

Toute l'actualité du droit du travail pour mieux agir !

LA NEWSLETTER

#105



CONSILIUM

PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

**UN EXPERT CSE NOUS
EXPLIQUE TOUT...**

SOMMAIRE

INFOS

- **CRISE D'ÉPILEPSIE AU TRAVAIL : ACCIDENT DU TRAVAIL ?**
- **INTÉGRATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN ENTREPRISE : EST-CE UN "PROJET IMPORTANT" ?**
- **LA MAUVAISE HUMEUR : LE "TEST DU SAC À MAIN" OU LE RECRUTEMENT EN PLEIN DÉLIRE**

Bonjour à toutes et à tous,

Cette semaine, l'actualité sociale nous offre un cocktail particulièrement révélateur des tensions actuelles dans le monde du travail : intelligence artificielle qui avance plus vite que le dialogue social, santé des salariés confrontée aux stratégies de contestation patronales... et créativité parfois déroutante dans les méthodes de recrutement.

Autrement dit : le droit du travail reste un formidable terrain d'observation des rapports de force.

Première alerte : l'intelligence artificielle dans l'entreprise. Entre volontariat affiché, simples "mises à jour" techniques et expérimentations discrètement lancées, certains dispositifs semblent soigneusement conçus pour éviter un passage par la case CSE. Le résultat est parfois troublant : une technologie qui transforme l'organisation du travail... mais un dialogue social qui, lui, reste à la porte. Une analyse indispensable pour comprendre comment le cadre juridique peut, volontairement ou non, neutraliser l'intervention des représentants du personnel.

Deuxième sujet : la santé au travail. Lorsqu'un malaise ou une pathologie survient sur le lieu de travail, la présomption d'imputabilité continue de jouer un rôle central dans la protection des salariés. Cette semaine, une affaire impliquant une crise d'épilepsie rappelle que la médicalisation des arguments patronaux ne suffit pas à renverser ce principe. Le droit de la sécurité sociale tient bon, et ce n'est pas un détail.

Cette édition accueille également un invité spécial : Sébastien SOUDANT, expert auprès des CSE, qui partage son analyse sur un sujet souvent mal compris mais essentiel dans la vie des entreprises : la participation et l'intéressement. Derrière ces mécanismes se cachent des enjeux majeurs de répartition de la valeur et de stratégie sociale.

Et puis, comme chaque semaine, il y a la mauvaise humeur.

Cette fois-ci, elle s'intéresse à une pratique de recrutement aussi surprenante qu'inquiétante : le "test du sac à main".

Derrière l'anecdote se cache une question sérieuse : jusqu'où certaines méthodes de sélection peuvent-elles aller avant de franchir la ligne rouge de la discrimination et de l'atteinte à la vie privée ?

Bref, une édition qui navigue entre innovation technologique, protection des salariés et curiosités managériales.

On décrypte tout ça ensemble.

Sébastien LAGOUTTE



CODE DU TRAVAIL

-
- 5-9 VOLONTARIAT,
EXPÉRIMENTATION, MISE À
JOUR : COMMENT
L'EMPLOYEUR ET LE JUGE
NEUTRALISENT LE CSE
FACE À L'IA**
- 10-14 ÉPILEPSIE AU TRAVAIL : LA
PRÉSUMPTION
D'IMPUTABILITÉ TIENT BON
FACE À LA MÉDICALISATION
PATRONALE**
- 15-18 INTÉRESSEMENT ET
PARTICIPATION :
COMMENT COMPRENDRE
ET NÉGOCIER ?**
- 19-21 LA MAUVAISE HUMEUR DE
SÉBASTIEN**

LE SPÉCIALISTE DE LA FORMATION DES MEMBRES DU CSE



FORMATION SSCT DES MEMBRES DU CSE
FORMATION ÉCONOMIQUE
FORMATION SECRÉTAIRE DU CSE
FORMATION TRÉSORIER
FORMATION RÉFÉRENT HARCÈLEMENT



contact@cabinet-consilium.com



07 68 92 32 06



12, Rue du Chapeau Rouge
21000 DIJON



CONSILIUM



Tribunal Judiciaire de Paris,
10 février 2026 (n°2557412)

VOLONTARIAT, EXPÉRIMENTATION, MISE À JOUR... COMMENT L'EMPLOYEUR ET LE JUGE NEUTRALISENT LE CSE FACE À L'IA

L'intégration massive de l'intelligence artificielle générative dans les outils de travail quotidiens marque un tournant historique et conflictuel pour le dialogue social.

Le jugement rendu le 10 février 2026 par le Tribunal Judiciaire de Paris, opposant l'Association Française contre les Myopathies (AFM) à son Comité Social et Économique d'Établissement (CSEE), constitue un avertissement majeur pour les représentants du personnel.

Alors que le déploiement d'outils comme Microsoft Copilot 365 redéfinit les frontières du travail intellectuel, cette décision interroge la substance même du droit à l'expertise.

Elle illustre la tension croissante entre le pouvoir de direction de l'employeur, qui tend à minimiser ces outils en les présentant comme de simples "mises à jour", et la mission de

vigilance du CSE face à l'évolution des conditions de travail et des risques psychosociaux.

Pour comprendre la portée de ce revers judiciaire, il est essentiel d'analyser la genèse du projet au sein de l'AFM et la stratégie employée par la direction pour contourner le contrôle social.

Rappel des faits

Le litige s'enracine dans l'évolution "automatique" de l'environnement numérique de l'AFM.

Déjà utilisatrice de la suite Microsoft 365 (Outlook, Word, Teams, etc.), l'association a vu son infrastructure évoluer par la seule volonté de l'éditeur de logiciels.

En juillet 2025, Microsoft a intégré la fonctionnalité "Copilot Chat" au sein des licences existantes.

L'AFM a présenté cet outil non pas comme une rupture, mais comme une fonctionnalité inhérente à l'espace de travail sécurisé, permettant de déléguer des tâches cognitives humaines : synthèse de réunions, rédaction de brouillons d'e-mails, traduction de documents ou reformulation de contenus via des "prompts".

Bien que l'outil soit présent techniquement dès juillet, l'employeur n'a ouvert la procédure d'information-consultation qu'en septembre 2025.

Le projet a été présenté comme une expérimentation temporaire et circonscrite de quatre mois.

L'AFM a structuré son approche en sept étapes, incluant des phases de test et un

accompagnement pédagogique (sessions de formation d'une heure sur l'IA et l'art du "prompt", dispositifs de "pauses café").

Pivot central de la défense patronale, l'utilisation de Copilot a été déclarée strictement basée sur le volontariat.

Pour la direction, **l'absence d'obligation d'usage disqualifie d'emblée l'existence d'un impact significatif sur les conditions de travail.**

Face à ce qu'il considérait comme une modification profonde et durable des méthodes de travail, le CSEE a voté le recours à une expertise, déclenchant une contre-offensive judiciaire immédiate de l'employeur.

Rappel de la procédure

Dès le 18 septembre 2025, l'AFM a assigné le CSEE pour faire annuler la délibération du 9 septembre ayant désigné le cabinet ADDHOC Conseil sur le fondement de l'article L.2315-94 du Code du travail.

Dans le cadre de ce contentieux, l'AFM et le CSEE ont opposé des arguments radicalement différents.

L'AFM a principalement soutenu que :

- il n'existait **aucun projet important** : Copilot 365 n'était qu'une simple fonctionnalité intégrée aux licences Microsoft 365 déjà en place, une simple modernisation technique qui facilitait certaines tâches sans les remplacer ;
 - **le volontariat constituait un véritable écran protecteur** : l'usage de l'outil n'étant pas imposé,
-

il ne pouvait produire d'impact collectif sur la santé ou la sécurité des salariés ;

- **le recours à l'expertise relevait de l'abus de droit** : le CSEE avait voté six expertises en seulement quinze mois, ce qui traduisait selon l'employeur un comportement systématiquement obstructif ;
- **le projet revêtait un caractère purement expérimental** : il s'agissait d'une phase de test temporaire de quatre mois, destinée uniquement à nourrir une réflexion future sans engagement définitif.

De son côté, le CSEE a rétorqué que :

- **il s'agissait bel et bien d'un projet structurant** : l'introduction de l'IA générative entraînait une modification sensible et durable des méthodes de travail par la délégation de tâches intellectuelles (synthèse, rédaction, reformulation...) à l'outil ;
- **les risques étaient collectifs** : l'outil constituait un facteur d'intensification du travail et de pression accrue sur la productivité, sans aucune évaluation préalable des risques psychosociaux (RPS) ;
- **la légitimité de la démarche était entière** : la loi n'impose pas de motivation exhaustive lors du vote de l'expertise ; celle-ci a précisé pour objet d'éclairer ce que l'employeur omet ou minimise ;
- **l'accusation d'abus ne tenait pas** : l'AFM n'avait quasiment jamais contesté le bien-fondé des expertises précédentes (sauf une exception), ce qui invalidait l'idée d'un recours systématique et abusif.

Cette confrontation d'arguments a placé le tribunal face à une question clé :

l'intégration d'une IA générative par simple mise à jour logicielle peut-elle être qualifiée de « projet important » au sens du Code du travail ?

La décision du TJ de Paris

Le 10 février 2026, la juge a rendu une décision défavorable au CSE, prononçant l'annulation de la délibération.

Si la régularité formelle de la délibération a été reconnue, le tribunal a rejeté la qualification de "projet important" en s'appuyant sur des critères très restrictifs :

- **Le défaut de preuve d'impact spécifique** : La juge a fustigé les "observations générales" du CSE sur l'IA (disparition de postes, intensification). Elle exige **la preuve d'un impact précis et objectif sur les "caractéristiques des postes de travail, l'environnement des postes de travail ou l'organisation et le contenu du travail"**.
- L'absence de cible définie : Le projet étant temporaire (4 mois) et expérimental, sans définition des étapes ultérieures, le juge a estimé que l'impact était trop incertain pour justifier une expertise.
- La validation du volontariat : Le tribunal a suivi l'employeur en considérant que le choix individuel des salariés d'utiliser ou non l'outil neutralisait l'aspect collectif de la modification des conditions de travail.
- Productivité n'est pas risque : La décision stipule explicitement qu'une augmentation de la productivité ne suffit pas à caractériser un risque pour la santé ou la sécurité.

Ce jugement est symptomatique d'un décalage entre le droit et la réalité technologique.

En acceptant l'idée que Copilot est une simple mise à jour de licence, **le juge ignore la rupture que constitue l'IA générative.**

Ce n'est pas un nouvel outil de mise en forme, **c'est un remplacement de processus cognitifs** (synthèse, rédaction).

Le risque est de voir l'IA devenir "invisible" juridiquement car intégrée nativement dans les logiciels.

La juge demande au CSE de prouver un impact sur des postes de travail avant que l'expert ne puisse intervenir.

C'est un cercle vicieux : **comment démontrer techniquement l'évolution de la charge de travail sans l'analyse de données que seule l'expertise permet d'obtenir ?**

Le volontariat est un leurre organisationnel. Si certains salariés utilisent l'IA pour produire deux fois plus vite, **les "non-volontaires" subiront de fait une pression sur leurs propres délais de rendu.**

Le volontariat ne protège pas du risque collectif d'intensification.

Conseils stratégiques pour les futurs recours :

- **Identifier des cibles précises** : Au lieu d'évoquer "les salariés", désignez des pôles ou métiers spécifiques (ex: "les assistants de direction du pôle RH" ou "les rédacteurs du service communication").

Documentez comment leurs tâches de rédaction ou de synthèse sont modifiées qualitativement.

- **Lier l'IA aux trois piliers du juge** : La délibération doit démontrer concrètement l'impact sur les caractéristiques des postes (ex: automatisation de 30% des tâches de rédaction), l'environnement de travail (ex: modification de l'interaction avec les outils collaboratifs) et l'organisation du travail (ex: accélération des flux de validation).
- **Transformer la productivité en risque documenté** : Ne parlez pas de productivité en soi. Démontrez que "le temps libéré par l'IA est réinvesti dans des tâches à plus haute valeur ajoutée sans ajustement des objectifs", créant une intensification du travail et un risque de surcharge mentale (RPS).
- **Anticiper l'argument de l'expérimentation** : Si le projet est présenté comme un test de 4 mois, exigez dès le départ les indicateurs de suivi de cette phase pour prouver qu'il ne s'agit pas d'une simple observation mais d'une modification réelle, même temporaire, de l'activité.

La jurisprudence doit encore mûrir pour saisir l'ubiquité de l'IA.

D'ici là, la précision factuelle et le ciblage métier sont les seuls remparts contre l'annulation des expertises.



L'IA au Travail : Quand le CSE Peut-il Exiger une Expertise ? (Affaire AFM vs CSEE)

Contexte : En février 2026, le Tribunal judiciaire de Paris a annulé une demande d'expertise d'un CSE concernant le déploiement de Microsoft Copilot 365, clarifiant la notion de « projet important ».

Le Litige : L'IA est-elle un "Projet Important" ?



Projet Important

Un projet doit modifier de façon déterminante et significative les conditions de travail ou de santé.



Preuve CSE

L'échec de la preuve par le CSE. Le CSE doit prouver un impact précis et objectif, pas seulement des observations générales.



STATISTIC : 10 jours pour contester

L'employeur dispose d'un délai strict de 10 jours pour saisir le juge après la délibération.

Pourquoi l'Expertise a été Refusée (Cas Copilot 365)



Utilisation sur la base du volontariat

Le caractère facultatif de l'outil réduit l'impact direct sur l'organisation collective du travail.



Fonctionnalité inhérente aux licences

L'outil était déjà inclus dans les logiciels existants, limitant l'aspect "nouvelle technologie".



Absence de risques santé démontrés

Une hausse de productivité n'est pas, en soi, un risque pour la santé des salariés.

Comparaison des arguments retenus par le Tribunal pour rejeter l'expertise	Critère d'Expertise	Situation constatée (Affaire AFM 2026)
Ampleur du projet	Graphique à barres vs Calendrier	Expérimentation temporaire (4 mois) sur base de volontariat
Nature de l'outil	Engrenage vs Loupe	Simple ajout de fonctionnalité dans un environnement connu (M365)
Impact Santé/Sécurité	Cœur vs Personne	Absence d'impact précis sur des postes de travail spécifiques

WEBINAR "ACCOMPAGNER UN SALARIÉ À UN ENTRETIEN PRÉALABLE À SANCTION DISCIPLINAIRE"

RETROUVEZ SÉBASTIEN LAGOUTTE
Formateur CSE
Juriste en Droit du Travail

Vendredi 10 avril 2026 de 11h à 12h

INSCRIPTION
GRATUITE

- La prescription des faits fautifs
- La convocation à entretien préalable
- L'entretien et le rôle de l'assistant
- La notification de la sanction

INSCRIVEZ-VOUS!

Contactez-nous pour vous inscrire

Mail : cse@cabinet-consilium.com

CONSILIUM

Cour d'appel d'Aix en Provence,
30 janvier 2026 (n°24/03526)



ÉPILEPSIE AU TRAVAIL : LA PRÉSUMPTION D'IMPUTABILITÉ TIENT BON FACE À LA MÉDICALISATION PATRONALE

La reconnaissance du caractère professionnel d'un accident constitue la pierre angulaire de la protection sociale et juridique du salarié.

Au-delà de la simple prise en charge des frais médicaux, elle sanctuarise le parcours de la victime en limitant les risques de licenciement et en garantissant une indemnisation forfaitaire.

Pourtant, la frontière entre la "pathologie préexistante" et l'"accident de carrière" est devenue un champ de bataille juridique où les employeurs tentent systématiquement de briser la présomption d'imputabilité.

Ce bouclier juridique, qui **présume professionnel tout accident survenu au temps et au lieu du travail**, est aujourd'hui attaqué par une stratégie de "médicalisation" du débat visant à transformer un risque social en une fatalité biologique.

L'objectif de cet article est d'analyser la portée de l'arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence à la lumière des décisions récentes de Rennes, Paris et Amiens.

Il s'agit de dégager une véritable doctrine de défense pour les élus du personnel face à l'offensive des employeurs qui cherchent, par le biais d'expertises médicales complexes, à évincer la protection légale due aux salariés.

Rappel des faits

Le 4 février 2020, un salarié, bagagiste au sein d'un hôtel, s'effondre au restaurant d'entreprise.

Il est victime d'une crise tonico-clonique généralisée, une forme violente d'épilepsie entraînant une chute et des lésions physiques.

Si le malaise est immédiat, la complexité médicale surgit lors de l'hospitalisation : une IRM révèle une lésion gliale de haut grade, soit une tumeur cérébrale préexistante.

- 4 février 2020 : Malaise brutal au restaurant d'entreprise (temps et lieu du travail). Hospitalisation immédiate et diagnostic d'une tumeur cérébrale.
- 14 mai 2020 : Première décision de la CPAM reconnaissant l'intégralité du sinistre en AT.
- 20 mai 2020 : Décision rectificative de la CPAM. La caisse opère une distinction arbitraire : elle reconnaît la crise d'épilepsie comme AT, mais exclut la tumeur cérébrale.

Ce délai de plus de trois mois entre l'accident et la décision finale a permis à l'employeur de bâtir une contestation sur le non-respect des délais d'instruction (article R. 441-7), cherchant ainsi à rendre la décision inopposable pour un simple vice de forme.

La CPAM, en isolant la lésion immédiate de la pathologie de fond, a involontairement ouvert une brèche dans laquelle l'employeur s'est engouffré pour nier tout caractère professionnel au malaise.

Rappel de la procédure

L'employeur a contesté la prise en charge, obtenant dans un premier temps gain de cause devant le Tribunal Judiciaire de Nice en février 2024.

Le tribunal avait alors déclaré la décision de la CPAM inopposable à l'employeur.

Dans le cadre de cette procédure, les positions de l'employeur et de la CPAM se sont opposées de manière frontale sur la qualification de l'événement en accident du travail.

L'employeur avait principalement argué que :

- la décision de la CPAM était inopposable en raison d'un non-respect du délai d'instruction prévu à l'article R. 441-7 du Code de la sécurité sociale, aggravé par l'absence de questionnaire contradictoire (manque de respect du principe du contradictoire) ;
- la crise d'épilepsie n'était imputable qu'à la tumeur cérébrale préexistante, constituant ainsi une cause totalement étrangère au travail : la crise n'était que le symptôme exclusif de cette pathologie personnelle, sans lien avec l'activité professionnelle ;
- il s'appuyait sur des sources généralistes comme le site ameli.fr pour soutenir que l'épilepsie est une pathologie intrinsèquement personnelle et non professionnelle.

De son côté, la CPAM a défendu avec vigueur le maintien de la présomption d'imputabilité :

- sur le plan procédural, le délai d'instruction n'a couru qu'à compter de la réception du certificat médical complet (incluant l'arrêt de travail) ; l'absence de questionnaire n'était pas fautive faute de réserves expresses initiales du salarié ou de l'employeur, et la rigueur juridique protège la décision de prise en charge ;
- sur le fond, la présomption d'imputabilité (article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale) s'applique pleinement : l'accident (la crise tonico-clonique avec chute et lésions) est survenu au temps et au lieu du travail (restaurant d'entreprise) ; l'employeur ne rapporte pas la preuve irréfutable d'une cause totalement étrangère ;
- à titre subsidiaire, la CPAM a demandé une expertise médicale neutre pour trancher objectivement le lien de causalité, refusant ainsi que l'employeur impose une interprétation médicale unilatérale.

Cette confrontation illustre parfaitement la tension centrale de l'affaire : d'un côté, une tentative patronale de renverser la présomption par des arguments procéduraux et une médicalisation exclusive du risque ; de l'autre, la CPAM qui défend le bouclier légal conçu pour protéger le salarié dès lors que l'événement survient dans le cadre professionnel, sans exiger une preuve positive de causalité directe du travail.

Le Tribunal de Nice avait alors suivi l'employeur sur l'inopposabilité, mais l'appel de la CPAM vise précisément à rétablir cette protection primordiale.

La CPAM a interjeté appel, bien décidée à faire valoir que le droit à la protection sociale ne peut être balayé par des interprétations médicales unilatérales.

La décision de la Cour d'appel

L'argumentation de l'employeur dans cette affaire est symptomatique d'une volonté de dévoyer les données médicales publiques au détriment du droit protecteur.

En utilisant des définitions générales du site ameli.fr et l'avis de son propre médecin consultant, l'entreprise a tenté d'imposer une vision où la pathologie personnelle absorberait totalement l'accident de travail.

Plus insidieusement, l'employeur a argué que le salarié effectuait un travail "normal et habituel" sans "effort particulier" au moment du malaise.

C'est une manœuvre classique : tenter de faire croire que l'absence d'événement exceptionnel (comme une charge trop lourde ou une chute d'objet) annule le caractère accidentel.

Or, la jurisprudence est claire : **l'accident du travail ne nécessite pas un événement extérieur extraordinaire, mais seulement une lésion soudaine au temps et lieu du travail.**

En tentant de transformer une tumeur cérébrale en "clause d'exclusion automatique", l'employeur a cherché à contourner le renversement de la charge de la preuve qui pèse sur lui.

Face à cette impasse, la Cour a rendu une décision "avant dire droit".

Par son arrêt du 30 janvier 2026, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence rappelle avec fermeté que **la protection sociale ne se négocie pas sur des suppositions.**

Elle invoque l'article L.411-1 du Code de la

sécurité sociale : **tout accident au temps et lieu du travail est présumé professionnel, "quelle qu'en soit la cause"**.

La Cour ordonne une expertise médicale avec une mission précise qui place l'employeur au pied du mur :

- Déterminer si la crise est une lésion en soi ou la manifestation exclusive d'un état antérieur évoluant pour son propre compte.
- Répondre à cette question stratégique : le travail a-t-il pu jouer un rôle, même minime, dans le déclenchement ?

C'est ici que se loge la victoire pour le salarié : pour renverser la présomption, l'employeur doit prouver que le travail n'a joué absolument aucun rôle.

Si le stress, la fatigue ou la simple station debout ont pu contribuer "fût-ce de manière résiduelle" au déclenchement de la crise, l'AT doit être maintenu.

En tant que juriste, je martèle cette vérité : **la présomption d'imputabilité est le socle de notre droit social.**

Elle opère un **renversement de la charge de la preuve** : ce n'est pas au salarié souffrant de prouver le lien avec son travail, mais à l'employeur de démontrer, par des preuves scientifiques irréfutables, l'absence totale de lien.

Cette protection est confirmée par une tendance jurisprudentielle lourde :

- La CA d'Amiens (2024) a jugé que les données générales d'un site internet (ameli.fr) sont insuffisantes pour écarter la présomption, même si le salarié effectuait son travail habituel

sans effort particulier.

- La CA de Paris (2025) & la CA de Rennes (2026) ont réaffirmé que **l'existence d'un "état antérieur" (épilepsie connue, antécédents) ne suffit jamais à exclure l'AT si la crise survient dans l'entreprise.**

Face à un malaise, vous, élus du personnel, êtes les premiers défenseurs du droit. Adoptez ces réflexes :

- **Verrouillez la déclaration d'AT** : Exigez que l'employeur déclare l'accident immédiatement. Accompagnez le salarié pour rédiger les "circonstances" sur le formulaire : mentionnez précisément que cela s'est produit "au temps et au lieu du travail" pour sceller la présomption.
- **Dénoncez le chantage à "l'état antérieur"** : Rappelez à la direction qu'une pathologie préexistante (épilepsie, diabète, etc.) n'est en aucun cas un motif légitime pour refuser de déclarer un AT. **L'employeur n'est pas juge de la cause médicale.**
- Invoquez la "cause résiduelle" : En cas de contestation, appuyez-vous sur la jurisprudence (Amiens 2024). L'employeur ne peut pas se libérer de sa responsabilité en disant que le travail était "normal" ; **il doit prouver que le travail a eu une influence de 0%.**

La justice s'érige ici en gardienne de l'automatisme de la protection sociale.

Elle refuse que le dossier médical d'un travailleur devienne une arme entre les mains de l'employeur pour le priver de ses droits. Le salarié ne doit pas payer le prix de sa vulnérabilité médicale ; c'est à l'entreprise d'assumer le risque des activités qu'elle déploie.

Crise d'Épilepsie au Travail : Est-ce un Accident du Travail ?

Clarifier les règles juridiques et la jurisprudence récente concernant la reconnaissance des crises d'épilepsie survenant sur le lieu de travail.

Le Principe de la Présomption



La présomption d'imputabilité

Tout accident survenu aux temps et lieu du travail est présumé professionnel par défaut.



Charge de la preuve inversée

C'est à l'employeur de prouver que la cause est totalement étrangère au travail.



Jurisprudence et Limites



L'état antérieur n'est pas exclusif

Avoir déjà fait des crises n'empêche pas la reconnaissance d'un nouvel accident professionnel.



Rejet des arguments "généraux"

Les données médicales générales (type Ameli.fr) ne suffisent pas à exclure le lien professionnel.



Le recours à l'expertise médicale

En cas de pathologie lourde associée, le juge ordonne une expertise pour trancher.



Synthèse des Décisions de Cours d'Appel Récentes



CA de Rennes
4 fév. 2026

✓ Accident du travail reconnu (boulangier)



CA d'Amiens
30 janv. 2024

✗ Argument de l'employeur (site Ameli) rejeté



CA d'Aix-en-Provence
30 janv. 2026

✚ Expertise ordonnée (suspicion de tumeur)

250 € par personne

Participez à notre formation originale et interactive sur le mandat du CSE et l'actualité du droit du travail...

Le **jeudi 26 mars 2026, de 9h à 17h**, venez challenger des membres du CSE de toute la France lors d'une journée de formation ludique et conviviale.

CONSILIUM

Pour toute réservation ou information, contactez Sophie par mail : contact@cabinet-consilium.com

**Une chronique de Sébastien SOUDANT, Expert CSE
(Expertise économique - sociale - orientations stratégique**



INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION : COMMENT COMPRENDRE ET NÉGOCIER ?

Avant de laisser la plume à Sébastien Soudant, il est utile de dire quelques mots sur l'auteur de l'article que vous allez lire.

Expert des questions économiques et sociales liées à l'entreprise, Sébastien Soudant est le directeur du cabinet indépendant Solanka, un cabinet d'expertise dédié à l'accompagnement des représentants du personnel et des CSE.

Son objectif : donner aux élus les clés pour comprendre les mécanismes économiques de l'entreprise et renforcer leur capacité à défendre les intérêts des salariés.

Son parcours est assez particulier. Après avoir commencé sa carrière comme conseiller en décision stratégique auprès de directions de grands groupes, il a choisi de réorienter son expertise vers l'accompagnement des représentants du personnel.

Depuis 2008, il met ses compétences financières et économiques au service des salariés et des élus du CSE, avec une conviction simple : pour négocier efficacement, il faut d'abord comprendre les chiffres et les mécanismes de l'entreprise.

À travers Solanka, il intervient notamment en matière d'expertise économique, sociale et d'analyse des orientations stratégiques des entreprises, toujours avec une approche pédagogique et accessible.

Dans l'article qui suit, il revient sur un sujet central pour les représentants du personnel : l'intéressement et la participation, deux dispositifs souvent présentés comme techniques mais qui peuvent, lorsqu'ils sont bien compris et bien négociés, devenir de véritables leviers de partage de la valeur dans l'entreprise.

La performance économique d'une entreprise est parfois déconnectée de la performance des salariés.

Vous pouvez donner le meilleur de vous-même, avoir une productivité importante et pourtant, malgré tout vos efforts, l'entreprise, pour des raisons indépendantes des salariés ne gagne pas d'argent.

Dans ce cas, aucun partage des richesses au travers de la Participation n'est prévu par les textes.

A contrario, votre entreprise peut gagner beaucoup d'argent et dans ce cas vous bénéficierez d'une participation selon des calculs réglementaires.

Mais est-ce suffisant ? Le partage de la richesse produite et la rémunération des vos efforts sont-ils pour autant équitablement rémunérés ?

Au-delà de la participation au résultat, les salariés peuvent être rémunéré pour leur investissement au travers d'un accord d'intéressement.

Voici quelques éclairages utiles sur le sujet ...

Un accord d'intéressement, la solution pour récompenser les efforts des salariés indépendamment des résultats de l'entreprise ?

Si la participation est assurée pour les salariés des entreprises réalisant un bénéfice net fiscal suffisant, nous observons toutefois que de plus en plus de sociétés, pour des raisons de choix stratégiques, d'investissements importants ou encore d'optimisation fiscale, régulent leur résultat net selon leur objectif et non selon les efforts de tous les salariés.

C'est dans ce contexte que l'accord d'intéressement prend tout son sens.

Basé sur une formule libre, négociée dans l'accord et selon des indicateurs divers et variés (résultats financiers, productivité, qualité, RSE, absentéisme, etc.) choisis par la salariés et l'employeur, ce dernier bénéficie d'une exonération de cotisations sociales (hors CSG/CRDS) favorables aux deux parties.

Une entreprise peut présenter des pertes comptables, mais récompenser ses salariés pour leurs efforts. C'est tout le sens de cet accord notamment.

Cadre	Intéressement	Participation
Obligation	Dispositif facultatif de partage de la valeur. Basé sur un accord d'entreprise, négocié par les organisations syndicales représentatives.	Dispositif obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus.
Objectif	Motivation des salariés	Redistribution de la richesse produite
Base	Performance des salariés selon des critères à définir librement	Bénéfice net fiscal
Marge de négociation	Très forte	Moyenne au travers d'un accord dérogatoire
Juridique	Articles du Code du travail : L3311-1 à L3315-5	Articles du Code du travail : L.3321-1 à L.3326-1

En effet, la participation se base sur la formule légale dite RSP :

$$RSP = \frac{1}{2} \cdot (B - 5\%C) \cdot \frac{S}{VA}$$

Bien qu'il soit possible de négocier une formule dérogatoire plus favorable par accord, la réalisation d'un bénéfice fiscal est indispensable.

Comment les représentants du personnel peuvent influencer, au travers de la négociation d'un accord, la rémunération variable exceptionnelle de leurs collègues ?

Concernant l'intéressement, il convient de rappeler que ce dernier peut être mis en place au travers d'un accord collectif, d'un accord CSE (en l'absence d'OS), ou via un référendum.

S'il existe de fortes marges de négociation (critères, objectifs, formule, répartition), il ne faut pas oublier que ce dernier doit garder un caractère aléatoire et donc non-substitution au salaire.

L'intéressement ne peut pas se substituer complètement à la NAO, c'est un bonus supplémentaire pour les salariés, basés sur des critères de motivation qui doivent être économiquement profitable pour l'employeur (baisse de l'absentéisme, amélioration du rendement de production, baisse du SAV, etc.).

Dans ce contexte, il convient de négocier des critères atteignables et stables, et de combiner plusieurs indicateurs pour lisser les risques.

Il est également possible de demander une clause plancher.

Dans le cadre de la participation, les représentants du personnel peuvent proposer une formule dérogatoire plus favorable (des taux plus élevés), mais il convient surtout de bien examiner les capitaux propres (trop élevés = participation réduite).

Enfin dans le cadre des deux dispositifs, la transparence des données (comptes, indicateurs) est fondamentale et réaliser des simulations est importants.

Nous sommes à vos côtés pour vous donner plus de renseignement sur ce sujet, pour vérifier les versements de RSP ou encore pour vous accompagner dans ces négociations.

**Sébastien SOUDANT
(Directeur Solanka)**





solanka
L'ENGAGEMENT PARTAGÉ

Qui sommes-nous ?

Solanka est un cabinet **100 % indépendant**, exclusivement dédié aux salariés et à leurs représentants. Nos experts-comptables, économistes et analystes vous accompagnent pour comprendre l'entreprise, sécuriser l'emploi et anticiper les mutations.

Nos expertises visent à répondre aux besoins des salariés : garantir l'avenir, partager les richesses produites et améliorer les conditions de travail.

Une Approche Humaine et Engagée

Nous plaçons les **élus au cœur du processus**. Notre méthode repose sur quatre valeurs fondamentales :



Écoute active

Nous prenons le temps de comprendre vos enjeux spécifiques avant toute analyse.



Pédagogie

Des explications claires, accessibles, sans jargon inutile.



Transparence

Une posture neutre et indépendante, au service exclusif des salariés.



Livrables opérationnels

Nos Trois Piliers

Comprendre

Décrypter les chiffres, les décisions et la santé réelle de votre entreprise avec clarté et pédagogie.

Anticiper

Identifier les mutations à venir et sécuriser l'emploi avant que les changements ne s'imposent.

Agir

Fournir des livrables opérationnels pour que les élus puissent prendre des décisions éclairées et efficaces.

Les Trois Consultations Annuelles

Solanka vous accompagne de manière **pédagogique et neutre** sur les trois consultations annuelles obligatoires :

Situation économique et financière

Analyse approfondie des comptes et de la performance de l'entreprise.

Politique sociale et conditions de travail

Évaluation des indicateurs RH, de la qualité de vie au travail et des évolutions sociales.

Orientations stratégiques

Compréhension des choix de direction et de leurs impacts sur l'emploi et l'organisation.



Votre Contact Dédié

Sébastien SOUDANT

Expert dédié aux représentants des salariés

☎ 06 19 19 28 83

✉ sebastien.soudant@solanka.fr



Questions écrites au Gouvernement
Réponse ministère du travail du 19 février 2026
(N°06270 - 17ème législature)



LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN

Chaque semaine, retrouvez le "coup de gueule" de Sébastien LAGOUTTE, Président de CONSILIUM

Le "test du sac à main" ou le recrutement en plein délire

Bienvenue dans le cirque un peu affligeant du recrutement moderne, où certains DRH, peut-être en quête d'originalité ou simplement d'attention, se prennent soudain pour des agents de contrôle à l'aéroport de Roissy en pleine alerte maximale.

Leur dernière trouvaille ? Le fameux « test du sac à main ».

Sous couvert d'évaluer le prétendu « sens de l'organisation », on demande à une candidate (car, curieusement, ce sont presque toujours les femmes qui se retrouvent face à cette demande) d'ouvrir son sac et d'en exposer le contenu sur un coin de bureau. Autrement dit, transformer un entretien d'embauche en séance d'examen quasi intime.

On atteint là un degré assez spectaculaire d'inventivité managériale : après avoir chronométré les pauses, scruté les mails et disséqué chaque minute de travail, voilà qu'on prétend désormais tirer des conclusions professionnelles de la présence d'un vieux ticket de métro froissé ou d'un baume à lèvres entamé.

Il faut pourtant le dire clairement : le contenu d'un sac à main ne dit absolument rien des compétences professionnelles d'une personne. Imaginer qu'un tel inventaire puisse révéler l'aptitude à piloter une stratégie commerciale relève davantage de la pseudo-psychologie improvisée que d'une méthode sérieuse d'évaluation.

À ce compte-là, on pourrait tout aussi bien demander à un candidat de dévoiler un détail totalement absurde de sa vie privée pour vérifier s'il maîtrise un tableur. Le raisonnement serait exactement du même niveau.

Heureusement, même dans un univers du travail parfois très inventif dans ses excès, les autorités finissent par rappeler quelques principes élémentaires : un entretien d'embauche n'est ni une fouille ni un spectacle. Et la dignité des candidats n'est pas un outil de management.

Il aura fallu que la représentation nationale s'en mêle lors de la 17^e législature pour qu'on rappelle aux employeurs qu'une entreprise n'est pas un salon de fouille anale.

La réponse du Ministère du Travail à la question écrite n°06270 du 19 février 2026 est une petite victoire savoureuse.

C'est un rappel cinglant que, même en recherche d'emploi, vous restez un citoyen avec des droits, pas une valise abandonnée sur le quai d'une gare.

Le Ministère sabre sans pitié cette pratique en rappelant le principe fondamental : toute information demandée doit présenter un « lien direct et nécessaire » avec le poste. Or, fouiller un sac n'a aucun rapport avec vos aptitudes à coder ou à vendre des aspirateurs. Le verdict est sans appel : **cette pratique est illicite** pour trois raisons majeures :

- **Atteinte caractérisée à la vie privée** : Votre sac est un espace privé, pas une extension de l'open-space ou de la curiosité malsaine du recruteur.
- **Absence totale de justification et de proportionnalité** : Rien, absolument rien, ne justifie d'aller renifler vos effets personnels pour évaluer votre rigueur.

- **Caractère illicite de l'exposition** : Forcer un candidat à étaler sa vie sur une table est une dérive légalement indéfendable et moralement dégueulasse.

C'est un rempart vital contre le voyeurisme managérial. C'est le doigt d'honneur de la loi face à l'intrusion systémique dans la sphère privée. Et si cette pratique pue autant, c'est aussi parce qu'elle pue le sexisme rance.

Ne jouons pas les innocents : le « test du sac à main » est une agression sexiste ciblée. En s'attaquant prioritairement aux femmes (principales porteuses de ce « laboratoire de personnalité » improvisé) les recruteurs ne font pas de la psychologie, ils commettent une discrimination à raison du sexe.

C'est une faute lourde, un délit emballé dans du jargon RH pour faire passer la pilule de l'oppression patriarcale de base.

L'ironie est totale quand on sait que ces boîtes se targuent d'être « inclusives ».

Pourtant, selon l'article L. 1131-2 du Code du travail, dans les entreprises de plus de 300 salariés ou les cabinets de recrutement, les chargés de mission doivent être formés à la non-discrimination tous les cinq ans.

Exposons la vérité : qu'est-ce qu'ils foutent pendant ces formations ? Ils jouent à Tinder ou ils font des concours de fléchettes ? Sortir un test aussi discriminatoire après avoir été « formé » relève soit de la débilité profonde, soit d'un mépris total pour la loi.

Il est temps que les élus du personnel cessent d'être polis avec ces voyeurs.

Si un recruteur tente de fouiller vos affaires, ne baissez pas les yeux : sortez les dents.

Le Ministère du Travail a annoncé rester vigilant et invite à faire remonter chaque dérive auprès de l'inspection du travail.

Pour les candidats et surtout pour le CSE, il est temps de passer en mode guérilla juridique.

Arsenal de combat pour les élus et les salariés :

- **Débusquer les protocoles de recrutement foireux** : En tant qu'élu, exigez l'accès immédiat aux grilles d'évaluation. Si vous voyez une mention sur le « contenu du sac » ou le « comportement face à l'intrusion », déclenchez une procédure d'alerte pour atteinte aux libertés individuelles.
- Brandir l'article L. 1131-2 comme une barre de fer : Rappelez aux RH leurs obligations de formation. S'ils continuent leurs méthodes de flics de la Stasi, c'est qu'ils sont hors-la-loi.

- **Signaler systématiquement** : Chaque signalement à l'inspection du travail est un clou de plus dans le cercueil de l'impunité managériale.

L'objectif est de transformer la vulnérabilité du candidat en une puissance de dissuasion nucléaire.

On va calmer leurs ardeurs de profileurs de supermarché à coups de Code du Travail dans les gencives.

On ne recrute pas des collaborateurs, on n'adopte pas des chiens, on n'achète pas des esclaves.

En conclusion, si un recruteur vous demande d'ouvrir votre sac pour tester votre sens de l'organisation, proposez-lui d'ouvrir son propre crâne pour vérifier s'il y a un cerveau ou juste un courant d'air tiède à la place.

C'est tout aussi intrusif, mais au moins, ça aurait une utilité scientifique.

Allez, gardez vos sacs fermés et vos droits ouverts. Bisous.

Recrutement : Le « Test du Sac à Main » est Illicite

Un cadre légal protecteur



Atteinte à la vie privée
Toute demande d'exposer ses effets personnels est jugée illicite, injustifiée et disproportionnée.



Absence de lien professionnel
Il n'existe aucun rapport direct entre le contenu d'un sac et les aptitudes professionnelles.



Risque de discrimination
La pratique devient discriminatoire si elle n'est imposée qu'aux femmes.



Obligations et Vigilance



Formation obligatoire tous les 5 ans
Obligation pour les recruteurs des entreprises de plus de 300 salariés (Art. L. 1131-2).



Vigilance de l'Inspection du Travail
Le ministère encourage le signalement de ces pratiques auprès des autorités compétentes.

NEWSLETTER

EN DROIT DU TRAVAIL À DESTINATION DES CSE ET DES SYNDICATS



Numérise-moi !

INSCRIVEZ-VOUS

C'est complètement gratuit, et elle sort tous les mardis à 8h30 !

Pour ne rien manquer des dernières décisions en droit du travail à destination des CSE et des syndicats, rien de plus simple, scanne le QR CODE et inscris-toi !

ILS NOUS FONT CONFIANCE

Ces CSE nous font confiance et lisent notre newsletter :

HARIBO, GROUPE INOVIE, MEDIPATH, AGPM, AHARP, ALC, BOUCHARD PÈRE & FILS, EIFFAGE, FILPACK, GABRIEL MEFFRE, GIEPS GRAND DELTA HABITAT, GROUPE PRÉVOIR, KTIS, LA MERCI, LES ARCADES, METALLIANCE, NATURALIA ENVIRONNEMENT, NOVAMEX, OPTELIS, PORT VAUBAN, PSMS...



CONSILIUM