

Concernant le port du casque, même s'il n'est pas imposé par la loi, au regard de l'évaluation des risques, si l'employeur estime que le port du casque constitue une mesure de prévention nécessaire, il peut en imposer le port et en assurer la fourniture.

En effet, selon les dispositions légales « *l'employeur [doit prendre] les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »⁷⁴, il peut donc imposer l'utilisation de certains équipements.



Selon les dispositions légales « l'employeur [doit prendre] les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », il peut donc imposer l'utilisation de certains équipements.

La formalisation des obligations imposées aux salariés

L'indication selon laquelle ces équipements sont obligatoires peut être formalisée par une note de service, laquelle peut être annexée au règlement intérieur.

Il convient de noter que les équipements déjà rendus obligatoires par le Code de la route (freins, éclairage, avertisseur sonore, gilet dans les cas prévus, etc.) n'ont pas besoin d'être inventoriés dans le règlement intérieur pour être applicables. Ils s'imposent de plein droit. Il est toutefois recommandé de les rappeler dans une note de service ou une charte

d'utilisation des vélos, afin d'informer les salariés et de démontrer que l'employeur a satisfait à son obligation d'information et de prévention. La note de service peut, plus largement, rappeler les règles applicables en cas d'utilisation des vélos (les modalités de mise à disposition, les modalités de recharge des vélos, les interdictions, le régime des sanctions en cas d'infraction...).

À notre sens, pour les associations dont l'effectif est supérieur à 49 salariés, il peut être opportun de consulter le CSE au titre de ses attributions générales, sur le contenu de la note de service⁷⁵.

Il faut toutefois préciser qu'en réalité, l'employeur a l'obligation de négocier un accord d'entreprise concernant la mobilité si l'association n'en était pas dotée. À défaut, un plan de mobilité doit être mis en place⁷⁶. Parmi les actions entreprises, il pourrait être intéressant de valoriser cette mise à disposition de vélos électriques pour les déplacements professionnels.

⁷⁴ Article L. 4121-1 du Code du travail.

⁷⁵ Article L. 2312-8 du Code du travail.

⁷⁶ Article L.1214-8-2 du Code des transports.

BASE DOCUMENTAIRE : NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS

Nouveaux outils / mise à jour

Base documentaire > Droit social / Ressources humaines / Formation :

- [Entretien de parcours professionnel : zoom sur les outils proposés par Nexem pour accompagner sa mise en œuvre](#)
- [Mise en place du CSE : boîte à outils](#)

Dernières vidéos / webinaires

- [Prévenir les contentieux sociaux : consultez le replay du webinaire](#)
- [Inscrivez-vous aux ateliers G2P pour maîtriser l'outil et élaborer vos DUERP](#)

Autres actualités

- [Rentrée scolaire : quels droits pour les salariés ?](#)
- [CCN 66 : point d'étape sur les négociations relatives au régime de prévoyance](#)
- [Salaire minimum garanti et article 20 LFSS : absence de signature de l'accord du 22 mai 2026 et précisions sur le projet de décret](#)

VOTRE SERVICE DROIT DU TRAVAIL NEXEM : MODE D'EMPLOI

En connaissant les modalités de fonctionnement des consultations « *droit du travail* » de Nexem, chaque adhérent contribue à optimiser le service rendu !

À qui s'adresse le service de téléconseil droit du travail ?

Aux seuls représentants de l'employeur habilités par l'Association à accéder au service de téléconseil pour le compte des établissements adhérents à Nexem.
Pour mettre à jour votre liste de contacts, [cliquez ici](#) !

Une riche base documentaire

De nombreux guides, modèles ou fiches techniques sont commentés et adaptés aux employeurs du secteur sur notre [site internet](#).
Avant de nous consulter, ayez donc le réflexe de consulter notre base documentaire : vous trouverez de nombreuses réponses à vos questions !

Modalités de réponse

Si vous n'avez pas trouvé votre réponse sur notre base documentaire, nous sommes là pour vous aider :

- soit par le biais d'une consultation téléphonique (notamment en cas d'urgence) ;
- soit par le biais d'une consultation écrite.

Afin de rendre service à un plus grand nombre d'adhérents, nous vous remercions de privilégier un seul mode de consultation.

Délai de traitement

Il varie selon la complexité de la demande et le nombre de consultations écrites reçues par le service.
Une consultation écrite ne peut être traitée dans un délai de réponse inférieur à 3 jours ouvrés. Selon le volume de l'activité du pôle, le délai moyen de traitement varie de 3 à 8 jours.

Nous contacter

Pour toute question relative au Mensuel en droit social, contactez le pôle Affaires sociales :
01 55 45 33 09 – droitdutravail@nexem.fr