

Sommaire

Prochaine Conférence "Social"	2
Programme prévisionnel des Web Conférences "Social"	2
Actualité « SOCIAL » de la Branche.....	3
Les négociations dans la Branche CPPNI du 25 mars 2026.....	3
Les accords signés récemment dans la Branche	4
Accords relatifs à la prévoyance (lourde et à la complémentaire santé).....	5
Les études menées dans la Branche	7
Actualité « SOCIAL » de Numeum.....	8
Etudes menées par Numeum	8
Actualité « SOCIAL » Réglementaire et Législative	10
Décret n°2026-168 du 6 mars 2026 relatif à l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis ...	10
Arrêté du 3 mars 2026 portant application du décret n°2025-1294 du 24 décembre 2025 relatif aux dépenses déductibles de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés	14
Prévention des accidents du travail : Nouveau guide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité ..	15
Actualité « SOCIAL » Jurisprudentielle.....	16
Information/Consultation : l'utilisation de l'intelligence artificielle ne justifie pas automatiquement une expertise du CSE	16
Usage dans l'entreprise : comment peut-il être prouvé ?	20
Epargne salariale : Les conséquences d'irrégularités dans le calcul de la réserve spéciale de participation	22
Inaptitude : L'inaptitude du salarié peut être constatée lors d'une visite médicale réalisée à l'initiative du médecin du travail	24
Transaction : Un salarié peut contester son licenciement malgré une transaction intervenue en cours de contrat.....	26

Prochaine Conférence "Social"

Gestion des arrêts de travail : Pièges et bonnes pratiques

Olivier Meynard, Directeur associé, Ayming

Vendredi 3 avril 2026

10 h 00 – 11 h 00

[En distanciel](#)

Pour vous inscrire, [cliquer ici](#)

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter Valérie ROULLEAU (vroulleau@numeum.fr)

Programme prévisionnel des Web Conférences "Social"

Vendredi 17 avril 2026, 10h00 – 11h30 : **Recruter et sécuriser le séjour de vos salariés étrangers** (Izypaper)

Mardi 12 mai 2026, 10h00 – 11h00 : **Le point sur l'avenant n°8 relatif à la prévoyance lourde signé dans la Branche « Syntec »** (Malakoff Humanis)

Actualité « SOCIAL » de la Branche

Les négociations dans la Branche | CPPNI du 25 mars 2026

Les points mis à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation) du 25 mars 2026 sont les suivants :

- 1. Validation du relevé de décisions de la CPPNI du 28 janvier 2026**
Pour validation
- 2. Promotion des enjeux environnementaux en entreprise**
Pour discussion
Document de travail, thèmes 1, 2 et 3
- 3. Complémentaire santé : Actions de prévention 2026**
Pour mise à signature
Document : Projet d'actions de prévention Santé 2026
- 4. Toilettage de la convention collective nationale (CCN)**
Pour discussion
Document de travail blocs 1 et 2 (articles 1.1 à 5.9 de la convention collective de Branche)
- 5. Salaires minimaux 2027**
Pour information/ discussion
Document : Rapport de branche 2026 (diffusé le 11 mars 2026)
- 6. Partage de la valeur : Intéressement aux résultats de l'entreprise**
Pour discussion
- 7. Questions diverses**
Pour information

Les accords signés récemment dans la Branche

RAPPEL : Signature de l'accord du 22 octobre 2025 relatif à la lutte contre les inégalités Femmes - Hommes

Signé par la CFE-CGC, la CFTC et FO, l'accord s'appuie sur un diagnostic partagé des déséquilibres persistants au sein de la Branche afin de renforcer les efforts initiés par l'accord du 27 octobre 2014, en plaçant l'égalité femmes-hommes au cœur de la stratégie RH de la branche déclinée autour de cinq préoccupations :

- la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le soutien aux carrières des femmes ;
- la mixité au sein des métiers ;
- l'identification et la suppression des freins à l'égalité entre femmes et hommes ;
- l'observation et le diagnostic de l'état de l'égalité professionnelle au sein de la branche.

Il constitue un cadre de référence pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et prévoit des mesures concrètes en matière de formation managériale et de pratiques inclusives de recrutement et de promotion.

Conclu pour une durée déterminée de quatre ans, il prend effet le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et contient une clause de revoyure applicable dans les trois mois suivant la transposition de la Directive européenne (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations.

RAPPEL : Signature le 22 octobre 2025, de l'avenant n°49 à la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études Techniques, relatif à la parentalité et aux congés pour événements familiaux

Signé par la CFE-CGC, la CFTC et FO, cet avenant met à jour, au sein du texte de base de la convention collective, les stipulations relatives à la parentalité. Ces mesures visent à soutenir les salariés dans leur rôle parental et à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il a pour objet de définir les droits des parents avant et après la naissance de leur enfant, notamment les modalités spécifiques d'indemnisation du congé de maternité, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

RAPPEL : Signature de l'avenant n°48 du 28 mai 2025 relatif à l'adaptation du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques

Signé par la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO cet avenant met à jour les codes indiqués dans le champ d'application de la convention de Branche et les remplace par ceux de la nouvelle NAF 2025 qui s'appliquera au 1er janvier 2026.

Créée en 1993, la NAF s'est substituée à la partie "activités" de la NAP (nomenclature d'activités et de produits) pour adopter la structure de la NACE (nomenclature des activités dans la Communauté européenne), elle-même dérivée de la nomenclature internationale CITI (Classification Internationale Type des activités économiques, par Industrie).

Depuis sa création, la NAF a fait l'objet de deux révisions. La version actuelle de la nomenclature est la NAF rév.2, en vigueur depuis le 1er janvier 2008. Elle a succédé à la NAF rév.1, en vigueur du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2007.

Accords relatifs à la prévoyance (lourde et à la complémentaire santé)

RAPPEL : Signature de l'avenant n°8 du 16 décembre 2025 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde

Signé par la CFDT, CFE-CGC, la CFTC, FO et la CGT pour rétablir l'équilibre financier du régime soumis à des dérives résultant de la modification du plafond des indemnités journalières de sécurité sociale, du vieillissement des salariés de la branche, du pilotage du régime à 98% sur trois ans, l'accord prévoit les dispositions suivantes:

Cotisations : Les entreprises adhérentes au Régime de Branche s'acquitteront d'une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche 1 du salaire brut : 0,85 % (versus 0,74%);
- sur la tranche 2 du salaire brut : 1,10 % (versus 1,13%.

Capital décès : Le capital décès est fixé à 200% de la rémunération du salarié (versus 170%) et s'accompagne d'un plancher fixé :

- à 200% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (versus 170%) pour les ETAM
- à 300% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (versus 340%) pour les ingénieurs et cadres.

Assistance aux proches aidants comprenant :

-Une garantie d'assistance aux proches aidants comprenant un service d'information et d'orientation, ainsi qu'un service de soutien psychosocial ouverts à tous les salariés relevant des stipulations du présent accord.

- Une nouvelle garantie assurantielle sur la part sur- complémentaire

L'accord s'appliquera **à compter du 1^{er} juillet 2026**.

RAPPEL : Signature le 14 décembre 2025 de l'annexe au règlement du fonds d'actions sociales Prévoyance lourde pour 2026

Reprise à l'identique des plafonds de ressources et des aides individuelles consacrées à la prise en charge :

- Du reste à charge des personnes présentant des difficultés sociales ou économiques
- Des frais d'équipement du salarié handicapé
- Des frais de licence ou d'inscription aux activités sportives ou culturelles
- Des frais de scolarité de l'enfant en situation de handicap
- De prestations de soutien aux aidants
- Des frais d'obsèques d'un enfant à charge

Reprise des actions de prévention :

- Tremplin Zen : accompagnement des salariés en état de stress visant le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi pour les salariés en arrêt de travail

L'annexe s'applique à compter du 1^{er} janvier 2026.

Elle sera prochainement mise en ligne sur le site de la Fédération Syntec.

RAPPEL : Signature le 14 décembre 2025 de l'annexe au règlement du fonds d'actions sociales Complémentaire Santé pour 2026

Reprise des aides individuelles consacrées à la prise en charge :

- De la couverture des familles monoparentales
- De la couverture du conjoint à charge
- De l'aide au financement de la médecine douce
- De l'aide au financement d'un abonnement sportif (exclusion de la prise en charge du conjoint et diminution du plafond fixé à 150 €/an/enfant (versus 200 € en 2025)

Reprise des actions de prévention :

- aide à la parentalité « Ma bonne fée » avec un plafond de 10 heures/par enfant/an (versus 15 heures en 2025)
- promotion de l'activité physique (coaching ULTEAM)
- aide au diagnostic et traitement de l'endométriose (LUNA)
- aide au diagnostic et à la prévention des pathologies cardiovasculaires

L'annexe s'applique depuis le 1^{er} janvier 2026.

Pour consulter l'annexe, [cliquez ici](#)

Les études menées dans la Branche

NOUVEAU : L'OPIIEC (Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement) lance son Baromètre Intelligence Artificielle

Les métiers de l'ingénierie, du numérique, du conseil et de l'événement sont aujourd'hui aux avant-postes des transformations liées à l'intelligence artificielle.

Quelles compétences développer ? Quels outils d'IA utiliser ? Quels cas d'usage déployer ?

Pour nous aider à répondre à ces questions, participez au questionnaire, vous pourrez ainsi devenir membre du panel et accéder à de nombreux avantages :

- Un outil permettant de visualiser le niveau d'adoption de l'IA et ses évolutions dans votre organisation ;
- La possibilité de vous situer par rapport aux entreprises de votre secteur et de taille comparable ;
- Des événements exclusifs ;
- Une communauté d'entreprises engagées.

Le questionnaire est rapide (moins de 10 min) et les réponses seront traitées de manière strictement confidentielle.

Le Baromètre est reconduit tous les six mois : Votre engagement dans la durée nous permettra de produire des analyses solides et réellement utiles à l'ensemble de nos métiers.

Pour répondre au baromètre [cliquez ici](#).

Actualité « SOCIAL » de Numeum

RAPPEL : Hotline « SOCIAL » de Numeum

L'objet de la hotline "Social" est de répondre aux questions courantes de droit du travail relatives à la compréhension de la convention collective de Branche et des évolutions législatives et jurisprudentielles.

Nous répondons, dans un délai maximum de 7 jours, aux questions des adhérents qui sont adressées soit par voie électronique ou téléphonique.

Compte tenu du grand nombre de questions qui nous sont adressées (plus de 3700 questionnements annuels), il est important que les adhérents anticipent leurs questions, notamment quand ils sont contraints par une échéance impérative.

Pour rappel, la plage de réception des appels et des messages s'étend de 9 heures 30 à 17 heures 30, et nous ne pouvons en aucun cas délivrer de consultations juridiques approfondies ni assurer la relecture de documents, prestations qui relèvent de la compétence d'un avocat.

Pour les adhérents intéressés, nous pouvons fournir les coordonnées de plusieurs avocats spécialisés en droit du travail qui ont une bonne connaissance des spécificités de notre Branche.

Etudes menées par Numeum

RAPPEL : Tendances et perspectives du marché numérique en France – Bilan 2025 et perspectives 2026

Après une année 2025 contrastée, le marché du numérique français amorce une reprise en fin d'année, portée par l'IA générative et les enjeux de souveraineté. Dans son Observatoire semestriel de conjoncture sur les tendances et perspectives du marché du numérique, Numeum et PAC indiquent que malgré une croissance limitée (2 %), des indicateurs en amélioration sur le second semestre et un rôle accru de leviers porteurs (Saas, IA...) permettent d'anticiper une accélération de la croissance du marché à 4,3 % en 2026.

Pour accéder au replay, [cliquez ici](#)

Pour tout complément d'informations, contacter : cmarsilli@numeum.fr

RAPPEL : Résultats de l'enquête sur le télétravail pratiqué dans les entreprises du numérique

Contrairement aux annonces de remise en cause du télétravail par de nombreux grands groupes (la Société générale, Amazon) le retour au bureau n'est pas la norme dans le numérique.

Numeum a mené une enquête auprès de ses adhérents pour connaître leurs pratiques et les évolutions qui se dessinent dans notre secteur. Le constat révèle que 75 % des entreprises du numérique fixent 2 à 3 jours par semaine. Pas de marche arrière, mais un cadre plus clair.

Pour accéder au replay, [cliquer ici](#)

Pour accéder au support de présentation, [cliquer ici](#)

RAPPEL : Diversité et inclusion

Numeum et l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) ont réalisé un guide pratique composé de 5 fiches pratiques, deux aide-mémoires et une fiche ressources pour faciliter l'intégration de la diversité et de l'inclusion dans le management pratiqué en entreprise.

Pour accéder au guide, [cliquer ici](#)

Actualité « SOCIAL » Réglementaire et Législative

Décret n°2026-168 du 6 mars 2026 relatif à l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis

Pour les employeurs d'apprentis qui ne bénéficient pas de l'aide mentionnée à l'article L6243-1 du code du travail, le décret prévoit une aide exceptionnelle versée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage dont la date de début d'exécution intervient avant le 1er janvier 2027.

Il précise le montant de l'aide, ainsi que ses modalités de gestion et de versement .

Il entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 8 mars 2026 et s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date.

Pour rappel : L'article L6243-1 du code du travail prévoit que les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat (certification de niveau 3 ou 4,) ouvrent droit à une aide unique de 5000 euros.

Le décret reconduit et module l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis en fonction de la taille de l'entreprise et du niveau de qualification visé par le contrat d'apprentissage.

Bénéficiaires et montants de l'aide exceptionnelle

Entreprises de moins de deux cent cinquante salariés

L'aide exceptionnelle est versée :

- Pour les contrats conclus en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles (soit niveau BTS ou équivalent), pour un montant de 4500 euros maximum,
- Pour les contrats conclus en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 6 et, au plus, au niveau 7 du cadre national des

certifications professionnelles (soit niveau licence ou master) , pour un montant de 2000 euros maximum.

- L'aide exceptionnelle au titre de la première année d'exécution du contrat n'est pas cumulable avec l'aide unique aux employeurs d'apprentis mentionnée à l'article L 6243-1 du code du travail.

Entreprises de deux cent cinquante salariés et plus

L'aide exceptionnelle est versée :

- Pour les contrats conclus en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 3 et, au plus, au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles (soit niveau infra bac et bac), pour un montant de 2000 euros maximum,
- Pour les contrats conclus en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles (soit niveau BTS et équivalents) , pour un montant de 1500 euros maximum,
- Pour les contrats conclus en vue de la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au moins au niveau 6 et, au plus, au niveau 7 (soit niveau licence ou master) du cadre national des certifications professionnelles, pour un montant de 750 euros maximum.

Ces montants sont portés à 6000 euros maximum pour les contrats conclus avec une personne reconnue travailleur handicapé.

Remarques : Pour l'application des seuils, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités de l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale.

Conditions de l'obtention de l'aide exceptionnelle

Le bénéfice de l'aide est subordonné au respect des conditions suivantes:

- La transmission du contrat par l'employeur à l'opérateur de compétences intervient au plus tard six mois après sa conclusion ;
- Le dépôt du contrat par l'opérateur de compétences auprès du ministre chargé de la formation professionnelle ;

- L'employeur n'a pas bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprentis au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu entre lui et l'apprenti pour la même certification professionnelle.

Le ministre chargé de la formation professionnelle adresse à l'Agence de services et de paiement les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible. Cette transmission vaut décision d'attribution, à l'exception des entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés pour lesquelles le bénéfice de l'aide est subordonné à l'engagement de l'employeur de respecter les conditions suivantes :

Quota d'alternants à respecter pour les entreprises de 250 salariés et plus

L'entreprise justifie d'un pourcentage minimal de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation dans son effectif au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage qui est apprécié selon les modalités ci-dessous :

- Soit l'ensemble des effectifs suivants représente au moins 5 % de l'effectif salarié au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage :

– les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat ;

– les volontaires accomplissant un volontariat international en entreprise mentionné à l'article L 122-3 du code du service national et les salariés bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche ;

- Soit pour l'entreprise dont l'effectif salarié annuel de salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, de salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat est égal ou supérieur à 3 % de l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage, et que :

- l'entreprise justifie au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage d'une progression d'au moins 10 % par rapport à l'année de la conclusion du contrat d'apprentissage de l'effectif salarié annuel relevant des catégories définies ci-après (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue du contrat d'alternance) ;

ou

- l'entreprise connaît une progression au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage de l'effectif salarié annuel relevant des catégories définies ci-après (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue du contrat d'alternance) et relève d'un accord de branche prévoyant au titre de l'année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage une progression d'au moins 10 % du nombre de ces salariés et justifiant, par rapport à l'année de la conclusion du contrat d'apprentissage, que la progression est atteinte au sein de la branche dans les proportions prévues par l'accord.

Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins deux cent cinquante salariés à la date de la conclusion du contrat d'apprentissage pour lequel l'aide est sollicitée et inférieur à deux cent cinquante salariés au 31 décembre de l'année suivant celle de la conclusion de ce contrat, les règles applicables sont celles prévues pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés.

Pour bénéficier de l'aide, l'employeur d'au moins deux cent cinquante salariés transmet, dans un délai de huit mois à compter de la date de la conclusion du contrat, à l'Agence de services et de paiement, une attestation sur l'honneur qu'il va respecter les obligations prévues. A défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due. Les modalités de cette transmission peuvent être mises en oeuvre par l'Agence de services et de paiement par voie dématérialisée.

Au plus tard le 31 mai de la seconde année suivant celle de la conclusion du contrat d'apprentissage, l'entreprise d'au moins deux cent cinquante salariés qui a bénéficié de l'aide adresse à l'Agence de services et de paiement une déclaration sur l'honneur attestant du respect de son engagement. A défaut, l'Agence de services et de paiement procède à la récupération des sommes versées au titre de l'aide.

Modalités de versement de l'aide exceptionnelle

L'Agence de services et de paiement assure le paiement de l'aide. A ce titre, elle est chargée de:

- Notifier la décision d'attribution de l'aide à l'employeur bénéficiaire et de l'informer des modalités de versement de l'aide ;
- Verser mensuellement l'aide à l'employeur bénéficiaire ;
- Recouvrer, le cas échéant, les sommes indûment perçues par l'employeur.

L'aide est versée avant le paiement de la rémunération par l'employeur et chaque mois dans l'attente des données mentionnées dans la déclaration sociale nominative effectuée par l'employeur. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

Lorsque la durée de contrat est inférieure à un an, le montant de l'aide pour le premier mois et le dernier mois du contrat est calculé au prorata temporis du nombre de jours couverts par ce contrat pour les mois considérés.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.

En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié bénéficiaire du contrat, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré.

Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

Pour consulter le décret, [cliquer ici](#)

Arrêté du 3 mars 2026 portant application du décret n°2025-1294 du 24 décembre 2025 relatif aux dépenses déductibles de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Pris pour application du décret n° 2025-1294 du 24 décembre 2025 relatif aux dépenses déductibles de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'arrêté établit la liste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés selon le modèle fourni dans son annexe 1.

Son annexe 2 définit le modèle du bilan de l'impact des partenariats conclus entre les associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées avec les employeurs, sur l'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il s'applique aux déclarations relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés effectuées à compter de l'année 2026.

Pour rappel : Les entreprises de 20 salariés ou plus ont une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à hauteur de 6 % de leur effectif total. Si elles ne la remplissent pas, elles versent une contribution financière annuelle pour chaque personne en situation de handicap manquante. Plusieurs types de dépenses sont déductibles de cette contribution et notamment celle visée par le décret.

Le décret n°2025-1294 du 24 décembre 2025 prolonge, pour une durée de cinq années, la déductibilité des dépenses de partenariats de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ces partenariats se matérialisent à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche.

Pour consulter l'arrêté, [cliquer ici](#)

Prévention des accidents du travail : Nouveau guide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité

L'analyse des accidents en milieu professionnel permet de développer la connaissance de la réalité des situations de travail, d'identifier les causes d'accident et d'améliorer les dispositifs de prévention en place, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés.

Cette brochure a pour objectif de guider l'employeur de façon pratique tout au long des différentes étapes de la démarche d'analyse d'un accident du travail. Elle rappelle les actions à réaliser et propose en annexe un support pratique pour le recueil immédiat des informations relatives à l'accident.

Pour consulter le guide, [cliquer ici](#)

Actualité « SOCIAL » Jurisprudentielle

Information/Consultation : l'utilisation de l'intelligence artificielle ne justifie pas automatiquement une expertise du CSE

Il appartient au comité social et économique qui se prévaut de l'existence d'un projet important, d'en rapporter la preuve.

Pour être qualifié de projet important, un projet existant ne doit pas seulement concerner quantitativement un nombre significatif de salariés mais doit également conduire qualitativement à des modifications déterminantes et significatives des conditions de travail et de sécurité au travail devant concerner les caractéristiques des postes de travail, l'environnement des postes de travail ainsi que l'organisation et le contenu du travail.

Exposé du litige

Le 18 septembre 2026, l'Association française contre les myopathies (AFM) a assigné selon la procédure accélérée son comité social et économique d'établissement Siège (CSEE) pour demander au président du tribunal judiciaire de juger que le CSE :

- ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ne justifie pas de la nécessité du recours à une expertise sur le fondement de l'article L 2315-94 du code du travail ;
- a recouru abusivement à une expertise.

En conséquence l'AFM demande l'annulation de la délibération du CSE du 9 septembre 2025 ayant décidé de recourir à une expertise et désigné le cabinet ADDHOC Conseil.

Le comité social et économique de l'établissement (CSEE) Siège de AFM demande au président du tribunal de débouter l'AFM de l'ensemble de ses demandes.

Motifs de la décision

Le 6 janvier 2025, les membres du CSEE de l'AFM ont été destinataires d'un ordre du jour de la réunion du CSEE programmée pour le 9 septembre 2025, et portant notamment sur une procédure d' « Information/consultation sur le projet de déploiement de COPILLOT 365 (IA) ».

Lors de cette réunion, les membres du CSE adoptaient le recours à une expertise sur le fondement de l'article L2315-94 du code du travail, et désignaient à ce titre le Cabinet ADDHOC CONSEIL.

Pour contester le recours à l'expertise, l'AFM soutient que :

- le CSEE ne fait état d'aucun élément précis et concret de nature à étayer que le projet constituerait un projet important et modifierait significativement les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- le projet Copilot Chat proposé par Microsoft consiste seulement en la création d'un service d'agent conversationnel depuis Copilot 365, lequel n'a pas de conséquences sur l'organisation du travail, consiste en une simple modernisation des moyens déjà existants, facilitant les tâches existantes sans les remplacer et reste libre d'utilisation par les salariés sans conséquences sur leurs conditions de travail ;
- l'AFM n'est pas à l'initiative d'un projet de déploiement de cet outil, le service Copilot Chat étant intégré dans les licences informatiques de l'AFM, de sorte que l'ajout d'un service Copilot Chat dans une licence par la société Microsoft, sans que l'utilisation de ce chat bot ne soit requise, ne caractérise en rien un projet important modifiant les conditions de travail ;

L'AFM fait également valoir que le CSEE ne justifie pas de la nécessité de l'expertise sur le fondement de l'article L 2315-94 du code du travail et abuse de son droit de recours à expertise, dans la mesure où la délibération du 9 septembre 2025 s'inscrit dans un contexte d'un recours systématique à l'expertise par le CSEE de manière injustifiée, lequel, en 15 mois, a voté le recours à 6 expertises.

Pour justifier le recours à l'expertise, le CSEE Siège fait valoir que :

- la loi n'exige pas que le comité motive en détail, dans sa délibération, le caractère important du projet et que sa délibération est motivée, en ce qu'elle mentionne le projet important, le sujet de l'expertise, le caractère collectif du projet, la modification sensible des conditions de travail :
 - les salariés pourront utiliser l'outil Copilot 365 pour réaliser des tâches qui relèvent de leurs fonctions et aura donc des incidences concrètes sur leurs conditions de travail, notamment les méthodes de travail ;
 - le dispositif de formations déployé atteste de l'importance du projet ;
 - le fait de pouvoir déléguer une partie de son travail est une modification importante et durable des conditions de travail des salariés .

- l'AFM ne justifie d'aucune évaluation, permettant d'écarter les risques psychosociaux générés par l'utilisation de l'IA(intensification du travail et augmentation de la productivité, temps épargné aux salariés et nécessairement réinvesti dans des tâches à valeur ajoutée) ;
- le caractère volontaire/facultatif de l'utilisation du logiciel n'a pas pour effet d'amoindrir l'impact sur les conditions de travail et la santé des salarié ;
- le droit, pour le CSE, de désigner un expert n'est pas conditionné par un recours préalable aux services internes de l'entreprise et conduirait à ajouter une condition non prévue par la loi ;
- la contestation par l'employeur sur la nécessité des expertises ne peut concerner que le point de savoir si un projet important existe, question qui conditionne le droit pour le CSE de recourir à un expert ;
- s'agissant du recours allégué abusif à l'expertise, à l'exception de l'expertise portant sur le risque grave, l'AFM n'a pas contesté le bien-fondé de ces expertises.

Pour rappels : Conformément à l'article L2312-8 du code du travail, le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Par ailleurs, l'article L2315-94 du code du travail, dispose que : « Le comité social et économique peut faire appel à un expert habilité :

- Lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;

- En cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

- Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. »

Il appartient au comité social et économique qui se prévaut de l'existence d'un projet important, d'en rapporter la preuve. En l'espèce, la délibération du CSEE du 9 septembre mentionne : « Le CSE est réuni avec à l'ordre du jour le point relatif à l'information / consultation sur le déploiement de copilot 365 (IA). Le projet d'introduction de l'intelligence artificielle constitue un projet important au sens de l'article L2315-94 du code du travail. En effet, comme cela ressort du document d'information, un tel projet modifie sensiblement, durablement et de manière collective les conditions de travail des salariés, avec des conséquences éventuelles sur la santé des salariés.

Décision

Lors de la réunion de présentation du CSE il a été indiqué que « Copilot Chat est un agent conversationnel utilisé pour rechercher des informations, traduire, rédiger des comptes rendus, fonctionnalité déjà intégrée aux licences Microsoft 365, utilisées par tous les salariés et bénévoles : Outlook, Word, Excel, SharePoint, OneDrive, Teams, etc. Depuis juillet, Microsoft a ajouté une fonctionnalité d'agent conversationnel dans un espace sécurisé et dédié à l'AFM ».

Il est en outre précisé que la stratégie d'adoption de l'outil repose sur sept étapes, que l'AFM entre dans la troisième étape consistant à « accompagner les collaborateurs, identifier leurs besoins, évaluer les apports et les freins, puis déterminer si l'outil est suffisant ou si d'autres sont nécessaires ». Il s'agira ensuite de « restituer ces retours et décider d'aller plus loin ou non ».

S'agissant des réunions préparatoires, il est effectivement prévu deux réunions de lancement et de préparation, puis dans le cadre du bilan de l'expérimentation, un atelier de travail sur les indicateurs, deux enquêtes utilisateurs et une réunion.

S'agissant des formations et accompagnement des salariés utilisateurs, il est prévu 5 sessions de formation d'une heure sur l'introduction à l'IA GEN M365 Copilot et les premiers usages, ainsi que 5 sessions de formation d'une heure sur l'initiation à l'art du prompt, puis un dispositif de pauses café de 45 minutes pendant deux mois.

Pour être qualifié de projet important, un projet ne doit pas seulement concerner quantitativement un nombre significatif de salariés mais doit également conduire qualitativement à des modifications déterminantes et significatives des conditions de travail et de sécurité au travail devant concerner les caractéristiques des postes de travail, l'environnement des postes de travail ainsi que l'organisation et le contenu du travail.

Il convient en outre de constater que l'utilisation de cet agent conversationnel se fera sur la base du volontariat.

S'agissant des impacts sur la santé, les éléments mis en avant par le CSEE consistent essentiellement en des observations générales liées à l'utilisation des outils d'intelligence artificielle (disqualification ou disparition de postes, ou encore intensification du travail), mais ne font état d'aucun impact précis et objectif propre au déploiement de l'outil au sein de l'AFM. Or, une augmentation de la productivité ne peut être considérée en soi comme étant génératrice de risques pour la santé et la sécurité des salariés.

Il résulte de ces constatations qu'en l'état, le projet d'utilisation d'une nouvelle technologie consiste en une expérimentation, proposée aux salariés volontaires, non conçue comme devant être mise en œuvre dans le cadre de tâches précises ou sur des postes de travail spécifiques, de nature temporaire (prévue sur une période de quatre mois) et dont le bilan sera réalisé à l'issue de cette période pour alimenter la réflexion en vue des prochaines étapes qui ne sont pas définies à ce stade.

Dans ces conditions, le CSE n'établit pas :

- d'une part, que ce projet serait important ni quantitativement, ni qualitativement, dans la mesure où il repose sur le volontariat et sur des choix individuels des usages qui seront fait de l'outil.
- d'impact sur les conditions de travail, qui à ce stade reste très limité.

En conséquence la délibération du comité social et économique du 9 septembre 2025 décidant de recourir à l'expertise doit être annulée.

Par ces motifs, le tribunal annule la délibération du comité social et économique d'établissement Siège (CSEE) décidant de recourir à une expertise sur le projet de « déploiement de Copilot 365 (IA) » et portant désignation du cabinet ADDHOC CONSEIL en qualité d'expert.

Pour consulter le jugement du Tribunal judiciaire de Paris, 10 février 2026, RG n° 25/57412, [cliquer ici](#)

Usage dans l'entreprise : comment peut-il être prouvé ?

Quand une prime est versée depuis plusieurs années et que l'employeur ne disconvient pas que cette prime était générale dans l'entreprise, il peut s'en déduire que la salariée rapportait la preuve de l'existence d'un usage présentant les caractères de généralité, constance et fixité.

Faits et procédure

Mme [I] a été engagée en qualité de secrétaire administrative et commerciale, le 16 août 2011, par la société JCB signalisation (la société). En dernier lieu, elle était responsable administration des ventes, statut cadre.

Licenciée le 31 juillet 2020, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de la rupture de son contrat de travail et de demandes subséquentes.

La cour d'appel condamne l'entreprise à payer à la salariée une somme à titre de rappel de prime d'avril 2020, outre les congés payés afférents.

L'entreprise forme alors un pourvoi en cassation.

Examen du troisième moyen

La société fait valoir que la salariée invoquait uniquement, à titre principal, le caractère contractuel d'une prime et, à titre subsidiaire, si elle était considérée comme discrétionnaire, l'absence d'éléments objectifs et pertinents justifiant sa non-attribution.

Elle considère qu'en fondant sa décision sur l'existence d'un usage, la cour d'appel a modifié les termes du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile.

Elle rappelle ensuite que le juge, ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations.

Elle soutient ensuite que le paiement d'une prime est obligatoire pour l'employeur lorsque son versement résulte d'un usage répondant à des caractères de généralité, de constance et de fixité et que la constance et la fixité d'une prime s'apprécient au regard de l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Elle déplore que la cour d'appel se soit bornée à relever que la salariée avait bénéficié de diverses primes exceptionnelles à compter de 2012, certaines étant mensuelles, et notamment de primes exceptionnelles versées en avril de chaque année, d'un montant de 200 euros en 2012, 1 000 euros en 2013, 2 000 euros en 2014, 1 000 euros en 2015, 1 600 euros en 2016, 2017, 2018 et 2019, qu'ainsi, les primes qui étaient d'un montant variable étaient devenues fixes et constantes à compter d'avril 2016, et que la société ne disconvenait pas qu'une telle prime était générale dans l'entreprise.

Elle considère que la cour d'appel qui n'a constaté la fixité de la prime qu'à l'égard de la salariée et non de l'ensemble du personnel, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

Réponse de la Cour

La cour d'appel a d'abord constaté :

- que la salariée démontrait avoir bénéficié de la prime litigieuse à compter de 2012 pour un montant de 200 euros la première année, de 1 000 euros en 2013, de 2 000 euros en 2014, de 1 000 euros en 2015 puis de 1 600 euros en 2016, 2017, 2018 et 2019 et, d'autre part,
- que l'employeur ne disconvenait pas que cette prime était générale dans l'entreprise.

Elle a pu en déduire, sans modifier l'objet du litige ni violer le principe de la contradiction, que la salariée rapportait la preuve de l'existence d'un usage présentant les caractères de généralité, constance et fixité.

Elle a, ensuite, pour calculer le montant de cette prime due à la salariée, après avoir relevé que la société ne justifiait pas qu'elle s'était abstenue de verser cette prime de manière généralisée dans l'entreprise en avril 2020, fixé ce montant par référence à celui des primes versées au cours des quatre années précédentes en vertu d'un usage dont elle avait retenu l'existence.

Le moyen n'est donc pas fondé.

Pour consulter l'arrêt de la cour de cassation du 11 février 2026, n° 155 F-D, Pourvoi n° T 24-18.719, [cliquer ici](#)

Epargne salariale : Les conséquences d'irrégularités dans le calcul de la réserve spéciale de participation

Seules ouvrent droit à exonération les sommes qui ont été distribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise conformément à l'accord de participation l'instituant, déposé auprès de l'autorité administrative.

Des irrégularités dans la répartition de la RSP, affectant un nombre significatif de salariés, justifient la réintégration totale des sommes dans l'assiette des cotisations sociales, peu important le faible montant des erreurs constatées.

Faits et procédure

A la suite d'un contrôle portant sur les années 2016 à 2018, l'URSSAF de Normandie a adressé à la société Cofel industries une lettre d'observations concernant deux de ses établissements le 21 octobre 2019, suivie d'une mise en demeure du 15 janvier 2020.

La société a saisi d'un recours une juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

Examen du deuxième moyen

La société rappelle que :

- sont exonérées des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales les sommes portées à la réserve spéciale de participation en vertu d'un accord collectif,

- en cas d'exclusion de salariés du bénéfice de l'accord, son caractère collectif peut être remis en cause et le redressement effectué sur l'ensemble des salariés de la société, sauf application de la tolérance administrative lorsque le nombre de salariés exclus de la répartition de la participation est inférieur à 5 % des effectifs de la société par année .

Elle considère qu'en cas d'erreurs de calcul de l'employeur dans la répartition de la participation pour certains salariés, qui n'ont cependant pas été exclus du bénéfice de la participation, il ne peut être considéré que l'accord aurait perdu son caractère collectif, le redressement ne devant s'opérer que sur les salariés concernés par les erreurs de calcul.

Elle fait grief à la cour d'appel d'avoir constaté que l'employeur n'avait exclu du bénéfice de la participation que trois salariés en 2017 et un en 2015 et 2016, nombre inférieur à 5 % des effectifs de la société, et d'avoir néanmoins considéré que le caractère collectif de la participation était remis en cause à raison d'erreurs dans l'application des règles définies dans l'accord de participation ayant conduit à des écarts entre ce que certains salariés ont touché par rapport à ce qu'ils auraient dû recevoir, dès lors que ces erreurs avaient porté « sur un nombre significatif de salariés (250 en 2016, soit 25 % de l'effectif et 150 en 2017, soit 17 %) »

Elle soutient que seules des erreurs de calcul significatives de l'employeur dans la répartition de la participation pourraient être de nature à faire perdre à l'accord son caractère collectif et qu'en se bornant à relever des écarts entre ce que certains salariés ont touché par rapport à ce qu'ils auraient dû recevoir portant sur un nombre significatif de salariés, sans rechercher si ces écarts ne portaient pas seulement sur des montants négligeables, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 242-1 du code de la sécurité sociale et L3325-1 du code du travail.

Réponse de la Cour

Aux termes de l'article L3325-1 du code du travail, les sommes portées à la réserve spéciale de participation au cours d'un exercice sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu exigible au titre de l'exercice au cours duquel elles sont réparties entre les salariés. Elles ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale.

Selon l'article L3323-4 du même code, le dépôt des accords de participation auprès de l'autorité administrative conditionne l'ouverture de ce droit à exonération.

Il résulte de ces textes que seules ouvrent droit à exonération les sommes qui ont été distribuées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise conformément à l'accord de participation l'instituant, déposé auprès de l'autorité administrative.

L'arrêt constate que la répartition de la réserve spéciale de participation n'avait pas été opérée, pour les exercices 2016 et 2017, conformément à l'accord d'entreprise du 30 mars 2015, et que la mise en œuvre de l'accord dans des conditions contraires au caractère collectif de la participation concernait un nombre significatif de salariés.

La cour d'appel, a exactement déduit de ces constatations et énonciations, que l'intégralité des sommes versées par la société cotisante au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation devaient être soumises à cotisations sociales.

Par ces motifs, la Cour rejette le pourvoi.

Pour consulter l'arrêt de la Cour de cassation du 19 février 2026, n° 169 F-B, Pourvoi 24-10.924, [cliquer ici](#)

Inaptitude : L'inaptitude du salarié peut être constatée lors d'une visite médicale réalisée à l'initiative du médecin du travail

L'inaptitude du salarié à son poste de travail peut être constatée à l'issue d'une visite initiée par le médecin du travail. C'est à bon droit qu'une cour d'appel, ayant relevé que le médecin du travail avait engagé la procédure d'inaptitude, convoqué le salarié à une visite médicale, avisé l'employeur de cette convocation et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite, en déduit que l'inaptitude a été régulièrement constatée.

Faits et procédure

M. [E] a été engagé par la société Aluminium France Extrusion le 5 avril 1982. Il occupait en dernier lieu un poste d'accueil au sein des services généraux.

Il a été en arrêt de travail de manière continue à partir du 21 avril 2015.

Le salarié a été reçu par le médecin du travail le 16 janvier 2018, puis après étude de poste dans l'entreprise, il a été déclaré inapte à tout poste lors d'une seconde visite qui s'est déroulée le 31 janvier 2018, l'avis du médecin du travail précisant que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à son état de santé.

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 26 février 2018, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

La cour d'appel le déboute de sa demande tendant à déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

Enoncé du moyen

Le salarié fait valoir « qu'en cours d'arrêt de travail pour maladie, seul un examen médical réalisé à la demande du salarié peut mettre fin à la suspension du contrat de travail et conduire au constat de son inaptitude médicale à son poste de travail.

Or, pour retenir que l'inaptitude avait régulièrement été constatée pendant un arrêt de travail pour maladie, la cour d'appel a considéré que " le médecin du travail, dès le 16 janvier 2018, a été saisi par le salarié dans le cadre d'une visite de reprise, destinée à apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi. A l'issue de ce premier examen, ne pouvant se déterminer sur l'aptitude, il a engagé la procédure subséquente, en organisant immédiatement une prise de poste, puis en convoquant à nouveau le salarié dans les deux semaines qui suivent, conformément aux dispositions de l'article R 4624-42 du code du travail, sans qu'aucune nouvelle saisine ne soit intervenue".

Le salarié souligne que la cour d'appel a constaté que :

- lors de la visite médicale organisée à la demande du salarié le 16 janvier 2018 " le médecin du travail ne se prononce pas à ce stade sur [l'aptitude]" en sorte qu'il ne s'agissait pas d'un examen pratiqué à la demande du salarié sur le fondement de l'article R4624-34 du code du travail en vue de la reprise du travail, mais sur celui de l'article R 4624-29 du même code,
- la visite médicale du 31 janvier 2018 lors de laquelle le médecin du travail avait émis l'avis d'inaptitude n'avait pas été demandée par le salarié, ce qui excluait qu'elle puisse conduire au constat de son inaptitude.

Il considère que la cour d'appel a violé les articles L1226-2-1 et L4624-4 du code du travail, ainsi que les articles R4624-29 à R4624-32, R4624-34 et R 4624- 42 du même code.

Réponse de la Cour

Selon l'article L4624-4 du code du travail, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

L'article R4624-42 du code du travail précise que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée et s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Enfin, selon l'article R4624-34 du code du travail, le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, le médecin du travail pouvant également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Il résulte de ces textes que l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'une visite initiée par le médecin du travail en application de l'article R. 4624-34 du code du travail dès lors que celui-ci :

- a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste,
- a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste et une étude des conditions de travail dans l'établissement
- a indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée
- a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

La cour d'appel, qui a relevé que le médecin du travail avait engagé la procédure prévue à l'article R4624-42 du code du travail, convoqué le salarié à une visite médicale, avisé l'employeur de cette convocation et déclaré le salarié inapte à l'issue de cette visite, en a exactement déduit que l'inaptitude avait été régulièrement constatée.

Par ces motifs, la Cour rejette le pourvoi.

Pour consulter l'arrêt de la cour de cassation du 11 mars 2026, Pourvoi n° 24-21.030, n° 249 F-B, [cliquer ici](#)

Transaction : Un salarié peut contester son licenciement malgré une transaction intervenue en cours de contrat

Il résulte des articles 2044 et 2052 du code civil que la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevables des demandes résultant de la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la transaction, le salarié ne

pouvant renoncer, pendant la durée du contrat de travail, et par avance au bénéfice des dispositions protectrices d'ordre public des articles L 1235-3 et L 1226-14 du code du travail.

En cas de contestation par le salarié de son licenciement pour inaptitude, les juges doivent prendre en considération l'ensemble des éléments de fait invoqués, y compris ceux antérieurs à la transaction conclue préalablement et portant sur l'exécution du contrat.

Faits et procédure

Mme [W] a été engagée en qualité d'infirmière le 1er septembre 1988 par la société Turbomeca Bordes devenue Safran Helicopter Engines. Elle exerçait depuis le 6 juin 2012 les fonctions de technicienne de laboratoire.

Le 30 mai 2013, la salariée a informé son employeur qu'elle avait été victime d'un accident du travail le 14 novembre 2011, occasionnant un arrêt de travail à compter du 8 février 2012, accident dont la caisse primaire d'assurance maladie a refusé la prise en charge au titre de la législation professionnelle par décision en date du 28 août 2013. Le 31 mai 2013 la salariée a été placée en arrêt de travail.

Le 8 mars 2019 les parties ont signé une transaction, mettant fin à l'instance prud'homale initiée par la salariée le 12 juin 2017, aux termes de laquelle elle a renoncé irrévocablement à toute réclamation ou prétention, à tous droits, instances ou actions concernant directement ou indirectement son évolution de classification et ses conséquences, ses conditions de travail ou sa santé qui serait en lien avec la relation de travail avec la société jusqu'à la date de la transaction.

Déclarée inapte à son poste et à tout reclassement au sein de l'entreprise le 16 octobre 2019 par le médecin du travail et licenciée pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement le 24 février 2020, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture du contrat de travail.

La cour d'appel a estimé que les demandes de la salariée fondées sur la rupture du contrat de travail étaient recevables mais l'a débouté de sa demande de juger son inaptitude d'origine professionnelle et de ses demandes de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité spéciale de licenciement.

L'employeur forme alors un pourvoi incident.

Examen du moyen du pourvoi incident de l'employeur

L'employeur fait valoir que lorsque les parties ont conclu en cours d'exécution du contrat de travail une transaction aux termes de laquelle le salarié a renoncé à ses droits nés ou à naître et à toute instance

relative à l'exécution du contrat de travail, une action portant sur la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement n'est recevable que si elle repose sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieurs à la transaction et si son fondement est né postérieurement à celle-ci.

Il considère qu'en jugeant recevable les demandes de la salariés fondées sur la rupture de son contrat de travail alors qu'elle constatait :

- que les parties avaient signé le 8 mars 2019 une transaction par laquelle la salariée avait renoncé "irrévocablement à toute réclamation ou prétention, à tous droits, instances ou actions concernant directement ou indirectement son évolution de classification et ses conséquences, ses conditions de travail ou sa santé qui serait en lien avec la relation de travail avec la société jusqu'aux présentes",
- que postérieurement à cette transaction, la salariée n'avait jamais repris son travail jusqu'à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 février 2020
- que Mme [W] ne faisait ainsi état dans ses écritures que "de faits tous antérieurs au 8 mars 2019",

ce dont il s'évinçait que les demandes de Mme [W] au titre de la rupture du contrat de travail ne reposaient que sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail antérieurs à la transaction et n'étaient donc pas recevables, la cour d'appel a violé les articles 2044, 2048 et 2049 du code civil.

Réponse de la Cour

Il résulte des articles 2044 et 2052 du code civil que la renonciation du salarié à ses droits nés ou à naître et à toute instance relative à l'exécution du contrat de travail ne rend pas irrecevables des demandes résultant de la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la transaction, le salarié ne pouvant renoncer, pendant la durée du contrat de travail, et par avance au bénéfice des dispositions protectrices d'ordre public des articles L. 1235-3 et L. 1226-14 du code du travail.

Le moyen n'est donc pas fondé.

Examen du moyen du pourvoi principal de la salariée

La salariée fait valoir « que les transactions se renferment dans leur objet et que la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

Elle rappelle que par transaction du 8 mars 2019, elle a convenu avec son employeur de mettre un terme au différend dans le cadre duquel la salariée avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande salariale fondée sur des dispositions conventionnelles et de demandes indemnitaires en réparation des préjudices

résultant de la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail et de ses manquements à son obligation de sécurité.

En contrepartie d'une indemnité transactionnelle globale, forfaitaire et définitive la salariée a renoncé à toute réclamation ou prétention, à tous droits, instances et actions concernant directement ou indirectement son évolution de classification et ses conséquences, ses conditions de travail ou sa santé qui serait en lien avec la relation de travail avec la société jusqu'au jour des présentes".

Elle considère que la cour d'appel, saisie d'un litige distinct, relatif à la seule rupture du contrat de travail, ne pouvait refuser d'examiner les faits antérieurs à la transaction pour dire si l'inaptitude ayant conduit au licenciement avait ou non une origine professionnelle et résultait ou non d'un manquement de l'employeur privant ce licenciement de cause réelle et sérieuse et qu'elle a violé les articles 2048 et 2049 du code civil.

Réponse de la Cour

Aux termes des articles 2048 et 2049 du code civil, les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu et ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris.

La cour d'appel retient que seuls les faits postérieurs au 8 mars 2019 devaient être examinés à l'appui du moyen du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude définitive de la salariée et que les seuls éléments postérieurs au protocole transactionnel sont totalement insuffisants pour caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude de la salariée.

En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de prendre en considération l'ensemble des éléments de fait invoqués par la salariée, y compris ceux antérieurs à la transaction, afin de vérifier si l'inaptitude était ou non consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et résultait ou non d'un manquement de l'employeur à ses obligations, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs, la cour casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [W] de sa demande tendant à voir juger son inaptitude d'origine professionnelle, dit que le licenciement de Mme [W] est fondé sur une cause réelle et sérieuse, déboute Mme [W] de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité spéciale de licenciement.

Pour consulter l'arrêt de la cour de cassation du 21 janvier 2026, n° 66 FS-B, Pourvoi n° 24-14.496, [cliquer ici](#)