PHILIPPOT
AVOCATS

ANDRH STRASBOURG

RENTRÉE SOCIALE 2026



24 septembre 2026 · Strasbourg

Olivier Philippot, Philippot Avocats

PHILIPPOT
AVOCATS

L’équipe



Olivier
PHILIPPOT



Anne
WOLFF



Laurent
TRAUTMANN



Hélène
CLÉMENT



Abélia
COSENTINO



Adeline
LINDEMANN



Julie
CAMPAGNOL



Oualid
EL FAGROUCHI



Maud
LAPLANTE



Barbara
GALLAUZIAUX



Mathilde
HELFENSTEIN



Elise
TRIGAUT

Sommaire

1 **Les lois structurantes** — p. 4 → 22

2 **Deux focus thématiques** — p. 23 → 30

Travail par forte chaleur · Intelligence artificielle

3 **Décisions notables de la Cour de cassation** — p. 31 → 35

01 Les lois structurantes



- Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026
- Loi en faveur des parents d’enfants gravement malades ou handicapés
- Loi de lutte contre les fraudes fiscales et sociales
- Loi portant création du statut d’élu local

22 décembre 2025

Loi n° 2025-1249

Statut de l'élu local

30 décembre 2025

Loi n° 2025-1403

Financement de la Sécurité sociale 2026

12 juin 2026

Loi n° 2026-492

Parents d'enfants gravement malades

25 juin 2026

Loi n° 2026-534

Lutte contre les fraudes sociales et fiscales

Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025

- **Le congé supplémentaire de naissance**
- **La contribution patronale sur les ruptures conventionnelles**

Le congé supplémentaire de naissance

Durée

Au choix : 1 ou 2 mois

Pris en 1 fois ou en 2 fois

Indemnisation

IJSS : 70 % des IJSS du congé de maternité le premier mois, 60 % le second

Information de l'employeur

Principe : 1 mois avant le début du congé

Exception : 15 jours si le congé suit le congé paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption

Délai pour le prendre

Doit commencer dans les 9 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer

Naissances ou adoptions avant 1er juillet : 9 mois à partir du 1er juillet 2026 (soit jusqu'au 31 mars 2027)

Autres points notables

- **Retraite** : 58 jours indemnisés valident un trimestre (CNAV)
- **Formalités** : signalement en DSN dans les 5 jours suivant le début de l'évènement, report des informations dans la DSN mensuelle
- **Protection contre le licenciement** : pendant le congé, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la naissance de l'enfant
- **Entretien de parcours professionnel** : à l'issue du congé, si le salarié n'en a pas bénéficié au cours des 12 mois précédant sa reprise

Points d'attention

- **Congés payés** : pas de prise en compte pour l'acquisition
- **Intéressement et participation** : incidence sur la répartition (proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence)
- **Mutuelle et prévoyance** : pas d'obligation de maintien (sauf dispositions conventionnelles plus favorables), et risque sur le caractère collectif du régime si l'employeur maintient sans le formaliser
- **Maintien de salaire en droit local ?**

La contribution patronale sur les ruptures conventionnelles

Contribution patronale

La contribution est passée de 30 à 40 %

Applicable depuis le 1er janvier 2026

EN COMPLÉMENT

Loi du 11 juin 2026 et assurance chômage

Réduction de la durée d'assurance chômage pour les salariés ayant conclu une rupture conventionnelle depuis le 1er septembre 2026 :

- 15 mois avant 55 ans, au lieu de 18.
- 20,5 mois ensuite, au lieu de 22,5 et 27.

RAPPEL

Régime de l'indemnité

Si l'indemnité de rupture conventionnelle dépasse l'indemnité conventionnelle : 40% + CSG CRDS

Loi visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap

Loi n° 2026-492 du 12 juin 2026

- **Le congé lié à l'annonce**
- **L'aménagement des horaires de travail**
- **Le congé de présence parentale**

Le congé lié à l'annonce

Durée du congé

Le congé passe de 5 à 10 jours ouvrables.

Situations couvertes

L'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

RAPPEL

Pas de réduction de la rémunération

Assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

L’aménagement des horaires de travail

Avant la loi

Ce droit n’était ouvert qu’aux seuls aidants familiaux et aux proches d’une personne handicapée.

Depuis la loi

Il est **élargi aux parents** et responsables légaux d’un enfant dont l’état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

RAPPEL **Le congé de proche aidant**

Qui y a droit	Durée	Effets
Tout salarié, sans condition d'ancienneté, qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie	3 mois à défaut d’accord collectif. Renouvelable dans la limite d'une durée fixée à 1 an pour l'ensemble de la carrière.	Non imputé sur les congés payés Compté pour l’ancienneté. Entretien de parcours professionnel avant et après.

Le congé de présence parentale

Le congé

- Enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
- Le certificat médical atteste de la gravité et précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.
- 310 jours ouvrés maximum sur une période de trois ans. Renouvelable en cas de rechute.
- Suspension du contrat durant le congé (sauf période d'activité à temps partiel)
- Fractionnable par demi-journées (48 h de prévenance)

La nouveauté

Interdiction de rompre le contrat pendant le congé, **pendant les 10 semaines suivant son expiration**, et pendant les périodes travaillées si le congé est fractionné ou pris à temps partiel.

Sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant.

Les autres périodes de protection contre la rupture

LA MÊME FORMULE, D'UN ARTICLE À L'AUTRE

*« **Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant […].** Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à […]. »*

- Grossesse, congé de maternité et congés payés pris immédiatement après, puis dix semaines · art. L. 1225-4
- Dix semaines suivant la naissance de l'enfant · art. L. 1225-4-1
- Treize semaines suivant le décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou d'une personne de cet âge à charge · art. L. 1225-4-2
- Dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse entre la 14e et la 21e semaine d'aménorrhée · art. L. 1225-4-3
- Congé de présence parentale, les dix semaines qui suivent son expiration et les périodes travaillées · art. L. 1225-4-4
- Congé supplémentaire de naissance · art. L. 1225-4-5
- Suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle · art. L. 1226-9
- Obligations du service national, appel ou rappel · art. L. 3142-98

Loi de lutte contre les fraudes fiscales et sociales

Loi n° 2026-534 du 25 juin 2026

- **La contre-visite patronale en Alsace-Moselle**
- **Les arrêts de travail en télémédecine**
- **Le devoir de vigilance du maître d'ouvrage**

La contre-visite patronale devient utile en Alsace-Moselle

La règle applicable

Art. L. 1226-23, al. 1

« Le salarié dont le contrat est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire »

La contre-visite devient utile

Art. L. 1226-23, al. 3

« En contrepartie du maintien du salaire versé au salarié en congé de maladie, l'employeur peut faire procéder à une contre-visite médicale dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L.1226-1. Lorsque la contre-visite conclut à l'absence de justification de l'arrêt, ou lorsqu'il est impossible de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, l'employeur peut interrompre le maintien du salaire »

EN COMPLÉMENT

Les modalités du contrôle

- Le salarié communique à l'employeur dès le début de l'arrêt, son lieu de repos s'il diffère de son domicile et, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention *« sortie libre »* (sans restriction), les horaires de contre-visite (art. R.1226-10).
- Le médecin se présente sans délai de prévenance, ou convoque le salarié à son cabinet par tout moyen conférant date certaine (art. R.1226-11).

Les arrêts de travail délivrés en télémédecine

Rappel

La prescription ou le renouvellement d'arrêts par télémédecine ne peut pas porter sur plus de 3 jours, ni porter à plus de 3 jours l'arrêt en cours.

Renouvellement

Un arrêt de travail ne peut être renouvelé qu'une fois par télémédecine.

Les exceptions

Arrêt prescrit ou renouvelé par le médecin traitant ou la sage-femme référente.

Impossibilité justifiée de consulter un médecin.

EN COMPLÉMENT **Issu de la LFSS pour 2026**

Depuis le 1er septembre 2026, la durée des arrêts est encadrée : 31 jours pour le premier arrêt, 62 jours pour la prolongation. Sauf nécessité d'une durée plus longue justifiée sur la prescription.

Le devoir de vigilance s'étend au maître d'ouvrage

Avant la loi

Toute personne qui conclut un contrat d'au moins 5 000 € HT vérifie, à la conclusion puis tous les six mois, que son cocontractant est en règle (art. L. 8222-1 et R. 8222-1).

Mais le maître d'ouvrage n'était pas tenu à cette vérification envers le sous-traitant de son cocontractant, et échappait à la solidarité financière.

Depuis la loi

Devoir de vigilance étendu au maître d'ouvrage, avec une vérification périodique jusqu'à la fin du contrat pour les sous-traitants acceptés.

La solidarité financière lui est étendue. Les documents à remettre seront fixés par décret.

Entrée en vigueur au plus tard le 25 décembre 2026

COMMENTAIRE **La nouveauté répond à un arrêt de la Cour de cassation**

Cass. 2e civ., 4 septembre 2025, n° 23-14.121 : le maître d'ouvrage n'est pas tenu de vérifier la situation du sous-traitant de son cocontractant ; il ne peut donc être recherché en solidarité financière à ce titre.

Loi portant création du statut de l’élu local

Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025

- **Les nouvelles autorisations d’absence**
- **L’entretien de mandat et l’entretien de parcours**

En supplément des réunions directement liées à la fonction…

L'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour se rendre et participer :

3° bis Aux réunions organisées par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, par le département ou par la région, lorsqu'il a été désigné pour y représenter la commune ;

5° Aux fêtes légales mentionnées aux 4° (8 mai), 7° (14 juillet) et 10° (11 novembre) de l'article L.3133-1 du code du travail et aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;

6° Aux missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.

Lorsque le maire prescrit des mesures de sûreté, l'employeur est tenu de laisser aux élus mettant en œuvre ces mesures le temps nécessaire à l'exercice de leurs missions

La liste fixée par décret

11 mars : terrorisme

19 mars : guerre d'Algérie

7 avril : génocide des Tutsis

24 avril : génocide arménien

Dernier dimanche d'avril : déportation

9 mai : journée de l'Europe

2e dimanche de mai : Jeanne d'Arc

10 mai : abolitions de l'esclavage

23 mai : victimes de l'esclavage

27 mai : Résistance

8 juin : morts en Indochine

18 juin : appel du 18 juin 1940

12 juillet : Alfred Dreyfus

16 juillet : crimes racistes et antisémites

25 septembre : Harkis

5 décembre : Algérie, Maroc, Tunisie

Et les dates mentionnées à l'article L. 3422-2 du code du travail.

L’entretien de mandat

Conseiller municipal, départemental ou régional

Fréquence

Au début du mandat
+
une fois par année civile

A sa demande

Contenu

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

L'employeur et le salarié peuvent, à cette occasion, s'accorder sur les mesures à mettre en œuvre pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives du salarié et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération des temps d'absence consacrés à l'exercice de ces fonctions.

Cet entretien permet également la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice du mandat et comporte des informations sur le droit individuel à la formation des élus

COMMENTAIRE

— Ne remplace pas l’entretien de parcours professionnel.

Les nouveaux effets de la suspension du contrat de travail

Qui peut en bénéficier

- Les maires et les adjoints au maire
- Les présidents et les vice-présidents de conseil départemental et de conseil régional
- Les présidents et les vice-présidents des assemblées de Guyane, de Martinique et de Mayotte, et les conseillers exécutifs de Martinique
- Les élus qui exercent provisoirement ces fonctions, en cas de remplacement

Les effets de la suspension

- Elle est assimilée, dans la limite de deux mandats consécutifs, à une période de travail effectif pour
  - la détermination de la durée des congés payés
  - pour les avantages légaux ou conventionnels acquis par cet élu local au titre de son ancienneté dans l'entreprise
  - Pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination de la durée du préavis de licenciement et le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

02 Deux focus thématiques

- Épisodes de forte chaleur, canicule, incendies
- Intelligence artificielle



FOCUS 1 SUR 2

Épisodes de forte chaleur, canicule et incendies

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 · art. R. 4463-1 à R. 4463-8 du code du travail

- **Canicule : le recours à l'activité partielle**
- **Un régime permanent de prévention depuis 2025**

Canicule : le recours à l'activité partielle

Le motif

« *Toute autre circonstance de caractère exceptionnel* »

Le déclencheur

Vigilance canicule orange ou rouge déclarée.

Ce qu'il faut démontrer

L'entreprise doit démontrer :

- le lien direct entre sa baisse/suspension d'activité et les fortes chaleurs ;
- le caractère imprévisible, irrésistible et extérieur de la baisse d'activité ;
- avoir mobilisé toutes les solutions alternatives à sa disposition (aménagement des horaires de travail, télétravail, prise de congés)

L'instruction

Par les DDETS au cas par cas.

Elles peuvent inviter les entreprises à prendre des engagements en contrepartie du bénéfice du dispositif.

Ce qui n’est plus une actualité : un régime permanent depuis 2025

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 · art. R. 4463-1 à R. 4463-8 du code du travail

Rappel : ce qu’est un épisode de chaleur intense

L’épisode de forte chaleur est défini par référence aux seuils de vigilance « canicule » de Météo-France : vert, jaune, orange, rouge. L’épisode de chaleur intense est caractérisé dès le seuil de **vigilance jaune** (arrêté du 27 mai 2025).

Anticiper

- Évaluer les risques liés à la chaleur intense, en intérieur comme en extérieur (R. 4463-2).
- Définir les mesures de prévention (procédés de travail, aménagement des lieux et des horaires, moyens techniques pour réduire les rayonnements, eau potable fraîche, équipements appropriés, EPI, information et formation (R.4463-3).
- Adapter les mesures pour les travailleurs vulnérables, en lien avec le SPST (R. 4463-5).
- Définir les modalités de signalement d’un malaise et de secours (R.4463-6).

Quand l’épisode survient

- Mettre en œuvre les mesures définies, et les adapter en cas d’intensification de la chaleur (R. 4463-7).
- Fournir de l’eau potable fraîche en quantité suffisante, et un moyen de la maintenir au frais à proximité des postes, notamment en extérieur (R. 4463-4).

FOCUS 2 SUR 2

Intelligence artificielle

Règlement (UE) 2024/1689 · et ce que le code du travail impose déjà

- **Qu’est-ce qui nous est applicable, et depuis quand ?**
- **Ce qui est déjà applicable**
- **Au-delà du juridique : le chantier RH**

Qu’est-ce qui est applicable, et depuis quand ?

Les **systèmes d’IA interdits (risque inacceptable)** : reconnaissance des émotions au travail, notation sociale des salariés, exploitation de vulnérabilités. Aucune dérogation.

L’obligation de maîtrise de l’IA : *« les fournisseurs et les déployeurs […] prennent des mesures pour garantir, dans toute la mesure du possible, un niveau suffisant de maîtrise de l’IA pour leur personnel, en prenant en considération leurs connaissances techniques, leur expérience, leur éducation et leur formation, ainsi que le contexte dans lequel les systèmes d’IA sont destinés à être utilisés »*

2 février 2025

La transparence : dire au salarié ou au candidat qu’il dialogue avec une IA, étiqueter les contenus générés avec l’aide de l’IA.

Les autorités de contrôle et le régime de sanctions sont en place.

2 août 2026

Encadrement des systèmes à hauts risques (*identification biométrique, recrutement ou sélection de personnes, analyse, filtre et évaluation des candidatures, décisions influant sur les relations prof.).*

Obligations telles que : système de gestion des risques, documentation technique, contrôle, etc.

2 décembre 2027

Ce qui est déjà applicable

Le CSE Art. L. 2312-8, II, 4°	Consultation sur l'introduction de nouvelles technologies et sur tout aménagement important modifiant les conditions de travail.
Le DUERP Art. L. 4121-3-1	Intégrer les risques liés à l'usage de l'IA : charge et rythme de travail, perte d'autonomie, surveillance, risques psychosociaux, etc.
La GEPP Art. L. 2242-20	Prendre en compte l'IA dans l'évolution des emplois : emplois sensibles, besoins de compétences, évolutions des métiers et des tâches, etc. Négociation obligatoire au moins tous les quatre ans à partir de 300 salariés.

Au-delà du juridique

Le contenu des métiers	Des tâches disparaissent, d'autres apparaissent. Évolution des fiches de poste, des attendus, des évaluations, etc.
Leur évolution dans le temps	Trajectoires professionnelles, besoins de formations, VAE, etc.
L'organisation	Les liens entre les métiers évoluent : chaîne de production, clarification des rôles, circuits de validation, modes de communications, répartition des responsabilités, etc.
Les processus	L'IA impacte tous les processus internes : contrôle de l'activité, recrutement, entretiens divers, achats, relation client, etc.

03 Décisions notables de la Cour de cassation

- Heures supplémentaires
- Preuve
- Enquête en cas de harcèlement



PREUVE · LE SALARIÉ QUI S'INTRODUIT DANS L'ORDINATEUR DU DIRIGEANT

La preuve déloyale admise au nom des droits de la défense

Cass. soc., 1er avril 2026, n° 24-19.193

LES FAITS

Un salarié témoigne contre son dirigeant, poursuivi pour harcèlement moral et le dirigeant est condamné.

Mis à pied à titre conservatoire, le salarié pénètre dans le système informatique de la société et récupère sur l'ordinateur du dirigeant des preuves de la subornation de témoin dont il s'estime victime. Il est licencié pour faute grave et produit ces documents en justice.

LA SOLUTION

La cour d'appel avait mis en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence :

- L'obtention était strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du salarié : démontrer que le licenciement répondait à son témoignage, et le chantage exercé pour qu'il se rétracte.
- L'atteinte était strictement proportionnée : 3 fichiers produits.

Elle avait pu en déduire que le salarié ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens respectueux de la vie personnelle du dirigeant

HARCÈLEMENT MORAL · OBLIGATION DE SÉCURITÉ

L’enquête interne suffit à établir que l’employeur a réagi

Cass. soc., 1er avril 2026, n° 24-19.994

LES FAITS

Un salarié s’est plaint de harcèlement moral.

Enquête limitée à deux entretiens menés par la directrice juridique : avec lui et avec le salarié accusé.
harceleur présumé.

Demande du salarié : l’insuffisance de l’enquête caractérise un manquement de l’employeur à l’obligation de sécurité.

LA SOLUTION

La Cour d’appel avait constaté que la société avait réagi à la suite de l’alerte donnée en diligentant une enquête interne.

Elle avait pu ainsi en déduire l’absence de manquements de l’employeur à son obligation de sécurité.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES · ACCORD IMPLICITE

L’acceptation implicite des heures supplémentaires

Cass. soc., 7 janvier 2026, n° 24-10.984

LES FAITS

Une salariée réclame un rappel d’heures supplémentaires.

Elle produit un tableau jour par jour des heures réalisées et l’attestation d’un collègue sur sa surcharge.

LA SOLUTION

La Cour donne raison à l’employeur.

- D’une part, la salariée avait eu connaissance de la note de service soumettant l’accomplissement des heures supplémentaires à la validation du supérieur hiérarchique.
- D’autre part, il n’était pas démontré que l’employeur avait donné son accord implicite.

La demande de rappel est rejetée.

PHILIPPOT
AVOCATS

Merci de votre attention

VOTRE INTERLOCUTEUR

Olivier Philippot
o.philippot@philippotavocats.fr

03 67 70 03 90
06 60 85 41 84

NOS BUREAUX

Strasbourg
87 avenue des Vosges, 67000 Strasbourg

Mulhouse
24 rue de Stalingrad, 68100 Mulhouse

Paris
2 rue de Sèze, 75009 Paris

