

À LA UNE



Arrêts de travail : la durée d'indemnisation désormais plafonnée par décret 🕒

Trois décrets du 12 juin 2026 encadrent la durée des arrêts maladie ouvrant droit aux IJSS et, pour la première fois, la durée d'indemnisation des arrêts consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

La durée d'un arrêt est désormais plafonnée à **31 jours** pour une première prescription et à **62 jours** pour une prolongation. Ces plafonds s'appliquent aux prescriptions et prolongations établies à compter du **1er septembre 2026**, à l'exception de Mayotte. Au-delà, de nouveaux renouvellements demeurent possibles, toujours dans la limite de 62 jours. Le prescripteur peut s'écarter de ce plafond, à condition de justifier sur la prescription la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et des recommandations de la Haute Autorité de santé.

En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, l'indemnité journalière ne peut désormais être servie que pendant une durée maximale de **quatre ans**, pour les sinistres survenant à compter du **1er janvier 2027**.

Les deux réformes n'entrent pas en vigueur à la même date : 1er septembre 2026 pour le plafonnement des arrêts maladie, 1er janvier 2027 pour les AT/MP. Le fractionnement des arrêts longs en séquences de 31 puis 62 jours multipliera les prolongations et les avis d'arrêt à réceptionner. Le suivi des dates de reprise, la subrogation et l'articulation avec la prévoyance devront être resserrés, sous peine de ruptures d'indemnisation.

Nous vous accompagnons pour adapter votre gestion des arrêts longs et sécuriser la subrogation comme l'articulation avec la prévoyance.

LE SAVIEZ-VOUS ?



Canicule : les obligations de prévention de l'employeur 🌡️

En toute saison, l'employeur doit évaluer le risque « fortes chaleurs » et le transcrire dans le DUERP, maintenir une température adaptée et mettre à disposition de l'eau potable et fraîche, à raison d'au moins trois litres par jour sur les chantiers du BTP.

En période de canicule, des obligations supplémentaires se déclenchent selon la vigilance Météo France. Dès le **niveau jaune**, l'employeur doit évaluer spécifiquement le risque et intégrer au DUERP ou au PAPRI Pact des mesures de prévention adaptées : décalage des horaires vers les heures fraîches, repos supplémentaires, zones ombragées, eau renforcée et EPI adaptés. S'y ajoutent une attention renforcée aux travailleurs vulnérables et un dispositif de signalement rapide des malaises. En **vigilance rouge**, une réévaluation quotidienne des risques est recommandée.

L'inspecteur du travail peut mettre l'employeur en demeure de se conformer sous 8 jours. Le salarié exposé à un danger grave et imminent peut par ailleurs exercer son droit de retrait, sans pouvoir être sanctionné.

Attention : depuis la **loi du 25 juin 2026**, l'absence de DUERP peut désormais être sanctionnée d'une amende administrative de **4 000 € par salarié**.

Nous sommes à votre disposition pour formaliser votre plan de prévention des fortes chaleurs et mettre à jour votre DUERP avant le cœur de l'été.



L'été, le moment idéal pour réaliser le diagnostic RH de votre entreprise 🔍

La période estivale, souvent plus calme, est propice à un état des lieux de vos pratiques RH et sociales.

Un diagnostic RH balaie l'ensemble de vos obligations (affichages obligatoires, DUERP, entretiens de parcours professionnel, épargne salariale, vidéosurveillance, géolocalisation, RGPD...) et identifie aussi bien les non-conformités à corriger que les optimisations mobilisables (prime de partage de la valeur, intéressement, titres-restaurant...).

Réalisé à froid, hors de l'urgence des échéances de paie, il offre une cartographie claire de votre situation et un plan d'action concret pour les mois à venir.

Profitez de l'été pour faire le point : nous vous proposons de réaliser ensemble un diagnostic RH complet de votre entreprise.

VOS ACTUALITÉS JURIDIQUES : À LA LOUPE !



Parents d'un enfant gravement malade : ce que change la loi du 12 juin 2026 💔

La loi visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'un enfant atteint d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap est parue au Journal officiel. Plusieurs mesures intéressent directement les employeurs.

Le congé accordé lors de l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer de l'enfant passe de **5 à 10 jours ouvrables**, nouveau plancher qu'un accord collectif ne peut plus réduire. La protection contre la rupture du contrat est étendue aux **10 semaines** suivant le congé de présence parentale, et le délai pour informer l'employeur de sa prise est ramené de 15 à 10 jours.

Le droit à l'aménagement des horaires, jusqu'ici réservé aux travailleurs handicapés et aux aidants, est étendu aux parents d'un enfant dont l'état de santé exige une présence soutenue et des soins contraignants.

Enfin, les sommes placées sur un PERECO ou un PERO peuvent désormais être débloquées par anticipation en cas d'affection grave, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité de l'enfant à charge.



DUERP et intérim : l'évaluation des risques pèse sur l'entreprise utilisatrice 🏢

Par un arrêt du 13 mai 2026, la Cour de cassation juge que c'est à l'**entreprise utilisatrice**, et non à l'agence d'intérim, d'intégrer dans son DUERP les risques liés à l'activité confiée aux salariés temporaires (Cass. soc. 13-5-2026, n° 25-10.127).

La solution découle de la logique même du DUERP, qui répertorie l'ensemble des risques pesant sur les travailleurs d'une unité de travail, et prolonge une jurisprudence déjà établie. L'agence n'est pas pour autant déchargée de toute obligation : la Cour rappelle qu'une obligation d'information subsiste à l'égard du CSE.

En pratique, l'entreprise utilisatrice doit faire figurer dans son DUERP les unités de travail accueillant des intérimaires, sous peine de voir sa responsabilité engagée en cas d'accident. L'agence, de son côté, devra surtout documenter l'information transmise aux représentants du personnel.



Cession du droit à l'image sans durée : l'autorisation tombe avec le contrat 📷

Dans un arrêt du 13 mai 2026, la Cour de cassation juge qu'une clause de cession du droit à l'image consentie « sans limitation de durée » cesse automatiquement de produire effet à la rupture du contrat de travail (Cass. soc. 13-5-2026, n° 24-19.117).

Le droit à l'image, composante du droit au respect de la vie privée (C. civ. art. 9), suppose une autorisation aux limites précises : durée, domaine géographique, supports visés et contextes exclus. Faute de durée clairement stipulée, l'autorisation s'éteint avec le contrat : toute diffusion postérieure au départ du salarié caractérise alors une atteinte qui ouvre, à elle seule, droit à réparation, sans préjudice distinct à démontrer.

Une clause « sans limitation de durée » ne sécurise donc nullement l'employeur. Il convient de fixer une durée précise, le périmètre géographique, les supports visés et les contextes exclus, puis de régler le sort de l'image après la rupture, tout maintien en ligne ultérieure exposant à une condamnation.