

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par Christelle DUPIN-RAPPART

Juriste Droit Social

Passeport prévention santé

Le **Passeport Prévention** a été créé par la loi du 2 août 2021 pour centraliser les formations en santé-sécurité.

Les organismes de formation doivent y inscrire les formations depuis le **1^{er} septembre 2025**. L'espace employeurs ouvre le **16 mars 2026**, date à partir de laquelle la déclaration devient obligatoire.

Les employeurs doivent enregistrer toutes les **formations obligatoires en santé-sécurité**, internes ou externes. Cela inclut les formations réglementées, les habilitations et les formations liées à la prévention des risques.

Un délai transitoire de **9 mois** est accordé pour déclarer chaque formation.

Les salariés auront accès à leur passeport à partir du **4^{ème} trimestre 2026**.

Le passeport vise à renforcer la traçabilité des compétences en prévention.

Aucune **sanction spécifique** n'est prévue pour le passeport lui-même. Mais un défaut de déclaration peut être considéré comme un **manquement à l'obligation de sécurité**. L'employeur s'expose alors à une mise en demeure de l'inspection du travail.

En cas d'accident, sa responsabilité civile ou pénale peut être engagée.

ZRR, ZFRR et QPPV : la carte fiscale se redessine

La loi de finances pour 2026 **prolonge jusqu'au 31 décembre 2029** la possibilité pour les communes qui demeurent classées en **ZRR** (Zones de Revitalisation Rurale) de **bénéficier des avantages prévus pour les ZFRR** (Zones France Ruralités Revitalisation).

Un nouveau dispositif remplace les ZFU (Zones Franches Urbaines) : les **QPPV (Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville)**, ouverts aux PME implantées en quartiers prioritaires entre 2026 et 2030, avec la

même limite de CA hors zone. Il prévoit 5 ans d'exonération totale puis un abattement dégressif sur 3 ans, dans le cadre des aides de minimis.

Jurisprudences

Prime : quand l'habitude devient usage

Verser chaque année une prime à la même période et pour un montant fixe constitue un usage.

Une prime, lorsqu'elle constitue un usage, ne peut pas être supprimée unilatéralement par l'employeur sans respecter une **procédure de dénonciation**. À défaut, son non-versement expose alors à un rappel de salaire.

Dans cette affaire, une salariée perçoit chaque année, au mois d'avril, une prime dont le montant, d'abord variable, se stabilise à 1 600 € à compter de 2016. **L'employeur ne verse pas cette prime en avril 2020**, avant de licencier la salariée en juillet de la même année.

Il est condamné à lui payer un rappel correspondant au montant des primes versées depuis 2016, soit 1 600 €.

[Cass. soc. 11 février 2026, n° 24-18719](#)

Rémunération SARL : les conséquences du non-respect des règles de fixation

Une nouvelle affaire rappelle les règles à respecter en matière de fixation de la rémunération du gérant de SARL et les conséquences de leur non-respect.

En SARL, la fixation de la rémunération du gérant est soit statutaire, soit déterminée en assemblée générale.

En l'espèce, deux associés détiennent chacun 50 % du capital d'une SARL. L'un d'eux, nommé gérant, se verse depuis 2020 des rémunérations pour un montant total de 139 527,02 € sans autorisation statutaire ni décision collective. L'autre associée saisit le juge des référés afin d'obtenir le remboursement de ces sommes au profit de la société.

Après avoir rappelé les règles légales à respecter en matière de fixation de la rémunération du gérant de SARL, les juges rappellent que si le dirigeant s'octroie malgré tout une rémunération non justifiée, cela constitue une **faute de gestion** engageant sa responsabilité envers la société et les associés peuvent agir au nom de la société pour obtenir la réparation de l'intégralité du préjudice subi.

A noter que lorsque la rémunération est versée sans autorisation, **le remboursement peut être ordonné en référé.**

Notre conseil : la rémunération d'un gérant minoritaire ou égalitaire, qui est salarié assimilé, doit faire l'objet d'un **PV d'assemblée générale.**

[Cass. Civ. Com. 11 mars 2026 n° 24-15111](#)



Représentant du personnel : protégé mais pas intouchable !

Un salarié protégé peut-il transférer des documents professionnels confidentiels vers sa messagerie personnelle pour préparer sa défense en cas de litige avec l'employeur ?

L'autorité administrative doit autoriser le licenciement d'un salarié protégé lorsque les faits reprochés présentent une gravité suffisante.

Le transfert massif d'e-mails contenant des informations sensibles sur des personnes accompagnées constitue une **violation particulièrement grave des obligations de confidentialité**, même si le salarié invoque la volonté de préserver des éléments pour sa défense.

Dans cette affaire, une salariée, assistante sociale et titulaire d'un mandat représentatif, **transfère massivement des e-mails professionnels vers sa messagerie personnelle et vers celle de son conjoint.** Ces messages contiennent notamment des informations relatives à des résidents pris en charge par une structure médico-sociale, présentant un caractère confidentiel.

Pour la salariée, il s'agit simplement de conserver ces documents pour pouvoir assurer sa défense en cas de besoin, dans un contexte d'inquiétude sur l'évolution de son poste. Elle ajoute, par ailleurs, que son con-

joint n'a aucun intérêt à les consulter et qu'aucun usage détourné n'est démontré.

Pour les juges, cette redirection massive méconnaît les obligations de confidentialité et de secret professionnel et est susceptible de compromettre des données personnelles sensibles, **le secret professionnel ne pouvant être écarté pour la défense d'un salarié que dans la limite du strict nécessaire.**

La décision ayant refusé l'autorisation de licenciement est donc annulée.

[CE 20 février 2026 n° 497066](#)

Succession de CDD saisonniers et requalification en CDI...

À quelle date débute la prescription de l'action en requalification ?

L'action en requalification de CDD saisonniers en CDI engagée moins de 2 ans après le terme du dernier contrat n'est pas prescrite, lorsque le salarié soutient que **la succession de contrats a pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

Dans cette affaire, un salarié agricole est embauché par des CDD saisonniers successifs chez le même employeur de décembre 1991 à avril 2021. En septembre 2021, soit moins de 2 ans après son dernier contrat, il saisit la juridiction prud'homale estimant occuper un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Pour les juges, l'action n'est pas prescrite et les contrats sont requalifiés en CDI, l'employeur ne parvenant pas à démontrer le caractère saisonnier des tâches ni à produire l'ensemble des contrats.

[Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 24-15882](#)

Réglementation



Par Annelise TIMOUY

Juriste Droit Social

La prime partage de la valeur (PPV) versus le partage de la valeur : deux notions à ne pas confondre



Depuis plusieurs années maintenant, vous avez la possibilité de verser à vos salariés, une prime exonérée de cotisations sociales : Il s'agit de la Prime Partage de la Valeur (PPV). Cette dernière reste **facultative** mais est souvent confondue avec une nouvelle obligation de partage de la valeur qui peut, quant à elle, être **obligatoire**.

Rappel : la PPV

Vous avez la possibilité, après consultation du Comité Social et Economique (CSE) s'il existe, de verser à vos salariés, une prime pouvant aller jusqu'à **3 000 €** par an et par salarié, **exonérée de cotisations sociales**. Ce plafond est porté à **6 000 €** si vous avez mis en place un accord d'intéressement.

Son régime social et fiscal diffère en fonction de votre effectif (moins de 50 salariés et entre 50 et 250 salariés) :

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la PPV est exonérée de cotisations de Sécurité so-

ciale, de CSG-CRDS, de forfait social, et d'impôt sur le revenu (jusqu'au 31 décembre 2026) sous réserve que la rémunération annuelle du salarié soit inférieure à 3 SMIC (65 630 €).

Le versement de la prime doit donc concerner **tous les salariés**. Toutefois, son montant peut être **différent entre les bénéficiaires** en fonction d'une liste exhaustive : rémunération, niveau de classification, ancienneté dans l'entreprise, durée de présence effective pendant les 12 mois précédents (en tenant compte des absences assimilées à du travail effectif), durée de travail prévue au contrat de travail.

Cette prime peut être versée en une fois ou plusieurs fois, mais au **maximum une fois par trimestre**.

Si vous avez ouvert un PEE/PEI, vous devrez informer par écrit vos salariés de la **possibilité d'y verser cette prime** et de bénéficier d'un abondement ou pas, selon ce que votre plan prévoit.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, elle est intégrée dans la rémunération de vos salariés pour le calcul de la RGDU (réduction générale dégressive unique), mais reste toutefois plus avantageuse qu'une prime exceptionnelle classique.

Il est impératif de prévoir son versement par une **décision unilatérale de l'employeur (DUE)**.

À distinguer du « partage de la valeur »

Les sociétés ayant un effectif compris entre 11 et moins de 50 salariés et qui réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires, pendant 3 exercices consécutifs, ont dorénavant l'**obligation de mettre en place un dispositif légal de partage de la valeur**. Cette obligation ne concerne ni les entreprises individuelles ni les associations.

Si vous réunissez les 2 conditions (effectif et résultat), vous avez l'obligation de mettre en place l'un des dispositifs suivants :

- Un accord de participation volontaire ;
- Un accord d'intéressement ;
- Le versement d'une prime de partage de la valeur (*cf. ci-avant*)
- Un abondement patronal à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises (PEE ou PEI) ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO).

*Exemple : Vous avez 11 salariés et avez atteint un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de votre chiffre d'affaires sur les exercices clos au 31 décembre 2023, 2024 et 2025, vous avez l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur **avant le 31 décembre 2026**.*

Réponses à vos questions



Par Agnès CLEMENT

Juriste Droit Social

Comment s'assurer que le certificat médical fourni par mon salarié est valide ?

A l'ère de l'intelligence artificielle, rien de plus simple que de fournir un faux arrêt de travail, parfois établi par un médecin qui n'existe pas, parfois créé de toute pièce par un salarié ingénieux.

Afin de lutter contre les falsifications des arrêts de travail, un nouveau formulaire a été mis en place ; nous vous invitons à consulter la lettre aux employeurs de juillet-août 2025 sur le sujet.

Comment le médecin établit-il un arrêt pour maladie ?

Deux options sont possibles, selon le médecin consulté :

- **Formulaire papier sécurisé**, avec 7 points d'authentification (papier spécial, encre magnétique, étiquette holographique, QR Code...)
- **Télétransmission** des données directement à la CPAM ou à la MSA via le logiciel du professionnel de santé à l'aide de la carte Vitale du patient. Cette méthode doit être favorisée par les médecins.

Comment le salarié doit-il transmettre cet arrêt à son employeur ?

Le salarié doit transmettre l'arrêt de travail à son employeur dans un délai défini par la convention collective et souvent fixé à 48 heures (pensez à compter le délai d'acheminement postal).

- Si le médecin a établi un formulaire papier, ce formulaire comporte un volet destiné à l'employeur : celui-ci devra être transmis **en original** (pas de mail ni photo), afin que l'employeur puisse vérifier les points d'authentification.
- Si le médecin a télétransmis l'arrêt, il remet au salarié un volet destiné à son employeur. Dans ce cas, il est noté en haut « données télétransmises de l'avis d'arrêt de travail à l'Assurance maladie ».

Comment vérifier la validité de l'arrêt en cas de doute ?

Pour le formulaire papier : chaque exemplaire porte un **numéro individuel et un QR code sécurisé** permettant de vérifier l'authenticité du document.

Dans le cas d'un arrêt télétransmis par le médecin, le document comporte des **références de télétransmission** (visibles en bas du document).

Vous pouvez également vérifier auprès de la CPAM ou de la MSA s'ils ont bien reçu un avis conforme de leur côté.

Vous pouvez contacter l'ordre des médecins pour savoir si le médecin qui a prescrit l'arrêt est bien inscrit à l'ordre des médecins.

Enfin, si vous versez des indemnités en complément des indemnités journalières, vous pouvez, à

vos frais, diligenter une **contre-visite médicale**.

Puis-je sanctionner un salarié qui fournit un faux arrêt maladie ?

Les faux arrêts maladie peuvent prendre différentes formes :

- Un document falsifié imitant un arrêt de travail authentique.
- Un arrêt obtenu en ligne via des plateformes frauduleuses.
- Un arrêt de complaisance, où un médecin prescrit un arrêt sans justification médicale réelle.

Dans les deux premiers cas, l'usage d'un faux arrêt de travail est réprimé par le Code pénal. La prohibition de cette fraude se révèle à différents niveaux puisqu'il s'agit non seulement d'une infraction pénale mais aussi constitutive d'une faute disciplinaire et d'une fraude administrative.

Prudence cependant : un employeur qui contacte le médecin traitant d'un salarié, même pour « simplement vérifier des dates », risque des sanctions et la nullité automatique du licenciement.

Un arrêt maladie « frauduleux » ne justifie pas forcément à lui seul un licenciement, nous vous invitons à vous rapprocher de votre juriste en droit du travail, en cas de doute.

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Annelise TIMOUY - Cerfrance Val de Loire

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

4 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Freepik