

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

# LA NEWSLETTER

#100



CONSILIUM

**MALAISE SUR LE PARKING DE L'ENTREPRISE**

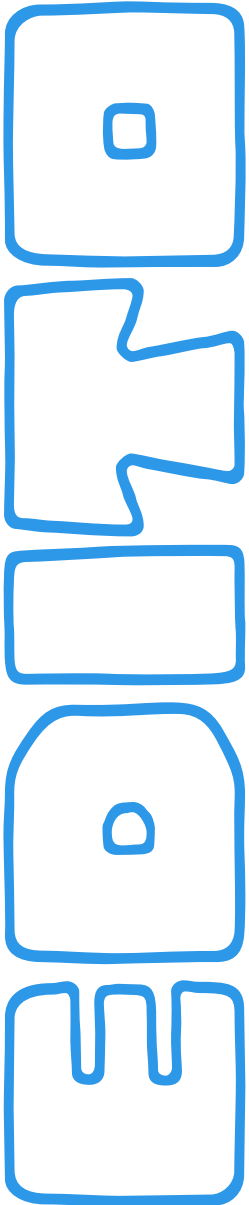
## EST-CE UN ACCIDENT DE TRAVAIL ?



**SOMMAIRE**

## INFOS

- ACCIDENT DE TRAVAIL ET TÉLÉTRAVAIL : ZOOM SUR UNE DÉCISION DE LA COUR D'APPEL DE NANCY
- L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE : 2 NOUVELLES DÉCISIONS DE LA COUR DE CASSATION
- VISITE DE REPRISE ET ABANDON DE POSTE



## Édition du 17 février – Numéro 100

Bonjour à toutes et à tous,

17 février.

Une date presque ordinaire... sauf que cette semaine, cette newsletter fête son numéro 100. Oui, 100 éditions à décortiquer l'actualité du droit du travail pendant que d'autres tentaient de la résumer par "on verra bien" ou "ça a toujours marché comme ça".

En 100 numéros, il y a eu des arrêts qui font date, d'autres qui font soupirer, des employeurs imaginatifs, des représentants du personnel persévérants, et une constante : le droit du travail n'a jamais cessé de surprendre, parfois pour le meilleur, parfois pour alimenter vos argumentaires en réunion CSE.

Pour l'occasion, la newsletter fait peau neuve. Nouveau souffle, nouvelle présentation, même exigence sur le fond : vous fournir une lecture claire, utile, concrète, pensée pour celles et ceux qui sont sur le terrain, négocient, alertent, contestent... et tiennent bon.

Cette édition anniversaire du 17 février est donc à la fois un regard sur l'actualité de la semaine écoulée et un clin d'œil à tout le chemin parcouru ensemble.

Toujours sans jargon inutile, toujours avec un brin d'ironie quand l'actualité s'y prête, et surtout avec la même ambition : vous donner des clés pour ne jamais arriver les mains vides face à la direction.

Merci pour votre fidélité, votre curiosité, et votre sens critique.

Allez, on attaque ce numéro 100 — et clairement, ce n'est pas le dernier.

Bonne lecture,

**Sébastien LAGOUTTE - CONSILIUM**

**CODE DU TRAVAIL**

- 
- 5-7 MALAISE SUR LE PARKING DE L'ENTREPRISE : UNE VICTOIRE MAJEURE POUR LA PRÉSUMPTION D'ACCIDENT DE TRAVAIL**
- 8-12 ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE : LE PRISME DU PLAFOND DE 24 JOURS**
- 13-15 SI L'EMPLOYEUR N'A PAS ORGANISÉ DE VISITE MÉDICALE DE REPRISE, IL NE PEUT ÊTRE REPROCHÉ À UN SALARIÉ UN ABANDON DE POSTE**
- 16-19 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](mailto:contact@cabinet-consilium.com)



07 68 92 32 06



12, Rue du Chapeau Rouge  
21000 DIJON



CONSILIUM

## MALAISE SUR LE PARKING DE L'ENTREPRISE

# UNE VICTOIRE MAJEURE POUR LA PRÉSUMPTION D'ACCIDENT DE TRAVAIL

La protection des salariés contre les risques professionnels ne s'arrête pas au seuil de l'atelier ou au moment précis du "badgeage".

Une décision majeure rendue par la Cour d'appel de Dijon le 8 janvier 2026 vient réaffirmer un principe protecteur fondamental : l'accident du travail peut être caractérisé dès lors que le salarié se trouve dans une « dépendance » de l'entreprise sous le contrôle de l'employeur.

Cette décision est stratégique pour les élus du personnel car elle confirme que le pouvoir de direction et de surveillance de l'employeur s'exerce au-delà des postes de travail.

En qualifiant le parking de "dépendance de l'établissement", la justice verrouille **la protection du salarié dès son entrée dans le périmètre de l'entreprise.**

La présomption d'imputabilité de l'accident du travail s'applique donc pleinement, même avant le début effectif de la mission, dès lors que la présence du salarié est dictée par ses obligations professionnelles.

---

## Un malaise à la frontière du temps de travail

Le litige trouve son origine dans un événement survenu le 17 juin 2020, impliquant le salarié d'une entreprise.

À 16h45 (pour une prise de poste prévue à 17h00), notre salarié arrive sur le parking.

À peine descendu de son véhicule pour rejoindre l'entrée de l'usine, il est pris d'un malaise, titube jusqu'au local à vélo et s'effondre.

La chute est confirmée par deux témoins oculaires.

Le certificat médical initial de son médecin fait état de céphalées "en casque", d'un malaise d'allure vagale dans un contexte d'asthénie, et d'une contusion musculaire des paravertébraux lombaires.

L'argument central de l'employeur reposait sur la distinction entre "temps de travail" et "temps personnel". **N'ayant pas encore pointé, le salarié était, selon l'entreprise, libre de ses mouvements.**

Or, la justice va retenir que **la marche vers l'entrée de l'usine constitue déjà un acte lié à l'exécution du contrat de travail.**

### Rappel de la procédure

L'affaire illustre l'obstination de l'employeur à contester l'imputabilité professionnelle de l'accident, forçant le salarié et la Caisse dans un long tunnel judiciaire.

Le 18 juin 2020 : Déclaration d'accident de trajet par l'employeur, accompagnée de réserves.

La CPAM, après enquête, requalifie l'événement en Accident du Travail (AT) le 15 septembre 2020 .

Le 25 mai 2021, la Commission de Recours Amiable (CRA) rejette le recours de l'employeur et confirme le caractère professionnel.

Le Tribunal Judiciaire de Dijon (Pôle social) déboute l'employeur par jugement en date du 29 novembre 2023 et confirme l'opposabilité de l'AT.

Le 25 janvier 2024, l'employeur interjette appel de cette décision.

Le 8 janvier 2026, l'arrêt de la Cour d'appel de Dijon confirme le jugement de première instance dans toutes ses dispositions.

### La décision de la Cour d'appel

Pour confirmer la qualification d'accident du travail, la Cour d'appel de Dijon s'est appuyée sur une jurisprudence constante de la Cour de cassation, articulée autour de deux piliers juridiques :

#### 1. Le contrôle spatial et la propriété :

L'employeur n'ayant pas démontré que le parking n'était pas sa propriété, celui-ci est considéré comme une dépendance de l'établissement sur laquelle il exerce ses pouvoirs de surveillance.

(Cass. Soc. 14 mars 1996, n° 94-10.430)

---

---

## 2. L'autorité de l'employeur :

La Cour rappelle que l'accident survenu sur un parc de stationnement aménagé par l'employeur est un accident de travail et non de trajet

(Cass. Ass. Plén., 03 juillet 1987, n° 86-14.914).

« Le salarié, dont la présence sur ce parking ne se justifiait qu'en raison de sa prise de poste imminente à 17 heures [...] était déjà placé sous l'autorité de l'employeur quand bien même il n'avait pas encore pointé et ne pouvait aucunement vaquer à ses activités personnelles. » (Extraits de l'arrêt, RG n° 24/00090).

Par l'application de l'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale, **la présomption d'imputabilité bénéficie au salarié.**

Cela signifie qu'il n'a pas à prouver le lien entre son travail et ses lésions ; c'est à l'employeur de renverser cette présomption en rapportant la preuve d'une "cause totalement étrangère" au travail.

L'employeur a tenté d'écarter la présomption d'imputabilité en invoquant la vie privée du salarié, sans succès.

L'entreprise affirmait que le malaise était dû à une hygiène de vie défaillante, alléguant que le salarié, âgé de 23 ans, "jouait en réseau tard la nuit avec ses collègues".

La Cour a balayé cet argument avec une logique implacable : ces allégations n'étaient pas prouvées et étaient surtout incompatibles avec les horaires de travail de nuit du salarié.

Cet arrêt constitue un levier d'action pour les élus.

- Si le parking est juridiquement une dépendance sous le contrôle de l'employeur, il doit impérativement figurer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER). Les élus doivent exiger que les risques liés aux déplacements sur le parking (éclairage, état du sol, signalisation) soient évalués au même titre que les risques en atelier.
- Les élus doivent sensibiliser les salariés : tout incident survenant sur le parking, même 15 minutes avant ou après le service, doit faire l'objet d'une déclaration d'Accident du Travail immédiate. La "vie personnelle" n'est pas une excuse que l'employeur peut invoquer sans preuve médicale irréfutable.

-----  
Cet arrêt de la Cour d'appel de Dijon vient sécuriser le parcours du salarié entre son véhicule et son poste de travail.

Il rappelle que la responsabilité de l'employeur est engagée dès que le salarié pénètre dans l'espace de contrôle de l'entreprise.

Utilisez cet arrêt pour rappeler à la direction que la sécurité des salariés commence dès la barrière du parking.

Un malaise sur site est, par principe, un accident du travail.

Ne laissez pas les directions RH "glisser" ces événements vers le régime moins protecteur de l'accident de trajet ou de la maladie ordinaire.

---



**Cass. Soc. 21 janvier 2026  
(pourvois n°24.22-016 et n°24-22.228)**

# **ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE**

## **LE PRISME DU PLAFONDS DE 24 JOURS**

Les arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 21 janvier 2026 constituent le premier véritable "crash-test" de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024.

Cette loi, née de la nécessité de mettre en conformité le Code du travail français avec le droit de l'Union européenne, a instauré un droit à l'acquisition de congés payés pendant les arrêts maladie non professionnels.

Toutefois, la mise en œuvre technique de ce droit, et notamment son plafonnement à 24 jours ouvrables, restait source de conflits majeurs entre employeurs et représentants des salariés.

L'enjeu de ces décisions est double :

- d'une part, définir avec une rigueur chirurgicale les modalités de calcul de ce plafond de 24 jours face aux reliquats de congés antérieurs ;
- d'autre part, arbitrer le conflit de normes entre la loi et des conventions collectives dont la générosité apparente masque parfois des mécanismes d'exclusion au détriment des malades.

---

## Deux contentieux pour une même problématique

La complexité des dossiers Cooperl et Caisse d'Épargne illustre parfaitement les pièges que les employeurs tentent de tendre aux salariés pour limiter l'impact de la nouvelle loi :

### - Affaire Cooperl (n° 24-22.016) :

Plusieurs salariés, avec le soutien de leur syndicat, sollicitaient des indemnités compensatrices. Ils revendiquaient l'application de l'article 41 de leur convention collective (Coopératives bétail et viande) qui prévoit 2,5 jours ouvrables de congés par mois.

L'employeur s'y opposait, estimant que ce taux conventionnel était réservé au "travail effectif" et que seule la loi (2 jours/mois) devait s'appliquer pour la maladie.

### - Affaire Caisse d'Épargne (n° 24-22.228) :

Une salariée démissionnaire après un arrêt maladie de 10 mois réclamait un reliquat d'indemnités.

L'employeur prétendait déduire de son droit à 24 jours pour l'année en cours les 6 jours de congés qu'elle avait acquis l'année précédente et reportés.

Pour l'employeur, le plafond de 24 jours devait s'apprécier globalement, incluant les stocks de congés existants.

Ces deux affaires posaient une question fondamentale : la loi du 22 avril 2024 est-elle un socle protecteur inviolable ou un simple filet de sécurité que l'on peut réduire par des calculs transversaux ?

## Rappel de la procédure

Le recours à la procédure de référé (formation de dernier ressort) témoigne de l'urgence sociale et de l'évidence du droit invoqué par les salariés.

En première instance, le Conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc (5 novembre 2024) et celui de Bordeaux (10 octobre 2024) avaient sanctionné les employeurs, jugeant que le refus d'appliquer correctement les taux d'acquisition ou les principes de report constituait un trouble manifestement illicite.

Les employeurs ont formé un pourvoi en cassation, contestant l'interprétation faite par les juges du fond des articles L. 3141-5-1 et des clauses conventionnelles.

Ils espéraient ainsi obtenir une lecture restrictive du "plafond de 24 jours" et une validation de l'exclusion des périodes de maladie des assiettes conventionnelles.



---

## La décision de la Cour de cassation

Par ces deux décisions, la Cour de cassation apporte des précisions techniques indispensables, tout en rappelant que la protection des droits ne dispense pas d'une rigueur méthodologique absolue.

I. L'étanchéité des périodes de référence : un principe protecteur, une application rigoureuse (Arrêt n° 24-22.228)

Dans l'affaire Caisse d'Épargne, la Cour consacre un principe essentiel pour les salariés : **les congés acquis antérieurement et reportés ne s'imputent pas sur le plafond de 24 jours de la période en cours.**

Chaque période de référence doit être analysée de manière autonome.

Un employeur ne peut "piocher" dans les congés reportés de l'année N-1 pour compléter artificiellement le plafond de 24 jours dû au titre de l'année N.

Attention cependant : La Cour a cassé et annulé l'ordonnance favorable à la salariée.

Le Conseil de prud'hommes de Bordeaux a commis une erreur en procédant à une appréciation globale sur 10 mois d'arrêt sans distinguer les périodes de référence.

Pour gagner, le calcul doit être segmenté année par année.

II. Le piège de la convention collective : la règle "Taux x Assiette" (Arrêt n° 24-22.016)

L'arrêt Cooperl constitue un avertissement majeur.

Les salariés réclamaient 2,5 jours (taux conventionnel) au lieu de 2 jours (taux légal).

Or, la Cour de cassation rejette cette demande car **la convention collective visait le "travail effectif" sans assimiler la maladie à celui-ci.**

Une norme n'est "plus favorable" que si le résultat final est supérieur. Ici, (2,5 jours x 0 mois travaillés) = 0 jour, ce qui est moins favorable que le minimum légal de (2 jours x mois de maladie).

Le taux élevé de la convention ne compense pas une assiette de calcul trop étroite.

Que faut-il retenir de ces deux décisions de la Cour de cassation ?

**Le "Subside" du droit à la maladie :** Il faut comprendre que l'acquisition de congés en maladie est un mécanisme de subsidiarité.

L'article L. 3141-5-1 ne donne pas 24 jours supplémentaires, il garantit que le salarié atteigne au moins 24 jours sur la période.

Si un salarié a travaillé 6 mois (acquérant ainsi 15 jours à 2,5 jours/mois) puis tombe malade, la loi ne vient compléter que pour atteindre le plafond de 24 jours ouvrables.

---

---

### **Appel aux armes pour la négociation :**

L'arrêt Cooperl révèle une faille massive.

Les délégués syndicaux doivent impérativement renégocier les clauses de "travail effectif".

L'objectif est d'inclure explicitement la maladie non professionnelle dans l'assiette conventionnelle.

Sans cette précision, les salariés restent bloqués au minimum légal de 24 jours au lieu de bénéficier des 30 jours (5 semaines) prévus par la plupart des conventions.

### **Fondement européen et rétroactivité**

: Rappelons que ces droits s'appliquent pour toutes les périodes depuis le 1er décembre 2009.

Pourquoi cette date ?

C'est l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, rendant la Charte des droits fondamentaux de l'UE contraignante, sanctuarisant le droit au repos.

Les salariés dont le contrat est rompu ou en cours peuvent exiger des régularisations, sous réserve des règles de prescription.

-----

Pour chaque dossier ou audit de paie, les élus doivent cocher les points suivants :

• [ ] **Isolation des périodes** : Vérifier que les jours reportés de l'année précédente (N-1) n'ont pas été déduits du droit à 24 jours acquis au titre de la maladie cette année (N).

• [ ] **Vérification de la subsidiarité** : S'assurer que le complément "maladie" permet bien d'atteindre le plancher de 24 jours ouvrables si le travail effectif sur l'année n'y a pas suffi.

• [ ] **Rigueur du calcul segmenté** : Ne jamais présenter une demande globale (ex: "10 mois d'arrêt"). Présenter le calcul séparément pour chaque période de référence (du 1er juin au 31 mai, sauf accord différent).

• [ ] **Audit de l'assiette conventionnelle** : La convention collective assimile-t-elle la maladie à du travail effectif ? Si non, exiger l'application de la loi (2 jours/mois) ; si oui, exiger le taux plein (généralement 2,5 jours/mois).

• [ ] **Contrôle des logiciels de paie** : S'assurer que le paramétrage distingue bien les jours acquis par le travail (à 2,5) et ceux acquis par la maladie (à 2,0), sans jamais descendre sous le total annuel de 24 jours ouvrables par période.

La vigilance syndicale est le dernier rempart contre une application comptable "à l'économie" de ces nouvelles conquêtes juridiques.

Le combat pour les 30 jours pour tous, malades ou non, passe désormais par la table des négociations.

---

# INFOGRAPHIE

*La loi n° 2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), entrée en vigueur en avril 2024, est venue modifier en profondeur les règles en matière d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie d'un salarié. Désormais, tout salarié en arrêt de travail a le droit d'acquérir des congés payés pendant cette période.*



## Arrêt Maladie & Congés Payés : Ce qui change avec la Loi DDADUE 2024

La loi DDADUE du 22 avril 2024 met en conformité le droit français avec le droit européen. Désormais, les périodes d'arrêt maladie (professionnelle ou non) ouvrent droit à des congés payés, avec de nouvelles règles de report et de rétroactivité.

### Nouvelles Règles d'Acquisition



Maladie non professionnelle : de 0 à 2 jours



Le salarié acquiert désormais 2 jours ouvrables par mois d'absence (soit 24 jours/an).



Accident du travail (AT/MP) : suppression de la limite



L'acquisition de 2,5 jours/mois n'est plus limitée à la première année d'arrêt.

### Comparaison de l'Acquisition Mensuelle

	Avant Avril 2024	Depuis la Loi DDADUE
Maladie ordinaire	0 jour	2 jours
Accident du travail	2,5 jours (max 1 an)	2,5 jours (sans limite)
Travail effectif	2,5 jours	2,5 jours

### Report des Droits et Rétroactivité



Un délai de report de 15 mois

Le salarié dispose de 15 mois pour utiliser ses congés après information par l'employeur.

### Action rétroactive jusqu'en 2009

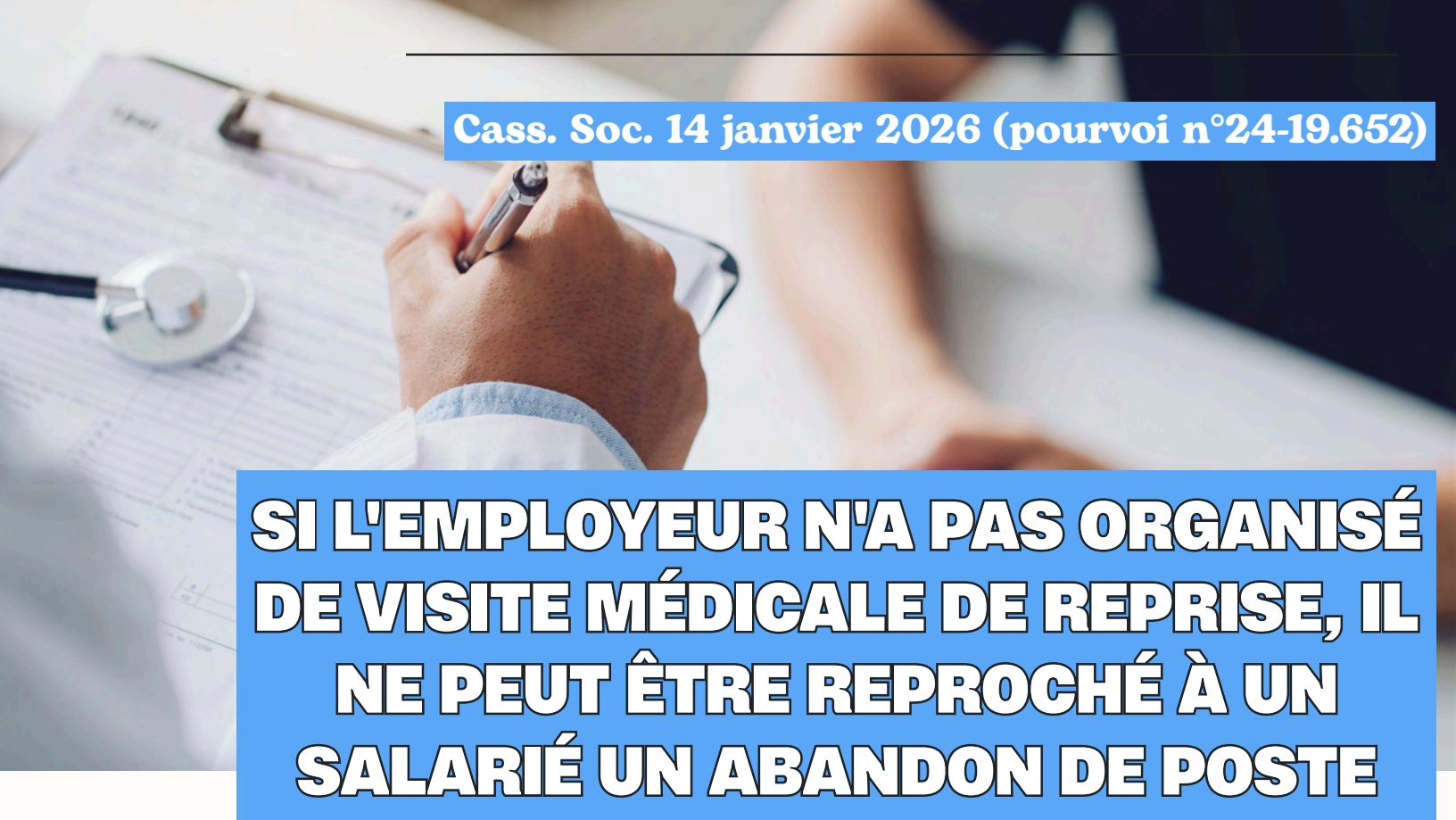
Les salariés en poste ont jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer leurs droits passés.



### Obligation d'information de l'employeur

L'employeur doit informer le salarié de ses droits au retour de son arrêt.

Cass. Soc. 14 janvier 2026 (pourvoi n°24-19.652)



**SI L'EMPLOYEUR N'A PAS ORGANISÉ  
DE VISITE MÉDICALE DE REPRISE, IL  
NE PEUT ÊTRE REPROCHÉ À UN  
SALARIÉ UN ABANDON DE POSTE**

L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 14 janvier 2026 restaure une rigueur juridique salvatrice pour les salariés.

En cassant la décision de la Cour d'appel de Dijon, la Haute juridiction met un terme définitif à une période de flottement marquée par ce que l'on qualifiait de « jurisprudence de plein bon sens ».

Cette souplesse passée, illustrée par les arrêts du 16 mai 2018 (n°16-18.586) et du 18 mars 2020 (n°18-19.849), permettait à l'employeur de s'exonérer de ses obligations si le salarié restait silencieux à l'issue de son arrêt maladie.

Cette décision sécurise le statut du salarié en réaffirmant que la suspension du contrat de travail perdure tant que l'examen médical n'a pas eu lieu.

La Cour écarte la subjectivité du « bon sens » au profit d'une application stricte du Code du travail.

Désormais, l'obligation de sécurité de l'employeur est sanctuarisée : elle prime sur l'obligation de loyauté du salarié.

Le silence de ce dernier n'autorise plus l'employeur à s'affranchir de ses responsabilités en matière de santé au travail.

Cette clarification juridique repositionne la visite de reprise comme l'unique verrou de sécurité permettant de mettre fin à la suspension du contrat, neutralisant ainsi les velléités de licenciement ou de présomption de démission pour abandon de poste.

---

## Les faits

L'affaire concerne un salarié, ingénieur informatique-développeur chez Cadoles depuis 2018.

Après un arrêt maladie non professionnel de plus de 30 jours, un conflit s'est noué sur la gestion de son retour dans l'entreprise.

Le 30 janvier 2020 son arrêt de travail prend fin : L'employeur est officiellement informé de cette date de fin.

Les 11 février et 5 mars 2020, la société employeur adresse deux mises en demeure au salarié, exigeant une reprise de poste ou une justification d'absence.

Une relance par courrier électronique de la part de l'employeur est faite le 23 mars 2020. Et le lendemain, le salarié rompt le silence en indiquant qu'il attendait l'organisation de sa visite de reprise.

Encore un jour plus tard, le salarié tente de se connecter au serveur de l'entreprise, manifestant sa volonté de se tenir à la disposition de l'employeur.

Le 15 avril 2020, le salarié se voit notifier son licenciement pour faute grave pour abandon de poste et absence injustifiée (devenu depuis une présomption de démission pour abandon de poste).

Le point de rupture stratégique se situe entre février et mars 2020. Bien que l'employeur connaisse la date de fin d'arrêt, il choisit la voie disciplinaire plutôt que la voie sanitaire.

L'inaction de l'employeur dans l'organisation de la visite médicale, malgré les tentatives de connexion au serveur par le salarié le 25 mars, constitue le nœud du litige.

## Rappel de la procédure

La Cour d'appel de Dijon, dans son arrêt du 16 mai 2024, avait validé le licenciement pour faute grave.

Les juges du fond reprochaient au salarié son attitude « tardive » et son absence de réponse aux sollicitations, estimant que le silence valait renonciation à se tenir à la disposition de l'employeur.

La Cour d'appel a commis une erreur de droit majeure en déplaçant la charge de l'initiative sur le salarié.

Elle a ignoré la hiérarchie des obligations fixée par les articles L. 1234-1 et R. 4624-31 du Code du travail.

En exigeant une manifestation de volonté préalable du salarié, les juges du fond ont bafoué le principe selon lequel **l'organisation de la visite de reprise est une obligation automatique et unilatérale de l'employeur dès lors qu'il connaît la date de fin de l'arrêt.**

Cette décision d'appel a été le catalyseur d'une intervention nécessaire de la Chambre sociale pour rétablir la protection due au salarié dont le contrat est suspendu.

## La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation démonte le raisonnement de la cour d'appel avec une clarté dogmatique : **la connaissance de la fin de l'arrêt par l'employeur déclenche systématiquement l'obligation de convocation.**

**Sans cet examen, le contrat reste suspendu.**

---

La Cour de cassation écrit noir sur blanc dans sa décision :

« [...] qu'en l'absence d'une telle visite, le contrat de travail demeurerait suspendu, ce dont il résultait que le motif de licenciement ne pouvait constituer une faute, la cour d'appel a violé les textes susvisés. ».

Ce principe rend le licenciement pour faute grave structurellement impossible.

Un salarié en état de suspension du contrat ne peut, par définition, être en absence injustifiée ou en abandon de poste.

Le grief disciplinaire tombe de lui-même.

En conséquence, le licenciement est requalifié comme étant sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à l'intégralité des indemnités de rupture.

Cet arrêt est une arme juridique de premier plan pour les élus du personnel et les défenseurs syndicaux.

**Il consacre la primauté absolue de l'obligation de sécurité (santé au travail) sur l'obligation de loyauté contractuelle.**

**Même si le salarié semble de "mauvaise foi" par son silence, l'employeur ne retrouve son pouvoir disciplinaire qu'après avoir purgé l'obligation de visite médicale.**

Ce principe rend le licenciement pour faute grave structurellement impossible.

**Un salarié en état de suspension du contrat ne peut, par définition, être en absence injustifiée ou en abandon de poste.** Le grief disciplinaire tombe de lui-même comme tomberait la présomption de démission aujourd'hui.

## Arrêt Maladie & Visite de Reprise : Les Obligations Clés de l'Employeur

### Le Problème : Un salarié absent après son arrêt maladie

Le scénario : un salarié ne reprend pas son poste à la fin de son arrêt maladie.



L'employeur, sans nouvelles, considère qu'il s'agit d'une absence injustifiée.

**La question : L'employeur peut-il le licencier pour faute grave ?**

Le litige porte sur la responsabilité de l'absence et l'initiative de la reprise.

Suite à un arrêt de la Cour de cassation, il est établi que la responsabilité d'organiser la visite médicale de reprise incombe à l'employeur.



Si cette visite n'est pas organisée, le contrat de travail de l'employé reste suspendu, et son absence ne peut justifier un licenciement pour abandon de poste.

### La Solution : La décision de la Cour de cassation (14 janvier 2026)



**C'est à l'employeur d'organiser la visite de reprise.**

C'est une obligation dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail.



**Sans visite, le contrat de travail reste suspendu.**

L'absence du salarié n'est donc pas considérée comme une faute ou un abandon de poste.

**Le licenciement est jugé SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE.**

L'employeur qui n'a pas organisé la visite ne peut pas reprocher l'absence au salarié.



---

CA Nancy 14 janvier 2026 (RG °25/00582)



## LA MAUVAISE HUMEUR DE SÉBASTIEN

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

### **Pourquoi on est encore en train de se battre pour deux minutes de liberté ?**

Bienvenue dans le théâtre de l'absurde administratif, où l'on dissèque la vie d'une travailleuse à la microseconde près pour économiser trois centimes de prestations sociales.

Cette affaire, tranchée par la Cour d'appel de Nancy le 14 janvier 2026, est le champ de bataille sanglant de la définition de la subordination à l'heure du télétravail.

L'enjeu ? C'est de savoir si, au moment où tu cliques sur "Quitter", tu deviens magiquement un fantôme pour la Sécu. Genre, ton corps n'existe plus physiquement tant qu'Excel n'est pas ouvert. La Caisse (la CPAM) et l'employeur ont tenté, avec une mauvaise foi qui force presque le respect, de transformer un accident du travail indiscutable en une "escapade personnelle" sous prétexte que l'ordinateur était éteint depuis 120 secondes.

C'est une tentative pathétique de transformer le lien de subordination en une sorte de laisse numérique : tu débranches le port USB, et hop, le salarié n'est plus qu'un étranger dans son propre salon. On va disséquer cette farce où la bureaucratie a fini par se prendre les pieds dans son propre tapis argumentatif.

---

---

## **Le Drame de 12h02 : Chronique d'une fracture entre deux mondes**

En droit de la sécurité sociale, le récit des faits est une arme. Mais ici, c'est surtout une preuve du chaos administratif.

On ne sait même pas comment s'appelle la victime : l'arrêt l'appelle tour à tour Mme [L] [M], [L] [T] ou [E] [N].

On est face à une institution qui veut nous faire des leçons sur l'horodatage précis d'une chute alors qu'elle n'est pas foutue de stabiliser le nom de la personne qui s'est pété la jambe.

Les faits, dans leur brutale banalité : Le 15 juin 2023, Mme [M] (ou [T], ou [N], choisissez votre camp) est en télétravail.

À 12h00 pile, elle débadge informatiquement : Elle éteint son PC. À 12h02, elle se lève de sa chaise de bureau, l'outil de travail, donc, s'entrave dans son tapis et s'offre une fracture de la fibula droite.

Le sommet de la mauvaise foi patronale : C'est là que ça devient délicieux.

La responsable directe de la salariée, une humaine dotée d'un cerveau, lui dit tout de suite : "C'est un accident du travail".

Mais voilà que le "Juriste" de la boîte débarque, sort son stylo et pose des réserves.

Le message est clair : le manager compatit, mais la direction juridique préférerait que tu crèves en silence pour ne pas augmenter leur taux de cotisation.

Leur argument ? "À 12h00, vous n'êtes plus sous nos ordres. Si vous tombez à 12h02, c'est votre vie privée."

Notre salariée a eu l'honnêteté "presque gênante" de déclarer l'heure exacte. Elle aurait pu mentir, dire qu'il était 11h58.

Mais non, elle a dit la vérité.

Pour la Caisse, cette honnêteté est une faille : dès que tu n'es plus devant l'écran, tu n'es plus un humain protégé, tu es juste un meuble encombrant qui coûte cher.

## **Quand l'administration décide de t'achever au sol**

Pour un salarié avec une fibula en miettes, la procédure est une seconde fracture.

C'est une violence symbolique où l'on vous traite de fraudeur parce que vous avez eu le malheur de tomber du mauvais côté de l'horloge.

La chronologie de l'acharnement :

- 27 février 2024 : La Caisse refuse la prise en charge. Motif : "absence de lien de subordination". Selon ces génies, se lever de sa chaise après avoir éteint l'ordi, c'est de "l'activité personnelle". Comme si se lever pour aller bouffer était une passion soudaine et déconnectée de la fin de sa matinée de boulot.
  - 18 juin 2024 : La Commission de Recours Amiable (CRA) rejette le dossier. La CRA, c'est ce trou noir administratif où les droits des salariés vont mourir en silence sous une pile de tampons "NON".
  - L'attaque sur le certificat médical : La Caisse a même tenté de contester la validité du certificat médical du médecin, sous prétexte qu'il a été établi après le 15 juin, même s'il mentionne bien la date de l'accident.
-

---

Ils ont gratté jusqu'au bout, espérant qu'un délai de paperasse annulerait une fracture visible à la radio.

• 25 février 2025 : Premier camouflet pour la Caisse. Le Tribunal Judiciaire de Nancy dit : "Arrêtez vos conneries, c'est un accident du travail."

• L'obstination pathologique : Au lieu de payer et de s'excuser, la Caisse fait appel.

Elle préfère mobiliser des magistrats et des avocats pendant encore un an plutôt que d'admettre qu'une salariée ne se téléporte pas hors de son poste de travail à la seconde où elle clique sur "Arrêter".

Trois ans (2023-2026) pour reconnaître une chute de deux minutes. C'est ça, la gestion comptable de la souffrance humaine.

### La Décision de la Cour d'Appel : Le retour du bon sens (et la fessée pour la Caisse)

Le 14 janvier 2026, la Cour d'appel de Nancy a enfin sifflé la fin de la récréation pour les radins de la Sécu.

Le droit, le vrai :

• **La présomption d'accident du travail** (L. 411-1 du CSS) : Si ça arrive "à l'occasion du travail", c'est pour l'employeur.

• **L'égalité totale** (L 1222-9 du Code du travail) : Le télétravailleur n'est pas un sous-salarié. Point barre. La protection ne s'arrête pas parce que tu es en charentaises.

• **La "Continuité d'action"** : C'est l'argument qui tue. La Cour explique que se lever de sa chaise de bureau fait partie intégrante de la fin de la mission.

On ne peut pas dissocier l'extinction du PC et le fait de quitter physiquement son poste.

La Cour a même "loué" la sincérité de la salariée : son horodatage précis à 12h02 n'est pas une preuve d'absence de lien, c'est la preuve qu'elle ne ment pas.

En bref : Pour que la Caisse gagne, elle aurait dû prouver que la salariée était en train de faire un truc purement personnel (genre une chorégraphie de TikTok ou jongler avec des torches enflammées).

Se lever de son bureau, c'est encore le boulot. La Caisse est condamnée aux dépens. C'est le prix de la mesquinerie.

-----

### L'Oeil de l'Élu du Personnel : Comment calmer les patrons

Camarades du CSE, vous êtes les derniers remparts contre ces "réserves" systématiques qui fleurissent dès qu'un accident arrive à la maison.

Voici comment utiliser cette jurisprudence pour leur faire passer l'envie de jouer aux chronométrateurs :

#### 1. **L'honnêteté est une armure** :

Conseillez aux salariés d'être aussi précis que notre protagoniste. Un récit cohérent et sincère est inattaquable devant un juge. La "continuité d'action" les protège, même si le PC est éteint.

2. **Le domicile est un bureau** : Rappelez à l'employeur que si le domicile est le lieu de travail, alors les règles de sécurité s'y appliquent. Le lien de subordination ne s'évapore pas avec le Wi-Fi.

---

**3. L'action CSSCT :** Puisque l'employeur s'inquiète tant des tapis, portez une demande formelle à la prochaine commission Santé et Sécurité (CSSCT) : exigez le financement de kits d'aménagement ergonomiques et sécurisés pour tous les télétravailleurs (tapis antidérapants homologués, chaises aux normes).

S'ils râlent sur le coût, rappelez-leur que ça coûte toujours moins cher que trois ans de frais d'avocats pour une fibula cassée à 12h02.

Conclusion : La justice a eu un éclair de génie. Elle a rappelé que le salarié n'est pas un robot qu'on débranche. Une fracture à 12h02 reste une fracture au service de l'entreprise. Messieurs les administratifs, rangez vos chronomètres, arrêtez d'écorcher le nom des gens, et payez.



## Télétravail : Une chute 2 minutes après déconnexion est-elle un accident du travail ?

Cet arrêt de la Cour d'appel de Nancy (14 janvier 2026) examine le cas d'une salariée victime d'une chute à son domicile à 12h02, soit deux minutes après s'être déconnectée de son poste de travail. La caisse de sécurité sociale contestait le caractère professionnel de l'accident, invoquant la fin du lien de subordination.

### Le Conflit : Déconnexion vs Accident



08h00 - 12h00



08h00 - 12h00  
Activité professionnelle

Temps de travail effectif

12h00



12h00  
Débadageage et arrêt du PC

Fin de la session informatique

L'accident survient à 12h02, après la fin du poste.



La salariée avait éteint son PC à 12h00 avant de trébucher sur son tapis.

La CPAM refuse la prise en charge initiale.



L'organisme affirmait que l'accident relevait de la vie personnelle sans lien de subordination.



L'honnêteté de la salariée comme preuve. La précision de l'horodatage (+2 min) a renforcé la crédibilité de son récit.

Chute en se levant de sa chaise

Accident du travail confirmé

### La Solution : La "Continuité d'Action"



La présomption d'accident du travail s'applique.



Un télétravailleur possède les mêmes droits qu'un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise.



Se lever de sa chaise est un acte professionnel.

Le geste de se lever du poste de travail prolonge l'activité, même PC éteint.



Confirmation du caractère professionnel.

La Cour d'appel valide le rattachement de la chute à l'activité professionnelle globale.

# NEWSLETTER

EN DROIT DU TRAVAIL À DESTINATION DES CSE ET DES SYNDICATS



## 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...

