Memento Pratique Juridique & Législatif BTP

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

DR G. PEGUIN

Reproduction interdite

03/2024

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif BTP

TABLE MATIERES

TABLE MATIERES ---------- 2

Aptitude /Inaptitude au Travail/ Reclassement /Invalidité/SPSTI: ---------- 8

AGREMENT / CERTIFICATION / OFFRE SOCLE/ FINANCEMENT SPSTI :---------- 8

CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE/ REPERAGE PRECOCE DESINSERTION ---------- 26

CONTESTATION AVIS APTITUDE PAR EMPLOYEUR OU SALARIE ---------- 38

CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS(CPOM) :---------- 47

CONVENTION REEDUCATION PROFESSIONNELLE ENTREPRISE (CRPE) ---------- 49

DEFAUT NOTIFICATION ECRITE SUR IMPOSSIBILITE RECLASSEMENT ---------- 53

DELEGATION MISSION :MEDECIN TRAVAIL/INFIRMIER(E) ---------- 55

DOSSIER MEDICAL PARTAGE (DMP) /VOLET SANTE TRAVAIL ---------- 58

DOSSIER MEDICAL SANTE TRAVAIL (DMST) : ---------- 64

ESSAI ENCADRE : ---------- 69

FORMATION SPECIFIQUE INFIRMIER (E)SANTE TRAVAIL :---------- 72

INAPTITUDE AU TRAVAIL: ---------- 75

INDEMNITE TEMPORAIRE INAPTITUDE (ITI) AT/MP ---------- 91

INVALIDITE : ---------- 93

MAINTIEN EN EMPLOI :MESURES /AIDES/RECOMMANDATIONS SFMT-ANSES---------- 99

MEDECIN PRATICIEN CORRESPONDANT SANTE TRAVAIL :---------- 118

NON RESPECT CONSIGNES MEDECIN DU TRAVAIL :---------- 121

PLURI EMPLOYEURS SALARIE /SUIVI MUTUALISE SANTE---------- 127

RECONNAISSANCE QUALITE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH) :---------- 132

REFERENT HANDICAP : ---------- 136

REFUS SALARIE : PROPOSITION RECLASSEMENT EMPLOYEUR : ---------- 138

RENDEZ VOUS LIAISON : ---------- 139

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE(TPT) /REPRISE TRAVAIL AMENAGE (RTA) : ---------- 141

VISITE MEDICALE MI CARRIERE : ---------- 145

VISITE MEDICALE PRE REPRISE : ---------- 146

VISITES SANTE TRAVAIL : ---------- 148

Accident Travail /Maladie Professionnelle/ Maladie : ---------- 156

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

ARRET MALADIE (AM) : ---------- 156
COMITE REGIONAL RECONNAISSANCE MALADIES PROFESSIONNELLES CRRMP ---------- 165
CONTESTATION TAUX IPP ENTREPRISE/SALARIE :---------- 170
CONTROLE MEDICAL EMPLOYEUR /ARRETMALADIE SALARIE :---------- 172
COTISATION TAUX AT/FONCTION : ---------- 177
COTISATIONS ACCIDENT TRAVAIL (AT) MALADIES PROFESSIONNELLES (MP) :---------- 177
DECLARATION ACCIDENT TRAVAIL (AT) /ACCIDENT TRAJET : ---------- 180
DECLARATION MALADIE PROFESSIONNELLE (MP)/ DROITS SPECIFIQUES AMIANTE ---------- 207
INCAPACITE PERMANENTE (IP) AT/MP : ---------- 229
Questions Pratiques : Code Travail ---------- 236
ABANDON POSTE /ABSENCE INJUSTIFIEE SALARIE : ---------- 236
ABBATEMENT /DEDUCTION FORFAITAIRE FRAIS PROFESSIONNELS:---------- 239
ABSENCE EXCEPTIONNELLE /CONGE FAMILIAL : ---------- 242
ABSENCE PROLONGEE OU REPETEE /CONDITIONS LICENCIEMENT : ---------- 244
ACCES AUX DOCUMENTS ET MESSAGERIE PROFESSIONNELLE DU SALARIE : ---------- 246
AIDE FINANCEMENT /PERMIS CONDUIRE APRENTI : ---------- 249
APPRENTI BTP /DUREE TRAVAIL:---------- 250
ASTREINTE : ---------- 253
AVERTISSEMENT: ---------- 255
BAREMES/TAUX/ASSIETTES DANS LE BTP :---------- 257
BASE DONNEES ECONOMIQUES /SOCIALES/ ENVIRONNEMENTALES (BDESE) ---------- 257
BULLETIN / FICHE DE PAIE : ---------- 268
COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN (CEC) :---------- 274
CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX : ---------- 277
CONGES :ENFANTMALADE ;MATERNITE ;PATERNITE ;PRESENCE PARENTALE ; ADOPTION ;CONGE PARENTAL EDUCATION ;PROCHE AIDANT ;DON JOUR REPOS :---------- 282
CONGES PAYES :---------- 308
CONGE SABBATIQUE : ---------- 319
CONGE SANS SOLDE : ---------- 321
CONSEIL PRUD'HOMMES : ---------- 322

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

CONTRAT DUREE CHANTIER : ---------- 327
CONTRAT DUREE DETERMINEE (CDD) RENOUVELLEMENT/ RUPTURE ANTICIPEE: ---------- 329
CONVENTIONS COLLECTIVES OUVRIERS/ETAM /CADRES BTP :---------- 337
CONVENTION INDIVIDUELLE FORFAIT EN JOURS SUR ANNEE : ---------- 342
COVOITURAGE SALARIES :---------- 345
CREATION/GESTION /DEVELOPPEMENT ENTREPRISE : ---------- 349
DECLARATION OBLIGATOIRE EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPES (DOETH) ---------- 349
DEMISSION SALARIE :---------- 350
DENONCIATIONSALARIE/INFRACTION ROUTIERE/VEHICULE ENTREPRISE ---------- 355
DONNEE PERSONNELLE /REGLEMENT GENERAL PROTECTION DONNEES (RGPD) ---------- 356
DROIT ERREUR/CONTROLE ADMINISTRATIF : ---------- 366
EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME :---------- 367
EMBAUCHE/FORMALITES /SECTEUR BTP : ---------- 377
EMPLOI DES JEUNES EN ETE: ---------- 390
EMPLOI FRANC/AIDE: ---------- 392
ENCADREMENT INDEMNITE LICENCIEMENT /SANS CAUSE REELLE SERIEUSE ---------- 394
ENTRETIEN PREALABLE LICENCIEMENT : ---------- 397
EPARGNE SALARIALE : PARTICIPATION / INTERESSEMENT :---------- 400
FAUTES PROFESSIONNELLES : ---------- 406
FORFAIT ANNUEL EN JOURS BTP :---------- 410
GEOLOCALISATION VEHICULES DES SALARIES ---------- 415
INSPECTEUR /CONTROLEUR DU TRAVAIL : DEONTOLOGIE /ROLE ---------- 419
INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE :---------- 423
JOURNEE SOLIDARITE :---------- 426
LANCEUR ALERTE EN ENTREPRISE : ---------- 429
LICENCIEMENT /PROCEDURE : ---------- 436
PERIODE ESSAI DANS LE BTP :---------- 445
PRIME PARTAGE VALEUR (PPV) :---------- 450
PRIME VACANCES BTP :---------- 458
REDUCTION TEMPS TRAVAIL (RTT) :---------- 459

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

RETROGRADATION DISCIPLINAIRE : ---------- 462
RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE/COLLECTIVE :---------- 463
SAISIE SUR SALAIRE /REMUNERATIONS : ---------- 473
SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) :---------- 477
SALARIE INTERIMAIRE : ---------- 478
SALARIE STATUT PROTEGE : ---------- 497
SERVICE SOCIAL TRAVAIL EN ENTREPRISE :---------- 503
SUSPENSION PERMIS CONDUIRE SALARIE : ---------- 504
TEMPS PARTIEL : ---------- 507
TITRE TRANSPORT/TRANSPORT PERSONNEL : ---------- 510
TRAVAIL ILLEGAL EN ENTREPRISE ---------- 513
TRAVAIL NUIT BTP : ---------- 516
TRAVAIL SALARIE PENDANT UN ARRET MALADIE OU CONGES ---------- 518
TRIBUNAL JUDICIAIRE :---------- 521
USAGE ENTREPRISE : ---------- 525
Cotisations Sociales Obligatoires /Frais Professionnels BTP : ---------- 526
CAISSE CONGES PAYES INTEMPERIES BATIMENT/CAISSE NATIONALE ENTREPRENEURS TP ---- 526
COMPLEMENTAIRE/MUTUELLE SANTE ENTREPRISE BTP : ---------- 533
COTISATION CHOMAGE INTEMPERIES (CAISSE CONGES PAYES) ---------- 540
COTISATIONS/PAIEMENT/DECLARATION SALAIRES MODE EMPLOI ---------- 542
COTISATIONS OPPBTP : ---------- 544
FRAIS PROFESSIONNELS/DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE (DFS) : ---------- 544
FRAIS PROFESSIONNELS /INDEMNITES TRAJET /REPAS SALARIES BTP :---------- 546
FRAIS TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL(SECTEUR PRIVE) : ---------- 555
INDEMNITES KILOMETRIQUES /AIDES DEPLACEMENT VELO AU TRAVAIL ---------- 561
INDEMNITE LEGALE DEPART RETRAITE /FIN CARRIRE BTP : ---------- 566
Formations /Entretiens en Entreprise :---------- 574
BILAN COMPETENCES/ACTIONS FORMATION : ---------- 574
CONTRAT APPRENTISSAGE BTP:---------- 576
CONTRAT PROFESSIONALISATION : ---------- 589

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

ENTRETIEN EVALUATION DES SALARIES : ---------- 595
ENTRETIEN PROFESSIONNEL : ---------- 599
FORMATIONS/ ELUS CSE : ---------- 605
OPERATEUR COMPETENCES (OPCO) CONSTRUCTYS ---------- 615
Formation Professionnelle :---------- 618
CONTRIBUTIONS FORMATION PROFESSIONNELLE /TRANSITION/SALARIE PRO A /COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF) ---------- 618
GESTION PREVISIONNELLE EMPLOIS &COMPETENCES (GPEC) : ---------- 650
STAGIAIRE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :---------- 652
STAGIAIRE MILIEU PROFESSIONNEL / HORS FORMATION CONTINUE ---------- 654
VALIDATION ACQUIS EXPERIENCE (VAE) : ---------- 659
Hygiène/Sécurité/Conditions Travail : ---------- 663
AFFICHAGE OBLIGATOIRE :---------- 663
ARRET TEMPORAIRE TVX/ACTIVITES/ ET RETRAIT POSTE JEUNE< 18 ANS : ---------- 666
CARTE IDENTIFICATION SALARIES BTP (CIP) : ---------- 670
COLLEGE INTERENTREPRISE SANTE SECURITE CONDITIONS TRAVAIL (CISSCT) : ---------- 670
COMITE SOCIAL ECONOMIQUEE(CSE) :ENTREPRISE> 11 SALARIES :---------- 671
COMPTE PROFESSIONNELPREVENTION (C2P) : PENIBILITE/ USURE ---------- 735
COORDONATEUR SECURITE PROTECTION SANTE (CSPS) :---------- 759
DELEGATION POUVOIRS HYGIENE SECURITE : ---------- 766
DEMARCHE PREVENTION /OBLIGATIONS EMPLOYEUR : ---------- 767
DROIT DECONNEXION : ---------- 770
DROIT RETRAIT :---------- 773
DOCUMENT UNIQUE RISQUES PROFESSIONNELS/SUBVENTIONS CARSAT- ANACT---------- 777
EQUIPEMENT PROTECTION INDIVIDUEL(EPI) ENTRETIEN VETEMENTS : ---------- 777
FAUTE INEXCUSABLE EMPLOYEUR : ---------- 778
FICHE ENTREPRISE (FE) : ---------- 785
GROSSESSE &TRAVAIL : ---------- 789
HARCELEMENT MORAL /SEXUEL /OUTRAGE SEXISTE: ---------- 794
MAITRE APPRENTISSAGE/TUTEUR BTP : ---------- 816

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

MAITRE D'OUVRAGE/ D'ŒUVRE :RESPONSABILITE EN PREVENTION ---------- 821
NON RESPECT REGLES HYGIENE SECURITE PAR LE SALARIE : ---------- 825
NORMALISATION QUALITE/HYGIENE/SECURITE/ENVIRONNEMENT (QHSE) ---------- 827
OBLIGATION SECURITE DE MOYENS RENFORCEE *EMPLOYEUR :* ---------- 827
PLAN DEMOLITION /RETRAIT /ENCAPSULAGE AMIANTE (PDRE): ---------- 833
PLAN GENERAL COORDINATION SECURITE PREVENTION SANTE (PGC-SPS) ---------- 843
PLAN PARTICULIER SECURITE PREVENTION SANTE (PPSPS) : ---------- 846
PLAN PREVENTION ENTREPRISE UTILISATRICE /EXTERIEURE : ---------- 852
PREJUDICE ANXIETE / DIGNITE DU SALARIE : ---------- 857
PREVENTION : PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL : ---------- 866
PROGRAMME ANNUEL PREVENTION RISQUES PROFESSIONNELS AMELIORATION CONDITIONS TRAVAIL (PAPRIPACT) ---------- 893
REFERENT(S) HARCELEMENT SEXUEL : ---------- 896
REGISTRES/DOCUMENTS HYGIENE/SECURITE : ---------- 898
REGLEMENT INTERIEUR (RI) /NOTES SERVICES : ---------- 902
RESPONSABILITE PENALE EMPLOYEUR/ SANTE /HYGIENE/SECURITE ---------- 919
RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (RSE) : ---------- 928
SALARIE (S) COMPETENT(S)/ REPRESENTANT(S) PROXIMITE : ---------- 932
TRAVAILLEUR DETACHE : ---------- 939
Code Travail Numérique : ---------- 948
GLOSSAIRE : ---------- 949
SIMULATEURS SALARIES/EMPLOYEURS ---------- 949
Sécurité Sociale : ---------- 949
BULLETIN OFFICIEL SECURITE SOCIALE (BOSS) ---------- 949
CONTENTIEUX SECURITE SOCIALE : ---------- 950
CONVENTIONS NATIONALES OBJECTIFS BTP/CONNEXES : ---------- 952
COUTS MOYENS INCAPACITE TEMPORAIRE /INCAPACITE PERMANENTE CTN B : ---------- 953
PLAFOND SECURITE SOCIALE ---------- 955
RETRAITE : ---------- 955
TARIFICATION AT/MP : ---------- 987

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Aptitude /Inaptitude au Travail/ Reclassement /Invalidité/SPSTI:

AGREMENT / CERTIFICATION / OFFRE SOCLE/ FINANCEMENT SPSTI :

Un décret pris pour l'application de **la loi du 02/08/2021** réformant la santé au travail

- ✓ Définit les critères de délivrance de l'agrément des SPST en fonction d'un cahier des charges dont il fixe le contenu.
- ✓ Détermine également la liste des documents et rapports d'activité établis par le service de santé, et leurs modalités de publication.

Décret du 15 /11/2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail JO 16/11

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Adhésion au SPSTI**

Sauf avis contraire de la DREETS : un SPSTI **ne peut pas s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence,** qui est définie en fonction d'un critère géographique, professionnel ou interprofessionnel.

Les critères de la compétence géographique sont précisés.

Relève en effet de la compétence géographique du SPSTI Art D.4622-21 l'entreprise située dans la région où il dispose d'un agrément si

- Son adhésion ne remet pas en cause la couverture effective des besoins en santé au travail des secteurs pour lesquels le service est agréé
- Le service garantit un accès de proximité pour chaque travailleur (accès à un centre fixe ou mobile).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Agrément du SPSTI :**

Chaque SPSTI doit faire l'objet d'un agrément, délivré pour une durée de **5 ans** par la DREETS

Cet agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions du code du travail, notamment celles du cahier des charges national **Art. D.4622-49**

- ✓ **Cahier des charges de l'agrément :**

Le code du travail **Art. D.4622-49-1,** fixe désormais le contenu du cahier des charges national de l'agrément du SPSTI, qui comprend une liste détaillée de critères concernant :

- Gouvernance et pilotage du service
- Qualité de l'offre de services
- Contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail
- Mise en œuvre de la pluridisciplinarité
- Couverture des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs adhérents au service.

Pour les services de prévention et de santé au travail autonomes, seuls certains de ces critères sont applicables **Art. D.4622-49-1**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le cahier des charges national de l'agrément comprend les critères suivants :

- **Au titre de la gouvernance et du pilotage des services de prévention et de santé au travail :**

- ✓ Le service est administré paritairement par un conseil d'administration, composé de représentants des employeurs , et de représentants des salariés dans les conditions prévues à **l'article L. 4622-11**
- ✓ Le service respecte la durée maximale du mandat des membres du conseil d'administration définie à **l'article D. 4622-19** et applique la limitation du nombre de mandats successifs de ces membres dans les conditions prévues à **l'article L. 4622-11**
- ✓ La commission médico-technique(CMT) élabore le projet de service pluriannuel
- ✓ Le projet de service pluriannuel s'appuie sur un diagnostic territorial en matière de santé au travail

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ La commission de contrôle assure un contrôle effectif du fonctionnement et des actions menées par le service
- ✓ La formation effective des membres de la commission de contrôle intervient dans les conditions prévues à **l'article D. 4622-39** ;
- ✓ Le service assure la publicité et la transmission de la liste des documents prévus à l'article L. 4622-16-1 à ses adhérents, ainsi qu'au comité régional de prévention et de santé au travail

  - Offre de services relevant ***de l'ensemble socle***
  - Offre de services complémentaires
  - Montant des cotisations
  - Grille tarifaire et leur évolution

- ✓ Le montant de la cotisation prévu à **l'article L. 4622-6** est défini proportionnellement au nombre de travailleurs suivis , ***comptant chacun pour une unité.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Au titre de la qualité de l'offre de services :**

- ➢ Le service a obtenu *le niveau minimal de certification* en application de **l'article L. 4622-9-3** et met en œuvre des actions pour atteindre le niveau le plus élevé s'il ne l'a pas atteint ;
- ➢ Le service réalise l'ensemble des missions mentionnées à **l'article L. 4622-2,** en veillant ***à l'effectivité et à la qualité de la réalisation de l'ensemble socle de services*** prévu à **l'article L. 4622-9-1**

Le **décret du 25 /04/ 2022** précise **le contenu de l'offre socle** que doivent proposer les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) à leurs entreprises adhérentes, sur l'ensemble du territoire.

Selon trois axes :

1/ Prévention des risques professionnels :

- ✓ Élaborer systématiquement une « fiche d'entreprise » dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise, et effectuer sa mise à jour au moins tous les quatre ans ou dans des délais plus brefs sur demande particulière de l'entreprise
- ✓ Accompagner l'entreprise, à sa demande, dans l'évaluation des risques, dans la rédaction et la finalisation du DUERP.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Réaliser une action de prévention primaire au moins une fois tous les quatre ans (ex : conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail).
- ✓ Participer aux réunions des instances représentatives des salariés.
- ✓ Identifier des postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P)
- ✓ Conduire des actions d'information, de sensibilisation des employeurs, des salariés et des membres des CSE .
- ✓ Conduire des actions d'information, de sensibilisation des employeurs, des salariés et des membres des CSE .

2/ Le suivi individuel de l'état de santé :

- ✓ S'engager au respect des délais réglementaires propres à certaines visites médicales
- ✓ Informer l'employeur des procédures à suivre en cas de décision médicale modifiant l'aptitude d'un salarié (préconisation d'aménagement de poste, inaptitude) ;
- ✓ Informer le salarié, lors d'une visite de suivi de l'état de santé, sur les risques professionnels auxquels il serait éventuellement exposé.

3/ La prévention de la désinsertion professionnelle :

- ✓ Promouvoir auprès des employeurs et des salariés des mesures d'accompagnement pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi , ou des aides au reclassement / reconversion
- ✓ Accompagner et informer l'employeur sur la situation du salarié concerné par un risque de désinsertion professionnelle et sur les solutions existantes, dans le respect des règles de confidentialité et avec l'accord éclairé et explicite du salarié

Présentation de l'ensemble socles des Services Prévention Santé Travail interprofessionnels (SPSTI) selon décret du 25/04/2022 PRESANCE 07/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ➢ Le service garantit les conditions d'exercice des personnels concourant aux services de prévention et de santé au travail prévues au présent titre, notamment ***le temps de travail consacré par le médecin du travail aux actions sur le milieu de travail*** prévu à **l'article L. 4623-3-1**
- ➢ Le service utilise des systèmes d'informations ou des outils numériques conformes aux dispositions de **l'article L. 4624-8-2**
- ➢ Le service met en œuvre le dossier médical en santé au travail prévu à **l'article L. 4624-8** dans les conditions définies **au 4°** de **l'article L. 4622-9-3**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ **Au titre de sa contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail**

- ✓ Le service a signé le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) prévu à **l'article L. 4622-10**
- ✓ Le service contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aux enquêtes en matière de veille sanitaire, notamment celles menées par le ministère chargé du travail, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) et l'Agence nationale de santé publique (SPF)
- ✓ Le service transmet chaque année les données relatives à son activité et à sa gestion financière selon les modalités prévues à **l'article D. 4622-57**
- ✓ Le service utilise l'identifiant national de santé défini à **l'article L. 1111-8-1 du code de la santé publique** et a recours à une messagerie de santé sécurisée conforme aux dispositions de l'article **R. 4624-45-7.**

❖ **Au titre de la mise en œuvre de la pluridisciplinarité :**

- ✓ Le service dispose, le cas échéant par convention avec d'autres services de prévention et de santé au travail, d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires permettant d'assurer l'effectivité de l'ensemble socle de services, qui comprend des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers en nombre suffisant
- ✓ Les délégations de missions des médecins du travail aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire, lorsqu'elles sont mises en œuvre, respectent les conditions fixées par les articles **L. 4622-8** et **R. 4623-14**
- ✓ La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle assure ses missions dans les conditions prévues à **l'article L. 4622-8-1.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Au titre de la couverture par les services de prévention et de santé au travail des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs**

- ✓ *L'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail , ou par l'équipe pluridisciplinaire* permet une couverture adéquate des besoins des entreprises ou des besoins des secteurs pour lesquels le service demande son agrément
- ✓ Le service est d'une capacité lui permettant de disposer des moyens nécessaires à la réalisation des missions prévues à **l'article L. 4622-2**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Les secteurs pour lesquels le service de prévention et de santé au travail sollicite un agrément participent à la couverture effective des besoins en médecine du travail, appréciés au niveau régional
- ✓ L'accès à un centre fixe et, le cas échéant, mobile, garantit un service de proximité aux entreprises adhérentes et aux travailleurs.

❖ **Contrôle de la DREETS :**

Lorsque la DREETS constate que les conditions de fonctionnement du SPST ne sont pas conformes aux prescriptions du code du travail, et notamment celles du cahier des charges national de l'agrément, il peut, après avis du médecin inspecteur du travail :

- ✓ Au moment de la demande d'agrément, délivrer celui-ci pour une durée de **2 ans non renouvelable** (au lieu de cinq ans), sous réserve d'un engagement de mise en conformité du SPST ;
- ✓ En cours d'agrément, ***mettre fin à celui-ci ou en réduire la durée,*** après avoir invité le SPST à se mettre en conformité, par tout moyen , permettant de conférer date certaine à sa demande, ***dans un délai maximal de six mois***.

Le président du SPST doit informer chaque entreprise adhérente dès réception de cette décision **art. D.4622-51**

❖ **Documents et rapports :**

✓ **Documents rendus publics**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le SPSTI doit communiquer par tout moyen à ***ses adhérents***, ainsi ***qu'au comité régional de prévention et de santé au travail (CRPST) ,*** et rendre public (publiés sur le site internet du SPSTI, au plus tard à la fin de l'année) **Article D .4622-47-2 nouveau**

- Son offre de services socles et complémentaires
- Sa grille tarifaire
- Les résultats de la dernière certification du service
- Le projet de service pluriannuel
- L'offre de services spécifique à destination des travailleurs indépendants.

✓ **Rapport annuel d'activité** **Art. D.4622–54**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour les SPSTI :

C''est *le directeur du service de santé au travail interentreprises* qui établit un rapport annuel d'activité mentionné à **l'article L. 4622-16,** qui rend compte des actions approuvées par le conseil d'administration , dans le cadre du projet de service pluriannuel, et comprend des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est présenté à la commission de contrôle et au conseil d'administration , ou au CSE interentreprises , ***après avis de la commission médico-technique (CMT)*** , toujours au plus tard le 4e mois de l'année où il est établi.

Il est aussi transmis aux entreprises adhérentes.

Le CSE des entreprises adhérentes ,n'a plus accès au rapport.

Dans les entreprises ***de plus de 300 salariés***, les données d'activité propres à l'entreprise sont néanmoins transmises au CSE.

Dans les autres entreprises, le CSE doit en faire la demande.

Pour les SPSTA : un rapport annuel d'activité est présenté au CSE au plus tard le 4e mois de l'année où il est établi.

Le CSE peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du SPST.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Autres rapports**

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est, comme auparavant, versé en complément de ces rapports ***avant la fin du premier semestre***
Art. D.4622-56

- ❖ **Transmission de données à l'administration**

Art. D. 4622-57 :

Les SPSTI transmettent par voie dématérialisée les données relatives à leur activité et à leur gestion financière , et toute autre information demandée par l'autorité administrative dans les délais fixés par celle-ci.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Elles concernent l'organisation et le fonctionnement des SPST notamment :

1° Les ressources et les outils utilisés, notamment une adresse électronique à jour pour faciliter la transmission des données
2° La réalisation des actions figurant dans le cadre du projet pluriannuel de service et notamment, pour les SPSTI , la réalisation de l'offre socle de services
3° Pour les SPSTI les données relatives à la gestion financière du service permettant notamment de calculer , ***le coût moyen national de l'offre socle***.
4° Toute autre information relative à la contribution des SPST à la mise en œuvre de la politique de santé au travail.

Art. D. 4622-58.

Un rapport de synthèse annuel relatif à l'activité , et à la gestion financière des SPSTI *est publié sur le site internet du ministère chargé du travail.*

Ces dispositions sont en vigueur depuis le **17/11/2022**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Certification SPSTI :**

La certification vise à assurer que les SPSTI répondent ***à l'ensemble de l'offre socle de services,*** et s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue.

Elle se base sur le référentiel **AFNOR SPEC 2217,** qui couvre les 3 missions essentielles des SPSTI :

- ✓ Prévention des risques professionnels.
- ✓ Suivi individuel de l'état de santé des salariés
- ✓ Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi.

Référentiel de la norme **AFNOR SPEC 2217**,

La certification est progressive, avec trois niveaux correspondant à différents degrés d'engagement et de maîtrise des procédures

Les niveaux 1 et 2 sont transitoires et durent respectivement 24 et 36 mois maximum.

Le niveau 3, valable pour une période de 5 ans, atteste de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Le niveau 1 « Engagement » :** il correspond à une phase d'engagement des procédures par le SPSTI, par la mise en œuvre des moyens humains, organisationnels et fonctionnels que le service a déployés pour répondre aux exigences

- ✓ **Le niveau 2 « Maîtrise » :** le SPSTI doit justifier, en plus des moyens prévus au niveau 1, de la maîtrise des procédures et des outils d'évaluation, et de l'effectivité (résultats) de ses moyens par la définition d'indicateurs de suivi ;

- ✓ **Le niveau 3 « Conformité » :** le SPSTI, en plus de satisfaire aux exigences de qualité et d'effectivité requis, compare le résultat obtenu au résultat exigé. Il justifie de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures prévues, visant à attester qu'il dispense à ses adhérents l'ensemble des prestations prévues par l'offre socle. Il est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d'apporter des résultats probants et d'amélioration continue.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Calendrier de mise en œuvre :

- ✓ À compter du 01/05/ 2023, les SPSTI *ont 2 ans pour obtenir la certification.*

- ✓ Durant les 6 mois à 1 an suivants, le COFRAC accréditera les organismes certificateurs.

- ✓ À partir du 1er semestre 2024, les dépôts de candidature pour la certification sont prévus.

- ✓ Jusqu'au 01/05/2025 les audits de certification et l'obtention de la certification auront lieu.

La certification AFNOR SPEC 2217 est une étape cruciale pour assurer l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services , que le SPSTI rend à ses entreprises et salariés .

Les SPSTI consultent les exigences et les bonnes pratiques détaillées dans ce référentiel pour se conformer à la norme et entamer le processus de certification.

Pour obtenir la certification **AFNOR SPEC 2217**, voici les grands principes et les étapes à suivre :

- ✓ **Comprendre les exigences de la norme** : se familiariser avec les exigences générales et particulières de la norme, ainsi que les ressources nécessaires pour mettre en œuvre les bonnes pratiques.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Guide de sensibilisation au RGPD pour les SPST publié par la CNIL12/2023**

Le chapitre 4.2.1.2 de la norme AFNOR SPEC 2217 fait référence au guide de la CNIL à destination des SPSTI

Le guide s'adresse à l'ensemble des professionnels intervenant au sein du SPST, tant les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail , que le personnel administratif et de direction, ce dernier étant plus particulièrement en charge de démontrer la conformité aux règles Informatique et libertés et de garantir leur respect

La certification des SPSTI met l'accent sur l'importance de la protection des données.

La conformité devra être démontrée sur ce sujet que ce soit en termes de collecte de données, d'exploitation, de statistiques et de transmission à des tiers, ...

Ce guide est relativement exhaustif.

Si le RGPD est à l'honneur, il rappelle le cadre juridique de la protection des données , et fournit aux SPST des repères pour la mise en œuvre de leurs traitements.

Il est composé d'un rappel des notions clés et de fiches thématiques illustrées d'exemples pratiques ; certaines de ces fiches sont spécifiquement dédiées au DMST.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il permet de répondre à des aspects cruciaux tels que la finalité de l'utilisation des données, la responsabilité du traitement des données et la collecte autorisée des données.

Qui peut accéder à quelles données ? Ai-je le droit de transmettre des données à un tiers ? Quel cadre applicable pour mes tableaux de bords ...

La norme SPEC 2217 va au-delà du RGPD , en imposant notamment *la protection des dossiers d'adhésion qui sont confidentiels*

Les communications de données à des tiers , à des fins de fourniture de rapports obligatoires ou de participation à des études doivent faire l'objet d'une anonymisation stricte et d'une agrégation

Guide pratique SPST CNIL 12/2023

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Analyser l'écart entre le service et la norme** : Évaluer les écarts entre les exigences de la norme et les pratiques actuelles du SPSTI ; identifier les domaines à améliorer et établir un plan d'action pour combler ces écarts.

- ✓ **Mettre en œuvre les améliorations** : Appliquer les changements nécessaires pour se conformer aux exigences de la norme, y compris la mise en place de procédures de formations et de ressources appropriées.
- ✓ **Se préparer à l'audit de certification** : S'assurer que le service est prêt pour l'audit de certification, en vérifiant que toutes les exigences de la norme sont respectées et en mettant en place un système de management efficace.
- ✓ **Passer l'audit de certification** : Un organisme certificateur accrédité par le COFRAC réalisera l'audit de votre service pour vérifier la conformité aux exigences de la norme AFNOR SPEC 2217.
- ✓ **Obtenir la certification** : Si l'audit est réussi, le service recevra la certification AFNOR SPEC 2217, attestant de la conformité à l'ensemble des exigences de la norme.
  La certification peut être progressive, avec trois niveaux possibles (niveaux 1 et 2 transitoires, niveau 3 pour une démarche complète).
- ✓ **Maintenir et améliorer la conformité** : Après avoir obtenu la certification, continuer à surveiller et à améliorer vos pratiques pour assurer une amélioration continue et préparer les futurs renouvellements de certification.

En suivant ces étapes et en se conformant aux exigences de la norme AFNOR SPEC 2217, le SPSTI sera en mesure de garantir une qualité de service optimale et de s'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un décret fixe les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises prévus à l'**article L. 4622-9-3 du code du travail**, sur proposition du Conseil National d'Orientation des Conditions de Travail (CNOCT)

Il prévoit notamment une accréditation des organismes certificateurs par le comité français d'accréditation (COFRAC) et une certification selon une durée proportionnée au niveau visé et atteint par chaque service.

Art. D. 4622-47-1 *(en vigueur au plus tard le 01/05/2023)*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'appréciation sur les éléments prévus aux **1º à 5º de l'article L. 4622-9-3,**

1/ Qualité et effectivité des services rendus ***dans le cadre de l'ensemble socle de services***

- ✓ La prévention des risques professionnels
- ✓ Le suivi individuel de l'état de santé
- ✓ La prévention de la désinsertion professionnelle

2/ Organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies

3/ Gestion financière, la tarification et son évolution

4/Conformité du traitement des données à caractère personnel (RGPD) , et à la libre circulation de ces données, ainsi qu'à la loi du 06/01/1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés

5/ Conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à **l'article L. 4624-8-2**

Garantit l'homogénéité, l'effectivité et la qualité des services rendus par ces entités ainsi que celle des processus qui s'y rapportent où y contribuent.

Elle garantit également le respect par ces mêmes entités, dans l'exercice de leurs activités, de l'impartialité et de la confidentialité vis-à-vis des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La certification est accessible à tout SPSTI , *progressive tenant compte des capacités et des moyens des SPSTI en vue d'atteindre un niveau élevé d'exigence.*

Elle est délivrée pour une période comprise **entre un et cinq ans, en année complète,** en fonction du niveau de certification *[déterminé]* dans les conditions mentionnées à **l'article D. 4622-47-3.**

Le service dont la certification est délivrée pour une durée *inférieure à cinq ans,* ***prend, pendant cette durée, toute mesure utile pour obtenir une certification d'une durée supérieure lors de son renouvellement.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cette durée dépend d'une **« liste de critères factuels, non discriminants, explicites et reproductibles,** définis dans le cahier des charges mentionné à l'article D. 4622-47-3 du Code du travail

Article D4622-47-2 Code du travail

Chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur les éléments prévus aux 1º à 5º de **l'article L. 4622-9-3**
Les services candidats à la certification sont soumis à des audits sur site , dans des conditions définies dans le cahier des charges **cf. infra .**

La certification, imposée à chaque SPSTI et prévue à **l'article L. 4622-9-3** est délivrée *pour une période comprise entre un et cinq ans* **Art. D. 4622-47-1**

Art. D. 4622-47-3 (*en vigueur au plus tard le 01/05/2023*)

La durée pour laquelle la certification est délivrée au SPSTI *est fonction de niveaux de certification correspondant respectivement à une liste de critères factuels, non discriminants, explicites et reproductibles, définis dans le cahier des charges mentionné* à
l'article D. 4622-47-4.

Art. D. 4622-47-4 (*en vigueur au plus tard le 01/05/2023)*

Les principes et référentiels mentionnés au dernier alinéa de **l'article L. 4622-9-3** sont déclinés et mis en œuvre, dans un cahier des charges fixé par un arrêté du ministre chargé du travail Cet arrêté précise notamment:

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- Les modalités d'accréditation des organismes certificateurs mentionnés à l'article D. 4622-47-2
- Les modalités ainsi que la méthode et les conditions de délivrance de la certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises
- La liste et la nature des critères de chacun des niveaux de certification mentionnés à l'article D. 4622-47-3, ainsi que les indicateurs qui s'y rapportent
- Les modalités de transmission, de communication et de suivi de la certification, aux adhérents, aux membres du comité national de prévention et de santé au travail et des comités régionaux de prévention et de santé au travail et aux autorités administratives mentionnées à l'article D. 4622-47-5

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Les modalités de traitement par le SPSTI des réclamations émanant d'adhérents ou de tiers, notamment des salariés, des membres du CSE ; ou des membres de la commission de contrôle, *en rapport avec l'objet de la certification*
- Les modalités de traitement des réclamations adressées à l'organisme certificateur par le SPSTI certifié ou candidat à la certification, par des adhérents ou des tiers en rapport avec la certification de ce service, notamment ceux mentionnés au 5°
- Les modalités de transfert et de traitement des dossiers de certification, en cas de suspension ou de retrait de l'accréditation, ou en cas de cessation d'activité;
- Les modalités de publicité de la certification.

L'organisme certificateur qui refuse la certification motive sa décision.

L'organisme certificateur qui délivre la certification peut formuler des observations, des réserves ou des demandes d'actions correctives immédiates, assorties d'une demande de réexamen dans un délai déterminé.

Art. D. 4622-47-5.
Le directeur général du travail et le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités compétent peuvent à tout moment, de leur propre initiative ou sur demande des membres du comité national de prévention et de santé au travail ou du comité régional de prévention et de santé au travail :

1° Solliciter de l'organisme certificateur un bilan d'activité ou tout document ou information complémentaires relatifs à la certification

2° Lui demander d'organiser un audit supplémentaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Art. D. 4622-47-6.
La direction générale du travail informe le comité national de prévention et de santé au travail des travaux relatifs à l'élaboration et à la mise en œuvre de la certification, qui peut le cas échéant, dans le cadre de ses missions prévues aux 2°, 3° et 4° de l'article L. 4641-2-1, formuler des propositions d'évolution des principes ou des modalités de certification.

Le présent décret entre en vigueur à la date de publication de l'arrêté mentionné à l'article 1er et au plus tard le 01/05/2023.

Décret du 20/07/2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises JO 22/07

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Un arrêté détermine les modalités et conditions de certification des SPSTI ainsi que les modalités et conditions d'accréditation des organismes certificateurs par le Comité français d'accréditation (COFRAC).

Il renvoie, complète et s'articule avec l'AFNOR SPEC 2217 qui constitue un référentiel « métier » pour les SPSTI et le plan de contrôle, document technique à destination des organismes certificateurs
Il met en place trois niveaux de certification d'une durée respective de 2, 3 et 5 ans et indique que les deux premiers niveaux ne sont pas renouvelables.
Dispositions transitoires :

Les SPSTI en activité depuis au moins six mois avant la date d'entrée en vigueur du décret **du 20 /07/ 2022** pourront, selon leur maîtrise des exigences du référentiel, solliciter un niveau 1, 2 ou 3.

Les autres SPSTI, créés ultérieurement, devront solliciter le niveau 2.

Il précise enfin les modalités de transfert de certification et les relations entre les organismes certificateurs et les services du ministre chargé du travail.

Arrêté du 27 /07/2023 fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises JO 01/09

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Financement des SPSTI :**

Un décret paru au JO du 31/12/2022 précise: les principes de détermination et de calcul du coût moyen national, fixé annuellement par arrêté, **de l'ensemble socle de services** mentionné à **l'article L. 4622-9-1** du code du travail, défini par chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Il encadre l'amplitude au-sein de laquelle le montant des cotisations des services de prévention et de santé au travail interentreprises doit demeurer, sauf hypothèses limitativement énumérées pour lesquelles, l'assemblée générale du service de prévention et de santé au travail peut approuver un montant de cotisations qui s'en écarte.

- **Art. D. 4622-27-4.** Le coût moyen de l'ensemble socle de services mentionné à l'article L. 4622-6, défini pour chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises, est calculé au titre de l'année précédant l'année en cours

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Art. D. 4622-27-5** : Un arrêté du ministre chargé du travail ***fixe chaque année*****,** à partir des données transmises selon les modalités prévues à **l'article D. 4622-57,** ***le coût moyen national*** mentionné à **l'article L. 4622-6** et correspondant au montant moyen du coût défini .

Ce coût est présenté au comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) dans le cadre de sa mission

Les SPSTI le présentent à leur conseil d'administration , et à la commission de contrôle, ou au comité social et économique interentreprises, avant approbation, par l'assemblée générale, du montant des cotisations et de la grille tarifaire au titre de l'année civile suivante. Ce coût moyen national est également présenté à l'assemblée générale à l'occasion du vote d'approbation des cotisations

- **Art. D. 4622-27-6** : Le montant des cotisations versées pour chaque travailleur au SPSTI ***ne peut être inférieur à 80 % ou supérieur à 120 % du coût*** fixé par arrêté

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

II/ L'assemblée générale ***peut approuver un montant des cotisations supérieur à la borne haute définie*** ,lorsque le niveau des charges d'exploitation s'explique *par un ou plusieurs des motifs suivants :*

- Le suivi de l'état de santé des travailleurs bénéficiant **d'un suivi individuel renforcé (SIR)** , tel que prévu par **l'article R. 4624-22**, lorsqu'ils représentent *un effectif supérieur à 30% de l'ensemble des travailleurs suivis*
- **Le suivi des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants,** tel que prévu par **l'article R. 4451-82,** ou le suivi des travailleurs exécutant ou participant à l'exécution d'une opération dans un établissement comprenant une installation nucléaire de base, tel que prévu par **l'article R. 4451-85**
- Le constat d'une augmentation significative des investissements, identifiée par une augmentation des dotations aux amortissements parmi les charges d'exploitation, visant à améliorer la qualité du service rendu dans le cadre de la réalisation de l'offre socle prévue à l'article L.4622-9-1 ou des autres missions définies à **l'article L. 4622-2**
- Le constat d'un résultat net négatif et de la baisse continue du nombre de salariés pour lesquels une cotisation a été facturée au cours du dernier exercice comptable.

III/ L'assemblée générale **peut également approuver un montant des cotisations inférieur à la borne basse** dans les conditions cumulatives suivantes :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Au cours du dernier exercice comptable, le rapport entre le montant total des cotisations et le total des charges d'exploitation dans le compte de résultat, est supérieur à un
- Le service bénéficie d'un agrément valide d'une durée de cinq ans.

La mise en œuvre des dérogations prévues aux II et au III ne peut porter atteinte à l'accomplissement par le service de l'ensemble de ses missions prévues à **l'article L. 4622-2**

Pour l'application des dispositions les SPSTI présentent à leur conseil d'administration, à la commission de contrôle , ou au comité social et économique interentreprises, et à l'assemblée générale, le rapport comptable d'entreprise mentionné à **l'article D. 4622-56** en indiquant le ratio entre les fonds propres figurant au passif du bilan et les charges d'exploitation figurant dans le compte de résultat.

Le texte entrera en vigueur le 01/01/2025.

Cahier des charges de certification SPSTI :proposition des partenaires sociaux CNPST 29/04/2022

Décret du 30 /12/2022 relatif au financement des services de prévention et de santé au travail interentreprises JO 31/12

Les actions sur le milieu de travail des services de prévention et de santé au travail Droit en pratique Travail et sécurité INRS 02/2023

- **Un décret (JO 02/08/2023) précise les modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Article D. 4622-19 modifié :

En l'absence de dispositions statutaires particulières du service de prévention et de santé au travail interentreprises, lorsque des candidats aux fonctions *de président, de vice-président et de trésorier du conseil d'administration de ce service* ont obtenu le même nombre de voix, le poste est attribué au plus âgé des candidats.

La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de quatre ans.

Un compte rendu de chaque réunion du conseil d'administration est tenu à disposition du

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article D. 4622-35 Modifié ,

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

Décret du 31 /07/2023 relatif aux modalités de désignation des membres des conseils d'administration et commissions de contrôle des services de prévention et de santé au travail interentreprises JO 02/08

- **Chaque SPST dispose désormais d'un numéro FINESS accessible sur le site Internet du Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux (FINESS)**

Pour accéder au numéro FINESS du SPST

- ✓ Effectuer une recherche par la « *raison sociale* » (attention à la saisie des espaces).

Où

- ✓ Réaliser une recherche, dans « *autres* », puis cocher « *Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)* ».

Il est possible d'exporter (export simple ou complet) cette base de données au format Excel.

Il est également possible de l'imprimer.

En Savoir Plus

Savez-vous ce qu'est un service de prévention et de santé au travail ? (SPST) épisode 1 : sens de la visite You Tube 15'45 ISTNF avec le concours de professionnels de terrain et le soutien de la Région Hauts-de-France,01/2024

- 20 services interentreprises de prévention et de santé au travail du bâtiment et des travaux publics (SPST BTP) sont répartis sur 52 départements.

Ils couvrent la moitié des entreprises et des salariés du BTP, soit près de 100 000 établissements adhérents , et 800 000 salariés suivis.

Bien qu'indépendants, ils sont réunis dans le réseau commun : SPST BTP.

SIST BTP

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE/ REPERAGE PRECOCE DESINSERTION

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Créée au sein des SPSTI au plus tard au 31/03/2022 : à la suite de la loi du 02/08/2021:

Elle est mise en place au sein de chaque SPSTI , animée par un médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui , et agissant sous sa responsabilité.

Elle a pour mission de :

- Proposer des actions de sensibilisation
- Identifier les situations individuelles
- Proposer, en lien avec l'employeur et les travailleurs, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail
- Participer à l'accompagnement du travailleur percevant des indemnités journalières , éligible à des actions de prévention de la désinsertion.

La cellule remplit ses missions en collaboration avec les professionnels de santé chargés des soins et de nombreux acteurs intervenant en matière d'insertion (Cap Emploi, CARSAT …) .

La composition de la cellule PDP se décline dans **l'instruction DGT-Cnam (Caisse nationale de l'Assurance Maladie) du 26 /04/2022**

Tous les SPST ne pourront pas bénéficier immédiatement de l'ensemble des moyens prescrits , dans cette instruction.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Le SPST doit prendre le temps de structurer sa démarche , pour mettre en place ***une offre de service solide et durable,*** qui ne va pas répondre uniquement à une obligation législative, ***mais qui donnera du sens à ses missions***, et à ses différents projets : le contrat pluriannuel d'objectif et de moyens (CPOM) ; le plan régional santé travail (PRST4) , et permettra de répondre aux besoins des entreprises adhérentes.
- Il doit partir du diagnostic ***de ses besoins et de ses indicateurs propres*** **:** ex : nombre de visites de reprise, de pré reprise, d'inaptitudes, d'avis avec préconisations, nombre de visites occasionnelles (à la demande)

Ce diagnostic permet d'estimer dans un premier temps la charge de travail de la cellule PDP et le temps dédié aux professionnels qui la compose, sachant qu'une implication collective est nécessaire.

Le SPST doit structurer son offre avec ses ressources, imaginer une coopération opérationnelle , avec les partenaires (l'aller vers et l'amener vers) , en l'occurrence le service social de l'assurance maladie, le Cap emploi maintien etc. ; cela crée des synergies efficaces.

Une adaptation progressive des ressources sera nécessaire en fonction des demandes et sollicitations internes et externes.

A compter du 01/01/2024, il est prévu que dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle, le SPST informe :

- ✓ Le service de contrôle médical SS
- ✓ Les organismes locaux et régionaux d'assurance maladie
- ✓ Le service social de la Carsat lorsqu'il accompagne un travailleur

Sous réserve de l'accord du salarié ,le SPSTI leur transmet des informations sur le poste et les conditions de travail.

Lorsque les arrêts de travail adressés par l'assuré font apparaître un risque de désinsertion professionnelle, les organismes d'assurance maladie en informent les SPST.

Contrairement aux idées reçues, le maintien dans l'emploi est un processus qui ne se limite pas uniquement autour de la période d'arrêt de travail, mais qui s'organise, se structure sur **les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) et tout au long des parcours professionnels.**

Plusieurs acteurs de la prévention peuvent accompagner les entreprises, dans la mise en place d'une stratégie durable de prévention de l'usure, de la pénibilité, d'amélioration des conditions de travail, dans le seul but *: préserver la santé et l'employabilité des salariés, sans oublier la performance économique qui est indissociable de la performance sociale.*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour les salariés /Assurés:

L'absence de repérage, et de prise en charge précoce par les acteurs du maintien dans ou en emploi, aggravent les risques de:

- Désinsertion professionnelle
- Inaptitude
- Licenciement
- Aggravation des problèmes de santé
- Chômage de longue durée
- Eloignement du monde de l'emploi

Pour les entreprises:

- Diminution de la productivité,
- Cohésion moindre des équipes,
- Des risques psycho sociaux
- Survie de l'entreprise pour les TPE…

La CNAM a lancé en 04/ 2021 (01/2021 pour le Jura) une expérimentation dans 14 départements en France dont les 8 départements franciliens, autour du projet de **plateformes départementales de prévention de la désinsertion professionnelle.**

Les objectifs de cette expérimentation

Repérer précocement des assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle**,** ***repérage par le service médical de l'Assurance Maladie*** via un système de requête intelligent

- ✓ *Proposer aux assurés volontaires,* un accompagnement coordonné avec l'information du médecin traitant et du médecin du travail
- ✓ Remettre à l'assuré un carnet de liaison (papier) afin que les différents acteurs puissent partager leur diagnostic , afin de mieux accompagner l' assuré
- ✓ Durée d'accompagnement pouvant aller jusqu'à 12 mois (parcours attentionné)

Un bilan de l'expérimentation doit être dressé ; le projet sera-t-il généralisé au niveau national ?

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

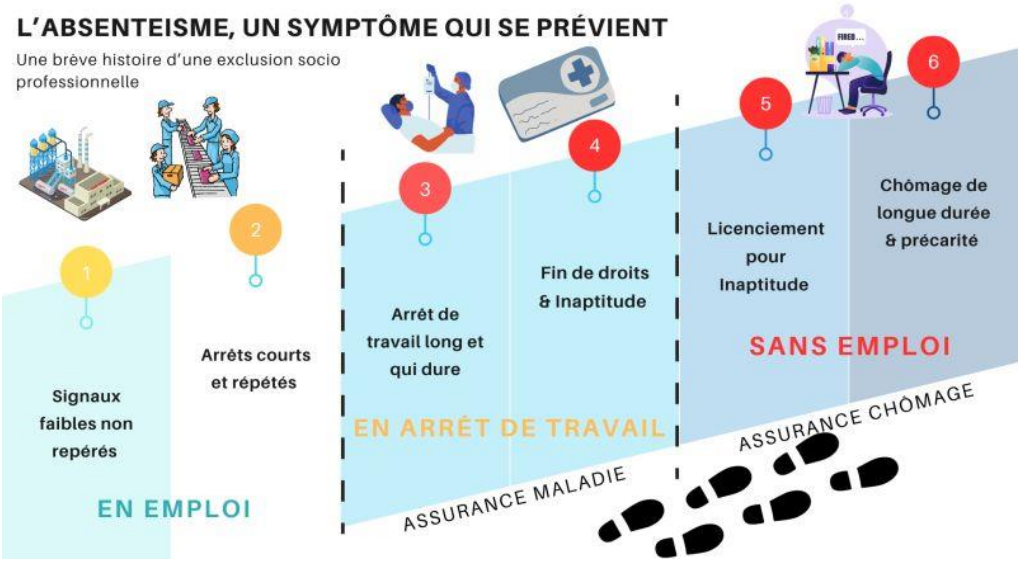
Instruction 26 /04/2022 : modalités de mise en œuvre des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI

Processus de prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 02/08/2021 Ministère Travail Emploi Insertion

Annexes instruction 26/04/2022 +++

- **Repérage précoce des facteurs de risque de désinsertion professionnelle :**



Le risque de désinsertion professionnelle passe souvent , sous les radars en entreprise, ***quand les signaux sont encore faibles***

Les identifier, les repérer et apporter une aide aux travailleurs concernés, permet d'éviter des dégâts multi latéraux (salarié concerné, collectif de travail, organisation de travail, dépenses et coûts liés à l'absence de longue durée, et licenciement pour inaptitude)

Ce repérage devrait être au centre de la stratégie de l'entreprise , plutôt que d'être une réflexion « de l'après-coup »avec toutes ses conséquences négatives

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Économique
Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Exemples de signaux faibles:

- ✓ Difficultés à réaliser ou finir ses tâches
- ✓ Fatigabilité (fatigue inhabituelle et qui dure)
- ✓ Baisse de la performance
- ✓ Erreurs inhabituels et répétées (difficultés de concentration, d'attention)
- ✓ Oublis qui se répètent et qui persistent
- ✓ Changement de comportement ou d'humeur qui dure (Elle/il n'est plus la même)
- ✓ Isolement social (retrait de l'équipe, ne communique plus comme avant)
- ✓ Retards répétés
- ✓ Absence et recours à des congés sans soldes de manière inhabituelle

Le maintien dans l'emploi démarche stratégique d'entreprise ou 5ème roue du carrosse pour l''entreprise podcast 17' Dr M Guedbane 03/11/2023

Du fait de l'effet conjugué du vieillissement de la population active , et de l'allongement des carrières professionnelles, le maintien en emploi des travailleurs et plus précisément, le maintien d'un salarié à son poste de travail, notamment en cas de problème de santé, *est devenu un enjeu primordial de santé au travail*

Si différentes solutions peuvent être mises en place pour augmenter ce taux dans les prochaines années, il parait nécessaire ***de ne pas les limiter*** , à des mesures financières ou fiscales incitant les employeurs à garder les plus âgés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **En premier lieu :** devraient être considérées les mesures concernant les conditions de travail : des mesures visant tout à la fois la **«soutenabilité »** du poste de travail pour le travailleur plus âgé , et **le maintien de ses compétences** pour l'entreprise qui l'emploie.

La question est de savoir :

- ✓ Si les travailleurs âgés sont capables de maintenir leur emploi , vu le poids des conditions de travail

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Si leur envie, et leurs motivations demeurent , pour se maintenir en emploi ; on peut imaginer qu'après un certain nombre d'années , les plus âgés considèrent avoir suffisamment travaillé dans leur vie

Le médecin du travail et la cellule pluridisciplinaire du SPST est au cœur du dispositif de maintien en emploi et possède divers outils objectifs, cliniques, ***pour évaluer une situation professionnelle.***

Des outils ont été développés:

1/ Le Work Ability Index (WAI) est un outil validé , utilisé pour mesurer la capacité de travail des seniors ; il est relativement centré sur la santé ; reconnu pour sa haute valeur prédictive , Il apparaît particulièrement pertinent , ***pour le repérage précoce*** des facteurs de risque de désinsertion professionnelle

Ce questionnaire est un outil permettant de classer la perception d'un salarié vis-à-vis de sa capacité à travailler ***en quatre catégories*** : *très bonne, bonne, modérée et mauvaise*

L'intérêt du score WAI est d'appréhender la perception d'un salarié sur sa capacité à travailler , en prenant en compte son ressenti subjectif sur sa propre situation (représentations vis-à-vis de ses ressources physiques et psychologiques en regard des exigences professionnelles de son poste de travail.), *un des éléments clé dans le succès du maintien en emploi.*

Ce test intègre à la fois les ressources du salarié (statut de santé, capacités fonctionnelles), mais aussi la nature du travail dans ses dimensions physiques et mentales, ainsi que les données de son environnement.

Des études ont montré qu'une meilleure perception de sa santé est un facteur favorisant le maintien en emploi

Une capacité de travail estimée « mauvaise » par le questionnaire WAI pourrait alerter l'ensemble des acteurs de maintien dans l'emploi du risque de problème de maintien au poste de travail ***à moyen terme***

Le WAI est un questionnaire de 7 questions permettant au salarié d'appréhender la perception de sa capacité à exercer son travail

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il comporte :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **L'appréciation des capacités de travail, à travers deux items :**

- La capacité de travail actuelle comparée , au maximum de la vie professionnelle
- La capacité de travail en fonction des exigences du poste.

- ✓ **L'état de santé, à travers trois items :**

- Le nombre de maladies diagnostiquées par un médecin.
- L'impact des problèmes de santé éventuels sur les capacités de travail.
- Le nombre de jours d'arrêt maladie dans les douze derniers mois.

- ✓ **La projection du salarié sur son poste de travail dans le futur**

La capacité à occuper son poste dans deux ans ; les possibilités de réponses à la question sont « non », « incertain » ou « assez certain ».

- ✓ **La qualité de vie professionnelle et extra-professionnelle :**

Ce questionnaire simple d'utilisation, pourrait être utilisé dans les SPST pour aider les équipes pluridisciplinaires ***à dépister précocement ,*** et ainsi prévenir les situations à risques de désinsertion professionnelle.

Questionnaire WAI

1. Capacité actuelle de travail par rapport à la meilleure capacité de votre vie

Supposez que votre meilleure capacité de travail vaut 10, combien de points donneriez-vous à votre actuelle capacité si 0 signifie que vous êtes actuellement signifie que vous êtes actuellement incapable de travailler ?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

INCAPACITE TOTALE MEILLEURE CAPACITE

2. Capacité de travail en relation avec les exigences de votre fonction

Comment estimez-vous votre capacité actuelle de travail par rapport aux exigences physiques de votre fonction ?

o Très bonne 5
o Assez bonne 4
o Moyenne 3
o Assez faible 2
o Très faible 1

Comment estimez-vous votre capacité actuelle de travail par rapport aux exigences mentales de votre fonction ?

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

o Très bonne 5
o Assez bonne 4
o Moyenne 3
o Assez faible 2
o Très faible 1

3. Nombre de maladies actuelles diagnostiquées par un médecin

*Indiquez, sur la liste suivante**, les maladies ou accidents** dont vous souffrez actuellement ; indiquez si c'est un médecin qui a établi le diagnostic ou le traitement en entourant le 1 (sinon, entourez le 2).*
En l'absence de maladie ou accident, n'entourez aucune alternative.

Maladie ou accident ? (2 = avis personnel, 1 = diagnostic d'un médecin)	**Oui**
Blessure à la suite d'un accident :	
01 Dos	2 1
02 Bras/main	2 1
03 Jambe/pied	2 1
04 Autre partie du corps, où et type d'accident?	2 1

Maladie ou accident ? (2 = avis personnel, 1 = diagnostic d'un médecin)	**Oui**
Maladie des os et articulations :	
05 Trouble cervical ou du haut du dos, attaques douloureuses répétées	2 1
06 Trouble lombaire, attaques douloureuses répétées	2 1
07 (sciatique), douleur irradiante du dos vers la jambe	2 1
08 Trouble musculosquelettique des membres (mains, pieds), attaques douloureuses répétées	2 1
09 Arthrite rhumatoïde	2 1
10 Autre maladie des os et articulations, laquelle?	2 1
Maladie cardio-vasculaire :	
11 Hypertension	2 1
12 Maladie coronarienne, douleur à la poitrine durant l'exercice (angine de poitrine)	2 1
13 Thrombose coronarienne, infarctus du myocarde	2 1

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

14 Insuffisance cardiaque 2 1
15 Autre maladie cardio-vasculaire, laquelle? Ex : AVC 2 1

Maladie respiratoire :

16 Infections répétées des voies respiratoires (y compris angines, sinusites aiguës, bronchites aiguës) 2 1
17 Bronchites chroniques (BPCO) 2 1
18 Sinusites chroniques 2 1
19 Asthme bronchique 2 1
20 Emphysème 2 1
21 Tuberculose pulmonaire 2 1
22 Autre maladie respiratoire, laquelle? 2 1

Trouble psychologique :

23 Maladie mentale ou trouble psychologique grave (p.ex., dépression sévère, désordre mental) 2 1
24 Léger trouble psychologique (p.ex., légère dépression, tension, anxiété, insomnie) Maladie nerveuse ou des organes des sens 2 1
25 Problème ou blessure auditif 2 1
26 Problème ou blessure visuel (hors erreur de réfraction) 2 1
27 Maladie nerveuse (p.ex. :névralgie, migraine, épilepsie) 2 1
28 Autre maladie nerveuse ou des organes des sens, laquelle? 2 1

Maladie ou accident ? **Oui**
(2 = avis personnel, 1 = diagnostic d'un médecin)

Maladie digestive :

29 Calculs ou maladie biliaires 2 1
30 Maladie du foie ou du pancréas 2 1
31 Ulcère gastrique ou duodénal 2 1
32 Irritation gastrique ou duodénale 2 1
33 Irritation du colon, colites 2 1
34 Autre maladie digestive, laquelle? 2 1

Maladie génito-urinaire :

35 Infection des voies urinaires 2 1
36 Maladie rénale 2 1
37 Maladie génitale (p.ex., infection des trompes chez la femme ou de la prostate chez l'homme) 2 1
38 Autre maladie génito-urinaire, laquelle? 2 1

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Maladie de la peau :

39 Erythème allergique/eczéma 2 1
40 Autre rougeur allergique, laquelle? 2 1
41 Autre maladie de la peau, laquelle? 2 1

Tumeur :

42 Tumeur bénigne 2 1
43 Tumeur maligne (cancer), où? 2 1

Maladie endocrine ou métabolique :

44 Obésité 2 1
45 Diabète 2 1
46 Goitre ou autre maladie thyroïdienne 2 1
47 Autre maladie endocrine ou métabolique, laquelle? 2 1

Maladie du sang ou malformation congénitale :

48 Anémie 2 1
49 Autre trouble sanguin, lequel? 2 1
50 malformation congénitale, laquelle? 2 1

Autre trouble ou maladie :
51 lequel? 2 1

4.Evaluation de l'incidence professionnelle des maladies

*Votre maladie ou votre accident constitue-t-il un empêchement à l'égard de votre travail actuel ? -**Entourez plus d'une alternative si nécessaire.***

o Il n'y a aucun empêchement/Je ne souffre d'aucune maladie 6
o Je suis capable de faire mon travail mais il me cause certains symptômes 5
o Je dois parfois ralentir mon rythme ou changer de méthode de travail 4
o Je dois souvent ralentir mon rythme ou changer de méthode de travail 3
o Du fait de ma maladie, je ne sens capable que de travailler à temps partiel 2
o A mon sens, je ne suis plus du tout capable de travailler 1

5. Absentéisme au cours des 12 derniers mois :

Durant combien de jours entiers avez-vous été absent de votre travail en lien avec un problème de santé (qu'il s'agisse de maladie, soins ou examens) au cours des 12 derniers mois ?
o Jamais 5

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

o Moins de 9 jours 4
o Entre 10 et 24 jours 3
o Entre 25 et 99 jours 2
o Entre 100 et 365 jours 1

6. Pronostic de capacité de travail pour les deux prochaines années :
Pensez-vous, compte tenu de votre état de santé, que vous pourrez encore exercer votre métier dans deux ans ?
o Non 1
o Incertain 4
o Assez certain 7

7. Ressources psychologiques :
Avez-vous, récemment, été capable de profiter de vos activités quotidiennes habituelles ?
o Souvent 4
o Assez souvent 3
o Parfois 2
o Assez rarement 1
o Jamais 0

Avez-vous, récemment, été actif et alerte ?
o Toujours 4
o Assez souvent 3
o Parfois 2
o Assez rarement 1
o Jamais 0

Vous êtes-vous, récemment, senti confiant dans l'avenir ?
o Continuellement 4
o Assez souvent 3
o Parfois 2
o Assez rarement 1
o Jamais 0

Calcul du score WAI :
Items 1, 4, 5, et 6 : valeurs à reporter pour **l'Item 4,** la réponse la plus péjorative est à reprendre

Item 2 en fonction de la nature du travail :
Mental score = (demande physique x 0.5) + (demande mentale x 1.5)
Physique score = (demande physique x 1.5) + (demande mentale x 0.5)
Les deux scores = somme non pondérée

Item 3 nombre de maladies diagnostiquées par un médecin :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

0 score = 7
1 score = 5
2 score = 4
3 score = 3
4 score = 2
5 ou plus score = 1

Item 7 la somme des 3 questions est codée comme suit :
Entre 0 et 3 score = 1
Entre 4 et 6 score = 2
Entre 7 et 9 score = 3
Entre 10 et 12 score =

Item du WAI, leurs scores et date de leur détermination (mois/année)

	Réponse	Score
1 Aptitude		
2 Demande du poste (mental)		
3 Demande du poste (physique)		
4 Handicap par maladie		
5 Arrêts de travail liés à la maladie		
6 Pronostic de capacité		
7 Bien être		
	Score Total :	

Le score WAI est compris entre 7 et 49 :
Mauvais, score de 7 à 27
Moyen, score de 28 à 36
Bon, score de 37 à 43
Très bon, score de 44 à 49

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

2/ Le VOW/QFT

Le Fonds de l'expérience professionnelle (Belgique) a mis à disposition gratuitement le VOW-QFT.

Le VOW / QFT (Vragenlijst over Werkbaarheid-Questionnaire Facultés de Travail) ***est un instrument de mesure des facultés de travail,*** sous la forme d'un questionnaire validé par une équipe scientifique de l'ULB.

Il vise à élargir la notion de capacité de travail ***, à celles de compétences***, au-delà de la question des capacités fonctionnelles.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Six modules dans le questionnaire :

- ✓ Aspects psychosociaux (rythme et quantité de travail, soutien, participation, difficulté face aux changements, plaisir au travail, besoin de récupération, etc.)
- ✓ Aspects physiques des conditions de travail
- ✓ Climat de sécurité
- ✓ Santé (soucis de santé, douleurs/maux, etc.)
- ✓ Capacité à travailler (compétences perçues; augmentation des capacités sur 5 ans)
- ✓ Intention de rester à court terme, à long terme

Questionnaire sur les facultés de travail
Manuel d'utilisation
Guide pour le traitement électronique
Fichier Excel pour l'encodage et l'analyse des données (XLS, 5,81 MB)

CONTESTATION AVIS APTITUDE PAR EMPLOYEUR OU SALARIE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Nouvelle Procédure depuis 01/01/2018 :

Depuis le 01/01/2018, le salarié ou l'employeur qui conteste l'avis d'aptitude **doit saisir le conseil de prud'hommes** *dans les 15 jours à compter de sa notification*.

Sont contestables **tous documents émis par le médecin du travail** : avis (d'aptitude, d'inaptitude), propositions, indications, conclusions écrites, *contenant des éléments de nature médicale ou non* (ex : la contestation pourra porter sur l'absence d'étude de poste ou d'étude de situation de travail, lorsque la date ne figure pas dans l'avis d'inaptitude).

Il appartient au **conseil de prud'hommes** *de décider ou non,* de confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent, pour l'éclairer sur les questions relevant de sa compétence **(art. L. 4624-7).** *; sauf à ce que ce dernier ne soit pas disponible ou ait été récusé*, auquel cas le conseil de prud'hommes pourra désigner un autre médecin inspecteur du travail ; cette désignation du médecin inspecteur est facultative.

Les frais liés à ces mesures d'instruction auprès du médecin inspecteur du travail ont été fixés ***par l'arrêté du 27 /03/2018*** : les honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail correspondent **à huit fois le coût de la consultation au cabinet** (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG) ;

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

le coût de la consultation étant égal à 25€, le montant des honoraires sera de 200€.

Depuis le 01 /01/2018 : c'est un médecin inspecteur régional du travail (MIRT) qui peut être saisi, en lieu et place d'un expert, avec une consignation limitée **(article R. 4624-45-1).**

Actuellement il n'y en a pas assez, ***voire dans certaines régions, aucun médecin inspecteur régional du travail, du fait de la vacance du poste*** .

Les MIRT des régions limitrophes qui peuvent être saisis **(article R. 4624-45-2)** sont dans la même situation, de surcharge de travail , d'où une procédure bloquée , du fait de l'incurie du Ministère du Travail concerné par la nomination de MIRT

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le droit à un procès équitable** à l'occasion de l'exécution de la mesure d'instruction confiée au médecin inspecteur du travail, dans le cadre de la procédure légale de contestation de l'avis d'inaptitude, ***est garanti selon la Cour de cassation.***

Dans le cadre de cette procédure, le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent , pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence

C 'est ce que contestait un employeur pour remettre en cause la confirmation par les juges du fond d'un avis d'inaptitude.

En l'espèce, l'employeur qui avait contesté l'avis d'inaptitude d'un de ses salariés, a formé un pourvoi à l'encontre de l'arrêt de cour d'appel qui avait confirmé l'avis d'inaptitude.

Il prétendait que le droit à un procès équitable suppose que le médecin inspecteur du travail désigné par les juges respecte une obligation d'impartialité, d'objectivité et de neutralité.

Or, il contestait l'objectivité du médecin inspecteur du travail commis par le juge prud'homal pour réaliser l'expertise , *en tant qu'il était conseil des médecins du travail exerçant un contrôle des services de santé.*

Son argumentation a été rejetée par la Cour de cassation.

Trois éléments de procédure sont relevés par la Cour de cassation permettant de garantir le respect du droit à un procès équitable :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Un expert entendu par un tribunal, tel que le médecin inspecteur du travail , n'a pas à répondre aux mêmes critères qu'un tribunal au regard du droit à un procès équitable , qui exige un tribunal indépendant et impartial
- ✓ L'employeur peut mandater un médecin pour prendre connaissance des éléments médicaux ayant fondé l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail
- ✓ Le médecin inspecteur du travail peut être récusé lorsqu'il a été consulté par le médecin du travail avant de rendre son avis **(C. trav, art. R. 4624-45-2).**

En cas de récusation, le greffe prend contact auprès du médecin inspecteur d'une autre région pour obtenir son accord de principe sur sa désignation.

Le conseil des prud'hommes prendra une nouvelle ordonnance pour désigner nominativement un autre médecin inspecteur que celui qui est territorialement compétent (C. trav., art. R. 4 624-45-2).

Cour de cassation 10 /01/2024 Pourvoi n° 22-13.464

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur peut mandater un médecin de son choix, a pour prendre connaissance des éléments médicaux ayant fondé l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail **(C. trav., art. L. 4624-7-2) ;** ce médecin mandaté pourra donner un avis à l'employeur (sans lui divulguer les éléments médicaux du dossier)

C'est à l'employeur d'informer le médecin du travail d'une contestation de l'avis d'inaptitude.

Concernant les frais et honoraires, *ils sont mis à la charge de la partie perdante*, sauf si le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en met la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie ; les sommes dues au médecin inspecteur doivent être provisionnées et consignées à la Caisse des dépôts et consignations.

A noter : « Le médecin du travail informé de la contestation, ne fait pas partie du litige », mais peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail. Le caractère payant de la procédure et le risque que les frais soient à la charge du demandeur risquent d'être un frein à ce type de contestation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ***Une Attestation de Suivi ne peut pas être contestée*** (car ne comporte aucun élément de nature médicale) pour un salarié non soumis à un risque particulier.

Elle peut parfois valoir avis du médecin du travail et être contestée

Le médecin du travail peut le cas échéant*, accompagner cette attestation de suivi* ***d'un document annexe préconisant des mesures d'aménagement du poste***

Se pose la question du régime juridique de l'attestation de suivi , et notamment de la possibilité pour le salarié ou l'employeur de la contester devant le conseil de Prud'hommes.

En effet, selon les articles **L. 4624-7** et **R. 4624-45** du code du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles **L. 4624-2, L. 4624-3** et **L. 4624-4.**

L'attestation de suivi semble *a priori* exclue de l'application de ces articles, et donc de la possibilité d'être contestée pour trois raisons :

- L'article L. 4624-7 ne vise que les avis, conclusions ou indications reposant sur des éléments de nature médicale.

L'attestation de suivi n'est pas en soi un document reposant sur des éléments de nature médicale ; elle signifie que le salarié a été informé et prévenu des risques liés à l'exercice de ses fonctions

- L'article L. 4624-7 ne vise que les examens médicaux d'aptitude des salariés (art. L. 4624-2), les mesures individuelles (art. L. 4624-3), l'avis d'inaptitude (art. L. 4624-4). N'est pas visée expressément l'attestation de suivi

- Les modalités et délai de recours ne sont pas indiquées dans le modèle officiel de l'attestation de suivi contrairement aux modèles de l'avis d'aptitude, de l'avis d'inaptitude et du document préconisant des mesures individuelles.

En revanche :

- ✓ Si l'attestation de suivi *est accompagnée de propositions écrites du médecin du travail d'aménagement, , d'adaptation ou de transformation du poste*, ces préconisations ***peuvent faire l'objet d'une contestation*** au titre des articles **L. 4624-7** et **R. 4624-45**

- ✓ Il en est de même ***lorsque ces mesures sont levées à la suite d'un nouvel examen*** **auprès du médecin du travail** qui a émis une attestation de suivi sans l'accompagner de préconisations.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

C’est ce que vient de décider la Cour de cassation : il résulte des articles **L. 4624-7** et **R. 4624-45** du code du travail que

« Lorsque le médecin du travail, qui a précédemment proposé, dans l’attente d’examens médicaux complémentaires, une mesure individuelle d’aménagement de poste, ***revient sur cette proposition après réalisation de ces examens,*** cette décision est susceptible de contestation selon la procédure prévue à l’article L. 4624-7 ».

En l’espèce, une attestation de suivi rédigée le 27/02/2020 par le médecin du travail est intervenue quelques semaines après une attestation de suivi comportant une interdiction de station debout prolongée et de port de charges supérieures à deux kilogrammes dans l’attente des examens complémentaires.

Ce médecin, après examen clinique et consultation écrite d’un confrère, avait levé dans cette dernière attestation toutes les restrictions dont la salariée bénéficiait depuis 2013.

Il en résulte, selon la Cour de cassation, que cette attestation constitue un avis susceptible de recours devant le conseil de prud’hommes.
Cass. Soc., 26 /10/2022, no 21-17.484

Décret n° 2017-1698 du 15 /12/2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes, Jo du 17 /12/2017

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Deux décisions récentes (03/2021) livrent ***des éclaircissements sur les conditions du recours prud’homal qui peut être exercé à l’encontre d’un avis d’inaptitude***

- Selon la procédure accélérée au fond, ce recours doit porter ***sur l’avis lui-même*** et non sur un vice affectant la procédure de constatation de l’inaptitude suivie par le médecin du travail, a d’abord précisé la Cour de cassation le 17/03/2021.

Conseil de prud’hommes de Cayenne

La contestation dont peut être saisi le conseil de prud’hommes, en application de **l’article L. 4624-7 du code du travail** dans sa rédaction issue de l’ordonnance du 22 /09/2017, doit porter sur l’avis du médecin du travail.

Le conseil des prud’hommes peut, dans ce cadre, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s’est fondé pour rendre son avis.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Malheureusement, la Cour de cassation ne répond pas à la seconde question du conseil de prud'hommes de Cayenne, cette question étant « formulée de manière très générale et « sans énoncer de question de droit précise de nature à commander l'issue du litige »

Sur quelle partie repose la charge de la preuve du respect par le médecin du travail des procédures et diligences prescrites par la loi et le règlement, notamment en matière de constatation de l'inaptitude ?

En effet, la procédure de contestation des avis du médecin du travail prévoit que ce dernier n'est pas parti au litige, il est simplement « informé de la contestation ».

Dès lors, ce n'est pas lui qui peut apporter au tribunal les éléments attestant du respect de la procédure de constatation de l'inaptitude.
Est-ce donc à l'employeur d'apporter cette preuve ?
Difficile de se prononcer.

En effet, l'article L. 4624-7 du code du travail prévoit que l'employeur peut mandater un médecin qui se verra notifier les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Mais seuls les éléments médicaux sont visés par l'article, et non les éléments justifiant du respect de la procédure.

La question reste pour le moment, en suspens

Avis n°15002 du 17 /03/2021 - Chambre sociale (Demande d'avis n°21-70.002) ECLI:FR:CCAS:2021:AV15002

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Un arrêt du 24 mars indique par ailleurs que le juge amené à substituer sa décision à celle du médecin du travail, peut conclure à une aptitude assortie de réserves, ***quand bien même ces dernières impliqueraient une modification du contrat de travail.***

Il résulte des articles **L. 4624-3** et **L. 4624-4** du code du travail, d'une part, que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'état de santé physique et mental du travailleur, d'autre part, que ce n'est que

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

s'il constate, après avoir procédé ou fait procéder à une étude de poste et avoir échangé avec le salarié et l'employeur, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, que le médecin du travail déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

Il s'ensuit que la circonstance que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié **n'implique pas, en elle-même, la formulation d'un avis d'inaptitude.**

Arrêt n°369 du 24 /032021 (19-16.558) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCAS:2021:SO00399

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Inaptitude : l'avis non contesté du médecin du travail s'impose à l'employeur, au salarié , et au juge

L'avis émis par le médecin du travail, seul habilité à constater une inaptitude au travail, peut faire l'objet , tant de la part de l'employeur , que du salarié d'une contestation devant la formation de référé du conseil de prud'hommes (CPH) , qui peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit au prononcé de l'avis.

En l'absence d'un tel recours, cet avis s'impose aux parties.

Faits et procédure. À l'issue d'un arrêt de travail, un salarié est déclaré « inapte total » à son poste de travail par avis du médecin du travail dans lequel est précisé que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

Ce salarié saisit la juridiction prud'homale pour contester son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La cour d'appel (CA Angers, 15 /07/2021, n° 19/00152) constate que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, le 11 /04/2017, mentionne les voies et les délais de recours.

Elle relève que cet avis *n'a fait l'objet d'aucune contestation dans le délai de quinze jours.*

Les juges du fond en déduisent que la régularité de l'avis, qu'elle concerne les éléments purement médicaux ou l'étude de son poste, ne peut plus être contestée.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cet avis s'impose alors aux parties comme au juge.

Par conséquent, ils déclarent l'absence de nullité du licenciement du salarié, ce licenciement étant fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Ils déboutent le salarié de ses demandes relatives au licenciement.

Le salarié forme alors un pourvoi en cassation en soutenant, notamment, que son inaptitude n'a pas été régulièrement constatée. Il argue que l'avis du médecin du travail ne prend pas en considération l'étude du poste de travail.

La Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi sur le fondement de **l'article L. 4624-7** du Code du travail dans sa rédaction , issue de **la loi du 08 /08/2016** de **l'article R. 4624-45** du même code

Par conséquent, **le non-respect de la procédure du constat de l'inaptitude par le médecin du travail ne suffit pas à remettre en cause l'avis d'inaptitude**.

La Cour de cassation confirme par ailleurs sa position adoptée dans un avis
(Cass, soc., avis n° 15-002, 17 /03/ 2021, n° 21-70.002,

La contestation devant le CPH de l'avis d'inaptitude peut porter sur les éléments purement médicaux , ou l'étude du poste du salarié.

Elle prévoit donc une large interprétation de l'article L. 4624-7 du Code du travail.

Cass. Soc., 07/12/2022, n° 21-23.662, FS-B

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Contestation de l'avis d'inaptitude: quand le délai de 15 jours ne s'applique pas**

Le délai de contestation de 15 jours ne commence à courir que lorsqu'il est démontré que l'avis d'inaptitude mentionnant les voies et délais de recours a été remis au salarié.

Pour contester l'avis d'inaptitude, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes « selon la procédure accélérée au fond » dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'avis **(C. trav., art. R. 4624-45).**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les modalités de recours , ainsi que ce délai , ***doivent être mentionnés sur l'avis***
à défaut, le délai de 15 jours ne commence pas à courir.

En l'absence de preuve de la notification au salarié de l'avis d'inaptitude, le délai de 15 jours de contestation de l'avis ne court pas.

C'est ce que rappelle un arrêt de la Cour de cassation du **13 /12/2023**

Une salariée, à la suite de la déclaration d'inaptitude à son poste le 19 /08/2019 par le médecin du travail, a saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de cet avis un mois après, soit le 20 /09/2019.

L'employeur estimait que l'action en contestation était prescrite car effectuée plus de 15 jours après l'avis d'inaptitude.

Son argument est rejeté au motif que le délai de contestation de 15 jours n'avait pas commencé à courir , dans la mesure où « aucun élément ne permettait de retenir que l'avis dactylographié, mentionnant les voies et délais de recours par le salarié ou l'employeur, avait été remis personnellement à la salariée à l'issue de la visite de reprise » .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La cour d'appel avait écarté l'argument de l'employeur qui faisait valoir que la salariée avait nécessairement pris connaissance, au plus tard le 30 /08/ 2019 de l'avis d'inaptitude à tout emploi rendu par le médecin du travail le 19 /08/ 2019.

Il avait produit un courriel du médecin du travail qui attestait de ce que la salariée s'était rendue personnellement dans les locaux de la médecine du travail au cours de la semaine du 26 au 30 /30/ 2019 pour récupérer son avis d'inaptitude et s'en faire expliquer la teneur ainsi que ses conséquences.

Cette solution vise le cas où la remise de l'avis d'inaptitude est faite de manière manuelle au salarié.

L'avis peut également être notifié.

En l'espèce, l'avis avait été remis personnellement au salarié mais la date de cette remise est incertaine.

Cour de cassation 13 /12/2023 Pourvoi n° 21-22.401

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La Cour de cassation s'était déjà prononcée sur ce point dans deux arrêts précédents :

1/ Lorsqu'un salarié affirme qu'il n'est pas démontré que ***le courrier recommandé de l'avis d'inaptitude*** lui aurait été adressé par le médecin du travail, les juges du fond ne peuvent pas présumer de la réception par le salarié de l'avis d'inaptitude, en se contentant de relever que l'employeur avait bien réceptionné l'avis d'inaptitude dans le délai requis

Les juges du fond doivent rechercher s'il existe une preuve recevable

Cass. Soc., 16 /06/ 2021, n° 20-14.552.
2/ lorsque l'avis est remis au salarié en main propre, ***cette remise doit être effectuée contre émargement ou récépissé.***

A défaut, le délai de 15 jours ne sera pas opposable au salarié qui pourra contester son avis au-delà de ce délai.

En effet, la notification doit avoir date certaine pour faire courir le délai
Cass. Soc 02/03/ 2022, n° 20-21.715.

Contestations avis d'aptitude :

Au cas où l'avis du médecin du travail est sérieusement contestable, ***les juges du fond doivent substituer à cette avis , des conclusions médicales alternatives,*** au moyen, si nécessaire de l'expertise.

Le juge ne peut pas simplement annuler l'avis d'inaptitude du médecin du travail qui se réfère à un poste erroné du salarié

Cass. Soc., n° 22-18.303 du 25 /10/2023

En Savoir Plus :

Recours contre un avis d'inaptitude Ministère du travail mise à jour 02/2024

CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS(CPOM) :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Depuis la réforme de la médecine du travail (01/07/2012) les Services de Prévention Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) sont dans l'obligation : de signer un contrat tripartite afin de pouvoir exercer leurs missions.

Cette réforme a établi les conditions d'un meilleur pilotage de la santé au travail au niveau régional , en assurant la cohérence des actions menées par les différents acteurs institutionnels ; et en dynamisant les SPSTI ***autour d'objectifs quantitatifs et qualitatifs partagés***

Chaque SPSTI doit engager avec l'Etat et la CARSAT une démarche partenariale, visant à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service du SPSTI, en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention.

Plus largement, le CPOM vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel , en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du plan régional santé au travail (PRST) et de la déclinaison territoriale de la convention d'objectifs et de gestion AT-MP (COG) .

Il est st conclu entre chaque service de santé au travail agréé d'une part, le directeur régional de la DREETS , et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale d'autre part, *après avis du comité régional de prévention des risques professionnels* siégeant dans une formation restreinte composée des collèges

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le CPOM, conclu **pour une durée maximale de cinq ans** (révisable par voie d'avenants), définit des actions visant à :

- ✓ Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger des bonnes pratiques.
- ✓ Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail.
- ✓ Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail.
- ✓ Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail.
- ✓ Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises.
- ✓ Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques.
- ✓ Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Dans ce cadre, le contrat pluriannuel, indique les moyens mobilisés par les parties, la programmation des actions et les modalités de collaboration pour atteindre des objectifs chiffrés.

Il détermine également les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation des résultats, à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Il s'agit d'une démarche évaluable et fondée sur des indicateurs de suivi et de résultats

Nécessité de définir pour chaque programme d'action des indicateurs de suivi et de résultats qualitatifs et quantitatifs, simples, pragmatiques et partagés pour s'assurer de la mise en œuvre des actions du CPOM , et d'en faire l'évaluation à son terme.

Ces indicateurs ont vocation à servir de supports à des informations régulières de la CMT et du conseil d'administration du SPSTI contractant sur l'avancement du CPOM

CPOM Code du travail articles R 4622-44 à R 4622-47

CONVENTION REEDUCATION PROFESSIONNELLE ENTREPRISE (CRPE)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La **CRPE** s'adresse à un salarié qui est dans les 4 conditions suivantes :

- ✓ En arrêt de travail avant la mise en place du CRPE

- ✓ Reconnu (ou en cours de reconnaissance) de la qualité de travailleur handicapé(RQTH) par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Indemnisé par sa CPAM au titre de la maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

- ✓ Son état de santé du salarié laisse présager des difficultés à la reprise à son poste de travail.

L'entreprise peut être accompagnée par :

- **Le médecin du travail** / qui vérifie l'aptitude au poste et propose des aménagements si nécessaire
- **L'organisme de placement spécialisé** qui négocie le CRPE directement avec l'assuré, l'employeur et le médecin du travail
- **L'équipe Cap Emploi**qui accompagne le salarié dans la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le salarié peut bénéficier de l'appui du :

- Service dédié à la désinsertion professionnelle du SPST ou adhère l'entreprise
- L'assistant(e) de service social de la CARSAT
- La CPAM du salarié qui vérifie ses droits et lui verse ses indemnités journalières.

À la suite du décret du 16/03/2022 (JO 17/03) en application de la loi du 02/08/2021

Après l'article R. 5213-14 du code du travail, il est établi une sous-section 2 ainsi rédigée :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Convention de rééducation professionnelle en entreprise

- ❖ **Art. R. 5213-15 :** La convention mentionnée au I de **l'article L. 5213-3-1** définit le montant total de la rémunération perçue par le salarié au titre du salaire versé pour le compte de l'employeur et des indemnités journalières mentionnées **à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.**

- ❖ **Art. L. 5213-3-1 (Loi du 02/08/2021, art. 28, en vigueur depuis le 31/03/2022)**

I - La convention de rééducation professionnelle en entreprise : est conclue entre :*l'employeur, le salarié et la caisse primaire d'assurance maladie* , ou la caisse générale de sécurité sociale

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette convention détermine les modalités d'exécution de la rééducation professionnelle, ainsi que le montant et les conditions dans lesquelles la caisse primaire d'assurance maladie ou la caisse générale de sécurité sociale verse au salarié l'indemnité journalière

II - Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail, ***qui ne peut pas modifier la rémunération prévue par celui-ci.***

- Lorsque la rééducation professionnelle n'est pas assurée par l'employeur du salarié, elle est effectuée selon les modalités de mise à disposition prévues à **l'article L. 8241-2.**

III- Lorsque le salarié présente sa démission mentionnée à **l'article L. 1237-1** à l'issue d'une rééducation professionnelle afin d'être embauché par une autre entreprise, il continue à bénéficier, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée **à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.**

Lorsque l'entreprise mentionnée au premier alinéa du présent III a assuré la rééducation professionnelle, et que l'embauche est effectuée dans un emploi similaire à celui occupé par le salarié pendant la période de rééducation, la durée de la mise à disposition est intégralement déduite de la période d'essai.

- **Art. R. 5213-16. -** Par dérogation , la mise en place de la convention mentionnée au I de l'article L. 5213-3-1 est dispensée d'avis préalable de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Art. R. 5213-17.**

I / Lorsque la rééducation professionnelle est assurée ***au sein d'une autre entreprise*** selon les modalités définies à **l'article L. 8241-2.**, l'employeur initial transmet pour information la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article R. 5213-15 à l'entreprise dans laquelle se déroule la rééducation professionnelle.

II/ L'employeur facture à l'entreprise dans laquelle le salarié effectue sa rééducation professionnelle la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge. »

Décret du 16 /03/2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise JO 17/03 Entrée en vigueur : 31 /03/2022.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La CRPE peut s'effectuer dans l'entreprise initiale du salarié ou dans une nouvelle entreprise.

- Lorsqu'il s'effectue chez l'employeur initial, la CRPE suspend temporairement le contrat de travail initial , tout en préservant le maintien de ses droits acquis.
- ***La signature du CRPE entraîne la fin de l'arrêt de travail.***

La CRPE implique plusieurs signataires :

- L'employeur ;
- Le salarié reconnu travailleur ,handicapé en arrêt de travail pour maladie, accident du travail ou maladie professionnelle
- La CPAM dont dépend le salarié.

La direction régionale économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) est informée de la signature.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La CRPE est un co-financement.

La rémunération du salarié est prise en charge conjointement par l'entreprise et par la caisse primaire d'assurance maladie suivant une répartition fixée par le contrat.

La répartition préconisée est de 50/50, mais elle peut être variable selon les caisses et les CRPE.

La CRPE est ***un contrat de travail à durée déterminée (CDD***), renouvelable une fois, pour une durée 18 mois maximum.

Le salarié doit passer ***une visite d'aptitude au poste pressenti*** avec le médecin du travail.

Pendant la durée du contrat de rééducation professionnelle en entreprise, le salarié perçoit :

- ✓ Son salaire brut précédent s'il s'agit d'une réadaptation à son ancien métier
- ✓ Le salaire brut de son futur métier dans le cas d'une reconversion.

La convention de rééducation professionnelle est suspendue durant l'arrêt de travail sans que la durée de la CRPE soit modifiée.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le salarié fournit un arrêt de travail et son indemnité journalière se fonde sur le salaire versé pendant la CRPE.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise
Faciliter le retour à l'emploi par la formation Ministère du travail 04/2022

Contrat de rééducation professionnelle en entreprise : accompagnement vers un emploi adapté ; Ameli 05/2021

La convention de rééducation professionnelle en entreprise : faciliter le retour à l'emploi par la formation ; Ministère Travail Plein emploi Insertion 04/2022

DEFAUT NOTIFICATION ECRITE SUR IMPOSSIBILITE RECLASSEMENT

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement du salarié inapte , *ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

Obligation de notifier par écrit les motifs de l'impossibilité de reclassement

Lorsqu'un salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail et que l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Cette obligation qui n'était prévue qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle **(art. L. 1226-12 code travail)** a été étendue, *depuis le 01/01/ 2017*, à l'inaptitude d'origine non professionnelle **(art. L. 1226-2-1 code travail).**

Cette formalité doit être accomplie avant l'enclenchement de la procédure de licenciement, c'est-à-dire avant la convocation à l'entretien préalable **Cass. Soc., 28/11/. 2018, n° 17-20.068) ; Cass. Soc., 10 /05/2005, n° 03-43.134;**

Par contre , cette formalité n'est pas exigée , lorsque le salarié a refusé les postes de reclassement conformes proposés par l'employeur **Cass. Soc., 24 /03/2021, n°19-21.263**

En l'absence de sanction spécifique prévue par un texte, la Cour de cassation sanctionne la violation de l'obligation de notification écrite sur la justification de l'impossibilité de reclassement ***par le versement d'une indemnité en réparation du préjudice subi.***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il s'agit d'une jurisprudence constante, rendue dans le cadre de l'inaptitude d'origine professionnelle, qui est transposable, depuis 2017, à l'inaptitude d'origine non professionnelle

« L''absence de notification écrite des motifs de l'impossibilité de reclassement constitue une irrégularité de forme qui entraîne un préjudice ouvrant droit pour le salarié à réparation par le versement de dommages et intérêts »

Cass. Soc., 24/01/2001, n° 99-40.263 ; Cass. Soc., 06/05/1998, n° 95-40.579 ;

Cass. Soc., 21 /11/1995, n° 92-45.304 ;

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- En revanche, l'indemnité pour violation de l'obligation de notification sur l'impossibilité de reclassement *n'est pas due, si le salarié a obtenu des dommages intérêts pour licenciement abusif.*

Dans l'arrêt du 15 /12/2021 la Cour de cassation va plus loin , en précisant que les deux indemnités sont exclusives l'une de l'autre.

"l'indemnité en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement , et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse **ne se cumulent pas".**

Elle ajoute que ces deux indemnités sont exclusives l'une de l'autre.

Il en résulte que la violation de l'obligation d'information , ne doit pas être prise en compte pour évaluer le montant de l'indemnité pour licenciement abusif.

En l'espèce, le licenciement du salarié pour inaptitude, considéré sans cause réelle et sérieuse, a donné droit à des dommages intérêts calculés selon le barème fixé **à l'article L. 1235-3 du code du travail** dit « barème Macron » .

L'octroi de ces dommages-intérêts exclut la possibilité d'obtenir l'indemnité pour violation de l'obligation de notification sur l'impossibilité de reclassement.

- Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, les sanctions applicables au licenciement abusif sont celles prévues à **l'article L. 1226-15 du code du travail** qui renvoie à la sanction applicable en cas de nullité de licenciement prévue à **l'article l. 1235-3-1, soit une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- En cas de licenciement pour inaptitude non professionnelle, l'indemnité pour licenciement abusif est déterminée par les juges en tenant compte d'un barème fixé à **l'article l. 1235-3 du code du travail.**

Son montant doit être compris entre un montant minimal et maximal, exprimé en mois de salaire brut, déterminé, selon l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

En revanche, si le licenciement n'avait pas été considéré comme abusif, le salarié aurait été en droit d'obtenir l'indemnité pour non-respect de cette formalité.
Cass. Soc., 15 /12/2021, n° 20-18.782

DELEGATION MISSION :MEDECIN TRAVAIL/INFIRMIER(E)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Au Sens juridique : délégation de compétence, d'autorité et de moyens , pour agir dans un domaine en particulier

Article R4623-14

I / Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies à **l'article R. 4623-1.**
Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et dans le service interentreprises dont il est salarié.

II/ Le médecin du travail peut toutefois confier, ***dans le cadre de protocoles écrits,*** les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes en médecine du travail.

Le médecin du travail peut également confier, selon les mêmes modalités, à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement mentionnés aux articles **R. 4624-24** et **R. 4624-25** et de la visite médicale mentionnée à **l'article R. 4624-28-1,** sous les réserves suivantes :

1° Ne peuvent être émis que par le médecin du travail les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale

2° Lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, notamment pour l'application du 1°, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

III /Le médecin du travail peut également confier des missions, à l'exclusion de celles mentionnées au II, aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et, lorsqu'une équipe pluridisciplinaire a été mise en place, aux membres de cette équipe.

IV/ Les missions déléguées dans le cadre des II et III sont :

1° Réalisées sous la responsabilité du médecin du travail ;

2° Adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées ;

3° Exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions du code de la santé publique pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent de ce code ;

4° Mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.
Le conseil d'état a rendu un avis le 18/07/2022 sur le sujet , à la suite d'une requête du CNOM

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

« La loi, n'a ni pour effet de contraindre les médecins du travail à recourir à cette délégation, dont le principe, *l'étendue et le contrôle sont placés sous leur responsabilité.* »

« Si elles ouvrent au médecin du travail la possibilité de déléguer aux infirmiers en santé au travail tout ou partie des tâches inhérentes aux visites de pré reprise et de reprise, cette possibilité ne leur est ouverte, comme le précisent les dispositions législatives et réglementaires applicables, *qu'en adéquation avec leurs compétences, qu'il appartient au médecin du travail d'apprécier ».*

« Il revient à chaque médecin du travail d'apprécier au cas par cas, notamment pendant cette période transitoire, ***la mesure dans laquelle la formation et l'expérience d'un infirmier en santé au travail sont compatibles avec la délégation de certaines des tâches*** , et d'organiser sous sa responsabilité, au sein de l'équipe pluridisciplinaire, les conditions dans lesquelles les travailleurs dont l'état de santé est susceptible de présenter une incompatibilité avec la reprise de leur travail, ou de réclamer une adaptation de leur poste, seront orientés de façon à ce que cette incompatibilité soit évaluée, et ces adaptations prescrites, par le médecin du travail lui-même ».

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 28 /04/2023, 465318

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Chaque médecin du travail peut donc déléguer ou non , et il le fait **sous sa propre responsabilité,** *l'infirmier étant placé sous son autorité.*

- ✓ **Ce n'est ni à la direction , ni à la CMT, ni au médecin coordonnateur de décider**

Un modèle général de protocole peut être élaboré en CMT par les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail du SPSTI , mais il appartient ensuite **à chaque médecin de se déterminer** (Conseil d'État), sur la possibilité de délégation et d'adapter le protocole selon les spécificités des salariées suivis.

Le médecin du travail et l'infirmier doivent apprécier le volume des visites de reprise et pré-reprise , de mi-carrière, à la demande du salarié ou de l'employeur, et évaluer ensemble : ***le bénéfice-risque d'une telle délégation,***

Si la question de l'évaluation des compétences et des formations acquises de l'infirmier apparait difficile voire impossible ,et si la possibilité pour l'infirmier d'acquérir une telle formation semble lointaine , ***ne pas déléguer est des plus raisonnable***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Plusieurs conditions cumulatives pour une délégation de mission :

- ✓ Le médecin du travail **décide seul** de déléguer
- ✓ Ces visites doivent être obligatoirement encadrées par **un protocole écrit**
- ✓ Le médecin du travail doit vérifier que l'infirmier(e) du travail , détient les compétences et les formations nécessaires pour recevoir cette délégation
- ✓ Les visites d'aptitude sont exclues
- ✓ Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale ne peuvent être émis que par le médecin du travail
  Si de tels avis sont jugés nécessaires par l'infirmier en santé au travail , ou si le cas clinique posé par le salarié dépasse ses compétences, le salarié **doit être orienté sans délai** vers le médecin du travail
- ✓ Le médecin du travail doit donc se trouver à proximité , ou doit pouvoir se trouver ***des disponibilités de planning « sans délai »*** *;* car lors d'une visite de reprise, il est inconcevable que le salarié soit renvoyé au travail , ou chez lui , en attendant un rendez-vous hypothétique auprès du médecin du travail

Coopérations et délégations en santé au travail SFST

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Protocole de travail entre Dr X et Mme Z Syndicat national des professionnels de la santé au travail (SNPST)

Note juridique relative aux délégations de mission par les médecins du travail aux infirmiers de santé au travail , service juridique Présanse 01/2023
Coopérations et délégations en santé au travail Société Française Santé au travail

Nouvel article R. 4623-1 : Missions du médecin du travail :

Nouvel article R. 4623-14 :**Modalités d'exercice**

Nouvel article R. 4623-30

Nouvel article R. 4623-31

Nouvel article R. 4623-34 Personnel infirmier en entreprise

Nouvel article R. 4623-36 : **Personnel infirmier au sein des SPSTI**

Décret du 26 /04/2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail JO 27/04

L'infirmier de santé au travail : En soutien du médecin du travail et du service de santé au travail INRS

Infirmier(e) de santé au travail Ordre National des infirmiers

DOSSIER MEDICAL PARTAGE (DMP) /VOLET SANTE TRAVAIL

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Catégories d'informations santé travail (DMST) susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du dossier médical partagé: (DMP) recommandation HAS 03/2023

L'enjeu principal de cette recommandation est d'améliorer le partage des données pertinentes relatives à la santé au travail , entre les professionnels de santé, pour favoriser la continuité du suivi médical ,*prenant en compte la globalité de la santé du patient ,* et afin de renforcer la prévention en santé au travail, en mettant en place le versement des éléments

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

du DMST, vers le volet santé au travail du titulaire du DMP, prévu à **l'article L. 1111-15** du Code de santé publique , *dans sa version qui devrait entrer en vigueur au 01/01/2024.*

Cela permettra notamment :

- ✓ D'optimiser la prise en charge des usagers du système de santé
- ✓ De simplifier et améliorer les parcours de soins
- ✓ De développer la prévention des risques professionnels à effets différés
- ✓ De lutter contre la sous-déclaration des maladies professionnelles
- ✓ De garantir la pertinence et la minimisation des données concernées conformément à la pratique médicale et aux règles relatives à la protection des données personnelles.

La HAS mentionne l'importance de ***l'information et du consentement préalables du titulaire du DMP*** sur ses droits en matière d'accès aux informations médicales le concernant, et sur les conditions d'accès à son DMP.

La formalisation de cette information et du recueil du consentement du titulaire devra être mise en place.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ La HAS émet des recommandations ***en faveur d'un partage large des catégories de données du DMST*** qui nécessitera une optimisation de la mise en œuvre des conditions de partage.

Pour permettre un accès facilité et exploitable du volet santé au travail du DMP, elle recommande ***une structuration des informations*** que ces multiples documents contiennent , pour qu'elles puissent être exploitées .

La mise en œuvre de ces recommandations *implique de rendre techniquement opérationnel le transfert, entre le DMST et le volet santé au travail du DMP,* des données et documents identifiés comme utiles à partager

L'appellation, la nature et le format des catégories de données contenues dans les DMST ***sont hétérogènes***, ce qui pourrait constituer un frein pour la mise en place technique de l'alimentation du volet santé au travail par ces catégories de données.

La HAS remarque l'absence de standardisation formelle des appellations des éléments pouvant constituer le DMST.
La réglementation existante ne définit pas de manière précise la liste des items que doit contenir le DMST.

- ❖ **Informations socio administratives :**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Nom patronymique, prénom, nom marital Sexe, date et lieu de naissance
- ✓ Adresse et n° de téléphone N° de sécurité sociale
- ✓ Situation familiale Nom, n° de téléphone et adresse du médecin traitant
- ✓ Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- ✓ Notion d'invalidité
- ✓ Mention du refus du travailleur sur la poursuite de la tenue du dossier médical en santé au travail par un autre médecin du travail

❖ **Informations concernant l'emploi et les activités professionnelles :**

- ✓ Professions antérieures exercées
- ✓ Périodes d'occupation des emplois antérieurs et périodes d'inactivité
- ✓ Postes et expositions professionnelles antérieurs (fiches et attestations d'expositions etc.)
- ✓ Informations concernant l'emploi actuel : Identités et coordonnées actualisées du médecin du travail, de l'infirmier du travail collaborateur du médecin du travail ou, à défaut, de l'équipe médicale de santé au travail
- ✓ Date d'embauche dans l'entreprise, date d'arrivée sur le site, type de contrat
- ✓ Horaires de travail (temps plein ou partiel, travail de nuit, horaires, etc.) et durées des transports
- ✓ Description du (des) poste(s) de travail actuel(s) : Description des activités ou tâches actuelles effectuées permettant d'identifier les risques
- ✓ Risques identifiés : natures des nuisances (physiques, chimiques, biologiques, organisationnelles, autres), périodes d'exposition, fréquence et niveaux d'exposition, dates et résultats des contrôles des expositions aux postes de travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Principales mesures de prévention collectives et individuelles :**

:

- ✓ Modifications du poste ou des conditions de travail, des activités ou tâches, des expositions, des risques ou des mesures de prévention
- ✓ Description du poste modifié, des risques créés et supprimés

❖ **Informations concernant la santé du travailleur :**

- ✓ Natures, dates et motif des examens (examen d'embauche, examen périodique, examen de pré reprise ou de reprise, examen à la demande du travailleur ou de l'employeur , examens complémentaires etc.), qualité du demandeur
- ✓ Données des interrogatoires : Antécédents médicaux personnels en lien avec un accident de travail, une maladie professionnelle ou une maladie à caractère professionnel (taux d'incapacité permanente partielle)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Antécédents médicaux personnels présentant un intérêt pour l'évaluation du lien entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail
- ✓ Antécédents médicaux personnels présentant un intérêt pour le suivi de la santé du travailleur soumis à certaines expositions professionnelles
- ✓ Données actualisées sur les habitus (alcool, tabac, autres addictions) .
- ✓ Restriction d'accès au médecin traitant
- ✓ Données actualisées sur le statut vaccinal en lien avec les risques professionnels.
- ✓ Vaccinations prescrites ou réalisées (nature, date, n° de lot)
- ✓ Symptômes physiques ou psychiques, lien possible entre les symptômes et une exposition professionnelle
- ✓ Informations pertinentes issues de la consultation des documents médicaux utiles au suivi du travailleur . Versement non systématique sur l'initiative de l'équipe de santé au travail.
- ✓ Données des examens cliniques : natures, dates et motifs des examens cliniques
- ✓ Existence de signes cliniques permettant d'évaluer le lien entre l'état de santé du travailleur et *le poste de travail actuel*
- ✓ Existence de signes cliniques permettant d'évaluer le lien entre l'état de santé du travailleur et *les expositions professionnelles antérieures*
- ✓ Autres données anormales de l'examen clinique ayant orienté le parcours de soin. Versement non systématique sur l'initiative de l'équipe de santé au travail.
- ✓ Données des examens paracliniques : Natures, dates, motifs des prescriptions, résultats et, si besoin, conditions de réalisation des examens et des dosages d'indicateurs biologiques d'exposition, servant d'information de référence en vue du suivi médical du travailleur et destinés à évaluer le lien entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Propositions et avis de l'équipe médicale en santé au travail :**

- ✓ Conditions recommandées de mise en œuvre du partage Informations délivrées au travailleur : Mention que le titulaire du DMP a bien été informé par l'équipe médicale de santé au travail sur les expositions professionnelles, les risques identifiés et les moyens de protection Propositions et avis
- ✓ Les informations relatives aux arrêts de travail, au poste et aux conditions de travail du titulaire du DMP, notamment lorsqu'elles font apparaitre un risque de désinsertion professionnelle, transmises par le service de prévention et de santé au travail au service du contrôle médical, aux organismes locaux et régionaux d'assurance maladie et au service social mentionné à l'article L. 215-1 du CSS (art. L. 4622-2-1 du CT et art. L. 351-4 du CSS, dans leur version qui entrera en vigueur au 01 /01/2024)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Actions mises en place à la suite cette transmission Conseils délivrés, orientations proposées et accompagnements individualisés du titulaire du DMP par l'équipe médicale de santé au travail, notamment à la suite de la visite de mi-carrière
- ✓ Modalités de la surveillance médicale proposée par le professionnel de santé au travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Documents consignés dans le DMST :**

- ✓ Attestations de suivi : versement non systématique, uniquement lorsqu'ils comportent des préconisations de l'équipe médical en santé au travail.
- ✓ Avis médical d'aptitude ou d'inaptitude (art. R. 4624-55 du CT) et Fiche médicale d'aptitude ou d'inaptitude (art. R. 4626-35 du CT) : *versement non systématique*, uniquement lorsqu'ils comportent des préconisations de l'équipe médicale en santé au travail
- ✓ Prescriptions d'examens complémentaires et avis complémentaires
- ✓ Courriers d'échanges et correspondances entre professionnels de santé ayant orienté le parcours de soin.
- ✓ Avis éventuel d'un spécialiste concernant le suivi d'une pathologie spécifique, dans le cadre de l'évaluation du lien entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail, ou la recherche d'une contre-indication à un poste de travail
- ✓ Déclarations de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail)
- ✓ Etat des lieux des expositions susceptibles de provoquer un effet différé sur la santé, notamment ***à l'issue des visites de fin d'exposition et de fin de carrière***
- ✓ Prescription et modalités du suivi post exposition ou post professionnelle
- ✓ Attestation et avis de visite de mi-carrière
- ✓ Bilans dosimétriques *à l'issue d'une situation d'urgence radiologique*
- ✓ Résultats du suivi dosimétrique des examens complémentaires, ainsi que la dose efficace
- ✓ Mention de la dose cumulée vie :résultats du suivi dosimétrique individuel, ainsi que la dose efficace (art. R4451-83 du CT) :*versement non systématique*, uniquement lorsque la valeur d'exposition évaluée est supérieure à la valeur limite d'exposition réglementaire
- ✓ Evaluations individuelles de l'exposition aux rayonnements ionisants : *versement non systématique,* uniquement lorsque la valeur d'exposition évaluée est supérieure à la valeur limite d'exposition réglementaire
- ✓ Fiches d'exposition à des rayonnements optiques artificiels *versement non systématique,* uniquement lorsque la valeur d'exposition évaluée est supérieure à la valeur limite d'exposition réglementaire

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du dossier médical partagé(DMP) Recommandations de bonnes pratiques, au sens de l'article L. 1111-15 du code de la santé publique 03/2023

- **2 arrêtés relatifs à l'accès des professionnels au dossier médical partagé (DMP) parus fin 10 et début 11/2023**

1/ L'arrêté du 29 /10/2023 fixe les droits d'accès au dossier médical partagé pour les professionnels des secteurs sanitaire, médico-social et social.

Dans le détail, la matrice d'habilitation liste les médecins : médecins généralistes et spécialistes (dont radiologues, biologistes) libéraux, salariés (hors médecins du travail) peuvent consulter le DMP

Arrêté du 26/10/2023 fixant les règles de gestion des droits d'accès au dossier médical partagé des professionnels mentionnés à l'article L. 1111-15 et au III de l'article L. 1111-17 du code de la santé publique JO 29/10

2 /L'arrêté du 07/11/2023 qui approuve le référentiel de sécurité et d'interopérabilité relatif à l'accès des professionnels au dossier médical partagé (DMP)

Arrêté du 26 /10/2023 portant approbation du référentiel de sécurité et d'interopérabilité relatif à l'accès des professionnels au dossier médical partagé (DMP) JO 07/11

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **La DGT a interpelé La Direction du Numérique en Santé , concernant l'accès du médecin du travail :**

« Les travaux de la HAS sur le volet santé au travail du DMP seront embarqués dans une future version de la matrice d'habilitation du DMP

En effet, une modification des dispositions règlementaires relatives au DMP préalable est nécessaire, ***mais n'a pas encore été réalisée.***

Les travaux sur le sujet sont en cours, notamment pour encadrer juridiquement l'accès au DMP par la médecine du travail. »

L'arrêté du 26 /10/2023 sera donc modifié dès que les conditions techniques et juridiques de l'accessibilité du DMP aux professionnels de la santé au travail seront réunies.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

DOSSIER MEDICAL SANTE TRAVAIL (DMST) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un décret publié au JO du 16 /11/2022, pris en application de la loi du 02/08/ 2021 relatif à la santé au travail, précise les règles d'élaboration, d'accessibilité et de conservation du dossier médical en santé au travail.

Décret du 15 /11/2022 relatif au dossier médical en santé au travail JO 16/11

Le DMST est constitué par le médecin du travail ou, le cas échéant, le collaborateur, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier,

Dans le respect du secret médical, il retrace les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis , ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

Il est accessible au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne, **sauf opposition de l'intéressé Art. L. 4624-8.**

Le DMST doit être constitué sous format numérique sécurisé, pour chaque travailleur bénéficiant d'un suivi individuel de son état de santé dans un SPST.
Le traitement de ces données est placé sous la responsabilité du SPST pour le respect des obligations légales auxquelles il est soumis, conformément au RGPD
Art. R. 4624-45-3 nouveau

- **Contenu du DMST :**

Le DMST doit comprendre les éléments suivants **Art. R. 4624-45-4 nouveau** :

- ✓ Les données d'identité, incluant l'identifiant national de santé **(numéro de sécurité sociale),** les données médico-administratives du travailleur nécessaires à la coordination de sa prise en charge en matière de santé et, le cas échéant, les données d'identité et de contact de son médecin traitant
- ✓ Les informations permettant de connaître les risques actuels ou passés auxquels le travailleur est ou a été exposé, notamment les informations relatives aux caractéristiques du ou des postes de travail et au secteur d'activité dans lequel il exerce, les données d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel de nature à affecter l'état de santé du travailleur, ainsi que les mesures de prévention mises en place

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Les informations relatives à l'état de santé du travailleur recueillies lors des visites et examens nécessaires au suivi individuel de son état de santé

- ✓ Les correspondances échangées entre professionnels de santé aux fins de la coordination et de la continuité de la prise en charge du travailleur

- ✓ Les informations formalisées concernant les attestations, avis et propositions des professionnels de santé au travail, notamment celles formulées après une visite médicale, les informations délivrées au travailleur sur les expositions professionnelles, les risques identifiés, les moyens de protection, l'existence ou l'absence d'une pathologie en lien possible avec une exposition professionnelle, ainsi que les avis médicaux

- ✓ La mention de l'information du travailleur sur ses droits en matière d'accès aux données le concernant et sur les conditions d'accès à son dossier médical
- ✓ Le cas échéant, le consentement ou l'opposition du travailleur notamment lorsqu'il relève de plusieurs SPST , ou cesse de relever d'un de ces services.

- ❖ **Alimentation du DMST Art. R. 4624-45-5 nouveau:**

L'alimentation et la consultation du DMST peuvent être réalisées par

- ✓ Le médecin du travail
- ✓ Le collaborateur médecin
- ✓ L'interne en médecine du travail
- ✓ L'infirmier
- ✓ L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) et l'assistant de service de prévention et de santé au travail, sur délégation du médecin du travail et sous sa responsabilité.

L'alimentation et la consultation du DMST doivent respecter ***les règles de confidentialité précisées par le code de la santé publique.***

Toutes les actions réalisées sur le dossier médical, quel qu'en soit l'auteur, doivent être tracées et conservées dans le dossier médical, notamment la date, l'heure, et l'identification du professionnel du service de santé au travail

- ❖ **Information du droit d'opposition du salarié :**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le travailleur doit être informé lors de la création de son dossier médical , et lorsqu'il relève de plusieurs SPST ou cesse de relever de l'un de ces services, par tout moyen y compris dématérialisé **Art. R. 4624-45-6 nouveau:**

1. De son droit de s'opposer à l'accès au DMST, **du médecin praticien** correspondant ou **des professionnels** chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé
2. De son droit de s'opposer à l'accès des professionnels chargés du suivi de son état de santé , aux dossiers médicaux en santé au travail dont il est titulaire , ***et qui sont détenus par d'autres services de prévention et de santé au travail.***

La délivrance de ces informations et l'exercice de l'un de ces droits doivent être retracés dans le dossier médical

Le droit d'opposition ne s'applique pas, en revanche, à la constitution et à l'alimentation du dossier médical en santé au travail **Art. R. 4624-45-8 nouveau.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Transmission du dossier médical :**

Lorsqu'un travailleur relève de plusieurs SPST , ou cesse de relever d'un de ces services, le service compétent pour assurer la continuité du suivi du travailleur peut demander la transmission de son dossier médical, sauf dans le cas où le travailleur a déjà exprimé son opposition à une telle transmission (Cf supra) **Art. R. 4624-45-7 nouveau.**

Le service demandeur doit informer le travailleur et s'assurer qu'il ne s'oppose pas à une telle transmission.
En l'absence d'opposition du travailleur, son dossier médical est transmis par messagerie sécurisée au service demandeur.

Dans ce cas, les informations concernant des tiers n'intervenant pas dans le suivi individuel de l'état de santé ne sont communicables que dans la mesure où elles sont strictement nécessaires à la continuité du suivi **Art. R. 4624-45-7 nouveau**

- **Communication du dossier médical au salarié**

Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne qui y est autorisée par le code de la santé publique, peut demander la communication du DMST sous format papier ou dématérialisé.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le travailleur peut également exercer auprès du SPST ses droits de rectification, d'effacement et de limitation prévus par le RGPD **Art R. 4624-45-8 nouveau.**

- **Conservation du dossier médical Art. R. 4624-45-9**

Les informations concernant la santé des travailleurs sont soit conservées au sein des SPST qui les ont recueillies, soit déposées par ces établissements auprès d'un organisme hébergeur.

Le SPST doit veiller à ce que toutes les dispositions soient prises pour assurer la confidentialité des informations ainsi conservées ou hébergées.

Le DMST doit être conservé pendant *une durée de* ***40 ans*** **à compter de la date de la dernière visite ou examen du titulaire au sein du SPST concerné**, dans la limite d'une durée de 10 ans à compter de la date du décès de la personne titulaire du dossier.

Ces délais sont suspendus par l'introduction de tout recours gracieux ; ou contentieux tendant à mettre en cause la responsabilité médicale du service ou de professionnels de santé à raison de leurs interventions au sein du service.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Lorsque la durée de conservation d'un dossier médical doit s'achever avant d'autres durées plus longues mentionnées aux **articles R. 4412-55** (50 ans après la fin de la période d'exposition à des agents chimiques dangereux), **R. 4426-9** (10 ans ou 40 après la cessation de l'exposition à des agents biologiques) et **R. 4451-83** du code du travail (jusqu'au moment où le travailleur exposé à des rayonnements ionisants , a ou aurait *atteint l'âge de 75 ans* et, en tout état de cause, *pendant une période d'au moins 50 ans à compter de la fin de l'activité professionnelle* impliquant une exposition aux rayonnements ionisants), *la conservation du dossier est prorogée jusqu'aux échéances prévues par ces articles.*

Les travailleurs susceptibles d'être exposés à des agents biologiques pathogènes ne bénéficient plus désormais d'un dossier médical spécial mentionné dans le DMST.

Ces derniers bénéficient désormais uniquement du DMST **Art. R. 4426-8 et suivants modifiés.**

- **Entrée en vigueur :**

Ce décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le **17/11/2022.**

- Les DMST créés à compter du 17 /11/2022, ainsi que ceux, établis avant cette date, des travailleurs toujours suivis à cette même date par un SPST, doivent être

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

conformes aux dispositions des articles **R. 4624-45-3** relatifs à la mise en place et à la sécurisation des données et **R. 4624-45-4** relatif au contenu du DMST dans leur rédaction issue du présent décret, au plus tard le 31 /03/2023.

- Les DMST, établis avant le 17 /11/2022, *des travailleurs qui ne sont plus suivis à cette même date par un SPST* restent régis par les dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure au présent décret, à l'exception des dispositions relatives à la communication, à l'hébergement et à la conservation des dossiers.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Informations du DMST pouvant alimenter le volet santé travail du DMP (HAS 22/03/2023)**

La loi **du 02/08/2021** prévoit *qu'à compter du 01/01/2024,* certains éléments du dossier médical en santé au travail (DMST) pourront alimenter le DMP, « *sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé* ».

La Haute Autorité de santé (HAS) a élaboré une recommandation concernant les catégories de données du DMST pertinentes , ***pour alimenter le volet santé au travail du DMP.***

La HAS émet ainsi une recommandation en faveur d'un partage large , des catégories de données du DMST et recommande :

- Un versement non-systématique de certains documents, sur l'initiative de l'équipe de santé au travail ;
- La mise en place d'un travail visant la génération des documents pour versement dans le volet santé au travail du DMP à partir des catégories de données du DMST pertinentes ;
- L'élaboration d'un standard pour l'harmonisation et l'interopérabilité sémantique des logiciels métiers du DMST
- La mise en place de la formalisation et du recueil de l'information et du consentement préalable du titulaire du DMP.

Catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du dossier médical partagé HAS 22/03/2023

✓ Les SPSTI doivent intégrer l'Identité nationale de santé (INS) de chaque salarié suivi en prévention et en santé au travail ; ils y sont tenus, dans le cadre de l'application de la loi de réforme de la santé au travail du 02/08/ 2021.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Par cet enregistrement, ils renforcent la qualité et la sécurité des données et ouvre la voie de l'interopérabilité avec les autres services de prévention et de santé au travail.

L'INS est constituée des 5 traits d'identité : nom, prénom, date de naissance, sexe, commune de naissance, auquel s'ajoute le numéro de sécurité sociale.

Identifiant unique et sécurisé, l'INS permet d'éviter toute erreur d'orientation dans la gestion des données médicales.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

ESSAI ENCADRE :

Fait partie des actions d'information, de conseil, d'évaluation, d'accompagnement permettant une remobilisation précoce de la personne durant son arrêt de travail.

Pendant l'arrêt de travail, il permet d'évaluer la compatibilité d'un poste avec l'état de santé du salarié, afin de favoriser son retour à l'emploi

Il est accessible au salarié qui ***présente un risque de désinsertion professionnelle***
Il n'est pas nécessaire d'être reconnu Travailleur Handicapé par la CDAPH/ MDPH
Permet de :

- ✓ Tester la capacité du salarié à reprendre son ancien poste de travail
- ✓ Tester un aménagement de poste
- ✓ Tester un nouveau poste de travail, s'il ne peut plus exercer son emploi actuel pour des raisons de santé.
- ✓ Rechercher des pistes pour un aménagement de poste ou une reconversion professionnelle

A la suite du **décret du 16/03/2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle JO 17/03**

Le code de la sécurité sociale a été modifié :

- ❖ **Art. D. 323-6 : Le bénéfice de l'essai encadré** est ouvert, *à sa demande,* au salarié relevant du régime général ; u bénéficiaire d'un contrat mentionné aux articles **L. 1251-1** et **L. 6221-1** du code du travail ; et au stagiaire de la formation professionnelle, en arrêt de travail

Il permet au bénéficiaire, d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Art. D. 323-6-1 :**au cours de l'essai encadré, le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, de l'indemnité complémentaire est maintenu dans les mêmes modalités que celles respectivement prévues aux articles **L. 321-1** et **L. 433-1** du présent code, et à **l'article L. 1226-1** du code du travail.

L'entreprise dans laquelle l'assuré effectue l'essai encadré ne verse aucune rémunération à ce titre.

- **Art. D. 323-6-2. :** en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle constatée au cours de la période de l'essai encadré, la déclaration d'accident de travail mentionnée à l'article **L. 441-2** est faite par l'entreprise auprès de laquelle l'assuré réalise l'essai encadré
- **Art. D. 323-6-3** : L'essai encadré est mis en œuvre à la demande de l'assuré, après une évaluation globale de sa situation ***par le service social mentionné au 4° de* l'article L. 215-1, avec l'accord de 3 médecins :** *médecin traitant, médecin conseil et médecin du travail assurant le suivi du salarié.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Il peut être proposé à l'assuré par Performance Economique

Le service social de la SS ; ***le service de prévention et de santé au travail (SPST)*** , ou ***les organismes mentionnés à* l'article L. 5214-3-1** du code du travail.

- **Art. D. 323-6-4. -** La décision de refus de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la caisse générale de sécurité sociale , de la demande de l'assuré de réaliser un essai encadré est motivée et précise les voies et délais de recours.
- **Art. D. 323-6-5 :** La durée de l'essai encadré **ne peut excéder 14 jours ouvrables,** renouvelable dans la limite : d'une durée totale de 28 jours ouvrables.
- **Art. D. 323-6-6 :** Chaque période d'essai encadré prescrite fait l'objet d'une convention formalisant les engagements des partenaires et du tuteur
- **Art. D. 323-6-7 :** Le bénéficiaire est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai encadré.

A l'issue de la période, un bilan de l'essai encadré est réalisé par le tuteur en lien avec le bénéficiaire.

Le bilan est communiqué au médecin du travail de l'employeur, ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant, au service social de la SS et, le cas échéant, aux organismes mentionnés à **l'article L. 5214-3-1** du code du travail.

L'essai encadré est soumis à :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **L'accord de 3 médecins** : le médecin du travail, le médecin-conseil de l'Assurance Maladie et le médecin traitant du salarié
- Accords de l'employeur et du salarié
- Accord de la cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) de la CPAM
- **Une visite médicale** est réalisée auparavant par le médecin du travail de l'entreprise d'accueil ou à défaut par celui de l'entreprise d'origine

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

S'adresse à :

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (apprenti, intérimaire, stagiaire de la formation professionnelle), ***en arrêt de travail total ou partiel*** (temps partiel thérapeutique, reprise de travail léger), indemnisé par la CPAM au titre de la maladie, d'un AT ou d'une MP, ***présentant un risque de désinsertion professionnelle***

Cet essai se déroule dans :

- L'entreprise du salarié
- Une autre entreprise qui accepte d'accueillir le salarié
- Une autre entreprise susceptible de d'embaucher le salarié à l'issue de son arrêt de travail

Il se déroule obligatoirement pendant l'arrêt de travail.

Lors de mise en place d'un **essai encadré**, l'entreprise est accompagnée par :

- **Le médecin du travail** du salarié qui souhaite effectuer un essai encadré ; lors de la visite médicale, il vérifie la capacité du salarié à réaliser l'essai encadré, en fixe les modalités et propose des aménagements si nécessaire.

- **L'organisme de placement spécialisé** qui négocie l'essai encadré avec un employeur si l'essai a lieu en dehors de l'entreprise d'origine du salarié et en fait le bilan avec le salarié et le médecin du travail

- **L'équipe de CAP Emploi ou Comète France** (association d'insertion professionnelle) qui accompagne des personnes hospitalisées dans les soins de suite et de réadaptation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Elle peut ainsi aider un salarié dans la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le salarié peut bénéficier de l'appui de :

- **L'assistant(e) de service social** qui met en œuvre, ***avec l'accord de l'assuré***, une intervention sociale individuelle et/ou collective afin de l'aider à évaluer sa situation et à construire un projet professionnel adapté à son état de santé et à ses potentialités. Il ou elle l'informe sur ses droits et démarches, le conseille et l'accompagne vers les actions à engager durant son arrêt de travail et les dispositifs existants
- **Sa CPAM** qui vérifie ses droits et lui verse ses indemnités

Qui peut proposer cet essai encadré au salarié avec son accord ++

- L'assuré lui-même
- La cellule PDP de l'Assurance maladie
- Le SAMETH /CAP Emploi
- Le médecin du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

FORMATION SPECIFIQUE INFIRMIER (E)SANTE TRAVAIL :

Un décret paru au JO du 28/12//2022 fixe la formation des infirmier(e)s en santé travail

Il concerne les infirmiers en santé au travail exerçant en service de prévention et de santé au travail (SPSTI) , et exerçant au sein des services de santé au travail en agriculture et les infirmiers d'entreprise.

Tout infirmier(e) qui exerce en santé au travail doit bénéficier d'une formation spécifique dans les conditions posées règlementairement.

- **Nouvel article R. 4623-31-1 :**

Cette formation comprend :

- ✓ Une formation théorique d'un minimum de 240 heures
- ✓ Un stage de 105 heures de pratiques professionnelles en santé au travail

Etant précisé qu'une dispense totale ou partielle est possible , en fonction de l'expérience professionnelle de l'infirmier.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les infirmiers exerçant dans un Service ; **avant le 01/04/2022** , sont dispensés du stage professionnel.

Cette formation peut être assurée :

- ✓ Par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) comme un établissement d'enseignement supérieur.

- ✓ Par un organisme de formation certifié

❖ **Nouvel article R. 4623-31-2**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Contenu de la formation

L'infirmier doit acquérir des compétences, au minimum, dans les matières suivantes :

- ✓ La connaissance du monde du travail et de l'entreprise
- ✓ La connaissance des risques et pathologies professionnels et des moyens de les prévenir
- ✓ L'action collective de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé sur le lieu de travail et l'accompagnement des employeurs et des entreprises ;
- ✓ Le suivi individuel de l'état de santé des salariés*, incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique;*
- ✓ La prévention de la désinsertion professionnelle
- ✓ L'exercice infirmier dans le cadre des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail et la collaboration avec les salariés désignés en entreprise pour les activités de prévention des risques professionnels et organismes compétents **(article L. 4644-1, al 3 et 4 du Code du travail).**

❖ **Article R. 4623-31-3 :**

Les modalités d'organisation de la formation spécifique en santé au travail prévue **à l'article L. 4623-10,**dans le cadre du contrôle des connaissances acquises lors du parcours de formation et celui de l'évaluation du stage de pratique professionnelle seront précisés par un arrêté du ministre chargé du travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L’arrêté complète le décret d’application de la loi santé au travail du 27/12/2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail , il entre en vigueur le **31/03/2023.**

L’arrêté précise :

I/ Le contenu de la formation (matières dispensées) :

II/ Les modalités d’évaluation de l’acquisition des connaissances acquises pendant la formation « théorique » : sanctionnée par un taux de réussite d'au moins 50 % à une épreuve de validation dont les modalités sont déterminées *par l'établissement ou l'organisme de formation*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

III/ Les modalités d’évaluation de l’acquisition des compétences développées durant le stage de pratique professionnelle : sanctionnées par la validation du stage selon des modalités prévues *par l'établissement ou l'organisme de formation.*

Arrêté du 30 /01/2023 relatif aux modalités d'organisation et d'évaluation de la formation spécifique des infirmiers de santé au travail JO 01/03

- **Article R. 4623-30**

Dans le respect des dispositions des **articles R. 4311-1 et suivants du code de la santé publique**, l'infirmier exerce ses missions propres , ainsi que celles déléguées par le médecin du travail dans les conditions prévues à **l'article R. 4623-14 du code du travail**

Décret du 27 /12/2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail JO 28/12

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

INAPTITUDE AU TRAVAIL:

Un accident ou la maladie peut entraîner des conséquences sur la capacité physique ou mentale du salarié à continuer d'exercer, ou à reprendre, son emploi.

C'est pourquoi***, le médecin du travail, et lui seul***, considérant l'emploi actuel du salarié dans son entreprise, peut prononcer l'inaptitude du salarié.

L'inaptitude médicale est une incapacité, physique ou mentale, à tenir son poste de travail.

- ✓ Elle peut avoir une cause professionnelle , ou non professionnelle.
- ✓ Elle peut aussi être partielle ou totale , et avoir pour cause une maladie ou un accident.

La rupture du contrat de travail peut concerner aussi bien les salariés en CDD, que ceux en CDI.

Pour les premiers on parlera d'une rupture du CDD pour inaptitude et pour les seconds du licenciement pour inaptitude.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le critère déterminant qui marque le passage à l'inaptitude est ***le changement de poste.***

Dès lors qu'un aménagement de poste, quel qu'il soit, même temporaire est possible, l'inaptitude est écartée.

Deux arrêts de la Cour de cassation précisent cette frontière.

- ✓ Le premier arrêt **(chambre sociale du 20/01/ 2021, no 19-20.544)** estime qu'un avis d'inaptitude est requis *quand le poste de travail initial n'est plus tenable.*

Selon cet arrêt, « si un salarié a été déclaré, par décision du conseil médical de l'aéronautique civile, inapte définitivement à exercer la profession de personnel navigant classe 1, il n'est alors pas apte à occuper un poste d'officier pilote de ligne ;

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

un poste au sol tel que préconisé par le médecin du travail, constitue alors, non une transformation du poste de travail qu'il occupait, mais un changement de poste impliquant une inaptitude ».

- ✓ Le deuxième arrêt **(chambre sociale du 24 /03/2021, no 19-16.558)** :

Un avis d'inaptitude est converti en avis d'aptitude avec réserves, par les juges car ***les préconisations n'entraînaient pas de changement de poste*** , mais simplement un changement d'horaire.

Cet arrêt souligne que les mesures d'aménagement préconisées entraînent une modification du contrat de travail du salarié , mais n'implique pas, la formulation d'un avis d'inaptitude.

Il s'agissait d'une caissière dans un casino sur un horaire de nuit qui avait fait l'objet d'un avis d'inaptitude car elle ne pouvait plus travailler après 22 heures.

Le médecin du travail l'avait déclaré inapte, tout en précisant qu'elle pouvait occuper tout poste , sous réserve d'être exclusivement affectée à un horaire de jour.

Cet arrêt souligne que le médecin du travail doit envisager toutes les possibilités d'aménagement du poste, sans avoir à tirer lui-même , les conséquences juridiques de ses propositions d'aménagement

L'employeur ne peut pas imposer au salarié une modification du contrat de travail, mais il ne peut pas non plus refuser, de proposer au salarié un aménagement de poste proposé par le médecin au motif que cet aménagement pourrait entraîner une modification du contrat de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Préalables au licenciement pour inaptitude :**

Le constat d'inaptitude d'un salarié par le médecin du travail , *est un préalable obligatoire à un licenciement pour inaptitude.*

Sauf exception, le médecin du travail déclare un salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, le plus souvent , à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail.

Celle-ci peut être consécutive à :

- Une maladie, que l'origine en soit professionnelle ou non professionnelle

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Un accident du travail
- Un accident d'origine non professionnelle

Pour commencer, le médecin du travail doit effectuer un examen médical.

Et s'il le juge nécessaire, il peut faire procéder à des examens complémentaires et décider d'un deuxième examen du salarié.

Ce second examen doit alors avoir lieu **dans les quinze jours**

Par ailleurs, le médecin du travail doit prendre en compte « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ».

Ensuite, le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié***, après avoir réalisé, ou fait réaliser, une étude du poste de ce salarié***.

Il doit aussi prendre en compte les conditions de travail dans l'entreprise

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Il doit recevoir le salarié pour échanger sur l'avis, les indications, ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur **article L 4624-5.**

Par ailleurs, le médecin du travail doit rechercher le consentement du salarié sur les propositions destinées à l'employeur.

En outre, il peut proposer à l'employeur : l'appui de l'équipe pluridisciplinaire, ou d'un organisme compétent dans le domaine du maintien en emploi **article L 4624-1 du code du travail.**

Un avis d'aptitude prononcé *avec des réserves ou des restrictions, même très importantes*, n'est pas un avis d'inaptitude.

Cour de cassation, chambre sociale, 28 /01/2010, N° : 08-42616.

Il résulte des dispositions d'ordre public des articles **L. 1226-2** et **L. 1226-2-1** du code du travail , que lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur ne peut pas prononcer un licenciement , pour un motif autre que l'inaptitude*, peu important qu'il ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En présence d'une déclaration d'inaptitude d'un salarié, l'employeur est tenu d'appliquer le régime du licenciement pour inaptitude **,** et ne peut être licencié pour un autre motif

Cass. Soc., 08/02/ 2023, n° 21-16.258 B

- **Avant le licenciement pour inaptitude : recherche d'un reclassement**

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié.

L'employeur a l'obligation de rechercher et (dans la mesure du possible) de proposer un reclassement au salarié déclaré inapte.

Cet emploi doit être approprié à ses capacités.

L'employeur doit obligatoirement :

Tenir compte des conclusions du médecin du travail *et des recommandations qu'il a formulé sur le certificat médical* : capacités restantes du salarié pour exercer un poste dansl'entreprise ; et /ou possibilité de bénéficier d'une formation, lui permettant d'occuper un posteplus adapté au sein de l'entreprise ;

Code Travail. Art. L. 1226-2 et **L. 1226-10.**

En cas d'incertitude sur l'aptitude du salarié à occuper l'emploi proposé, ou sur les postes disponibles compatibles avec les capacités résiduelles du salarié, ***l'employeur doit solliciter à nouveau le médecin du travail.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un dialogue entre l'employeur et le médecin du travail, après l'avis d'inaptitude sur les postes de reclassement proposés, ***est un élément pris en compte par les juges pour en déduire que l'employeur a effectué des recherches sérieuses de reclassement*** et a ainsi respecté son obligation de reclassement.

Cet échange concourt à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation

Cour cassation, civile, Chambre sociale, 11 /01/2017, 15-10.389, Inédit

Même si l'employeur estime qu'aucun aménagement de poste, ne peut être fait pour reclasser le salarié, *il doit toujours* rechercher les possibilités de mutations, transformations de poste de travail ou aménagements du temps de travail, précise la Cour de cassation dans un **Arrêt du 24 /10/ 2018**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Obligation de solliciter le médecin du travail sur les postes de reclassement :

- ✓ Si l'employeur ne sollicite pas le médecin du travail pour avoir des précisions sur les possibilités d'aménager, ou d'adapter un poste afin qu'il corresponde à « un environnement de travail différent »,le salarié peut refuser le poste proposé.

- ✓ Si La recherche de reclassement n'est pas sérieuse ; le licenciement pour inaptitude est alors dépourvude cause réelle et sérieuse **Cass. Soc., 10 /07/2019, n°18-15.081**
- ✓ Les réponses apportées par le médecin du travail, après le constat d''inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cetteobligation **Cass. Soc., 21/12/2017, n° 16-14.532.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Incidence de l'absence de réponse du médecin du travail :

L'employeur doit prendre en considération, *au besoin en les sollicitant,* les propositions du médecin du travail , en vue du reclassement du salarié déclaré inapte.

Il lui appartient de tirer les conséquences du refus œce médecin de donner lui-même son avis sur le poste de reclassement envisagé.

Ainsi, le licenciement pour inaptitude ne peut pas être invalidé au seul motif que le médecin n'a pas exprimé un avis sur le poste de reclassement envisagé *alors qu'il a été sollicité en vain par l'employeur*

(Cass. Soc., 09/01/2019, n°17-21.516)

Il s'agit d'une confirmation : l'employeur a tout intérêt à pouvoir prouver, à défaut de réponse écrite dumédecin du travail sur les postes de reclassement, qu'il l'a sollicité en vain

Cass. Soc., 28/05/2014, no 13-10.512

- ✓ L'emploi de reclassement proposé par l'employeur doit être le plus comparable possible , à celui qu'occupait précédemment le salarié.
- ✓ Si nécessaire, l'employeur doit recourir à des mesures de mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Enfin, la recherche d'une possibilité de reclassement du salarié *doit être réelle.*

De ce fait, en cas de licenciement pour inaptitude***, le litige portera sur la réalité de la recherche d'un reclassement.***

C'est à l'employeur de prouver que le reclassement du salarié est impossible.

Cette obligation doit être respectée , même si l'entreprise procède à des licenciements économiques dans la même période.

L'employeur doit respecter son obligation de reclassement, ***même après le délai d'un mois***, à partir duquel il doit reprendre le versement de la rémunération.

En pratique, la recherche d'un reclassement du salarié s'effectue « *au sein de l'entreprise, ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant »*.

Rechercher un reclassement **limité aux filiales de l'entreprise situées sur le territoire national** ;dans une très grande entreprise, cette *recherche ne peut pas s'effectuer dans une filiale située à l'étranger.*

Par ailleurs, la jurisprudence a fixé des limites aux mesures à prendre par l'employeur pour reclasser le salarié.

Ainsi, l'employeur n'a pas à imposer , à un autre salarié une modification de son contrat de travail.

Peu importe que ce soit pour libérer son poste afin de le proposer au salarié à reclasser.

Cour de cassation, chambre sociale, 15/11/ 2006, N° : 05-40408.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le Conseil d'État précise dans une décision du 21/07/2023** que l'employeur peut être tenu de proposer au salarié inapte , *des postes relevant d'une catégorie d'emploi supérieure à celle à laquelle appartient l'intéressé,*

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 21/07/2023, 457196

- Dès lors que l'inaptitude du salarié a été régulièrement constatée à l'issue de deux examens médicaux,l'employeur doit **reprendre le paiement du salaire** *à l'issue du*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

délai d'un mois suivant le premier de ces examens, peu importe la délivrance d'un arrêt de travail postérieurement à ce dernier **(Code du travail, art. L.1226-4).**

Une fois l'inaptitude déclarée, l'employeur **dispose d'un délai d'un mois** (qui court à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail) ***pour reclasser ou à défaut licencier le salarié.***

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle (AT/MP) le salarié bénéficie **d'une indemnisation temporaire d'inaptitude (ITI) cf. item correspondant infra**

Si le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé, ni licencié à l'expiration du délai d'un mois , après son examen médical, l'employeur *doit reprendre le versement de son salaire* **Code du travail, art. L. 1226-11.**

Le salaire comprend l'ensemble des éléments constituant sa rémunération, notamment les *heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé.*

Ce versement est dû tant que le licenciement n'est pas notifié au salarié.

Il s'agit du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Cour de cassation vient de rappeler qu'en l'absence d'une disposition expresse, *aucune réduction ne peut être opérée sur cette somme* qui est, en fait, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat.

Dans l'affaire jugée, l'employeur avait déduit du salaire le montant des indemnités journalières de Sécurité sociale perçues par le salarié.

- Il faut savoir également qu'il ne peut pas non plus être déduit de cette somme forfaitaire , le montant des prestations de prévoyance, en l'absence d'une disposition expresse.

  Cour de cassation, chambre sociale, 01/03/2023, n° 21-19.956

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Dans quels cas le médecin du travail peut-il cocher l'une des deux cases dispensant l'employeur de son obligation de reclassement sur la l'avis médical**

En 2016 le législateur a introduit expressément une dispense de recherche de reclassement (pour l'employeur) en présence d'une mention du médecin du travail précisant que :

« Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »

Où

« L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Mais, avant d'apposer cette mention, le médecin du travail doit recevoir le salarié, afin d'échanger avec lui : article L 4624-5.

En pratique, l'avis d'inaptitude est rédigé par le médecin du travail sur **un formulaire** dont le modèle, diffusé par l'arrêté du 16 /10/2017 (JO 21), comporte un bloc *« cas de dispense de l'obligation de reclassement ».*

Ce bloc contient deux cases à cocher, correspondant aux deux cas de dispense prévus par la loi : « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » et « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Si l'**avis** rendu par le médecin du travail semble **équivoque** (par exemple s'il n'a pas utilisé le formulaire et a rédigé son avis sur un papier libre comportant une dispense de reclassement , qui ne serait pas rédigée exactement dans les mêmes termes que ceux du formulaire), l'employeur a tout intérêt à **solliciter des précisions** du service de santé.

Au vu des conséquences potentielles d'un manquement à l'obligation de reclassement, mieux vaut en effet être prudent.

Ces mentions permettent en effet de sauter l'étape des recherches de reclassement avant d'envisager un licenciement pour inaptitude.

Il faut manier ces mentions avec précaution, car le salarié se voit privé, de son droit à reclassement, de la part de son employeur , et perd son emploi

Compte tenu de la portée juridique de ces mentions, il faut être rigoureux dans leur application : la dispense de l'obligation de reclassement doit être expressément mentionné sur l'avis médical

La présence d'une des mentions expresses sur la fiche d'inaptitude a comme conséquence que *l'employeur peut licencier son salarié sans recherche de reclassement, ni consultation des membres du CSE*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

C’est le Code du travail qui dispense l’employeur de ce reclassement , et non le médecin directement.

Cette dispense de reclassement ***s’étend au groupe*** et pas seulement à l’établissement ou travaille le salarié inapte.

L’avis médical s’impose donc aux deux parties : l’employeur doit licencier, et le salarié se voit privé de son droit à reclassement de la part de son employeur et perd son emploi.

Le port d’une des deux mentions expresses sur la fiche d’inaptitude *doit rester une exception.*
En aucun cas le port d’une de ces mentions ne doit être :

- Admis sous la pression de l’employeur ou du salarié.
- Utilisée de manière usuelle, y compris en cas de risque psycho-social

Dans des cas de *risque psycho-social grave* , quand le salarié ne veut plus avoir aucun contact avec son employeur, et que le médecin estime que les contacts sont effectivement nocifs pour sa santé, une des 2 mentions permet de couper court , et d’éviter une recherche de reclassement qui rajouterait de la souffrance inutile.

Dans ce cas, le salarié doit être explicitement informé des conséquences de cette mention , sur la perte de son droit à reclassement dans l’entreprise.

Dans d’autres situations, ces mentions peuvent être justifiées, par exemple pour des salariés ayant *un état de santé très dégradé* rendant impossible toute reprise d’un travail quelconque

La Cour de cassation confirme de nouveau sa jurisprudence selon laquelle la dispense de reclassement , et a fortiori de consultation du CSE ne joue pour l’employeur , que si la mention expresse ***n’est suivie d’aucune annotation de la part du médecin du travail*** précisant, par exemple, pas de reclassement « *sur site* »

La Cour de cassation approuve la position des juges du fond d’avoir déclaré le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse que l’employeur avait manqué à son obligation de reclassement.

En effet, si le médecin du travail avait bien coché la case mentionnant que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* », il avait néanmoins précisé que l'inaptitude faisait obstacle ***sur le site*** à tout reclassement dans un emploi.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette précision ajoutée quant à l'impossibilité de reclassement ne valait dès lors ***que pour le site en question***, en précisant que *l'employeur disposait d'autres établissements.*

En conséquence, les juges en concluent que l'employeur n'était pas dispensé de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié était affecté ; l'avis d'inaptitude du médecin du travail étant limité à un seul site.

Cour de cassation Pourvoi n° 22-19.603 13 /12/2023

- ❖ Cependant l'employeur peut **procéder au licenciement** s'il est en mesure de justifier :

- ✓ De l' impossibilité à proposer un emploi compatible, avec son état de santé,

Où

- ✓ Du refus par le salarié du ou des poste(s), que son employeur lui a proposé

Le salarié déclaré inapte à son poste , *est en droit de refuser un poste de reclassement que l'employeur lui propose.*

Mais si le salarié refuse *une offre valable de reclassement*, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude.

Ainsi, la loi précise que *« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. »* (Art. L. 1226-2-1 du code du travail).

Pour l'inaptitude professionnelle, l'article L 1226-12 porte la même mention en référence *à l'article L. 1226-10.*

L'employeur doit appliquer la procédure applicable au licenciement pour motif personnel pour prononcer le licenciement pour inaptitude.

La même procédure s'applique que l'origine soit professionnelle (article L 1226-12 du code du travail) ou non professionnelle (article L 12226-4 du code du travail).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Dans une première affaire soumise à la Cour de cassation (n° 21-19.232),** un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Celui-ci indique sur son avis que « l'état de santé du salarié fait **obstacle à tout reclassement dans un emploi** ».

Le salarié, licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, conteste la légitimité de la rupture.

Il reconnaît la **dispense** de recherche de reclassement dont il a fait l'objet, mais il soutient que celle-ci est **limitée au périmètre de son entreprise**, et ne s'étend pas au groupe auquel appartient l'employeur.

L'argument est rejeté par la cour d'appel , comme par la Cour de cassation, statuant au visa de l'article L 1226-12 du Code du travail.

En l'espèce, *l'avis d'inaptitude mentionnait expressément l'impossibilité de reclassement* ***dans l'emploi*** *(et non dans l'entreprise).*

Les juges du fond en ont déduit, à juste titre, que l'employeur pouvait engager la procédure de licenciement sans recherche préalable d'un reclassement.

Cass. Soc. 08/02/2023 n° 21-19.232

Dans la mesure où l'employeur n'a pas à rechercher un poste de reclassement, il est également dispensé de **consulter le CSE** sur les possibilités de reclassement

Cass. Soc. 08/06/2022 n° 20-22.500

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En pratique, l'avis d'inaptitude est rédigé par le médecin du travail sur **un formulaire** dont le modèle, diffusé par l'arrêté du 16 /10/2017 (JO 21), comporte un bloc *« cas de dispense de l'obligation de reclassement ».*

Ce bloc contient deux cases à cocher, correspondant aux deux cas de dispense prévus par la loi : « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » et « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Si l'**avis** rendu par le médecin du travail semble **équivoque** (par exemple s'il n'a pas utilisé le formulaire et a rédigé son avis sur un papier libre comportant une dispense de reclassement , qui ne serait pas rédigée exactement dans les mêmes termes que ceux du formulaire), l'employeur a tout intérêt à **solliciter des précisions** du service de santé.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Au vu des conséquences potentielles d'un manquement à l'obligation de reclassement, mieux vaut en effet être prudent.

- **Dans une seconde affaire ,** la salariée d'un CSE d'établissement , est déclarée inapte par un avis du médecin du travail indiquant « Inapte, l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi *dans cette entreprise.*

Échange avec l'employeur en date du 04/07/2017 (étude de poste faite) .

Elle est licenciée par le comité, sans recherche de reclassement.

La salariée conteste son licenciement : selon elle, un poste de reclassement aurait dû être recherché non seulement au sein du CSE , mais également au sein de l'entreprise ayant institué cette instance.

La cour d'appel, dont le raisonnement est approuvé par la Cour de cassation, juge que :

- Le **médecin du travail** n'a pas déclaré que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, mais seulement qu'il empêchait *tout reclassement dans l'entreprise*
- Un **groupe de reclassement** était constitué par le comité social et économique, employeur de la salariée, et l'entreprise au sein duquel il a été constitué.

En conséquence, l'avis du médecin du travail ne valait pas dispense de recherche de reclassement, et l'employeur était tenu de rechercher un emploi disponible au sein de l'entreprise.

En ne le faisant pas, il a manqué à son obligation de reclassement et privé le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 08/02/2023, 21-11.356, Inédit

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Deux obligations supplémentaires en rapport avec celle de reclassement doivent être mises en œuvre:**

1/ L'employeur doit consulter ***les membres du CSE,*** avant de mettre en œuvre des mesures, *pour reclasserle ou la salarié(e) dans un poste approprié*, avec si besoin : adaptations, mutation, ou formation, voire un aménagement du temps de travail …).

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette consultation du CSE, doit avoir lieu, même en cas d'impossibilité de reclassement du salarié un défaut de consultation ou une consultation irrégulière du CSE, qualifierait alors : **« Le licenciement comme sans cause réelle et sérieuse ou abusif ».**

Il résulte des **articles L. 1226-10 et L. 1226-15 du Code du travail** que l'avis des membres du CSE sur le reclassement du salarié, prévu par le premier d'entre eux, *doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié a été constatée dans les conditions prévues par **l'article R. 4624-31du Code du travail** ,*
Cass. Soc., 15 janv. 2020, n° 18-24.328 F-D

*L'avis des membres du CSE) relatif aux postes de reclassement à proposerà un salarié déclaré inapte peut être recueilli, **au cours d'une réunion se déroulant par conférence téléphonique)***

Le salarié peut contester son licenciement devant la juridiction prud'homale.

A l'appui de sa contestation, il demande aux juges de déclarer son licenciement sans cause réelle etsérieuse et de condamner l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif, notamment***, que la consultation des membresdu CSE était irrégulière car ayant eu lieu par conférence téléphonique.***

La cour d'appel déboute le salarié de ses demandes , **et juge régulier le mode de consultation des membres du CSE par téléphone.**

Le salarié, insatisfait, saisit la Cour de cassation… qui restera sourde à ses arguments et rejettera sademande.

En effet, pour les hauts magistrats **l'article L. 1226-10 du Code du travail,** dans sa rédaction d'alors n'impose aucune forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel quant au reclassement d'un salarié déclaré inapte.

En l'espèce la délégation unique du personnel, dans ses attributions de délégation du personnel, avait étéconsultée et chaque élu avait émis un avis, peu importe que cet avis ait été recueilli par téléphone.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ L'employeur doit fournir des informations précises, quant aux postes proposés, pour le reclassement :

- Intitulé du poste et description
- Rémunération

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Lieu de travail
- Durée et horaires de travail
- Formations nécessaires pour une bonne adaptation.

3/ L'employeur doit porter à la connaissance du salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Cette information doit avoir lieu **avant d'envoyer au salarié la convocation pour l'entretien préalable au licenciement pour inaptitude ,** que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle, ou non professionnelle.

A défaut l'intéressé pourra prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice

- **Salaire, indemnités, préavis et chômage :**

La rémunération du salarié est suspendue pendant un mois à compter de l'avis d'inaptitude.

Depuis le 01/07/2010, si le salarié est déclaré inapte par suite d'une MP ou d'un AT, il peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude ((ITI) ***pendant une durée d'un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude,*** sous réserve de remplir les conditions d'attribution , et de ne percevoir aucune rémunération au cours de cette période : .**cf. memento infra : indemnité temporaire d'inaptitude ((ITI)**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si l'employeur n'a pas reclassé le salarié dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen par le médecin du travail, et ne l'a pas licencié, *il doit reprendre le versement du salaire.*

Ce salaire correspond à l'emploi occupé avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent aussi aux salariés en CDD.

Cette règle qui résulte des articles L 1226-4 et L 1226-11 du code du travail est parfois mal comprise.

En effet, elle prévoit simplement la reprise de la rémunération du salarié, un mois après sa suspension ; elle ne constitue pas (contrairement à ce que certains croient parfois) une obligation pour l'employeur d'avoir procédé au licenciement pour inaptitude, faute d'avoir trouvé une solution de reclassement.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Montant indemnité licenciement inaptitude :**

Le licenciement pour inaptitude **d'origine non professionnelle** ouvre droit à une indemnité légale delicenciement, ou **conventionnelle** si celle-ci est plus favorable.
Le licenciement pour inaptitude **d'origine professionnelle** : **accident du travail ou maladie professionnelle**, à une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égale **au double de l'indemnité légale de licenciement**

Cette indemnité n'est cependant pas due, lorsque le salarié a refusé la proposition de reclassement , qui lui a été faite, ***et que ce refus est considéré comme abusif***

Cette indemnité est **fonction de l'ancienneté** du salarié dans l'entreprise ;
dès 8 mois d'ancienneté,le salarié peut en bénéficier.

L'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à :

- ✓ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- ✓ 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salarié peut prétendre au versement d'une **indemnité compensatrice de congés payés** s'il n'a pas liquidé, la totalité de ses congés payés acquis avant son départ de l'entreprise.

Le salarié ***ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de préavis,*** dans la mesure où, le préavis n'est pas exécuté , puisque le salarié n'est plus apte à occuper l'emploi qu'il exerçait antérieurement ; en revanche la durée du préavis doit être prise en compte pour le calcul de l'anciennetéen ce qui concerne le calcul de l'indemnité de licenciement.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Origine non professionnelle : 2 exemples :

7 ans d'ancienneté et salaire : 2.000 euros par mois :
(2000 x 1/4) x 7 = 3.500 €. Le montant de l'indemnité légale de licenciement sera de 3.500 euros.

12 ans d'ancienneté et salaire 3000 euros par mois
Le calcul est le suivant : [(3000 x 1/4) x 10] + [(3000 x 1/3) x 2] = 9300 €. Le montant dede licenciement sera de 9300€ euros.

Origine professionnelle :
15 ans d'ancienneté et salaire 1.500 euros par mois

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'indemnité spéciale s'élève à 12.000 euros car [(1.500 x 1/4) x 10 + (1.500 x 1/3) x 5] x 2

Si après vérification, le salarié se rend compte que son employeur ne lui a pas versé la somme qu'il lui devait au titre de l'indemnité de licenciement, il doit :

Dans un premier temps, envoyez-lui un **courrier RAR, afin** qu'il puisse rectifier cela car il s'agit peut-être d'une simple erreur, indépendante de sa volonté.

Si le courrier reste sans réponse, le salarié peut **agir en justice**, assez rapidement, car après **12 mois** il ne peut plus faire valoir ses droits **Article L1471-1** « Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture ».

En cas de licenciement pour inaptitude suite AT/MP, l'employeur doit payer l'indemnité spécialede licenciement, même si elle résulte : d'une ***résiliation judiciaire*** prononcée par le juge.

Pour la Cour de cassation, dès lors que l'inaptitude du salarié est consécutive à un accident du travail ,et que la cour d'appel a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et spécifié que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, *l'indemnité spéciale de licenciement doit être versée.*

Cour cassation - Chambre sociale- Arrêt n°269 du 20 /02/2019 (17-17.744) - ECLI :FR : CCASS :2019SO00269

Depuis les ordonnances Macron **(24/09/2017),** le non-respect de l'obligation de reclassement prévue,en cas d'inaptitude ***d'origine professionnelle*** est sanctionné ***par une indemnité spécifique,*** d'au moins 6 mois de salaire brut.

L'indemnité spécifique versée en cas de non-respect des obligations de reclassement couvre ***l'ensemble des préjudices subis*** (absence de recherche de reclassement, défaut de consultation, etc.) ; elle ne se cumule pas avec les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement doit comporter le motif de l'inaptitude, et la mention portée par le médecin du travail ,sur l'avis d'inaptitude.

Si le salarié est licencié ; il existe des barèmes ***pour les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse*** (pour les entreprises < 11 salariés et pour les entreprises >11salariés).

Cour de cassation, chambre sociale, 07/03/2018 n° 16-25.498

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En Savoir Plus :

Fiche pratique : « La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences »Ministère du travail : mise à jour 03/2024

L'inaptitude médicale au travail et ses conséquences/ Web série droit du travail épisode 12 : Ministère du travail DREETS Grand Est YouTube 08'52 : 03/2024

Question/Réponse IMT N° 2023-01 : dispense de reclassement Ministère du travail

INDEMNITE TEMPORAIRE INAPTITUDE (ITI) AT/MP

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 01/07/2010, si le salarié est déclaré inapte par suite d'une MP ou d'un AT, il peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude ***pendant une durée d'un mois maximum à compter de la date de délivrance de l'avis d'inaptitude,*** sous réserve de remplir les conditionsd'attribution , et de ne percevoir aucune rémunération au cours de cette période.

Les conditions d'attribution pour bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude sont lessuivantes :

- AT ou MP reconnus d'origine professionnelle ayant donné lieu à un arrêt detravail indemnisé
- *AT ou maladie dont souffre le salarié et qu'il a déclarée, doit être reconnue comme étant d'origine professionnelle par la caisse d'Assurance Maladie, à titre initial ou derechute. Elle doit avoir donné lieu à un arrêt de travail pour lequel il a perçu des indemnités journalières AT-MP.*

Inaptitude susceptible d'être en lien avec la maladie ou l'AT

À l'issue de l'arrêt de travail, lors de la visite médicale de reprise, le médecin du travaildoit déclarer le salarié inapte au poste de travail qu'il occupe et attester que cette inaptitude est susceptible d'être en lien avec la MP ou l'AT

Une absence de rémunération liée à l'activité salariée

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'indemnité temporaire d'inaptitude est versée uniquement si le salarié ne perçoit aucune rémunération liée à l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte.

Ainsi, l'indemnité temporaire d'inaptitude ne peut pas se cumuler avec le maintien du salaire par l'employeur (ou dans le cadre d'un dispositif complémentaire) ou avec une rémunération versée autitre d'un congé payé quel qu'il soit (congé annuel, RTT, journées de récupération...).

L'indemnité temporaire d'inaptitude n'est pas non plus cumulable avec des :

- Allocations de l'assurance chômage
- Indemnités journalières versées pendant un arrêt de travail pour maladie, un congé maternité, paternité ou d'adoption.

Le cumul avec des allocations chômage ou des indemnités journalières perçues au titre des autres activités salariées est également possible.

C'est au médecin du travail qu'il appartient, lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude et s'il estime que cette inaptitude est liée à une MP ou un AT, ***d'informer le salarié de la possibilité de faire une demande d'indemnité temporaire d'inaptitude.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À cet effet, il complète le formulaire :

« Demande d'indemnité temporaire d'inaptitude » (formulaire S6110) et le remet au salarié

1/Le salarié remplit la partie du formulaire le concernant ; il doit y indiquer si son employeur lui versera ou non une rémunération au cours de la période de versementde l'indemnité temporaire d'inaptitude.

2/ Adresse le volet 1 du formulaire à sa caisse d'Assurance Maladie, conserve le volet2, et remet le volet 3 à son employeur.

À réception du formulaire de demande d'indemnité temporaire d'inaptitude, la caisse d'Assurance Maladie vérifie si les conditions d'attribution sont remplies et adresse au salarié un courrier accusant réception de sa demande.
Elle procède ensuite, dès lors que l'avis du service médical est favorable, au versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

-En cas d‘avis défavorable du service médical, la caisse d'Assurance Maladie adressera un courrier de notification de refus, avec l'indication des voies de recours pour contester cette décision.
- Le montant de l'indemnité temporaire d'inaptitude est égal au montant de la dernière indemnité journalière AT-MP versée pendant l'arrêt de travail lié à la maladie professionnelle ayant entraîné l'inaptitude.

À noter : si le salarié a plusieurs employeurs, il peut bénéficier d'une indemnité temporaire d'inaptitude ***au titre de l'activité salariée pour laquelle il a été déclaré inapte***, tout en continuant à percevoir une rémunération au titre d'une ou plusieurs autres activités salariées qu’il continue à exercer.

Dans ce cas, *le montant de l’indemnité temporaire d'inaptitude est proratisé*

Si le salarié perçoit une rente liée à la maladie professionnelle ayant entraîné l'inaptitude, son indemnité temporaire d'inaptitude sera diminuée du montant journalier de cette rente

L'indemnité temporaire d'inaptitude est versée sans délai de carence, pour chaque jour dela semaine (y compris les samedi, dimanche et jours fériés), ***à partir du lendemain de la date de l'avis d'inaptitude*** et, en principe, pour une durée maximum d'un mois, de date à date.

Indemnité temporaire d’inaptitude Souffrance & travail

INVALIDITE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'état d'invalidité est apprécié globalement en tenant compte de ; la capacité de travail restante, de l'état général, de l'âge, des facultés physiques et mentales de l'assuré ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle

Depuis le 01/01/2020 (loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020) :

L’assuré peut prétendre ***à une pension d’invalidité*** : « lorsqu’il il présente une invalidité réduisant dans des proportions déterminées, sa capacité de travail ou de gain, ne lui permettant pas de se procurer, un salaire supérieurà une fraction de la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales qu’il percevait dans la profession qu’il exerçait avant la date de l’interruption de travail suivie d’invalidité ou la date de la constatation médicale de l’invalidité » **(article 84 Art. L. 341-1.).**

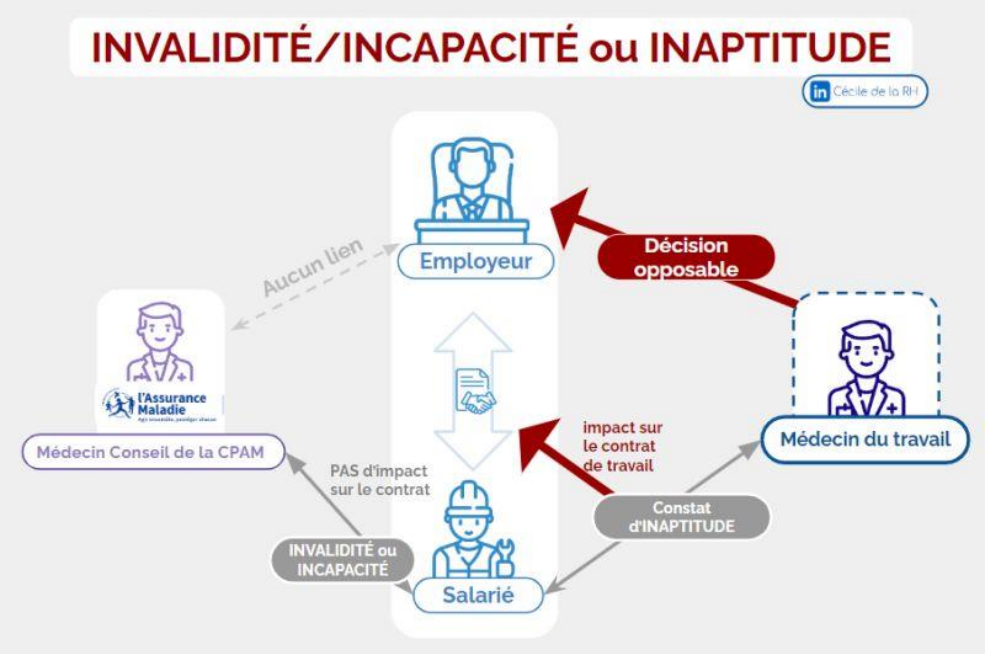
Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette nouvelle définition fait uniquement référence ***à la rémunération perçue antérieurement par l'assuré.***

Suppression des références à la « profession quelconque », à la rémunération « normale perçue dans la même région par des travailleurs de la même catégorie », ou encore à la date de la constatation médicale de l'invalidité « si celle-ci résulte de l'usure prématurée de l'organisme ».

Invalidité et inaptitude au travail sont totalement différentes.

- L'invalidité est issue *du* ***Droit de la Sécurité Sociale,*** l'inaptitude *du* **Code du Travail**.
- L'invalidité est prononcée *par le médecin conseil de la CPAM*, lorsque la capacité du salarié ou son gain est réduite de 2/3 par suite *d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle* ; elle ouvredroit à une pension afin de compenser cette perte.



Trois Catégories d'Invalidité :

- ✓ 1re catégorie : Invalide pouvant exercer une activité rémunérée
- ✓ 2e catégorie : Invalide incapable d'exercer une activité professionnelle

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ 3e catégorie : Invalide absolument incapable d'exercer une activité professionnelle *et qui bénéficiede l'assistance d'une tierce personne*, pour effectuer les actes ordinaires de la vie

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La pension d'invalidité est toujours concédée à titre temporaire.

Elle peut être *révisée, suspendue ou supprimée pour raisons médicales, ou*si le cumul pension d'invalidité et salaire dépasse un certain seuil

Le bénéfice de la pension d'invalidité s'arrête à l'âge de départ à la retraite du salarié ***(maximum 67 ans).***

- ❖ **La pension d'invalidité vise à compenser la perte conséquente de gains ou de capacité de travail**.

En fonction de la situation de l'assuré, cette pension équivaut à : *30 % ou 50 % du revenu moyen calculé sur les dix meilleures années civiles de salaire.*

Avoir une pension d'invalidité n'interdit pas de travailler+++

- ✓ **Un décret important pour toutes les personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité (JO 27/02/2022).**

Il permet à des personnes atteintes de maladies chroniques ou de handicap, déclarées invalides à un certain taux, de retrouver le chemin de l'activité, en travaillant à temps partiel.

- Les titulaires de pension sont bénéficiaires de **l'obligation d'emploi.**
- Les modalités de cumul de la pension avec une activité sont souvent méconnues et étaient parfois dissuasives

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Ce décret modifie les règles et ***facilite le cumul emploi /pension d'invalidité***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La réforme introduit de nouveaux mécanismes de cumul pour les pensionnés d'invalidité en activité

Lorsque le seuil de comparaison est dépassé, le montant de la pension d'invalidité au-dessus de ce seuil , est réduit de moitié seulement , afin d'inciter les pensionnés à la poursuite ou à la reprise d'une activité professionnelle.

Dans la plupart des situations, les nouvelles modalités d'écrêtement permettent un gain financier , lorsque le pensionné d'invalidité exerce une activité professionnelle.

Par ailleurs, pour éviter de pénaliser les assurés ayant connu une réduction d'activité avant la reconnaissance de leur invalidité, le seuil de comparaison peut être fixé :

- Soit au niveau du salaire de la dernière année d'activité avant le passage en invalidité
- Soit au niveau du salaire annuel moyen des dix meilleures années d'activité, selon la règle la plus favorable à l'assuré ; et dans la limite du plafond de la sécurité sociale (44000 € bruts soit 2 750 € nets par mois en 2023).

Enfin, la période de comparaison ne se fait plus sur les deux trimestres précédents mais sur douze mois civils.

- Pour tout une catégorie de salariés on estime à 8 000 le nombre de personnes concernées *, il n'est pas intéressant de reprendre le chemin du travail**, alors que cette démarche est salutaire pour eux.***

Pour de nombreux cadres, le fait de percevoir une pension d'invalidité , permet de toucher ce que l'on appelle ***un contrat de prévoyance*** , souscrit par son entreprise , qui peut compléter la pension d'invalidité versée par l'organisme de Sécurité sociale.

Une prévoyance dont le montant dépasse souvent celui de la seule pension.

Dans les cas les plus extrêmes, la suspension pure et simple de la pension d'invalidité peut avoir de lourdes conséquences collatérales, comme la suspension de la pension d'invalidité complémentaire versée par un organisme assureur au titre d'un contrat de prévoyance.

Décret du 23 /02/2022 relatif au cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus et modifiant diverses dispositions relatives aux pensions d'invalidité JO 27/02

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ces mesures sont appliquées aux **pensions d'invalidité de 11/2022 versées début décembre 2022**, avec un effet rétroactif au 01/04/2022.

Le versement des rappels éventuellement dus à la date d'application de la réforme sera effectué à partir de la mensualité versée en décembre et au cours des semaines suivantes.

L'activité professionnelle doit toujours être plus rémunératrice que l'inactivité : c'est le sens de la réforme des modalités de cumul de la pension d'invalidité avec des revenus professionnels.».

- ✓ **Un décret du 28 /07/2023** vient d'apporter un premier **« correctif »** aux effets inattendus de la réforme de 2022.

Ce décret augmente immédiatement ***à 1,5 plafond de la sécurité sociale***, contre 1 plafond auparavant, ***la limite du salaire de comparaison*** ne pouvant être dépassé en cas de cumul (soit environ ***66.000 euros par an*** au lieu d'environ 44.000 euros).

En tout début d'année 2023, des bénéficiaires de pension d'invalidité (principalement, des personnes exerçant une activité professionnelle et percevant, au global, plus d'un plafond de la sécurité sociale) ont eu la mauvaise surprise , de se voir notifier des ***indus de pension*** à rembourser, voire même ***des suspensions*** de leur pension.
Ce décret a réformé les règles de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres sources de revenus (dont les salaires) et, en principe, avait vocation à encourager la reprise d'une activité par des personnes en invalidité , en introduisant des règles de cumul plus favorables qu'auparavant.

Décret du 28 /07/2023 portant relèvement du plafonnement du salaire de comparaison en cas de cumul de la pension d'invalidité avec d'autres revenus JO 29/07

- ❖ L'employeur ne peut pas licencier un salarié en raison de son état de santé, *seule la constatation de l'inaptitude* (établissement d'un certificat médical dont le modèle est défini par arrêté),*par le médecin du travail, est valable, après une étude de poste.*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Tout passage en invalidité d'un salarié : nécessite une visite de reprise du travail par le médecin du travail (demande effectuée par l'employeur) ; très souvent le salarié (en arrêt depuis plus de 3 semaines) a été vu entre temps dans le cadre *d'une ou plusieurs visites de pré reprise par le médecin du travail*(visites demandées par le salarié, le médecin conseil de la SS, ou le médecin traitant), ce qui permet d'anticiper des mesures en amont de la reprise du travail (bilan de compétences du salarié , étude des postes possibles, stage de formation éventuellement ,rencontre avec l'employeur…), et facilite d'autant la reprise du travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L’employeur qui a un salarié en arrêt de travail ***depuis 3 semaines*** doit conseiller à son salarié de demander un **rendez-vous de liaison,** ou le demander lui-même, afin que son salarié puisse bénéficier des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d’une de pré reprise et de mesures individuelles d'aménagement de poste , réunissant le SPST, l’employeur, le médecin conseil ,afin de préparer au mieux son retour au travail après une longue absence

Lorsqu’un employeur est informé de la mise en invalidité de son salarié, ***le contrat de travail du salarié demeure***, il ne peut pas effectuer un licenciement fondé en tout ou partie sur cette invalidité…

Dès que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie *sans manifester la volonté de ne pas réintégrer son poste de travail*, il appartient à l’employeur *de prendre l’initiative de faire procéder* ***à une visite de reprise*****,** laquelle met fin à la suspension du contrat de travail, et conduit au reclassement du salarié, notamment sur un poste aménagé, ou, à défaut, à son licenciement pour inaptitude physique, si impossibilité de reclassement., ou si le salarié refuse les postes proposés

Sauf si le salarié lui indique expressément qu’il ne souhaite pas reprendre le travail
(la seule transmission des arrêts de travail ne permet pas de déduire que le salarié ne veut pas reprendre le travail)

Cour de cassation 12 /04/2023 Pourvoi n° 21-24.301

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 /09/2023, 21-25.973

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La demande de pension d'invalidité peut se faire dorénavant en ligne :

Depuis le 15/06/2021, avec le nouveau téléservice mis en place par l'Assurance Maladie, il est possible de faire sa demande de pension d'invalidité entièrement en ligne depuis son compte Ameli.

Il n'est donc plus nécessaire d'envoyer de formulaire papier ou de se déplacer.

Ce téléservice est ouvert à tous les assurés, salariés ou indépendants.

À la suite d'un accident ou d'une maladie **non professionnelle,** l’assuré peut être reconnu invalide si sa capacité de travail et de gain est réduite d'au moins 2/3.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour compenser la perte de ses revenus, il est possible de bénéficier d'une pension d'invalidité, sousconditions.

La demande de pension d'invalidité peut être faite à la propre initiative de l'assuré , ou sur les conseils de son médecin traitant.

Pour utiliser ce téléservice, ***il est nécessaire d'avoir un compte Ameli et de s'y connecter.*** Une fois la demande envoyée, l'Assurance Maladie étudie le dossier.

En cas de réponse positive, l'assuré reçoit un courrier de confirmation directement dans son compte Ameli.

Si l'Assurance Maladie ne répond pas dans les deux mois suivant la demande, cela signifie que lademande de pension d'invalidité a été refusée.

Le téléservice de demande de pension d'invalidité n'est pas encore disponible sur l 'application mobile du compte Ameli.

L'assuré doit se connecter à son compte à partir du **site internet de l'Assurance Maladie** . Les assurés salariés qui ont plusieurs employeurs ne sont pas concernés par cenouveau téléservice.

Ils peuvent remplir le formulaire de **Demande de pension d'invalidité** S4150 au format PDF et l'adresser,accompagné des pièces justificatives demandées, à leur caisse d'assurance maladie.

En cas de difficultés pour remplir la demande papier, il est possible d'être accompagné en prenant rendez-vous sur avec sa caisse d'assurance maladie sur son compte Ameli.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

MAINTIEN EN EMPLOI :MESURES /AIDES/RECOMMANDATIONS SFMT-ANSES

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Source : HAS /Sté Française Médecine Travail 01/2020

Le MEE ne se limite pas aux travailleurs en arrêt de travail, mais nécessite ***d'anticiper les difficultés et mesures mobilisables en amont de tout arrêt.*** : importance du rendez-vous de liaison pendant l'arrêt (demandé par le salarié ou l'employeur (loi 02 /08 /2021) .

Conformément à la nécessité ***« d'adapter le travail à l'homme »*** (un des 9 principes généraux de prévention), l'équipe pluridisciplinaire du SPST *doit adapter les exigences du poste de travail, aux capacitésrésiduelles du salarié et aux limitations fonctionnelles entraînées par sa pathologie.*

Article L.4622-2 du Code du travail : les SPST ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

À cette fin, ils doivent notamment conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur lesdispositions et mesures nécessaires ***afin de prévenir ou de réduire***, les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et ***la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les membres de cette équipe pluridisciplinaire agissent sur protocoles du médecin du travail (R.4623-14 code travail) ; *ces protocoles doivent préciser les éléments de vigilance à recueillir par chaque professionnelde l'équipe en vue du MEE*.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Lorsqu'un licenciement pour inaptitude médicale est envisagé, il appartient aux équipes de santé au travail ***de favoriser l'employabilité ultérieure du salarié,*** à travers notamment la précision des capacités fonctionnelles restantes rédigées par le médecin du travail (qui doit aussi mentionner la capacité du travailleur *à effectuer une formation* lui permettant d'occuper un poste adapté), mais aussi en assurant un relais du salarié vers les structures d'accompagnement des travailleurs inaptes.

Le risque de désinsertion professionnelle est accru en cas d'association : de 2 ou plusieurs facteurssuivants :

- Age> 50 ans
- Faible niveau d'études
- Arrêts de travail antérieurs répétés et/ou prolongés (> 3 mois)
- Capacité physique limité
- Isolement social ou manque de soutien social/familial
- Contexte médicolégal, médico-social et financier défavorable
- Mauvaise santé perçue
- Symptomatologie anxieuse et/ou dépressive,
- Surpoids

Parfois, l'importance d'un seul de ces facteurs est suffisante , pour augmenter le risque de désinsertion,tous les facteurs doivent donc être recherchés, ***car leur association accroît ce risque***

Quel que soit le problème de santé retentissant sur les capacités de travail d'un salarié :

1/ On doit rechercher dans l'environnement de travail, les facteurs ***qui influencent négativement*** le pronostic professionnel :

- Faible soutien social (de la hiérarchie et/ou des collègues) ; rapports sociaux de travail dégradés
- Faible reconnaissance au travail.
- Faible latitude décisionnelle associée à des exigences élevées au travail, conduisant à un niveauélevé de stress au travail
- Insécurité de la situation de travail (insécurité socio-économique, et ou risque de changement nonmaîtrisé de la tâche et des conditions de travail)
- Intensité du travail nécessitant des **exigences physiques** (rythme de travail soutenu, travail ressenti comme pénible, exigences physiques du poste supérieures aux capacités fonctionnelles de lapersonne)

2/ On doit aussi rechercher les facteurs ***qui influencent positivement*** le pronostic professionnel favorisant un MEE

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Préparation de la reprise de travail avec l'employeur et les acteurs du MEE (équipe pluridisciplinaireSST, conseiller CAP Emploi …), ainsi qu'un contexte psychologique, relationnel et organisationnel favorable

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Recommandations ANSES 02 /2019 :

Ces recommandations s'adressent en premier lieu ***aux professionnels des services de santé au travail.***

Elles peuvent également éclairer les autres professionnels du champ du maintien en emploi et plus largement du secteur médico-social, ***ainsi que les employeurs.***

La coordination de ces multiples acteurs intervenant dans le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle est indispensable

.1/ Lorsque le salarié est en arrêt de travail, *le médecin du travail n'est pas systématiquement informé,ou alors assez tardivement.*

Il est recommandé de :

- Promouvoir le rendez-vous de liaison, demandé par l'employeur ou le salarié (loi 02/08/2021)
- Promouvoir par tout moyen **la visite de pré-reprise**
- Inciter les entreprises à communiquer avec le médecin du travail / le SST, concernant **les absences répétées ou prolongées du salarié.**

Quand il est informé de ces absences, le médecin du travail / le SST s'assure que le salarié en arrêt(s) prolongé(s)ou répété(s), a été informé de la possibilité de bénéficier d'une ou plusieurs visite(s) de pré-reprise.

Modèle de courrier d'information sur le rendez-vous de liaison et la visite de pré-reprise du salarié en arrêt de travail

Médecin du travail : nom - prénom – SPST Tél. Mail :

Objet : Information sur la possibilité de demander un rendez-vous de liaison , et ou une visite auprès du médecin du travail pendant l'arrêt de travail

Le …, À.…Madame, Monsieur,

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Afin de préparer votre reprise effective du travail, vous avez la possibilité de solliciter **un rendez-vous de liaison** *à votre initiative*; ayant pour objet de vous faire bénéficier des actions de prévention de la désinsertion professionnelle ; ***d'une visite de pré reprise*** , et de mesures individuelles d'aménagement de poste , réunissant le SPST, l'employeur, le médecin conseil ,afin de préparer au mieux votre au travail après une longue absence ou **une visite de pré-reprise.**

Cette visite de pré reprise a pour objectif de faire le point ensemble sur votre situation, votre état de santé, votre activité professionnelle, et d'analyser ensemble vos capacités en regard de votre poste de travail et de vos conditions de travail,afin de préparer un éventuel retour dans les meilleures conditions possibles.

Cette visite ne donne pas lieu à la délivrance d'une attestation de suivi, d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Elle n'entraîne pas non plus automatiquement une reprise du travail.

Votre employeur n'est pas obligatoirement mis aucourant de cette visite.

Le service de prévention santé au travail reste à votre disposition pour toute information complémentaire.
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.
Votre médecin du travail

Evaluer les conséquences sociales et familiales de l'arrêt de travail, avec l'appui si nécessaire del'assistant(e) de service social (du service SPST, CARSAT, entreprise…)

2/ Mettre en œuvre un plan de retour au travail pour le salarié en arrêt, le plus tôt possible, ***au cours, d'un rendez-vous de liaison*** *(loi 02/08/2021)* ***et/ ou d'une visite de pré-reprise.***

Ce plan doit être flexible, avec une durée adaptée (en moyenne 3 à 6 mois), ajustable en fonction de chaque cas , et en conformité avec la problématique de santé ou le handicap, et suivi selon une périodicité convenue au départ.

Ce plan de retour au travail peut être élaboré *par le médecin du travail ou, avec sa délégation, par la* ***Cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle*** *du SPS*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il est établi en concertation :

- ✓ Salarié
- ✓ Employeur (ou personne déléguée, au sein de la direction des ressources humaines ou del'encadrement)
- ✓ Médecin traitant et, le cas échéant, les médecins du parcours de soins.

Les autres acteurs du maintien en emploi doivent être associés autant que nécessaire

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Médecin conseil des organismes de Sécurité sociale (fiche liaison, contact)
- Assistant(e) de service social, chargé(e) de maintien en emploi
- Conseillers Cap Emploi (fiche liaison)

Le maintien en emploi étant une mission partagée entre le médecin du travail, et d'autres acteurs, le plan de retour au travail peut aussi être élaboré par une personne/structure externe au SST (chargé de maintien en emploi, Cap emploi, assistant(e)s des services sociaux (CARSAT) , missions handicap, psychologue du travail, ergonome, etc.)

Ces acteurs différents sont susceptibles d'intervenir et d'assurer la mise en œuvre des mesures du MEEselon les besoins du travailleur à différentes étapes de sa trajectoire.

Dans tous les cas, le médecin du travail, et son équipe (***Cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle*** doivent être associés à l'élaboration et la mise enœuvre de ce plan, ***car eux seuls ont la double connaissance des données médicales des travailleurs et celles relatives aux conditions de travail***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans tous les cas : il est nécessaire de s'informer auprès du salarié des éléments de sa prise en charge sociale :

- ✓ Contact avec le médecin conseil de Sécurité sociale et/ou de l'assistant des services sociaux.
- ✓ Durée prévisible avant la fin des droits à indemnités journalières
- ✓ Perspectives de consolidation ou de stabilisation
- ✓ Calcul des droits de départ à la retraite
- ✓ Passage en invalidité : cat 1 voire cat 2 etc…

Pour les salariés bénéficiant ***d'une prise en charge spécialisée en rééducation***, établir un lien précoce entre le médecin du travail, le médecin spécialiste de médecine physique et de réadaptationet l'équipe de réadaptation.

L'échange précoce d'informations sur les exigences du poste de travail, avec ses possibilités d'adaptation,d'une part, et le projet thérapeutique et de rééducation, d'autre part, *est susceptible de faciliter le retour*
au travail, le maintien en emploi, et d'améliorer à terme le pronostic professionnel.

Le médecin du travail reconstitue le cursus professionnel du salarié, ce qui peut contribuer à faciliter uneévolution ou reconversion professionnelle (anciens acquis professionnels)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il faut mettre en place une ou plusieurs mesures selon les besoins du salarié (qui peuvent varier dans le temps) et les particularités de l'entreprise (dans tous les cas, il faut privilégier en premier lieu le maintien au poste antérieur, à défaut, une mutation à un autre poste de l'entreprise sinon le maintien en emploi) :

- **Mesures relevant du Droit Commun :**

1/ Bilan de compétences :

- Aide à la construction d'un projet d'évolution ou de reconversion professionnelleet/ou confirmer un projet de formation.
- Mobilisable au titre du Plan de formation de l'entreprise ou du Compte personnel de formation (CPF)
- Hors ou pendant le temps de travail

Selon les situations, le bilan de compétences peut être réalisé pendant un arrêtde travail sur

2/ Formation :

- Accompagne un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle
- Mobilisable au titre du Plan de formation de l'entreprise ou du Compte personnel de formation (CPF)
- Hors ou pendant le temps de travail

Selon les situations, la formation peut être réalisée pendant un arrêt de travail sur autorisation del'Assurance maladie, au titre des actions de remobilisation précoces (cf. infra)

3/ Télétravail

- Aménage la situation de travail et contribue à la qualité de vie au travail
- Mise en œuvre dans le cadre d'une charte ou d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut,d'un accord formalisé entre salarié et employeur

Loi du 05/09/2018 comporte des dispositions d'application immédiates visant à faciliter l'accès au télétravail **Cf item Télétravail**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Mesures relevant de l'Assurance Maladie :**

1/ Indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI) :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Maintient le versement de l'indemnité journalière AT/MP, au salarié déclaré inapte, pendant la périoded'étude du reclassement. (1 mois) **Cf item : Indemnité Temporaire Inaptitude AT/MP**

2/ Temps Partiel Thérapeutique (TPT) :

Aménage temporairement le temps de travail **Cf item mémo infra : Temps Partiel Thérapeutique /Reprise Travail Aménagé » (RTA)**

Aménage temporairement le temps de travail et/ou la charge de travail, par une reprise progressive del'activité après un arrêt de travail pour AT /MP *sans condition de durée d'arrêt*

Est prescrit par le médecin traitant ou un autre spécialiste

Accord du médecin conseil de la CPAM

Négociation des modalités avec l'employeur et le médecin du travail

3/ Invalidité : Cf item : Passage Invalidité /Salarié (réservé à la maladie non professionnelle) :

Aménage durablement le temps de travail par une diminution du volume horaire.
Compense la pertede salaire engendrée par l'impossibilité de travailler ou la réduction du temps de travail pour raison de santé

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

4/ Actions de Remobilisation Précoce :

Permet d'élaborer et/ou mettre en œuvre *un projet de maintien en emploi pendant l'arrêt de travail* :

- Actions de formation professionnelle continue
- Actions d'accompagnement, d'information et de conseil
- Sur autorisation de l'Assurance maladie via l'accord du médecin traitant (CERFA) et avis du médecin du travail, et de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.
- Maintien des indemnités journalières et couverture du risque AT/MP par la CPAM

Salarié du régime général, en arrêt de travail total ou partiel indemnisé, *et présentant un risque de désinsertion professionnelle*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La durée de l'action doit s'inscrire dans la durée de l'arrêt de travail prévisible et médicalement justifié.
Elle ne doit pas avoir pour effet de prolonger l'arrêt de travail.

6/ Essai encadré : Cf item : Essai Encadré supra

7/ Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) cf. Item CRPE supra

Mesures relevant des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) :

1/ Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

- Pour toutes personnes en âge de travailler *"dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sonteffectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique".*
- Faire reconnaître son aptitude au travail, en tenant compte des capacités et incapacités liées à lasituation de handicap.

- Donne accès à un ensemble de mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien en l'emploi : « c'est une véritable boîte à outils pour le maintienen emploi »

La demande est réalisée par le salarié lui-même, auprès de la Maison départementale des personneshandicapées (MDPH) ou Maison départementale de l'autonomie (MDA) du lieu de résidence du demandeur.

La demande est réalisée *avec l'accompagnement d'un médecin* (médecin du travail, généraliste, ou spécialiste)

Formulaire Cerfa n°13788*01 à remplir par le salarié
Formulaire Cerfa n°13878*01 à remplir par le médecin.
L'avis du médecin du travail est sollicité.

Délais d'instruction peuvent être longs selon les départements
La loi du 05/09/2018 prévoit que *la RQTH est attribuée de manière définitive lorsque le handicap d'unepersonne est irréversible*

Peuvent également bénéficier de la loi sur l'emploi des travailleurs handicapés, les personnes qui n'ontpas la RQTH mais qui sont :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Victimes d'AT ou de MP ayant entraîné une **incapacité permanente au moins égale à 10 %**

et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire

- Titulaires d'une pension d'invalidité avec une réduction des 2/3 de leurs capacités de travail
- Titulaires d'une Allocation d'adulte handicapé (AAH)
- Titulaires d'une Carte d'invalidité
- Pensionnés de guerre ou assimilés.

Cependant un salarié qui est en arrêt pour accident du travail, dont le taux de la rente n'est pas encorefixé, doit faire une de demande de RQTH.

2/ Centres de pré-orientation (CPO) :

Définir et construire un projet professionnel en tenant compte des souhaits, aptitudes, potentiels et capacités de la personne

Stage rémunéré, à temps plein, *de 8 à 12 semaines.*

Sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)après évaluation médicale, professionnelle et administrative.

Salariés de plus de 18 ans, en situation de handicap qui rencontrent des difficultés particulièresd'orientation et de maintien en emploi.

Le stage est possible pendant un arrêt de travail avec autorisation de l'Assurance maladie

Un projet de décret prévoit d'élargir les missions des ESMS de pré-orientation et de réadaptation professionnelle, pour leur permettre d'accueillir un large public (dès 16 ans), pas nécessairement orienté par la MDPH, avec des prestations mises en œuvre sur une période et à un rythme adaptéà la personne, afin d'assurer le maintien dans l'emploi et prévenir le risque de désinsertion professionnelle

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/ Centres / Etablissements Rééducation Professionnelle (CRP) :

Entraîner ou réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion professionnelle.

Suivre une formation qualifiante précédée d'une "Préparatoire" si nécessaire

Formations rémunérées entre 10 et 30 mois.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) après évaluation médicale, professionnelle et administrative.

Salariés, de plus de 18 ans, en situation de handicap.

La formation est possible pendant un arrêt de travail avec autorisation de l'Assurance maladie.

Les mesures du projet de décret pour les CPO valent également pour les ES de réadaptation

D'autres dispositifs d'évaluation et d'orientation peuvent exister selon les CRP.

Les politiques publiques et les spécificités régionales peuvent modifier l'offre

4/ Unité d'Evaluation, de Réentraînement et d'Orientation Socioprofessionnelle (UEROS)

Définir et construire un projet professionnel, en milieu ordinaire ou protégé, en tenant compte des souhaits,aptitudes, potentiels et capacités de la personne.

Stage rémunéré, à temps plein, de 18 semaines.

Sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)après évaluation médicale, professionnelle et administrative.

Toute personne, de plus de 16 ans, présentant des séquelles fonctionnelles et/ou cognitives dues à une lésion cérébrale acquise.

Le stage est possible pendant un arrêt de travail avec autorisation de l'Assurance maladie

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

5/ Dispositif d'emploi accompagné (DEA)

Permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail en bénéficiant d'unaccompagnement médico-social et d'un accompagnement à visée d'insertion professionnelle.

Sur orientation de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), après évaluation médicale, professionnelle et administrative.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et unaccompagnement de l'employeur.

Concerne :

Personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH,ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.

- Travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT),ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.
- Travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultésparticulières pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné, peut-être mobilisé en complément des services, aides et prestation

L'employeur peut y faire appel (saisine de la MDPH)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

6/ Prestation de Compensation du Handicap (PCH) :

Aider à la prise en charge de certaines dépenses liées au handicap par exemple :

- Achat de prothèses auditives,
- Aménagement du véhicule, ou du logement
- Recours à une tierce personne, etc.).

Aide financière personnalisée, modulable en fonction des besoins, est versée par le Département.

- La demande de PCH fait l'objet d'une évaluation par une équipe pluridisciplinaire qui élabore ensuiteun plan personnalisé de compensation.

Ce plan comprend des propositions de toute nature (prestations, orientation, conseils).

Le plan personnalisé de compensation est ensuite transmis, avec les observations éventuelles du demandeur, à la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pourdécision.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Toute personne en situation de handicap qui rencontre une difficulté absolue (impossibilité) pour la réalisation d'une activité (mobilité, entretien personnel, communication, tâches et exigences généraleset relations avec autrui), ou une difficulté grave pour la réalisation d'au moins deux de ces activités.

La PCH n'est pas dédiée spécifiquement au maintien en emploi, mais elle peut y contribuer résolvant d'autres difficultés liées au handicap et qui peuvent constituer des freins directs ou indirects à l'emploi.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Mesures relevant de l'AGEFIPH :

Elles ont pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées , et visent prioritairement , ***à compenser le handicap dans l'emploi***.

L'Agefiph propose aux personnes handicapées, et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.

Les aides proposées par l'Agefiph ne sont pas accessibles de droit, leur délivrance n'est pas automatique.

Elle est fonction de plusieurs critères ayant trait à :

- L'éligibilité de la personne et/ou de l'entreprise
- La complémentarité avec le droit commun
- Aux règles d'attribution propres à chacune
- Aux ressources financières de l'Agefiph disponibles au plan national et/ou local.

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph 01/2023
Démarches de demande d'aides AGEFIPH

- ***Sur prescription :***

- ✓ Cap emploi
- ✓ Autres acteurs (Carsat, SPSTI en relation avec CAP Emploi, etc.)
- ✓ Toute personne handicapée engagée dans une démarche de maintien nécessitant un reclassement professionnel
- ✓ Employeur d'une personne handicapée
- ✓ Travailleur indépendant handicapé

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) :

Prestation individualisée visant à permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel, tenant compte de l'état de santé, lorsque le maintien au poste de travail initial n'est pas possible

- ❖ ***Prestations :***

1/ Étude préalable à l'aménagement des situations de travail :

Analyser la situation de travail, et identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap.

2/ Prestations d'appuis spécifiques :handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychiqueet des troubles cognitifs

Apporter un appui expert permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel et les moyens à mettre en œuvre

Ces prestations, comme la plupart des mesures de l'Agefiph, peuvent être amenées à être modifiées au fil des ans.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/ Prestation spécifique d'orientation professionnelle

Aider la personne handicapée à se projeter dans un nouveau projet professionnel

- ❖ ***Aides financières :***

1/ Aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle

Participer au coût pour l'accompagnement de la personne handicapée sur un nouveau poste
Aide attribuée à tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou en CDD de 6 mois et plus.

Participer au coût de l'adaptation du poste de travail

2/ Aide aux déplacements en compensation du handicap
Participer au surcoût en lien avec le handicap pour les déplacements

3/ Aide à la formation dans le cadre d'un maintien
Contribuer au financement d'une formation pour favoriser le maintien dans l'emploi

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

4/ Aide technique en compensation du handicap

5/ Aide prothèses auditives

6 / Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi
Participer aux frais occasionnés pour rechercher une solution de maintien dans l'emploi

7/Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

Compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquencesdu handicap d'une personne sur la tenue de son poste après que l'aménagement optimal du poste, ait été mis en place.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Décision administrative, sur dossier.

Un arrêté publié le 13 /09/2019 fixe le modèle de formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) que doit utiliser l'employeur **C. trav., art. R.5213-42**

Arrêté du 09/09/2019 : modèles de formulaires de demande de reconnaissance de la lourdeur duhandicap, modalités de calcul mentionnées à l'article R. 5213-45 du code du travail et montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R. 5213-49 du même code

Le dossier de demande de RLH doit être :

Renseigné dans son intégralité, sans ratures ni surcharges

Signé par le responsable légal de l'établissement, ainsi que par la personne handicapée concernée,Accompagné des justificatifs demandés.
Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (formulaires) AGEFIPH

Les formulaires de reconnaissance de la lourdeur du handicap peuvent être transmis par voie dématérialisée (téléservice Agefiph).

L'employeur peut toujours utiliser la lettre recommandée avec avis de réception.

En Savoir Plus

Synthèse de la recommandation de bonne pratique : Santé et maintien en emploi : prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs HAS 02/2019

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Santé et maintien en emploi :prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs : Méthode Recommandations pour la pratique clinique HAS 02/2019
Depuis début 2018, les travailleurs en situation de handicap et les employeurs ont un interlocuteur unique pour les accompagner dans leurs démarches de recherche d'emploi, de recrutement ou maintien dans l'emploi.

C'est désormais sous l'appellation **"Cap emploi"** que le réseau des Organismes de placement spécialisés **(OPS)** est chargé d'accompagner les **travailleurs en situation de handicap** dans leurs démarchespour trouver ou conserver un emploi et de les soutenir tout au long de leur parcours professionnel.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cap emploi aide également les employeurs pour recruter, insérer et maintenir dans la durée des travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.
Ces services permettent donc d'obtenir des aides de l'Agefiph, pour le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés afin d'éviter le licenciement de salariés devenus inaptes à leur poste ; peuventbénéficier de ces services :

- ✓ Toute entreprise privée, quel que soit son effectif
- ✓ Travailleurs indépendants handicapés.

Bénéficiaires des services des CAP Emploi :

- Salarié reconnu **travailleur handicapé** par la commission des droits et de l'autonomie despersonnes.
- Tout bénéficiaire d'une **rente accident du travail ou maladie professionnelle supérieureà 10 %,** *dans ces cas-là, il n'est pas nécessaire de faire une demande de reconnaissance de travailleur handicapé.*
- Les titulaires d'une **pension d'invalidité** d'un régime de Sécurité sociale
- Les titulaires d'une pension d'invalidité en tant qu'ancien militaire ou assimilé.
- Les titulaires de la **carte d'invalidité.**
- Les titulaires de l'**Allocation aux adultes handicapés** (AAH)

Cependant un salarié qui est en arrêt pour accident du travail, dont le taux de la rente n'est pas encore fixé, doit faire une de demande de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) .
L'aménagement pris en charge est celui qui permet de compenser le handicap.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L’apparition, l’aggravation d’un handicap ou l’évolution des conditions de travail d’un salarié en situationd’handicap appellent une approche adaptée.

Maintenir dans l’emploi la personne concernée permet de préserver toutes les compétences développées au sein de l’entreprise.

Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises :

- **Objectif**

Informer, conseiller et accompagner l’entreprise pour l’aider à intégrer le handicap dans la gestion des ressources humaines et développer des projets en faveur de l’emploi des personnes handicapées.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Informer, orienter et outiller

Les collaborateurs de l’Agefiph apportent une information générale sur l’emploi des personnes handicapées,les interlocuteurs utiles, les outils et les solutions mobilisables
Ils aident l’entreprise à mobiliser les aides proposées par l’Agefiph.

2/ Analyser de manière approfondie le besoin et coconstruire un plan d’action

Les collaborateurs de l’Agefiph analysent avec l’entreprise ses besoins, enjeux, atouts et axes dedéveloppement et coconstruisent avec l’employeur, un plan d’action adapté aux besoins et aux caractéristiques de l’entreprise.
Si nécessaire, une prestation ***« diagnostic action »,*** réalisée par un prestataire sélectionné

3/ Accompagner la mise en œuvre du plan d’action
Sur la base du plan d’action défini, l’entreprise bénéficie d’un accompagnement personnalisé et de proximitépour l’aider à le mettre en œuvre :

Organisation d’actions d’information et de sensibilisation des acteurs de l’entreprise

Appui à la mise en œuvre d’un projet en faveur de l’emploi des personnes handicapées

Construction d’une politique d’emploi des personnes handicapées en vue de la signature d’unaccord portant sur l’emploi des personnes handicapées….

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Suivant les besoins, les conseillers peuvent faire appel à des :

- ✓ Prestataires : ergonomes, spécialistes de certains handicaps (auditif, visuel, cognitif, etc) sélectionnés par l'Agefiph
- ✓ Partenaires (services prévention santé au travail ; Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT)
- ✓ Prestataires (organismes de bilan de compétences ou de formation).

Si l'acquisition de matériel permet d'augmenter la productivité, l'Agefiph participera de façon moins importante à l'acquisition du matériel.

De même si d'autres personnes que le travailleur handicapé bénéficie, du matériel, par exemple un gerbeur, un transpalette, ***l'entreprise devra prendre à sa charge une partie du coût du matériel.***

Dans le cas de **handicap visuel,** l'acquisition de matériel ne constituera pas un gain pour l'entreprise,le matériel sera donc pris en charge à 100 %.

Des **subventions pour des trajets** peuvent être accordées, par exemple la prise en charge d'un taxi pendant un temps nécessairement limité.

Un **siège ergonomique** par exemple appartient ensuite à l'employeur, et non pas au salarié, si ce dernier quitte l'entreprise, il ne peut pas emporter son siège, sauf si l'employeur le lui donne.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ ***Aides financières :***

Subvention forfaitaire :
Pour aider l'employeur dans sa recherche de solutions.

- ✓ Contrat de rééducation en entreprise :

Une partie du salaire peut parfois être pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie.

Par exemple la personne continue à travailler à temps plein, la formation peut se faire en interne, la Sécurité sociale peut payer 50 % du salaire considérant que la personne n'est pas encore assez productive.

- ✓ Tutorat :

Soutien financier en cas de manque d'autonomie de la personne sur son poste de reclassement.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette mesure est nécessairement temporaire.

- ✓ Auxiliaire professionnel
- ✓ Aide au financement et du remplaçant de la personne.

Ex : pour une personne qui ne peut plus effectuer d'efforts de manutention, un intérimaire peut être embauché, en attendant que du matériel d'aide à la manutention soit livré.

Le salaire de la personne auxiliaire est pris en charge, limité à 9000 euros maximum pour l'année

Offre de services et d'aides financières de l'Agefiph 09/2019

4/Reconnaissance de la lourdeur du handicap : cf. item 7 supra mesures AGEFIPH

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Protection des travailleurs indépendants: Accompagnement au Maintien dans l'Activité (AMA)**

L'AMA est un dispositif mobilisable dans le cadre de l'offre de service « Prévention de la désinsertion professionnelle ***des travailleurs indépendants,*** mise en œuvre par l'Assurance Maladie , pour aider le travailleur indépendant à poursuivre son activité ou à se reconvertir.

Pour en bénéficier , Il faut être cotisant indépendant actif et il n'est pas nécessaire d'être en arrêt de travail.

Un travailleur indépendant peut être confronté, à une maladie invalidante, à une situation de handicap, à une atteinte de son état de santé en lien ou pas avec son activité.

Cette situation peut mettre en danger la poursuite de l'activité et avoir un impact sur les proches du travailleur indépendant.

L' AMA sert à financer:

- ✓ Aménagement de l'environnement professionnel
- ✓ Réorientation professionnelle éventuelle
- ✓ Aide au remplacement du travailleur indépendant malade ;
- ✓ Consultation médico-professionnelle dans le cadre du dispositif PDP TI
- ✓ Aides techniques au poste de travail
- ✓ Prise en charge de frais de formation

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Prise en charge des frais pour un bilan de compétences
- ✓ Embauche d'un salarié si le travailleur indépendant est malade
- ✓ Adaptation du véhicule…

Une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) effective ou en cours est demandée dans le cadre du cofinancement de certaines aides (AGEFIPH)

Aides spécifiques dédiées aux travailleurs indépendants AMELI

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Maintien dans l'emploi des séniors Quelles perspectives avec la loi du 02/08/2021
8è journée de l'institut Santé travail Paris Est : You Tube 17' M. Ghedbane 01/2024

Le maintien dans l'emploi un réseau d'acteurs à mobiliser précocement SISTEPACA 10/2023
Le handicap : le pari gagnant de l'insertion 05/2023

Annexe instruction Dispositifs de maintien en emploi Ministère du travail 26 /04/2022

Quiz sur le maintien en emploi Presance PACA Corse 2021

Replay Webinaire "Comment réussir le maintien en emploi de vos salariés ?" Présanse Paca-Corse 56' 13/01/2022

Prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs HAS/SFMT 02/2019
Le handicap : le pari gagnant de l'insertion 05/2023

MEDECIN PRATICIEN CORRESPONDANT SANTE TRAVAIL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Art. R. 4623-41.

Le médecin praticien correspondant, *est un médecin non spécialiste en médecine du travail*.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il dispose, au moment de la conclusion du protocole de collaboration avec le ou les SPSTI d'une *formation en santé au travail* ***d'au moins cent heures théoriques*****,** visant à acquérir des compétences au minimum dans les domaines suivants :

1/La connaissance des risques et pathologies professionnels et les moyens de les prévenir
2/ Le suivi individuel de l'état de santé des salariés incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique
3/ La prévention de la désinsertion professionnelle.

Cette formation est délivrée par un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou par un ou plusieurs organismes certifiés qui atteste de sa validation.

Par dérogation aux dispositions du premier alinéa, un médecin non spécialiste en médecine du travail peut, lorsqu'il conclut pour la première fois un protocole de collaboration, *recevoir la formation que ces dispositions* mentionnent ***dans l'année qui suit la conclusion de ce protocole.***

Le lien avec le médecin du travail est renforcé jusqu'à la délivrance de l'attestation de la validation de la formation suivie, dans les conditions prévues à l'article R. 4523-43.

« Lorsqu'un médecin non spécialiste en médecine du travail devient médecin praticien correspondant pour la première fois, sa collaboration est précédée ***d'un séjour d'observation*** , ***d'au moins trois jours*** dans le service de prévention et de santé au travail interentreprises avec lequel la collaboration est engagée.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Art. R. 4623-42.

Le directeur général de l'agence régionale de santé (ARS) territorialement compétent se fonde sur un diagnostic territorial en matière de santé au travail pour déterminer par arrêté, pour une durée maximum de cinq ans, révisable en tant que de besoin et en concertation avec les représentants régionaux du conseil de l'Ordre des médecins, la ou les zones caractérisées par un nombre ou une disponibilité insuffisants de médecins du travail, justifiant le recours aux médecins praticiens correspondants.

A cette fin, le directeur régional de la DREETS fournit au directeur général de l'agence régionale de santé tout élément utile pour apprécier la couverture des besoins en médecine du travail des entreprises sur le territoire de la région, après consultation ***du comité régional***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

d'orientation des conditions de travail CROCT).
Cette appréciation tient notamment compte de l'effectif maximal de travailleurs suivis par les médecins du travail ou les équipes pluridisciplinaires ainsi que de la situation des services de prévention et de santé au travail interentreprises au regard de leur capacité à disposer des moyens nécessaires à la réalisation des missions prévues à l'article L. 4622-2.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Art. R. 4623-43.

Le protocole de collaboration, conforme au modèle défini par arrêté des ministres chargés du travail et de la santé et conclu entre le médecin praticien correspondant, le ou les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire concernée et le directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises prévoit notamment :

- ✓ Jusqu'à la délivrance de l'attestation de la validation de la formation suivie par le médecin praticien correspondant, les modalités de mise en œuvre du lien renforcé avec le médecin du travail, mentionné à l'article R. 4623-41 ;
- ✓ Les types de visites ou d'examens médicaux confiés au médecin praticien correspondant dans le respect des dispositions du IV de l'article L. 4623-1 ;
- ✓ Les moyens matériels, les informations et les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission et mis à la disposition du médecin praticien correspondant par le service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- ✓ Les modalités de recours par le médecin praticien correspondant aux outils de télésanté au travail ;
- ✓ Les modalités de convocation des travailleurs aux visites et examens médicaux assurés par le service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- ✓ Les modalités de réorientation des travailleurs par le médecin praticien correspondant vers le médecin du travail ;
- ✓ Les modalités d'accès du médecin praticien correspondant au dossier médical en santé au travail et d'alimentation par celui-ci de ce dossier, dans le respect des conditions prévues par les articles R. 4624-45-3 à R. 4624-45-9.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Art. R. 4623-44.

A l'issue de chaque visite ou examen le médecin praticien correspondant délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur mentionnée à l'article L. 4624-1.

- Il peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail dans le respect du protocole mentionné à l'article R. 4623-43.

- Il ne peut pas proposer de mesures d'aménagement prévues à l'article L. 4624-3, ni déclarer un travailleur inapte à son poste de travail, en application des dispositions de l'article L. 4624-4.

Art. R. 4623-45.

Un arrêté pris par les ministres chargés du travail et de la santé après consultation de l'assurance maladie et du conseil d'orientation des conditions de travail détermine les montants minimaux et les montants maximaux de la rémunération due au médecin praticien correspondant par le service de prévention et de santé au travail interentreprises. »

Décret du 27 /12/2023 relatif au médecin praticien correspondant JO 29/12

NON RESPECT CONSIGNES MEDECIN DU TRAVAIL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ne pas écouter le médecin du travail, c'est manquer à l'obligation de sécurité

Le Code du travail dispose en effet que l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à leur mise en application **(art. L 4624-6).**

Exemple : Un médecin du travail le déclare apte à son poste un salarié, mais préconise le **port d'un renfort de poignet**.

Cette recommandation est **consignée sur la fiche d'aptitude** adressée à l'**employeur**, mais celui-ci **n'en tient pas compte**, et ne fournit pas l'équipement recommandé au salarié.

Quelques mois plus tard, le salarié est placé en arrêt de travail, pour une maladie professionnelle liée à unefaiblesse de ses poignets.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il est **licencié pour inaptitude physique** et impossibilité de reclassement.
Le salarié saisit le juge d'une demande d'indemnisation en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Il considère en effet qu'en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail,l'employeur a mis en danger sa santé.

Il est débouté par la cour d'appel, qui s'appuie sur deux arguments :

- ✓ D'une part, selon la cour, le salarié aurait dû alerter l'employeur sur la nécessité d'acheter les renforts de poignet recommandés par le médecin du travail, et il ne produit aucune preuve d'une demande en ce sens

- ✓ D'autre part, l'employeur serait destinataire de la fiche médicale d'aptitude uniquement à des fins de conservation, mais n'avait en l'espèce été tenu à aucune obligation concrète par le médecin du travail, il ne l'avait pas alerté sur l'achat de ces équipements.

L'application des recommandations du médecin est obligatoire

La Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel.

S'il ne se rapproche pas du médecin du travail pour trouver une solution, ou s'il n'exerce **pas de recours contre l'avis du médecin** du travail assorti de telles propositions, l'employeur n'a pas d'autre choix que de les appliquer

Cass. Soc. 27-9-2017 n° 15-28.605 F-D
Cass. Soc. 19-7-1995 n° 91-44.544 P

Cass. Soc. 29-1-1997 n° 93-46.443 D.

En n'appliquant pas la préconisation du médecin du travail, dont il avait été informé, l'employeur amanqué à son obligation de sécurité, ce qui justifie sa condamnation à verser des **dommages et intérêts** au salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les préconisations ou recommandations du médecin du travail, ***même formulées au conditionnel ou sous la forme d'un souhait, ont une valeur contraignante pour l'employeur***

Cass. Soc. 19-12-2007 n° 06-46.134 F-D

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cass. Soc. 14-10-2009 n° 08-42.878 FS-PBR

Leur mise en œuvre ***ne saurait être conditionnée à une demande du salarié en ce sens,*** comme semblait l'exiger en l'espèce la cour d'appel.

La Cour de cassation juge de manière constante qu'un tel manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat prive le licenciement de cause réelle et sérieuse
Cass. Soc. 26-9-2012 n° 11-14.742 FS-PB

Cass. Soc. 17-10-2012 n° 11-18.648 F-D.

- **Le poste créé pour reclasser le salarié doit être compatible avec les préconisations du médecin du travail**

Dans un arrêt du 21/06/2023, l'employeur remplit-il loyalement et sérieusement son obligation de reclassement lorsqu'il propose au salarié inapte un poste créé pour lui ?

Oui, répond la Cour de cassation, **à condition que l'employeur s'assure de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin.**

Le licenciement du salarié après son refus du poste de reclassement, ***est jugé sans cause réelle et sérieuse.***

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi au sein de l'entreprise , approprié à ses capacités.

L'emploi proposé *est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé*, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail
art. L. 1226-10 C. trav.,

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un plombier-chauffagiste est victime le 02/11/ 1984 d'un accident du travail.

En 2017, il est déclaré inapte par le médecin du travail.

Son employeur lui propose alors de créer *un poste d'assistant administratif* en vue de son reclassement.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ayant refusé la proposition de reclassement, le salarié est licencié pour inaptitude , et impossibilité de reclassement

Il conteste en justice son licenciement avec succès.

- ✓ La cour d'appel juge que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'arrêt retient que l'employeur lui a proposé un poste de reclassement sans s'assurer auprès du médecin du travail de sa compatibilité avec son état de santé.

- ✓ L'employeur forme un pourvoi en cassation.

Il fait valoir que l'obligation légale de reclassement , n'implique pas l'obligation d'envisager la création d'un nouveau poste conforme , aux prescriptions du médecin du travail.

Il soutient que lorsque l'employeur décide, au-delà de son obligation légale de reclassement, de proposer un poste qu'il envisage de créer pour le salarié déclaré inapte, le fait qu'il n'ait pas soumis ce poste à l'appréciation du médecin du travail est sans incidence sur le bien-fondé du licenciement.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur et confirme l'arrêt de cour d'appel.

Dans cette affaire, la cour d'appel a constaté que l'employeur a proposé au salarié un poste d'assistant administratif créé pour lui.

Ce poste impliquait la conduite d'un véhicule dans des conditions et un périmètre non précisés, alors que le médecin du travail, sans exclure les déplacements, avait exclu un maintien long dans une même position.

Enfin, le salarié, qui a refusé le poste, avait évoqué l'incompatibilité du poste avec son état de santé.

L'arrêt relève ensuite que l'employeur n'a pas pris en compte le motif du refus du salarié et ne s'est pas assuré auprès du médecin du travail de la compatibilité de ce poste avec l'état de santé du salarié ou des possibilités d'aménagements qui auraient pu lui être apportées.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'en avoir déduit que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement de manière sérieuse et loyale.

Le pourvoi de la société contre l'arrêt de la cour d'appel ayant jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse est rejeté.

Cass. Soc., 21/06/ 2023, n° 21-24.279

Le non-respect des consignes du médecin du travail ***peut aussi caractériser un harcèlement moral***

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La Cour de cassation a, à plusieurs reprises, affirmé qu'un employeur qui ne respecte pas , les préconisations du médecin du travail manque nécessairement à cette obligation de sécurité.

Elle va même plus loin, comme le montre un arrêt rendu récemment.

Dans cette affaire, un salarié avait été déclaré par le médecin du travail apte avec restrictions liéesnotamment au port de charges.

Un an plus tard, le salarié a été mis à pied puis licencié pour faute grave.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le salarié a demandé la nullité de ce licenciement pour discrimination : *en raison de son état de santé etharcèlement moral.*

La cour d'appel a condamné la société : les juges ont relevé que l'employeur ignorait les préconisations du médecin du travail et confiait régulièrement au salarié des tâches qui dépassaient ses capacités physiques.

Elle considère que cela met en péril l'état de santé du salarié ***et caractérise un harcèlement moral.***

Pour sa défense, l'entreprise met en avant le fait que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral , et que la décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étranger à tout harcèlement.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La Cour de cassation rejette cependant cet argumentaire et valide la décision rendue par la cour d'appel.

La Haute juridiction réaffirme donc une position adoptée dans un précédent arrêt : *le fait de ne pas suivre les préconisations du médecin du travail et de confier régulièrement au salarié des tâches dépassant sescapacités physiques peut être constitutif de harcèlement moral.*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 04/11/2020, 19-11.626, Inédit

- **Si le médecin du travail préconise un poste en télétravail, l'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement , et proposer au salarié un avenant à son contrat de travail ,pour mettre en place le télétravail**

Une salariée a été déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail.

Ce dernier précisait qu'elle pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 j /semaine) en télétravail , avec aménagement du poste approprié.
Faute de solutions de reclassement, l'employeur procédait au licenciement pour inaptitude de la salariée. Celle-ci le contestait devant le Conseil de Prud'hommes.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Cour d'appel estime notamment que les missions de la salariée pouvaient être, pour l'essentiel, réalisées à son domicile . Elle considère donc que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse car l'employeur n'avait pas loyalement exécuté son obligation de reclassement.

L'employeur conteste cette décision au motif principal qu'il ne pouvait se voir imposer de reclasser la salariée sur un poste en télétravail , alors que le télétravail n'a pas été mis en place au sein de l'entreprise.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel, en rappelant qu'il "appartient à l'employeur de proposer au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail."

Elle décide que l'argument soulevé par l'employeur quant à l'absence de mise en place du télétravail au sein de l'entreprise est inopérant, dès lors que ce mode d'organisation du travail peut être mis en œuvre par avenant au contrat de travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur devait donc démontrer que le poste de travail ne pouvait être exécuté en télétravail ; il semble qu'il ait échoué dans une telle démonstration.

Cour de cassation 29 /03/2023 Pourvoi n° 21-15.472

PLURI EMPLOYEURS SALARIE /SUIVI MUTUALISE SANTE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'article 25 de la loi du 02/08/2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a prévu, qu'en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques devait être mutualisé

La loi n'a pas prévu, en revanche, de mutualisation : pour les actions en milieu de travail , ou la prévention de la désinsertion professionnelle.
Le suivi de l'état de santé prévu à **l'article L. 4624-1-1** est applicable au travailleur qui remplit les conditions suivantes :

1° Le travailleur exécute simultanément ***au moins deux contrats de travail,*** que ceux-ci soient *à durée déterminée ou indéterminée ;*

2° ***Les emplois concernés relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle selon la nomenclature des professions*** et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics.

3° ***Le type de suivi individuel de l'état de santé du travailleur est identique pour les postes occupés*** dans le cadre des emplois **Art. D. 4624-59.**

Le Question Réponses du Ministère du travail précise cette dernière condition .

Exemple : un travailleur qui bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé de droit commun chez un employeur A , et d'un suivi adapté chez un autre employeur B car il travaille de nuit ***ne peut pas voir son suivi mutualisé car il n'est pas identique pour tous les postes qu'il occupe***

- L'employeur principal est celui , ***avec qui la date de conclusion du contrat de travail est la plus ancienne,*** y compris lorsque ce contrat de travail a été transféré par transfert légal ou conventionnel., il ne peut pas se désister au profit d'un autre employeur sur la base d'un autre critère. **Art. D. 4624-60.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Lorsque la date de conclusion des contrats de travail est la même pour chaque employeur, l'employeur principal est celui chez qui , *la durée de travail contractuelle est la plus importante.*

Il est recommandé aux SPSTI de prendre en compte la situation des employeurs concernés par des travailleurs en pluri-emploi , lors de leur adhésion pour limiter leurs frais d'adhésion.

Dès lors que les conditions de pluri-emplois sont réunies, la mutualisation du suivi de l'état de santé est obligatoire, le consentement du salarié n'a pas à être recueilli.

- **L'identification des situations de pluri-emplois** doit être réalisée par le SPSTI de l'employeur principal

Art. D. 4624-61.
Le SPSTI de l'employeur principal apprécie, compte-tenu des informations dont il dispose, notamment celles transmises par les employeurs du travailleur, si celui-ci répond aux conditions prévues à l'article D. 4624-59.
L'employeur peut demander à son travailleur de l'informer de la conclusion d'autres contrats de travail , auprès d'un ou plusieurs autres employeurs pendant la durée de son contrat, afin qu'il en informe, le cas échéant, son service de prévention et de santé au travail.

Le SPSTI de l'employeur principal informe le cas échéant le travailleur qu'il relève du suivi de l'état de santé prévu à l'article L. 4624-1-1, ainsi que ses employeurs , et les services de prévention et de santé au travail des employeurs autres que l'employeur principal.

À ce titre, le SPSTI de l'employeur principal doit tenir compte des informations disponibles au sein de son SPSTI , ainsi que celles des autres SPSTI , en cas d'adhésion auprès de services différents.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En complément, et afin de faciliter l'identification d'une éventuelle situation de pluri-emplois, l'employeur peut demander à son salarié les informations suivantes :

- Le nom de ses autres employeurs et un contact
- Le type d'emploi occupé, la demande peut se faire par tout moyen.

Ces informations sont ensuite transmises au SPSTI auquel l'employeur adhère qui les communique, le cas échéant, aux SPSTI des autres employeurs, en recueillant des informations auprès du salarié si besoin.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le SPSTI de l'employeur principal est tenu d'informer individuellement chaque employeur concerné de l'ensemble des étapes du suivi (convocation, visite, avis rendu, etc.) par tous moyens (courrier, courriel, dépôt dans l'espace employeur…).

Les visites doivent avoir lieu prioritairement sur le temps de travail du travailleur.

La programmation de la visite est réalisée par le SPSTI de l'employeur principal,
Si l'employeur à qui incombe l'organisation d'une visite ne le fait pas, l'autre employeur peut demander au SPSTI de l'employeur principal l'organisation de cette visite.
Art. D. 4624-62.

Le suivi de l'état de santé du ***travailleur est assuré par le service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal***, *auquel adhèrent les autres employeurs au titre de ce travailleur.*

Le suivi mutualisé de l'état de santé du travailleur ***est réalisé pour le compte de tous les employeurs.***

Par exemple, le travailleur qui passe un examen médical d'embauche en 07/2023 dans le cadre du suivi médical renforcé de son état de santé, puis est embauché en 11/2023 chez un nouvel employeur, n'a pas besoin de passer à nouveau cet examen , dès lors que tous les employeurs disposent de l'avis rendu par le professionnel de santé (QR, n° 14).

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal , ne peut s'opposer à l'adhésion des autres employeurs à ce titre.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En cas de cessation de la relation contractuelle entre le travailleur et l'employeur principal en cours d'année, ***le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le service de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours.***

Le suivi individuel de l'état de santé est transféré par l'ancien SPSTI au SPSTI du nouvel employeur principal en début de nouvelle année.

C'est le SPSTI du nouvel employeur qui informera le salarié et chacun de ses employeurs de ce changement

- La visite de reprise prévue à **l'article R. 4624-31** est demandée :

1° ***Par l'employeur principal***, si cette visite est consécutive à un congé maternité, ainsi qu'à une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel .

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

2° ***Par l'employeur principal***, si cette visite est consécutive à une absence pour cause de maladie professionnelle

3° ***Par l'employeur ayant déclaré un accident du travail*** du travailleur concerné, si cette visite est consécutive à une absence d'au moins trente jours à ce titre

Art. D. 4624-63.

Lorsque l'employeur a invité le salarié à se présenter pour sa visite de reprise mais que ce dernier refuse de s'y soumettre, l'employeur peut considérer que ce refus est un manquement de son salarié à ses obligations contractuelles , et user de son pouvoir disciplinaire en prenant une sanction.

De plus, en cas de demande réitérée de l'employeur à son salarié de se présenter à la visite de reprise, sans que le salarié ne s'y présente, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation estime que l'employeur peut prononcer le licenciement de son salarié pour faute grave.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La décision de sanctionner son salarié, voire de le licencier relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

En cas de pluralité d'employeurs, chacun d'eux évaluera les conséquences du refus du salarié de se présenter à la visite de reprise et déterminera si une sanction doit être prononcée à l'encontre de son salarié et, si l'employeur estime que le manquement du salarié est caractérisé

Aucune automaticité n'existe entre la décision pouvant sanctionner un salarié qui serait prise par un employeur et la décision des autres employeurs du salarié de prendre ou non une sanction : si l'employeur responsable d'organiser la visite de reprise décide de licencier son salarié

- En cas de délivrance de l'attestation ou de l'avis mentionnés aux articles R. 4624-14 et R. 4624-25, le professionnel de santé se prononce au regard de l'emploi et délivre ce document à chaque employeur.

Si ces documents prévoient des aménagements de poste, des avis d'inaptitude ou des avis différents, ils sont délivrés pour chaque poste occupé par le travailleur auprès de chacun de ses employeurs.

A l'issue de la visite ou de l'examen, ***le ou les documents sont transmis aux employeurs et au travailleur concerné*** par tout moyen leur conférant une date certaine.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Art. D. 4624-64.

- Le service de prévention et de santé au travail interentreprises ***de l'employeur principal recouvre la cotisation annuelle auprès de chaque employeur, en la répartissant entre les employeurs à parts égales.***

Pour l'application des dispositions , le service de prévention et de santé au travail se fonde sur le nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques constituées au 31 janvier de l'année en cours portées à sa connaissance.

A cette fin, il peut demander à ses entreprises adhérentes de lui transmettre, avant le 28 février de chaque année, la liste nominative des travailleurs exécutant simultanément au moins deux contrats de travail , arrêtée au 31 janvier de l'année en cours.

Au-delà de la date prévue au deuxième alinéa, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé prévu à l'article L. 4624-1-1. »

Les entreprises ayant déjà payé leur cotisation pour l'année 2023 n'auront pas d'obligation d'adhérer au SPSTI de l'employeur principal pour l'année 2023 lorsqu'elles adhèrent à des SPSTI différents.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Néanmoins, ces entreprises devront adhérer dès le début de l'année 2024 , ***pour engager la mutualisation du suivi***

Pour les employeurs relevant d'un même SPSTI, les cotisations facturées au titre de l'année 2023 pourront faire l'objet *d'un avoir pour l'année 2024*, lorsque des situations de pluri-emplois auront été identifiées **Art. D. 4624-65.**

Décret du 30 /06/2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs JO 01/07

Questions-Réponses relatif au suivi de l'état de santé des salariés ayant une pluralité d'employeurs Ministère Travail Emploi Insertion

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

RECONNAISSANCE QUALITE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH) :

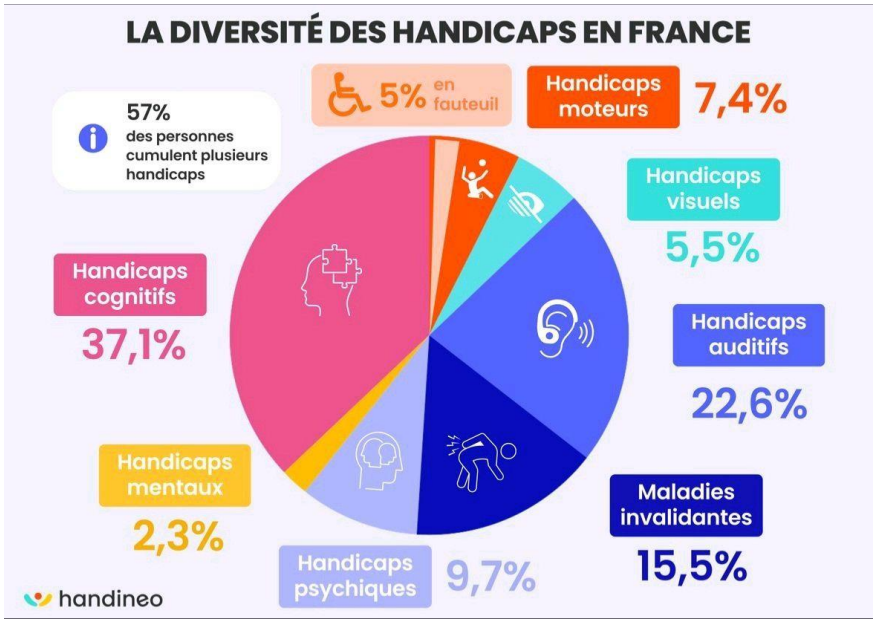
PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si cela n’est pas toujours un réflexe automatique , ou évident pour un travailleur, se faire reconnaître comme travailleur handicapé , permet d’avoir accès à un éventail de mesures mises en place par la loi.

Par ce biais, une personne en situation de handicap peut être encouragée, accompagnée, *dans son insertion professionnelle, ou son maintien dans l’emploi.*

Sur le marché de l’emploi, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, aussi appelée RQTH, peut faire toute la différence.



Le handicap en chiffre DREES Social 2023

L'objectif est de concilier activité professionnelle et prise en compte d'un problème de santé.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La demande peut être faite par tous les salariés dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle mentale ou psychique (pathologie chronique, physique, sensorielle, mentale ou psychique).

Ce statut de travailleur handicapé permet au salarié de :

- Demander à travailler dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT)
- Faciliter un aménagement de poste (aides techniques) ;
- Réaliser un bilan de compétences ou une formation dans le cadre d'un reclassement
- Solliciter l'accompagnement d'un conseiller pour aider la personne en situation de handicap à trouverun emploi et /ou pour progresser dans son emploi ;
- Bénéficier de l'intervention d'une cellule Cap Emploi et d'autres prestations de l'Agefiph.

Dès que le salarié a la crainte que son état de santé risque d'avoir un impact sur son avenir professionnel, il doit faire sa demande de RQTH***, auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).***

Le plus tôt est le mieux ; mais la demande peut intervenir tout au long de son parcours professionnel.

Pourquoi demander la RQTH : modalités et avantages ?

Le salarié :

- Prend rendez-vous avec l'assistante sociale (SPST, CARSAT qui l'informe sur l'ensemble de la procédure, et l'aide à compléter la partie administrative du dossier

- Fait remplir **le certificat médical** par son médecin traitant ou spécialiste, et la rubriqueconcernant l'aptitude professionnelle par son médecin du travail

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour faciliter la réalisation de démarches successives et assurer la validité de cette pièce le temps nécessaireà l'instruction, *la durée du certificat médical a été étendue de 6 à 12 mois*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cette mesure doit permettre de limiter les demandes de pièces complémentaires et de simplifier lesdémarches des personnes ainsi que l'instruction des dossiers par les professionnels des MDPH.

Décret du 02/04/2021 relatif au certificat médical joint à une demande déposée auprès d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) JO 04/04

Peut également initier la démarche seul, de lui-même.

Lorsqu'une demande de droits ou de prestations est effectuée à la MDPH, elle doit comporter, pour êtrerecevable, **4 pièces obligatoires :**

- ✓ Le formulaire **Cerfa 13788*01** en vigueur complété, signé et éventuellement accompagné de piècesjustificatives
- ✓ **Le certificat médical Cerfa 15695*01**
- ✓ Une copie lisible d'une pièce d'identité, ou autre document **voir liste des pièces acceptées – Document docx de 19,43 Ko)**
- ✓ Une copie lisible d'un justificatif de domicile de moins de 3 mois.

La MDPH :

- Envoie un récépissé dès réception du dossier
- Examine le dossier au sein de sa Commission des Droits et de l'Autonomie des PersonnesHandicapées **(CDAPH)**
- La CDAPH peut procéder à l'audition du salarié avant de rendre sa réponse
- Rend sa décision et envoie la notification au salarié.

La RQTH est accordée ***pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.***

C'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Lors d'une demande de renouvellement, la RQTH est maintenue tant que la CDAPH n'a pas rendu sa décision.

- **Depuis le 01/01/2020,** la qualité de travailleur handicapé est reconnue ***pour un temps illimité en cas d'altération définitive :*** d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale, cognitive ou psychique qui réduit ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

Le salarié est le seul à être informé de la reconnaissance de son handicap, c'est à lui de juger , s'il est pertinent ou non de prévenir son employeur.

Il est utile d'informer son médecin du travail ou l'assistante sociale (SPST, CARSAT) de la réponse de la MDPH.

N'ont pas besoin de faire la demande de RQTH pour bénéficier automatiquement des mêmes droits :

- ✓ Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné ***une incapacité permanente d'au moins 10 %*** et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (cf. définition au chapitre "invalidité") ;
- Les titulaires d'une carte d'invalidité
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH
  Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité.

Handicap et loi plein emploi : Quel changement au 01/01/2024

Comment se passe un recours auprès de la MDPH : Caisse Nationale Solidarité Autonomie (CNAS) 04/2019

Comment se passe un recours auprès du tribunal pour la MDPH : CNAS 10/2020

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

REFERENT HANDICAP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 05/09/2018, sous l'impulsion de la loi Avenir professionnel, **dans les entreprises de plus de 250 salariés,** la désignation d'un référent handicap est rendu obligatoire, « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».

Article L5213-6-1 Code du travail.

- Seul un quart des entreprises concernées sur les 6 300 au total en France ont nommé en leur sein un "*référent handicap*", bien que la loi les y oblige depuis 2018.

Mais au-delà de l'obligation légale, toutes les entreprises peuvent se doter d'un (ou plusieurs) référent handicap , et se donner les moyens d'agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
Avant de nommer un référent handicap, il est indispensable que l'engagement de la Direction en matière de politique handicap soit inscrit dans un projet global négocié dans le cadre du dialogue social.

Le référent handicap est une personne ressource de l'établissement facilitant la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par la direction et les Instances représentatives du personnel (IRP).

- **Les principales missions du référent handicap sont :**
- ✓ Répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi
- ✓ Suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle
- ✓ Accompagner les salariés dans leurs démarches pour être reconnus bénéficiaires de la loi
- ✓ Faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi
- ✓ Anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude
- ✓ Être le relais des missions handicap nationales ou associatives lorsqu'elles existent.
- ❖ **Renforcement des missions du référent handicap depuis le 31 /03/2022**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le référent handicap peut notamment, à la demande du salarié, participer à certains échanges le concernant en cas d'arrêt de travail.

A la demande du travailleur concerné, il peut participer :

- **Au rendez-vous de liaison** organisé au cours d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours
- Aux échanges visant à proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou des mesures d'aménagement du temps de travail consécutives ***à une visite de mi-carrière.***

Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître

- ❖ **L'Agefiph participe à la professionnalisation des référents handicap :**

De nombreuses entreprises ont désigné des référents handicap.

Souvent, les personnes nommées ne sont pas spécialement formées à ces missions.

Pour les accompagner, l'Agefiph propose, dans le cadre des activités ***du Réseau des Référents Handicap,*** des modules d'appui à la professionnalisation pour permettre aux référents handicap récemment nommés d'acquérir les bases nécessaires pour œuvrer au quotidien ou renforcer leurs connaissances.

Cette offre est proposée pour les entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité.

3 modules sont proposés :

Module 1 - Les connaissances des bases du handicap au travail
Module 2 - Les fondamentaux pour inclure le sujet du handicap dans sa mission de référent handicap en entreprise
Module 3 - Les fondamentaux de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

5 choses à savoir en tant que référent handicap en entreprise AGEFIPH 01/2022
Fiche pratique réseau des référents handicap AGEFIPH

REFUS SALARIE : PROPOSITION RECLASSEMENT EMPLOYEUR :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'emploi proposé par l'employeur doit être ***adapté aux capacités restantes du salarié,*** tout en tenant compte des préconisations émises par le médecin du travail (restrictions).

Le salarié peut refuser la proposition de reclassement, son refus ne constitue pas une faute.

En effet si l'employeur propose : un poste complètement étranger au poste d'origine, ou une modification substantielle du contrat de travail, ou des tâches non compatibles avec l'avis émis par le médecin du travail, ou ne propose pas de formation adaptée au nouveau poste…, ***le refus du salarié ne peut pas*** être considéré comme abusif.

Le refus d'un poste de reclassement par un salarié déclaré inapte, n'est pas abusif, ***s'il conteste, de manière justifiée***, la compatibilité du poste proposé, avec les préconisations écrites du médecin du travail et si ce poste entraîne une modification substantielle des conditions de travail.

La Cour de cassation a indiqué qu'*« une faute grave ne peut se déduire du seul refus par un salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur »*.

Lorsque le salarié refuse un poste qui lui est proposé pour son reclassement, il appartient à l'employeur de *« tirer les conséquences du refus du salarié, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement […] au motif de l'impossibilité du reclassement ».*

Cour de cassation, chambre sociale, 09/04/2002, N° : 99-44192.

Depuis le 01/01/2017, le refus par le salarié d'une seule proposition , conforme aux indications du médecin du travail suffit à justifier le licenciement

L'employeur est autorisé à rompre le contrat de travail , s'il justifie du refus par le salarié d'un emploi dans les conditions prévues aux **articles L 1226-2** et **L 1226-10.**
Articles L 1226-2-1, créé par la loi Travail 08/08/2016 **et L 1226-12** modifié par la même loi.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'obligation de reprise du salaire s'impose à défaut de reclassement ou de licenciement , à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, y compris en cas de contestation de l'avis d'inaptitude ou du refus du reclassement par le salarié , *quand bien même ce refus serait injustifié*

Dans une affaire récente, un salarié a été déclaré inapte le 05/02/2020 sur un poste d'agent de sécurité de nuit ; conformément à la recommandation du médecin, l'employeur lui propose un reclassement sur un poste de jour 5 jours après, qu'il refuse

Le salarié est alors convoqué à un entretien préalable au 12 mars mais le Covid passe par là et l'entretien est repoussé à juin.

Le licenciement intervient le 16/06/ 2020 sans que le versement du salaire ait repris.

La Cour de cassation rappelle que l'employeur n'est pas dispensé de reprendre le versement du salaire occupé avant la suspension du contrat.

Ici la demande de rappel de salaire pouvait courir à partir du 05/03/2020.

Cour de cassation, chambre sociale, 10 /01/2024, 21- 21-20.229

Cette solution était déjà admise par la Cour de cassation sous l'empire des textes antérieurs à la réforme **Cass. Soc., 18/04/2020, n° 98-40.314**

RENDEZ VOUS LIAISON :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La loi Santé (02/08/2021) vient combler les dispositions du code du travail , afin d'anticiper et préparer la reprise du salarié à la suite de son arrêt de travail.

Le cadre du rendez-vous de liaison est posé par le **nouvel article L. 1226-3-1 du code du travail,** créé par la loi du 02/08//2021 il est entré en vigueur le 31 /03/2022.

Art D.1226-8-1: La durée d'arrêt de travail , à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de **30 jours ;** il concerne **tous les arrêts** pour accident ou maladie (d'origine professionnelle ou non)**.**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Décret du 16/03/2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle JO 17/03

- A travers ce rendez-vous, **qui n'est pas un rendez-vous médical**, la loi Santé offre à l'employeur et au salarié la possibilité de conserver un lien , pendant un arrêt de travail de longue durée.

Il ne s'agit aucunement d'un contrôle médical , ou d'un contrôle patronal

L'employeur et le salarié peuvent prendre l'initiative de ce rendez-vous.

L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation d'un rendez-vous de liaison **C. Trav. Art. L.1226-1-3**

Selon le Ministère du Travail, lorsque l'employeur souhaite organiser un rendez-vous de liaison***, il doit en informer le salarié par tout moyen*** (par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de réception) afin de converser une preuve de l'information , en lui rappelant l'objectif de ce rendez-vous , et *son caractère facultatif.*
L'employeur peut profiter de ce courrier pour informer le salarié de sa possibilité de bénéficier aussi d'une visite de pré-reprise **C. Trav. Art. L.4624-2-4 alinéa 2**

Lorsque le salarié sollicite ou accepte un rendez-vous de liaison, l'employeur doit pouvoir lui proposer une date **dans les 15 jours.**

L'employeur devra également, **dans les 8 jours** avant la tenue du rendez-vous de liaison, prévenir le service de prévention et de santé au travail.(SPST)

Le rendez-vous peut être organisé en présentiel, ou à distance .

Le service de prévention et de santé au travail doit être associé au rendez-vous de liaison.

- Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire , ou par un membre de la cellule PDP.
- Mais cela peut se faire via des conseils, des informations, documents préétablis des prospectus, flyers sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi.
- La présence synchrone du SST au RV de liaison doit être évaluée au cas par cas ***et n'est pas obligatoire.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Lors du rendez-vous, le salarié peut se faire assister **par le référent handicap de l'entreprise (**le référent handicap est obligatoire **dans les entreprises de 250 salariés et plus)**

Ce dernier est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Lors du rendez-vous, l'employeur doit informer le salarié des actions de prévention envisageables :

- Des actions de prévention de la désinsertion professionnelle (formation, reclassement, convention de rééducation professionnelle, essai encadré, projet de transition professionnelle)
- De la visite de pré-reprise
- Des mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail

En revanche, le rendez-vous ne doit pas dériver vers des sujets professionnels.

Aucune considération d'ordre professionnel ne doit être abordée.

Enfin, il est conseillé de rédiger un compte rendu de l'entretien signé par les deux parties afin de prouver sa bonne tenue.

Garder le lien avec son salarié pendant l'arrêt : une des clés d'un maintien dans l'emploi réussi guide de l'employeur Presance Auvergne Rhône Alpes

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE(TPT) /REPRISE TRAVAIL AMENAGE (RTA) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le TPT et la RTA sont prescrits par le médecin traitant, lorsqu'il estime que la réduction du temps de travail serait favorable au patient pour sa guérison.

Travailler avec une réduction du temps de travail peut favoriser la guérison, alors qu'une activité à temps complet serait trop précoce, exemple : reprise de travail à la suite d'un cancer…).

Le pourcentage d'activité envisagé doit figurer sur le formulaire de demande.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Temps partiel thérapeutique (TPT)** peut dorénavant être proposé aux personnes, ***y compris en dehors d'un arrêt maladie*** **(L.323-3 CSS, modifié par la loi ° 2018-1203 du 22 /12/2018** ***de financement de la sécurité sociale pour 2019*** **suite amendement) ,**il permet un aménagement du temps de travail (en jours et heures).

« L'obligation d'arrêt de travail à temps plein préalable au TPT, est supprimée pour tous les types d'arrêt de travail, ce qui supprime un frein au recours à ce dispositif »

Depuis le 23 /08/2019, les modalités de calcul de l'indemnité journalière sont identiques à

L'indemnité journalière versée en cas de temps partiel thérapeutique ***est égale à la moitié (50 %) du gain journalier de base, calculé à partir des rémunérations versées au cours de la période précédant immédiatement l'arrêt de travail.***

Son montant ne peut pas être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique (CSS, art. R .323-3).
La durée maximale de versement des indemnités journalières en cas de temps partiel thérapeutique reste inchangée **(4 ans)** (CSS, art. R. 323-3).

Décret 20 /08/2019 Indemnité journalière en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique JO 22 /08/2019

Suppression du délai de carence des indemnités journalières maladie versées en cas de temps partiel thérapeutique (LFSS art. 85)

Afin de lutter contre la désinsertion professionnelle, il est envisagé de favoriser le recours au temps partiel thérapeutique lié *à une maladie ou à un accident ne présentant pas de lien avec l'activité professionnelle.*
Depuis le 01/ 01/ 2020 : dans le cadre de ces aménagements de temps de travail, le délai de carence applicable aux indemnités journalières maladie est supprimé.

Les assurés pourront dès lors être pris en charge par la Sécurité sociale dès le premier jour de temps partiel **(CSS, art. L. 323-3).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Le TPT est proposé lorsque le maintien au travail ou la reprise du travail, et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé ou si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle.

Le TPT *n'est pas soumis à accord préalable du médecin conseil,* mais ce dernier *peut mettre fin à l'indemnisation de l'arrêt de travail (et donc au TPT) s'il estime l'état de santé stabilisé*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Reprise de travail Aménagé (RTA)** est proposée aux personnes en *arrêt* ***à la suite d'un AT ou d'une MP*** et permet un aménagement du temps de travail et/ou de la charge de travail.
- Est prescrit par le médecin traitant ou un autre spécialiste
- *Accord du médecin conseil de la CPAM* pour favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.
- Négociation des modalités avec l'employeur et le médecin du travail

- Lorsque le TPT ou la RTA ***sont acceptés par l'employeur***, il appartiendra au Médecin du travail de déterminer concrètement et précisément les aménagements de poste à effectuer.

Il convient de souligner que le TPT ne correspond pas nécessairement à la réduction du temps de travail de moitié, ainsi ***un salarie peut bénéficier d'un TPT pour une durée inférieure ou supérieure à un mi-temps***

Formulaire de demande :

Celui-ci comporte 3 volets (salarié, employeur et CPAM) doivent trouver un accord.

Formalités sont à respecter pour obtenir le temps partiel thérapeutique :

1/ La reprise progressive du travail **se fait à l'initiative du médecin traitant**, ***il prescrit une reprise, à temps partiel pour motif thérapeutique*** ; le salarié adresse ensuite cette prescription à la CPAM (volets 1 et 2) et à son employeur (volet 3).

2/ Le salarié doit ensuite trouver un accord avec son employeur ; communiquer par lettre recommandée avec accusé de réception (afin de garder des traces écrites des échanges), et remise du volet 3 à l'employeur.

3/ En cas de réponse favorable de l'employeur, une attestation comportant le poste occupé, le nombre d 'heures qui sera effectuée et la rémunération correspondante est remise par ce dernier à son salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur peut refuser le temps partiel thérapeutique sur motif légitime.

Article L4624-6 du Code Travail : si la réintégration du salarié entraîne une désorganisation du service ou de l'entreprise et que cela nuit à l'entreprise, l'employeur est en droit de refuser.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Dans ce cas, **le salarié doit obligatoirement être informé de l'opposition** de son employeur (en règle générale par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'avoir une valeur officielle).

Dans ce cas, le médecin du travail en est informé.

Suite d'un refus de temps partiel thérapeutique par l'employeur :

- ✓ Poursuivre l'arrêt de travail jusqu'à ce que le demandeur soit apte à reprendre son poste dans des conditions normales (avant l'arrêt de travail)
- ✓ Si le refus du temps partiel thérapeutique n'est pas justifié par l'employeur et que le salarié est licencié,

Il peut saisir le conseil des Prud'hommes (CPH) pour licenciement abusif.

4/ Le salarié demandeur doit remettre le volet 1 et 2 du formulaire de demande accompagné de l'attestation employeur **à la CPAM dont il dépend**

Une fois la demande acceptée, *plusieurs étapes doivent être respectées :*

L'employeur doit demander ***une visite médicale de reprise du travail,*** pour son salarié , auprès du service de prévention santé au travail ; le médecin du travail constate ou non, la possibilité pour le salarié **de reprendre son activité professionnelle dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique** en émettant un **avis d'aptitude ou d'inaptitude** ;
Article R4624-32 code travail

En cas d'avis favorable : l'employeur et le salarié doivent se mettre d'accord sur la répartition des heures
(Travail le matin, un jour sur 2, …).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ➢ **Etablir un avenant au contrat de travail afin de fixer les nouvelles modalités** est fortement conseillé (durée du mi-temps, rémunération, poste occupé, …) ;

- ➢ **L'employeur doit avertir la CPAM** de la reprise effective du salarié ; une attestation de salaire doit être faite et remise à la CPAM.

- La rémunération du temps partiel thérapeutique se compose d'une partie du salaire payé par l'employeur et d'Indemnités Journalières versées par la CPAM

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Le salaire** : la rémunération versée par l'employeur dépend : *du nombre d'heures effectuées dans le cadre du TPT* et du contrat de travail au sein de l'entreprise.
- **Les Indemnités Journalières** : le montant des IJ versées sera déterminé par le médecin conseil de la CPAM.

Le total de ces deux versements **ne doit pas dépasser le salaire que le salarié aurait perçu à temps plein**.

Durant la période de versement du temps partiel thérapeutique, **le médecin conseil peut être amené à convoquer le bénéficiaire.**

C'est un RDV obligatoire ; Il peut lors de cette visite, **annuler le temps partiel thérapeutique ,**s'il ne juge plus l'aménagement du temps de travail ou de la charge du poste nécessaires.

La durée du temps partiel thérapeutique est limitée dans certains cas ; il dépend de la raison à l'origine de la mise en place de l'aménagement du travail : **12 mois maximum.**

Si à l'issue de la reprise progressive et adaptée du travail **le bénéficiaire n'est pas en mesure de reprendre son poste dans des conditions normales**, le médecin traitant ou conseil de la CPAM peuvent proposer de déposer : une demande d'invalidité, seulement si la cause ***est d'origine non professionnelle***

Aucun texte de loi ne prévoit de limite de durée du temps partiel thérapeutique ***lors d'un ATou d'une MP.***

VISITE MEDICALE MI CARRIERE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Organisée à une échéance *déterminée , par accord de branche ou, à défaut, durant* l'année civile du 45e anniversaire du travailleur (article 22 Loi 02/08/2021), **est obligatoire pour le salarié en SIR. Article L 4624-2**

Cet examen peut éventuellement être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue.

Cette visite médicale a pour objectifs de :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle
- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail.

Cette visite est réalisée par le médecin du travail , mais peut aussi être réalisée par un infirmier(e) de santé au travail en pratique avancée ; à l'issue de la visite, il peut s'il ou elle l'estime nécessaire, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail

Seul le médecin du travail : peut proposer par écrit, après échange avec le salarié et l'employeur des mesures individuelles d'aménagement , d'adaptation , ou de transformation du poste de travail , ou des mesures d'aménagement du temps de travail , justifiées par des considérations liées à l'âge, ou à l'état de santé physique ou mental du salarié

Le référent handicap , obligatoire dans les entreprises supérieures à 250 salariés, *peut à la demande du salarié*, participer à cette visite médicale (il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître

VISITE MEDICALE PRE REPRISE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

A compter du 31 /03/2022 *date d'entrée en vigueur du* **décret du 16 /03/2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise JO 17/03**

Le bénéfice de la Visite de pré reprise est réservé : aux salariés en arrêt de travail *de plus de 30 jours* *(auparavant c'était 3 mois)*

.***Elle peut être demandée pendant l'arrêt de travail à la demande :***

- ✓ Travailleur
- ✓ Médecin traitant
- ✓ Services médicaux de l'assurance maladie
- ✓ Médecin du travail

Dès lors qu'un arrêt aura duré 30 jours, l'employeur devra informer le travailleur , de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen pré reprise

- Elle ne peut pas être demandée par l'employeur

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Elle ne donne pas lieu : à la délivrance d'un avis d'aptitude au poste de travail, *car le contrat de travail est suspendu du fait de l'arrêt*

Le médecin du travail doit **établir une fiche datée, qui assure la traçabilité de cette visite médicale** (une fiche à la fois pour le salarié et l'employeur).

En effet, cette visite de pré reprise peut dispenser de la double visite dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude **cf. infra.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La visite de pré reprise a pour objectif ***de préparer la reprise du travail*** en collaboration avec l'employeur et l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, assistante sociale, ergonome …), ***afin de privilégier un maintien dans l'emploi.***

L'infirmier, lorsqu'il l'estime nécessaire, pour tout motif, pourra orienter le salarié vers le médecin du travail qui réalisera alors sans délai la visite de pré-reprise ou de reprise.

Néanmoins, seul le médecin du travail reste compétent pour émettre :

- **L'avis d'inaptitude**
- Des recommandations et des préconisations concernant l'aménagement et l'adaptation du poste de travail, le reclassement, les formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

La coopération avec le Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi Des Travailleurs Handicapés départemental **(SAMETH/CAP EMPLOI)** est fortement souhaitable afin de :

- Faire reconnaître le statut de travailleur handicapé
- Proposer des aménagements et adaptations du poste de travail,
- Faire des préconisations de reclassement,
- Conseiller des formations professionnelles à organiser, en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle

Cf item : **Maintien en Emploi : mesures/aides (AGEFIPH) /Recommandations SFMT-ANSES 02/2019 :**

A l'issue de cette visite, ***sauf opposition du salarié***, le Médecin du Travail transmet ses recommandations (aménagements ou adaptations de poste, préconisations de reclassement professionnel ou de stage de formation professionnelle…) à l'employeur et au Médecin

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si cette visite de pré-reprise a lieu moins de 30 jours avant la reprise du travail***, l'avis d'inaptitude peut éventuellement être délivré en un seul examen*** lors de la visite de reprise du travail : **article R 4624-31 code du travail :**

La réalisation d'une visite de pré reprise ne dispense pas de la visite de reprise du travail, quand le salarié reprend effectivement son poste de travail.

Infographie visite de pré reprise

VISITES SANTE TRAVAIL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Suivi individuel simple :**

SITUATIONS	DATE VISITE EMBAUCHE	NATURE EXAMEN EMBAUCHE	PAR LA SUITE
Cas général	3 mois maximum après prise de poste	VIP (1)	VIP (1) tous les 5 ans max (3)
Apprenti +18 ans	2 mois maximum après prise de poste	VIP (1)	VIP (1) tous les 5 ans max (3)
Femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes	3 mois maximum après prise de poste	VIP (1) + Visite auprès du médecin du travail (2)	VIP (1) tous les 5 ans max (3)
Travailleur handicapé **Titulaire d'une pension invalidité**	3 mois maximum après prise de poste	VIP (1) + Visite auprès du médecin du travail (2)	VIP (1) tous les 3 ans max (3)
Travail nuit	AVANT prise de poste	VIP (1)	VIP (1) tous les 3 ans max (3)
-18 ans	AVANT prise de poste	VIP (1)	VIP (1) tous les 5 ans max (3)
Exposition champs électro-magnétiques avec VLEP dépassée	AVANT prise de poste	VIP (1) + Visite auprès du médecin du travail (2)	VIP (1) tous les 5 ans max (3)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Agents biologiques Groupe 2	AVANT prise de poste	VIP (1)	VIP (1) tous les 5 ans max (3)

(1) VIP : Visite d'Information et de Prévention par un professionnel de santé.
La VIP donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.
Les cas de dispense de visite ne sont pas abordés dans le présent document
(2) La visite d'information et de prévention, est suivie d'une visite auprès du médecin du travail
(3) Le délai maximum peut être réduit par le médecin du travail ; l'employeur doit se renseigner

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Suivi Individuel renforcé (SIR) :**

SITUATIONS	DATE VISITE EMBAUCHE	NATURE EXAMEN EMBAUCHE	PAR LA SUITE
Apprenti < 18 ans			
Rayonnements ionisants catégorie A	AVANT prise de poste	Examen médical (1) avec le médecin	Examen l(1) médical(1)Aptitude **chaque année**
<18 ans affecté à des travaux Interdits sauf dérogation			
Amiante			
Plomb	AVANT prise de poste	Examen médical (1) avec le médecin	Visite intermédiaire au plus tard 2 ans après chaque visite du travail
Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction(CMR)			
Agents biologiques Groupes 3 et 4		**Examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail**	Examen

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Médical (1)
Aptitude tous les 4 ans au maximum (2)

Rayonnements ionisants

Risque hyperbare

Montage et Démontage Echafaudage

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail

- **Autorisation de conduite (cariste, conduite d'engins...)**
- **Habilitations électriques**

  Agents biologiques

- **Travailleur sur liste de postes définis par l'employeur transmise au SPST**
- **Manutention manuelle > 55 kg pour les hommes**

(1)L'examen médical est réalisé **par le médecin du travail, qui vérifie l'aptitude du salarié**.
L'examen donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.
Les cas de dispense de visite d'aptitude ne sont pas abordés dans le présent document.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

(2) Le délai maximum peut être réduit par le médecin du travail ; l'employeur doit se renseigner.

Type de visites	Examens Professionnels /Documents remis
VIP	Peut être réalisée par un infirmier en santé au travail **sur protocole écrit ; remise d'une attestation de suivi**. Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical et/ou aménagement de poste. **Présentiel/ Téléconsultation**
VE SIR	**Ne peut pas être déléguée** à l'infirmier en santé au travail. **Délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude**. Un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale **Présentiel/ Téléconsultation**
VIP périodique	Peut être réalisée par un infirmier en santé au travail **sur protocole écrit ; remise d'une attestation de suivi.** Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical et/ou aménagement de poste. **Présentiel/ Téléconsultation**
Visite intermédiaire SIR	Peut être réalisée par un infirmier en santé au travail **sur protocole écrit** ; conformément à l'article R. 4623-14 du Code du travail. **Remise d'une attestation de suivi.** Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical **Présentiel/ Téléconsultation**
Visite périodique SIR	**Ne peut pas être déléguée** à l'infirmier en santé au travail. **Remise avis aptitude ou inaptitude** Un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale. **Présentiel/ Téléconsultation**
Visite de reprise	**Hors SIR** : Peut être réalisée par un infirmier en santé au travail **sur protocole écrit ;** conformément à l'article R. 4623-14 du Code du travail. **Remise d'une attestation de suivi.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical et/ou aménagement de poste.
Présentiel/ Téléconsultation

SIR: **Ne peut pas être déléguée** à l'infirmier en santé au travail.
Remise avis aptitude ou inaptitude
Présentiel/ Téléconsultation

Visite de pré-Reprise

L'infirmier en santé au travail peut réaliser une visite de pré-reprise
Sur protocole écrit
OU
Visite de pré-reprise non-« déléguée » à l'infirmier en santé au travail

Un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale
Présentiel/ Téléconsultation

Visite de mi-carrière

Peut être réalisée par un infirmier en santé au travail **sur protocole écrit ;** conformément à l'article R. 4623-14 du Code du travail.
Remise d'une attestation de suivi.
Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical et/ou aménagement de poste.
Présentiel/ Téléconsultation

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 28/04/2023, 465318,

Visite post exposition
Post professionnelle

Ne Peut pas être « déléguée » à l'infirmier en santé au travail.
Présentiel/ Téléconsultation

Visite à la demande (occasionnelle) auprès d'un professionnel de santé (Infirmier/interne/collaborateur médecin)

L'employeur et le salarié peuvent solliciter à tout moment une visite auprès d'un professionnel de santé du SPSTI.

Hors SIR:
Peut être réalisée par un infirmier en santé au travail **sur protocole écrit ;** conformément à l'article R. 4623-14 du Code du travail.
Remise d'une attestation de suivi.
Réorientation vers le médecin du travail si nécessaire et notamment en vue d'un éventuel avis médical

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

SIR:
Ne peut pas être déléguée à l'infirmier en santé au travail.
Un entretien infirmier peut toujours être réalisé avant la visite médicale.
Présentiel/ Téléconsultation

- **Suivi médical en cas d'absences :**

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail, qui doit organiser ***l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié."***

L'initiative de la visite de reprise incombe à l'employeur :

L'absence de visite de reprise est lourde de conséquences pour l'entreprise.

Quand la visite médicale de reprise n'est pas effectuée, toute mesure de licenciement ou de rupture du contrat *serait nécessairement jugée comme abusive* (car le salarié est toujours considéré en suspension de son contrat de travail avec l'entreprise), ouvrant alors droit, au profit du salarié, au versement de dommages-intérêts.
Leur montant est à la libre appréciation des juges et varie en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'entreprise où il est employé.

- **Cour Cassation Chambre sociale : 13 /02/2019, n° 17-17.492**
- **Cour Cassation Chambre Sociale : 27/04/2017, n° 15-17959**
- **Cour Cassation Chambre Sociale : 13 /05/2015, n° 13-23606**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- Si le salarié refuse de se présenter à la visite médicale de reprise, il commet une faute

Lorsqu'une visite médicale est obligatoire et qu'elle est organisée à l'initiative de l'employeur, le salarié a l'obligation de s'y présenter.

Le refus du salarié de s'y soumettre, est constitutif d'une faute, voire d'une faute grave, susceptible **de justifier son licenciement** **Cour Cassation. Soc. 29/11/2006 : n°04-47302**

L'employeur doit, dans ce cas, **motiver la lettre de licenciement** *par le refus de se présenter à la visite de reprise.*

S'il ne mentionne pas le grief afférent au refus du salarié de se soumettre à la visite médicale de reprise obligatoire, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La visite de reprise du travail obligatoire, se déroule pendant les heures de travail ; si cette visite ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (ex : en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme temps de travail effectif.

L'examen de reprise a pour objet de : **Article R. 4624-23 :**

- Délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise
- Emettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Seul le médecin du travail reste compétent pour émettre :

- **L'avis d'inaptitude**
- Des recommandations et des préconisations concernant l'aménagement et l'adaptation du poste de travail, le reclassement, les formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Article 4624-31 code travail

Décret du 16 /03/2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de pré reprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise JO 17/03 Entrée en vigueur : 31 /03/2022.

ABSENCES	LIMITE POUR LA VISITE	NATURE EXAMEN MÉDICAL
Après un congé de maternité		
Après une absence pour cause de maladie professionnelle		Examen médical de reprise, réalisé

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

par le médecin du travail

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail il saisit le SPST qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et **au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise.**

Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail

Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

Suivi médical en santé travail infographie SPST Bourogne Franche Comté 2024

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le salarié demeure en arrêt de travail *jusqu'à sa visite de reprise du travail,* laquelle met fin à la période de suspension du contrat**

La protection accordée à un salarié victime **d'un accident du travail** ,**ou d'une maladie professionnelle** joue , tant que la visite de reprise auprès du médecin du travail n'a pas été réalisée, même si le salarié n'envoie plus de justificatif d'arrêt de travail

En l'absence de visite de reprise organisée par l'employeur, le contrat de travail demeure suspendu , et l'employeur ne peut reprocher au salarié son absence , ni le licencier pour ce motif.

L'absence de justificatif d'arrêt de travail ne constitue pas, par ailleurs, un manquement à l'obligation de loyauté permettant de rompre le contrat de travail au cours d'une période de suspension.

C'est ainsi que s'est prononcée la Cour de cassation dans un arrêt récent qui opposait un salarié victime d'un accident du travail, et son employeur qui le licencie pour faute grave pour

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

absence injustifiée, au motif que le salarié ne produisait plus d'arrêt de travail depuis le 01/11/ 2013.

En effet, le salarié, en arrêt à la suite de son accident de travail, n'a plus produit de justificatif et n'a pas répondu à deux mises en demeure de son employeur.

Les magistrats de la haute cour rappellent que seule la visite de reprise, pratiquée par le médecin du travail, met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail.

L'employeur ne peut reprocher au salarié son absence, de plus, aucun manquement du salarié à son obligation de loyauté n'a été caractérisé

Cour de cassation, civile, Chambre sociale,01/06/2023, 21-24.269, Inédit

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Accident Travail /Maladie Professionnelle/ Maladie :

ARRET MALADIE (AM) :

Un arrêt de travail est prescrit s'il est nécessaire à l'amélioration de l'état de santé de la personne
Afin de **prévenir la désinsertion socio-professionnelle** le médecin prescripteur de l'arrêt évalue régulièrement.sa durée , et son éventuel renouvellement

La durée de l'arrêt de travail se fixe en fonction de l'incapacité physique ou psychologique totale d'exercer une activité professionnelle quelconque .

L'arrêt de travail commence le jour de sa prescription.

Ne pas inclure dans la prescription les jours fériés et les jours de repos hebdomadaire (la plupart du temps, le week-end)

Le versement des indemnités journalières (IJ) est soumis au respect d'un « délai de carence ».

Les IJ sont accordées ***à partir du 4e jour suivant le point de départ de l'incapacité de travail*** constatée par un médecin.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Arrêt maladie & délais de carence infographie Tissot 2024.

Pour prescrire un arrêt de travail, possibilité **d'utiliser le service en ligne « « Avis d'arrêt de travail (AAT) »** qui permet de réduire les délais de paiement des dépenses liées à l'arr

L'accès à l'avis d'arrêt de travail peut s'effectuer en ligne :

- ✓ A partir d'**Amelipro**
- ✓ Directement depuis le logiciel de gestion de cabinet médical

II transmet en ligne, de manière sécurisée, les volets 1 et 2 au service médical de la caisse d'assurance maladie ; le salarié adresse le volet 3 à son employeur.

Sinon le médecin remet au patient un avis d'arrêt de travail qui comporte trois volets ; après l'avoir complété, le salarié doit adresser sous 48 h :

- ➢ Volets 1 et 2 au service médical de sa caisse d'assurance maladie ;
- ➢ Volet 3 à son employeur

Le médecin est tenu d'indiquer le motif médical de l'arrêt de travail sur le volet, destiné au médecin-conseil du service médical de la caisse d'assurance maladie.

Ce motif n'apparaît pas sur le volet 2 destiné aux services administratifs de la caisse d'assurance maladie, ni sur le volet 3 destiné à l'employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si ce délai de 48 h, n'est pas respecté, la caisse d'assurance maladie signale le retard au patient et l'informe de la sanction qu'il risque pour l'envoi tardif de son arrêt de travail, ***si un nouvel envoi tardif est constaté dans les 24 mois suivant*** la date de prescription de cet arrêt

Le montant des indemnités journalières pour la période écoulée entre la date d'établissement de l'arrêt et sa date d'envoi, est réduit de 50 %, ***en cas de nouvel envoi tardif,*** sauf si le patient peut justifier qu'il lui a été impossible de respecter ce délai de 48 h, ou est hospitalisé

Depuis le 07/05/2022 : Le téléservice **« Avis d'arrêt de travail »** permet de prescrire directement tous les avis d'arrêt de travail (y compris en rapport avec un AT/MP ou en cas de décès d'un enfant ou d'une personne à charge).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’avis d’arrêt de travail devient le support unique pour toutes les prescriptions d’arrêt (maladie, affection longue durée (ALD) , arrêt de travail/maladie professionnelle, accident de travail , maternité, décès d'un enfant ou d'une personne à charge).

Le prescripteur peut également remplir un formulaire d’avis d’arrêt de travail.

Avis Arrêt de travail Cerfa n° n° 10170*07 formulaire S3116.

La nouvelle version du formulaire prévoit de mentionner ces éléments en toutes lettres ou se reporter à la codification du motif médical.

Codification du motif médical sur l'avis d'arrêt de travail (PDF).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **L’avis d’arrêt de travail doit préciser si l’état du patient autorise les sorties et selon quelles modalités.**

Si le patient ne respecte pas les heures de sorties autorisées, la CPAM est fondée à suspendre le versement des indemnités journalières (IJ) et à recouvrer, directement auprès de lui, le montant des indemnités journalières éventuellement versées après le constat de ce manquement.

- ✓ **Sorties autorisées :**

Les sorties sont autorisées sur prescription médicale.

Dans ce cas, le patient doit respecter les heures de présence à domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h , sauf en cas de soins ou examens médicaux liés à la pathologie qui a justifié l’arrêt de travail.

- ✓ **Sorties autorisées sans restriction d’horaire :**

Le patient n’a pas à respecter les heures de présence à domicile.

La dispense exceptionnelle doit être justifiée dans la rubrique « éléments d’ordre médical » de l’avis d’arrêt de travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Interdiction de toute activité non expressément autorisée**

Il est interdit au patient de se livrer à une quelconque activité (d'ordre professionnel ou non, rémunérée ou non), non autorisée par le praticien prescripteur de l'arrêt de travail.

En cas de non-respect de cette obligation, la CPAM pourra suspendre le versement des indemnités journalières (IJ) et recouvrer, directement auprès du patient, le montant des indemnités éventuellement versées après le constat de ce manquement.

De plus, toute personne exerçant une activité pendant son arrêt de travail est par ailleurs passible d'une pénalité financière si cette activité donne lieu à rémunération, revenus professionnels ou gains.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Cas particulier des actions de formation professionnelle pendant l'arrêt**

Le risque de désinsertion professionnelle est une préoccupation forte.

Plus les actions visant à prévenir le risque de désinsertion professionnelle sont précoces, plus les chances de retour à l'emploi sont importantes.

Aussi, le patient peut demander, avec l'accord du médecin prescripteur , à accéder à des actions de formation professionnelle pendant son arrêt de travail.

- Aux actions de formation professionnelle continue (par exemple des actions de prévention ou de conversion)
- À des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe, sous réserve que, après avis du médecin-conseil, la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail.

La CPAM fait part de son accord au patient et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.

Dans ce cadre, le versement des indemnités journalières (IJ) au patient est maintenu.

- ✓ **La résidence du patient pendant l'arrêt :**

Le patient doit également respecter l'obligation de signaler le domicile où il pourra être contrôlé.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Si l’arrêt de travail est transmis de manière dématérialisée, c’est au praticien d’ indiquer l’adresse où il prévoit de résider pendant son arrêt.

Un séjour en dehors du département de résidence, lorsqu'il est prescrit par le médecin dans un but thérapeutique , ou si le malade le demande , ***pour convenance personnelle***

En cas de séjour supérieur à 15 jours, un avis du médecin-conseil sera systématiquement exigé par la caisse.

L'accord de la caisse est notifié sous 15 jours.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le salarié a le droit de reprendre son activité avant la fin de son arrêt maladie ; il doit alors en informer sa caisse d'assurance maladie dans un délai de 24 h.

Renouvellement de l’arrêt :

Les dates doivent se suivre et le délai de carence n’est pas retenu une seconde fois.

Cependant pour les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, une prolongation d’arrêt de travail peut être prescrite le lendemain du repos hebdomadaire ou d’un jour férié lorsque le dernier jour de l’arrêt initial prescrit est la veille du week-end ou du jour férié.

La prolongation de l'arrêt doit être prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant, sauf impossibilité dûment justifiée par l'assuré.

Toutefois, ce principe tolère les 3 exceptions suivantes :

- Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant
- Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant
- Lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite à l'occasion d'une hospitalisation.

En dehors des cas mentionnés ci-dessus, lorsque la prolongation d'un arrêt de travail n'a pas été prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant, l'assuré doit justifier de l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces médecins de prescrire cette prolongation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il en apporte la preuve par tous moyens à la demande de l'organisme d'assurance maladie.

Dans tous les cas le patient, ou le professionnel de santé sous la responsabilité du patient, indique sur l'avis d'arrêt de travail le motif pour lequel le médecin prescripteur de la prolongation n'est pas le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant.

Si cette impossibilité n'est pas démontrée, l'organisme d'assurance maladie pourra refuser d'indemniser le patient.

Créer un Avis d'Arrêt de Travail en ligne en 5 étapes

Des durées de référence proposées par pathologie ou intervention, après avis **de la Haute Autorité de santé (HAS).**

Les durées de référence d'arrêt de travail sont indicatives et bien sûr, ***à adapter en fonction de la situation de chaque patient.***

A la fin de l'arrêt de travail pour maladie, le salarié reprend son activité professionnelle, il n'a pas de formalités à accomplir auprès de l'Assurance Maladie

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si l'arrêt maladie a été supérieur à 60 jours **,** l'employeur doit demander *une visite de reprise du travail,* auprès de son service de santé au travail, afin que le médecin du travail fixe l'aptitude du salarié à reprendre ou non son activité professionnelle.

- Un décret tire les conséquences règlementaires des articles 84 et 85 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2020

Il apporte plusieurs modifications *au calcul des indemnités journalières*

- Il fixe les conditions permettant de déterminer le revenu d'activité antérieur servant au calcul l'indemnité journalière.
- L'indemnité journalière maladie est désormais égale ; *à une fraction des revenus d'activité antérieurs* , et non plus à une fraction du gain journalier de base
- Il précise également que l'indemnité journalière maladie est égale à 50% du revenu antérieur d'activité, dans la limite d'un plafond
- Il supprime notamment la majoration appliquée aux indemnités journalières au-delà d'une certaine durée d'arrêt lorsque l'assuré a au moins trois enfants.
- La règle de reconstitution du salaire pendant la période de référence est également modifiée afin de tenir compte, des évolutions inhérentes à la liquidation unique des

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

indemnités journalières pour les assurés ayant une ou plusieurs activités concomitantes ou successives de salarié

- Modifie enfin certaines dispositions relatives à l'information de l'employeur et des caisses de sécurité sociale en matière de congé d'adoption.

Décret du 12 /04/2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité JO 13/04

Rappel : un salarié ne peut pas être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap,

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans un arrêt publié le 17 /11/2021, la Cour de cassation rappelle que **l'article L. 1132-1 du Code du travail,** qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise (et non du seul service où travaille le salarié) **dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.**

- ✓ Ce remplacement définitif doit avoir lieu dans un **délai raisonnable**
  Cass. Soc, n° 19-13.188 du 24 /03/2021

  Cass. Soc, n° 10-15.101 du 12/10/ 2011

Les perturbations au fonctionnement de l'entreprise, engendrées par les absences prolongées et/ou répétées, doivent entraîner une désorganisation au niveau de l'entreprise dans son ensemble et non pas au niveau du seul service dans lequel le salarié exerce son activité
Cass. Soc, n° 18-17.394 du 05/02/2020

Cass. Soc, n° 15-28.868 du 26/06/ 2018

- ✓ Sauf à démontrer le caractère essentiel de ce service

Cass. Soc., n° 14-11.929 du 23 /05/2017).

A noter : ce type de licenciement en cas d'absences prolongées et/ou répétées entraînant une désorganisation dans l'entreprise ne s'applique pas aux victimes d'un AT ou d'une MP

Cass. Soc., n° 19-11.305 du 10 /03/2021

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cass. Soc., n° 17-31.805 du 13/03/2019

Cass. Soc., n° 15-13.068 du 23 /11/2016.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **L'inaptitude d'un salarié peut être constatée pendant un arrêt maladie : Cour Cassation 24/05/2023:**

En pratique, l'inaptitude est souvent constatée lors de la visite de reprise, à la suite d'un arrêt de travail, mais ce n'est en rien obligatoire.

Il ne s'agit pas, à priori d'une visite de pré-reprise, car aucun avis d'aptitude ou d'inaptitude ne peut être formulé , lors de cette visite, seules les préconisations du Médecin du travail concernant l'aménagement du poste peuvent être transmises à l'employeur .

La Cour de cassation confirme que l'inaptitude peut être constatée *dans le cadre de toute visite médicale.*

Dans cette affaire, ***un salarié en arrêt en maladie ,*** avait demandé à bénéficier d'une visite médicale, ainsi que le permet le code du travail.

Une telle démarche peut notamment être entreprise lorsque le salarié anticipe un risque d'inaptitude , et qu'il souhaite engager une démarche de maintien en emploi et bénéficier d'un accompagnement personnalité

Il se trouve que, à l'issue de cette visite, le médecin du travail avait justement conclu à l'inaptitude du salarié (avec une dispense de reclassement).

Ce constat avait conduit à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié a contesté la rupture de son contrat, car il estimait que le médecin du travail ne pouvait pas constater son inaptitude à l'issue d'une visite médicale qu'il avait lui-même demandée , ***et qui avait eu lieu pendant la suspension de son contrat de travail en raison d'un arrêt maladie.***

La Cour de cassation balaie cet argument.

Elle considère que « le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste ***à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci*** sur le fondement de l'article R.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

4624-34 du code du travail, *peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail. »*

Ce principe étant posé, la Cour de cassation reprend les différentes constatations de la cour d'appel , pour en conclure que l'inaptitude avait bien été constatée dans les formes :

L'avis d'inaptitude visait **l'article R 4624-34 code travail** pour la visite , et **l'article L 4624-4 code travail** pour l'avis d'inaptitude lui-même

Il mentionnait que le salarié avait été déclaré inapte après une visite médicale qui s'est tenue le 13 /11/.2017 de 16h20 à 17h30, suivie d'une étude de poste et des conditions de travail et d'un échange avec l'employeur menés par le médecin du travail

Il mentionnait également que la dernière actualisation de la fiche d'entreprise a pour date le 24 /04/2015.

Cour de cassation 24 /05/2023 Pourvoi n° 22-10.517

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Travailler pendant un arrêt maladie est-il forcément interdit ?**

Un salarié est tenu d'une obligation de loyauté envers son employeur, y compris pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

Cette obligation lui interdit notamment de travailler pendant un arrêt de travail pour maladie ***auprès d'une entreprise concurrente.***

Mais qu'en est-il lorsque le salarié travaille auprès d'une entreprise non concurrente?
Les textes ne sont pas précis mais le bénéfice des indemnités journalières est en tout cas subordonné à ***l'obligation de s'abstenir de toute activité non autorisée par le médecin.***

Si l'employeur apprend que le salarié travaille , alors qu'il assure un maintien de salaire pendant l'arrêt, il peut arrêter ce maintien sous réserve de faire réaliser une visite médicale par un médecin contrôleur.

Il peut également prévenir la Sécurité sociale qui reste seule décisionnaire de procéder ou non à la suspension du versement des indemnités journalières, ***mais il ne peut pas sanctionner son salarié.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

A l'opposé, si le salarié travaille dans une entreprise concurrente pendant un arrêt de travail pour maladie, l'employeur est fondé à engager une procédure disciplinaire à l'encontre de ce salarié.

Cette procédure peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave

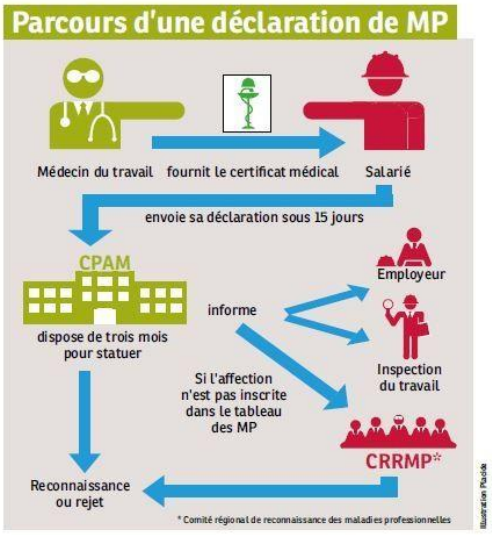
Indemnisation des arrêts de travail prescrits par téléconsultation encadrés afin de "limiter les abus" (art. 43) PLFSS 2023

A compter du 01/05/2023, les arrêts de travail prescrits ***à l'occasion d'une téléconsultation*** ne donneront lieu à indemnité journalière que si l'incapacité physique a été constatée *par le médecin traitant ou par un médecin ayant déjà reçu la personne en consultation depuis moins d'un an.*

COMITE REGIONAL RECONNAISSANCE MALADIES PROFESSIONNELLES CRRMP

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique



Le CRRMP peut être saisi via la CPAM

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un dossier doit être constitué avec toutes les preuves (demande motivée signée, certificat médical, rapport effectué par le ou les employeurs avec circonstances précisant chaque poste tenu, rapport établi par le Médecin Conseil de la CPAM etc..).

Le CRRMP permet la prise en charge des Maladies Professionnelles inscrites sur les tableaux de maladies professionnelles , mais aussi de celles dont l'incapacité permanente partielle (IPP) est au moins égale à 25% ou ayant entraîné le décès du patient.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il est chargé d'établir **le lien direct entre le travail habituel du salarié et sa maladie professionnelle** dans deux cas :

- ✓ Soit la maladie est désignée dans un tableau de maladies professionnelles ***mais les conditions fixées par le tableau ne sont pas remplies*** (durée d'exposition, délai de prise en charge, exposition professionnelle non décrite dans la liste limitative des travaux) **alinéa 6**

- ✓ Soit la maladie *n'est pas désignée dans un tableau de maladies professionnelles et la victime est atteinte d'une incapacité* ***d'au moins 25 % ou est décédée*** .**alinéa 7**

25% de taux d'IPP prévisible : la CPAM doit justifier ce taux

Le taux d'IPP prévisible ***constitue une condition médicale préalable à la saisine du CRRMP.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cette condition doit donc être remplie avant toute saisine de ce comité, ce dernier n'ayant pas du tout pour rôle de vérifier ce taux.

L'employeur dispose donc bien d'un intérêt à agir contre ce taux , et peut solliciter la mise en œuvre ***d'une consultation ou expertise.***

La CPAM doit verser aux débats les pièces médico-légales qui permettent d'attester de la justesse de ce taux : des éléments extrinsèques nous dit même la Cour d'appel.

- ✓ Dans un arrêt du 15 /03/2022, la Cour d'appel avait, en toute logique et sur le fondement de **l'article R.142-16 CSS,** ordonné une consultation médicale.

Toutefois et alors que l'expert désigné avait fixé un taux à 20%, la Cour, par une appréciation souveraine avait considéré devoir retenir un taux de 25 % , et avait donc rejeté la demande d'inopposabilité formulée par l'employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Dans un arrêt du 07 /11/ 2023, elle retient les mêmes fondements juridiques que 2022 pour maintenir ouverte cette possibilité de contester les taux d'IPP prévisibles par le biais de l'expertise

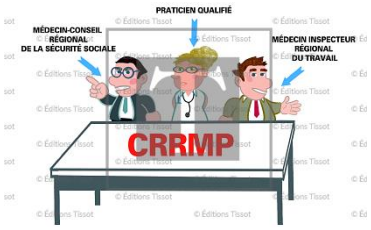
Mais cette fois-ci, elle franchit le cap de l'inopposabilité, l'expert désigné ayant retenu un taux de 20% dont elle va prendre acte pour déclarer inopposable l'état dépressif du salarié

CA Amiens, 07/11/ 2023, n°20-0424 :

- ✓ Nouveau questionnaire envoyé par l'assurance maladie pour recueillir l'avis motivé du Médecin du travail lors du passage du dossier au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)

Avis motivé du médecin du travail: un élément clé dans la démarche de reconnaissance des maladies professionnelles : réf santé travail 176 INRS 12/2023

Pour siéger, un CRRMP (un par région) doit normalement réunir 3 personnes :



Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Un médecin-conseil régional SS
- Un Médecin inspecteur du travail (MIT)
- Un PU-PH (professeur universitaire – praticien hospitalier) , ou PH qualifié en pathologies professionnelles (lui aussi figurant sur une liste établie par un arrêté de l'ARS).

Ces trois médecins ont la charge de statuer sur l'origine professionnelle ou non d'une maladie à partir des éléments du dossier de maladie professionnelle de la victime.

Pour les pathologies psychiques et l'alinéa 6, des dérogations sont déjà prévues

Pour les pathologies psychiques, le PU-PH ou PH peut être un psychiatre et non un spécialiste des pathologies professionnelles.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Lorsqu'il s'agit de trancher sur une reconnaissance au titre de **l'alinéa 6** de **l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale** **,** c'est-à-dire lorsqu'une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplis , le CRRMP peut ne réunir que 2 personnes.

Si elles ne sont pas d'accord, le comité se réunit à nouveau en formation complète.

- **Un décret JO 17/03/2022 prévoit plusieurs adaptations pour remédier aux difficultés à se réunir, des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).**

Pour pallier la pénurie de médecins-inspecteurs du travail, qui bloque la tenue des CRRMP certaines régions sont désormais totalement dépourvues (Corse, Paca et Auvergne-Rhône-Alpes).

Il prévoit la faculté de recourir à un médecin du travail en lieu et place du médecin inspecteur du travail, ainsi qu'à des médecins retraités.

Il prévoit aussi que le médecin-conseil régional peut être un retraité.

Le médecin devra être inscrit sur une liste établie par l'ARS (agence régionale de santé), sur proposition conjointe de 3 personnes :

- Le responsable du centre régional de pathologies professionnelles et environnementales

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Le responsable du centre de pathologies professionnelles et environnementales d'une autre région (lorsque l'ARS a fait appel à cet autre centre pour mutualiser certaines des missions entre régions)

- Le médecin-inspecteur du travail.

Si les acteurs en charge de l'établir ne sont pas d'accord, ou s'il n'y a pas de MIT, une seule de ces 3 personnes , a le dernier mot, au bout de 2 mois à partir de la sollicitation de l'ARS.

Les membres du comité, lorsqu'ils sont retraités, sont nommés pour une durée de 4 ans renouvelable une fois.

✓ Les membres du comité lorsqu'ils sont retraités, ainsi que les médecins du travail perçoivent pour cette mission une rémunération dans des conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. »

- Si malgré ces nouvelles possibilités, le CRRMP d'une région peine toujours autant à siéger ou a accumulé trop de retard, le décret autorise également le directeur général de la Cnam à ***« donner compétence à un autre comité régional que celui du lieu où demeure la victime »***, afin d'améliorer les délais de rendu des avis.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ce déport concerne *« tout ou partie des dossiers qui sont transmis [au CRRMP] sur cette période »* indique désormais **l'article D461-28 du code de la sécurité sociale,** *« afin d'améliorer les délais de rendu des avis »*, précise la notice du décret.
L'autorisation n'est donnée que pour 6 mois, mais elle est renouvelable *« dans les mêmes conditions ».*

Décret du 16 /03/2022 relatif à la composition et au fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles JO 17/03 modifiant l'article D. 461-27 du code de la sécurité sociale

❖ Un guide d'aide à la décision a été élaboré par un groupe d'experts, à la demande de la Direction générale du Travail, de la Direction de la Sécurité sociale et de la CNAMTS, et a été soumis à l'avis de la Commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT).

✓ La première partie reprend la procédure de fonctionnement des Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ La seconde partie apporte des éclairages sur les maladies le plus souvent examinées

Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)institués par la loi du 27 /01/1993 (version consolidée 2022) TM 73 INRS 09/2022

CONTESTATION TAUX IPP ENTREPRISE/SALARIE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Toute entreprise ou salarié peut contester un taux d'IPP.

Depuis le 01/01/2019 : le contentieux au Tribunal des Affaires de sécurité sociale (TASS) est confié **au tribunal Judiciaire (pôle social)** en application de la loi du 18/11/2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle.

L'ordonnance du 16/05/ 2018, relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale et le décret du 29 /10/2018 relatif au contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale pris en application de la loi de 2016 ont profondément remanié la procédure devant le tribunal judiciaire pôle social en contestation du taux d'IPP.

Toute contestation d'un taux d'IPP doit auparavant faire l'objet ***d'un recours préalable obligatoire ,****avant la saisine du tribunal judiciaire pôle social*.

- La commission médicale de recours amiable **CRMA** (composée d'un praticien conseil, et d'un médecin figurant sur la liste des experts spécialisés en Sécurité sociale ou en matière de dommage corporel, désignés par le responsable du service médical territorialement compétent) ; doit être saisie ***dans un délai de 2 mois, à compter de la notification de la décision attributive de rente d'IPP.***

- ➢ ***Lorsque le recours préalable est formé par l'employeur :*** le secrétariat de la commission médicale de recours amiable notifie, sans délai sous pli confidentiel, par tout moyen conférant date certaine, le rapport mentionné à **l'article L. 142-6**, accompagné de l'avis, ***au médecin mandaté par l'employeur à cet effet***, le secrétariat informe l'assuré ou le bénéficiaire de cette notification
- ➢ ***Lorsque le recours préalable est formé par l'assuré***, le secrétariat de la commission lui notifie sans délai, par tout moyen conférant date certaine, le rapport mentionné accompagné de l'avis.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ***Dans un délai de 20 jours*** à compter de la réception du rapport, accompagné de l'avis, l'assuré peut,*par tout moyen conférant date certaine,* faire valoir ses observations **(article R 142-8-3 du Code de la SS).**

- Conformément à **l'article R 142-8-2 du Code de la SS**, à compter de la réception de la copie du recours préalable, qu'il aura reçu le praticien-conseil, transmet à la commission, sous pli confidentiel et par tout moyen conférant date certaine, l'intégralité du rapport, ainsi que l'avis transmis à l'organisme de sécurité sociale sur le taux d'incapacité permanente l'état

- Lorsque le recours préalable est exercé par l'assuré, la commission médicale de recours amiable peut décider *de procéder à son examen médical* (article R142-8-4).

- La commission médicale de recours amiable établit, pour chaque cas examiné, un rapport comportant son analyse du dossier et ses constatations et statue par une décision comportant des conclusions motivées.

Le secrétariat de la commission notifie sans délai la décision à l'intéressé et, à la demande de l'assuré, une copie du rapport (article R 142-8-5 du Code de la Sécurité sociale).

- L'absence de décision de la commission médicale de recours amiable ***dans le délai* de 4 mois**, à compter de l'introduction du recours préalable, ***vaut rejet de la demande.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Saisine du tribunal judiciaire pôle social :**

- L'assuré ou l'entreprise dispose d'un délai de 2 mois pour saisir le tribunal judiciaire s'il n'est pas satisfait de la décision de la commission médicale de recours amiable.
En cas de décision implicite de rejet au bout de 4 mois, le délai de 2 mois s'applique ensuite.

Le tribunal judiciaire Pôle social doit être saisi, par requête motivée adressée par lettre recommandée avec AR ou déposée au greffe, et doit être impérativement accompagnée des pièces et du bordereau , ainsi que d'une copie de la décision contestée (en cas de décision implicite, de la décision initiale attributive du taux d'IPP), et des coordonnées du médecin désigné pour recevoir les documents médicaux (articles R 142-10-1 et suivants du Code de la SS).

La procédure est orale mais le Président peut statuer sans débat, après avoir recueilli les observations écrites des parties. Il est donc conseillé de motiver au mieux la requête et d'y apporter un soin particulier.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Une entreprise utilisatrice ne peut pas contester la fixation du taux d'IPP, ***accordé au salarié intérimaire victime d'un AT, lors d'une mission.***

Selon le code de la sécurité sociale **(Code. Sécurité. Sociale., art. L. 241-5-1)**, en cas d'AT ou de MP d'un salarié temporaire durant sa mission, ***le coût de la maladie ou de l'accident est imputé pour partie à l'entreprise utilisatrice.***

L'entreprise de travail temporaire, ***est le seul employeur*** du salarié, lié par un contrat de mission avec l'entreprise utilisatrice ; donc l'entreprise utilisatrice ne peut pas contester le taux d'IPP **Cass 2è civ : 15/03/2018 N° 17-10.640**

Seule l'entreprise de travail temporaire (employeur du salarié) peut contester la prise en charge d'une maladie ou d'un accident au titre de la législation professionnelle.
Cass. 2e civ., 15 mars. 2018, n° 16-19.043

CONTROLE MEDICAL EMPLOYEUR /ARRETMALADIE SALARIE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'article L. 1226-1 du Code du travail dispose que **l'employeur a le droit de faire procéder à une contre-visite médicale**.

Ce droit est également prévu par un certain nombre de conventions collectives.

La contre visite consiste à vérifier que l'arrêt de travail prescrit au salarié , correspond bien à une incapacité temporaire totale de travailler , et qu'il n'a pas été accordé trop facilement.

Habituellement cette contre visite est mise en œuvre , par la caisse d'assurance maladie, mais rien n' empêche l'employeur, d'y recourir

Dès qu'il a un doute, l'employeur peut y recourir , quelle qu'en soit la raison, dès lors que l'absence couvre une durée supérieure ou égale à 8 jours consécutifs.

Le droit à faire pratiquer la contre-visite médicale « patronal » est la contrepartie de l'obligation de maintenir le salaire (indemnités complémentaires) en cas de maladie.

La mise en œuvre de la contre-visite n'est pas liée à un motif particulier.

L'employeur peut demander que soient vérifiés :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Le bien-fondé de l'arrêt maladie
- La durée de l'arrêt maladie
- Le respect des heures de sorties auxquelles le salarié est soumis.

L'employeur peut mandater le médecin de son choix : un praticien libéral indépendant ou un professionnel attaché à une entreprise spécialisée en la matière.

Les coûts d'une contre-visite sont variables, ils tournent autour de 70 à 150 euros HT selon les organismes.

Une fois le médecin mandaté , l'employeur lui communique les coordonnées du salarié , *ainsi que les horaires de sortie autorisés par le médecin traitant ((en* principe, un salarié en arrêt maladie a des horaires de présence obligatoire à domicile : ***9h-11h et 14h-16h)***.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si le médecin traitant a prescrit ***des « sorties libres »,*** il convient *de prendre rendez-vous avec le salarié, pour convenir de la date et de l'heure d'un contrôle à domicile par le médecin mandaté.*

La contre-visite s'effectue en principe au domicile de l'intéressé, l'employeur étant en droit de communiquer au médecin contrôleur l'adresse du salarié malade , sans que cela puisse être considéré comme une atteinte à sa vie privée.

.Le salarié contrôlé , ne peut pas exiger la présence, lors de la contre-visite, de son médecin traitant ou d'un médecin-expert.

Le médecin contrôleur a aussi le choix de convoquer , ou de prendre rendez-vous avec le salarié

Il peut également se présenter sans communication préalable (notamment s'il souhaite vérifier le respect des heures de sortie autorisées).

Il doit dans tous les cas faire valoir sa qualité de docteur en médecine et de mandataire de l'employeur.

Plusieurs situations peuvent se présenter à l'issue de cette contre visite :

- ✓ **Refus du salarié** :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il constitue un manquement à son obligation, il perd automatiquement le bénéfice de ses indemnités complémentaires

- ✓ **Absence du salarié :**

Elle peut avoir les mêmes conséquences : si le salarié est absent de son domicile lorsque le médecin se présente pour la contre-visite, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires.

Important : Le salarié ne peut pas se voir reprocher d'être absent pendant les horaires de sortie autorisés indiqués sur l'arrêt maladie

Si l'absence est justifiée pour des raisons médicales (ex : suivi d'un traitement de rééducation, ou pour cause de consultation chez un médecin pour une raison médicale liée à l'arrêt de travail prescrit…), *c'est au salarié de prouver que cette absence était justifiée par un motif légitime*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

.Enfin, il possible que le salarié ait été autorisé par la CPAM à séjourner dans un autre lieu que son domicile (convalescence chez un proche notamment).

Il doit alors en informer son employeur ; et lui communiquer l'adresse, afin qu'il puisse procéder à une contre-visite ;

Le refus du salarié d'aviser son employeur de son lieu de repos , pendant l'arrêt de travail situé hors de sa résidence habituelle, ne permet pas à ce dernier de faire procéder à un contrôle de son état de santé ; le versement des indemnités peut être suspendu

En dehors de cette obligation d'informer l'employeur de son lieu de repos, dès lors qu'il est situé hors du domicile habituel, *le salarié n'est tenu à aucune autre diligence* ; et notamment *le seul fait que le lieu de repos se situe à l'étranger, ne suffit pas à établir l'impossibilité d'un contrôle imputable au salarié*

C'est ce qu'a rappelé **la Chambre sociale de la Cour de cassation dans une décision rendue le 05/07/1995 (Bull. n° 235)**

Important : L'absence du salarié de son domicile lors de la contre-visite , *ne peut pas constituer une cause de licenciement.*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Modèle de lettre adressé au salarié , et copie au médecin conseil de la CPAM à la suite d'une contre-visite médicale négative**

(Sur papier à en-tête de l'entreprise)

……
……
……

Objet : Contre-visite médicale

A ……,
Le ……

Madame / Monsieur,

Vous êtes embauché(e) dans notre entreprise depuis le …… *(date d'embauche)* en qualité de …… *(intitulé du poste occupé).*

Vous êtes actuellement en arrêt de travail pour maladie non professionnelle depuis le …… *(date)* et jusqu'au …… *(date).*

Afin de vérifier le caractère justifié de votre arrêt de travail, nous avons mandaté l'organisme …… *(nom de l'organisme de contrôle)* afin d'effectuer une contre-visite médicale. Le Docteur …… *(nom),* médecin contrôleur s'est donc présenté à votre domicile *(variante* : à l'adresse indiquée sur votre arrêt de travail) le …… *(date).*

Au vu du résultat de cette contre-visite, il apparaît que votre arrêt de travail n'est pas justifié médicalement.

Variante 1 : Le médecin contrôleur nous a informé de votre refus de vous soumettre à cette contre-visite.

Variante 2 : Le médecin contrôleur nous a informé que vous n'étiez pas présent à votre domicile (*ou* à l'adresse indiquée sur votre arrêt de travail) durant les heures où vous auriez dû l'être.
Nous vous informons donc que nous suspendons le versement des indemnités complémentaires aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, à compter du …… *(date de la contre-visite médicale).*

Nous adressons également une copie de ce courrier et du compte rendu du médecin-contrôleur à la CPAM.

Nous vous prions d'agréer, *Madame / Monsieur*, nos respectueuses salutations.

Le Directeur

……..

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Arrêt de travail non justifié médicalement :**

À la suite de la contre-visite, dans le cas où celle-ci démontre que l'arrêt de travail n'est pas justifié médicalement , l'employeur doit informer le salarié par lettre , avec copie au médecin conseil de la SS , qu'il *suspend le versement des indemnités complémentaires aux indemnités journalières.*

L'examen de la situation de l'assuré auquel procède le service du contrôle médical, saisi d'office , ou à la demande de l'assuré, peut se limiter à un examen administratif , *et n'implique pas nécessairement la réalisation d'un nouvel examen médical.*

Ainsi, la suspension du versement des indemnités journalières peut être maintenue sur le fondement de l'examen médical de l'assuré , *réalisé par le médecin diligenté par l'employeur,* ayant conclu à l'absence de justification de l'arrêt de travail prescrit par le médecin de l'assuré.

- ➢ ***L'examen médical confirme l'état d'incapacité du salarié à reprendre le travail :***

Les indemnités complémentaires de maladie continuent d'être versées jusqu'à la fin de l'arrêt de travail en cours.

- ➢ ***L'examen médical met en évidence que le salarié est en état de reprendre son travail :***

Le salarié a deux possibilités :

- Soit reprendre son travail, conformément à l'avis du médecin contrôleur, avant le terme de l'arrêt de travail prescrit
- Soit s'en tenir à l'arrêt prescrit par son médecin traitant.

Dans cette hypothèse, l'employeur peut suspendre le versement des indemnités complémentaires , pour la durée de l'arrêt restant à courir à compter du jour du contrôle (sans effet rétroactif) ; ***l'employeur ne peut sanctionner son salarié du fait de ne pas vouloir reprendre immédiatement son travail.***

- ➢ ***Le médecin traitant du salarié prescrit une prolongation de l'arrêt initial après que le médecin contrôleur ait constaté l'aptitude du salarié à retravailler :***

Par un **arrêt du 05/03/1997 (Bull. n° 93) la Chambre sociale de la Cour de cassation** décide que ***la prolongation de l'arrêt de travail initial prescrite au salarié par son médecin traitant, postérieurement au contrôle médical patronal, rétablit l'intéressé dans son droit aux indemnités complémentaires de maladie*** et qu'il incombe à l'employeur, s'il lui conteste ce droit, de faire procéder à un nouveau contrôle médical

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

COTISATION TAUX AT/FONCTION :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Quand l'entreprise comporte *des postes administratifs*, **« de fonction support »,** l'employeur effectue une demande auprès de la CARSAT régionale dont l'entreprise dépend.

- Adresse :

- ✓ La liste des salariés, en précisant la fonction exercée : ils doivent réaliser à titre principal, des tâches administratives et de gestion:(commercial, comptabilité, secrétariat, ressources humaines…) dans des locaux non exposés aux autres risques de l'entreprise.
- ✓ Un plan de masse de l'entreprise (en annexe), pour localiser les bureaux ou s'exercent les fonctions des salariés concernés.

Arrêté 15 /02/2017 portant modification arrêté du 17/10/1995 modifié, relatif à la tarification des AT et des MP Jo du 01 /03/2017

COTISATIONS ACCIDENT TRAVAIL (AT) MALADIES PROFESSIONNELLES (MP) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La cotisation patronale AT/MP permet à l'entreprise de se couvrir contre le risque d'AT et ou MP, dont les salariés de l'entreprise pourraient être victimes.
Son taux est déterminé en prenant en compte **le coût du risque**.
La tarification dépend de l'effectif de l'entreprise :

- Trois sortes de de tarification sont à distinguer : :
  - ➢ Tarification **« collective »** pour les entreprises ***< 20 salariés***
  - ➢ Tarification **« mixte »** pour les entreprises de ***20 salariés à 149***
  - ➢ Tarification **« réelle,** ou individuelle » pour les entreprises de ***150 salariés et plus.***

Le taux collectif : est déterminé ***au niveau de la branche d'activité*** en fonction des résultats statistiques des 3 dernières années.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le taux individuel : est calculé en fonction des coûts moyens de sinistres comparables calculés chaque année par secteur d'activité, au niveau national.

- **Taux cotisation AT/MP dématérialisés :**

Pour toutes les entreprises :

Dans la continuité de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2020, la notification dématérialisée du taux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) devient obligatoire **dès 01/ 2022** pour toutes les entreprises quel que soit leur nombre de salariés (obligation pour les entreprises de plus de 150 salariés en 2020 et pour les plus de 10 salariés en 2021).

Ouvrir un compte AT/MP avant le 01/12/2021

Pour remplir cette obligation légale, l'entreprise doit simplement ouvrir un compte AT/MP, si elle n'en possède pas déjà un , et activer l'abonnement au service de dématérialisation de la notification de taux.

Les entreprises ***recevront leur notification de taux , directement dans leur compte AT/MP*** sur le site **net-entreprises.fr**, dans le cadre du compte AT-MP.
Absence d'adhésion au téléservice :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si l'employeur n'adhère pas au téléservice "Compte AT/MP", il est redevable d'une pénalité arrondie à l'euro supérieur, versée à l'Urssaf ; elle ne peut pas excéder, par établissement, un montant annuel de 10 000 €.

- Pour les entreprises de moins de 20 salariés : ***0,5 % du PMSS en vigueur, par salarié ou assimilé*** compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée.
- Pour les entreprises de 20 à moins de 150 salariés : ***1 % du PMSS en vigueur, par salarié ou assimilé*** compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée ;
- Pour les entreprises d'au moins 150 salariés : ***1,5 % du PMSS en vigueur, par salarié ou assimilé*** compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels

PMSS applicable en 2024 est de 3864 €.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Arrêté 30 /12/2019 / modalités de la notification électronique des décisions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 242-5

Arrêté 27 /12/2019 : tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2020 JO 29/12

Cf Memento Rubrique Sécurité Sociale : item Tarification AT/MP taux collectif

Il est possible de trouver aussi ce taux : dans l'espace URSSAF de l'entreprise.

Arrêté 27 /12/ 2019 : montant des majorations visées à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2020 : JO 29/12

Arrêté : 20 /12/2019 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles JO 31/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Contentieux tarifaire des AT/MP : Nouveaux délais et voies de recours :**

En début d'année les CARSAT et la CRAMIF notifient les taux de cotisations AT-MP aux entreprises

A réception l'employeur dispose **d'un délai de 2 mois** pour en vérifier le bien-fondé, et éventuellement, en contester la validité devant les instances compétentes.

Si le recours administratif préalable est maintenu devant l'organisme ayant procédé à la notification, la procédure d'appel est totalement modifiée.
Décret 29/10/ 2018 /contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale JO 30/10/2018

Depuis le 01/01/2019, c'est la cour d'appel d'Amiens qui statue ***en qualité de nouvelle juridiction unique d'appel ;*** cette nouvelle procédure s'applique **au contentieux dit tarifaire**

Il s'agit des contestations touchantes :

- Classement du risque (correspondant à l'activité principale de l'entreprise)
- Eléments de calcul du taux (masses salariales, coût du risque…)
- Classement de l'établissement dans le Comité Technique National correspondant
- Cotisations complémentaires ou supplémentaires imposés par l'organisme SS.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Elle est saisie **par voie d'assignation dans les 2 mois** suivant *la décision de rejet de la CARSAT, ou l'absence de réponse* dans ce même délai à compter de l'introduction du recours,

Accompagnée de la décision contestée, l'assignation doit être déposée auprès du greffe de la cour d'appel, avant la date d'audience, à peine de caducité

L'entreprise qui conteste, doit se rapprocher du greffe de la juridiction, afin d'obtenir une date d'audience, et faire procéder à l'assignation par voie d'huissier.

Le Président fixe les délais dans lesquels les parties à l'instance se communiquent leurs observations.
Les demandes de l'employeur aux fins de retrait de son compte , des dépenses afférentes à une maladie professionnelle , ou d'inscription de ces dépenses au compte spécial ,***même formées avant notification de son taux de cotisation*** , relèvent de la seule compétence de la juridiction du contentieux de la tarification de l'assurance du travail et des maladies professionnelles en matière de tarification ATMP , elles sont désormais toutes réorientées vers la cour d'appel d'Amiens

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 28/09/2023, 21-25.719, Publié au bulletin

DECLARATION ACCIDENT TRAVAIL (AT) /ACCIDENT TRAJET :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Est considéré ***comme accident du travail ou de trajet*** : « tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillante, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit *pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* »
article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ; et tout malaise survenu aux temps et lieu de travail, (y compris un choc psychologique au cours d'un entretien avec un supérieur hiérarchique,(à condition évidemment qu'une lésion psychologique soit médicalement constatée.)..

Cour de cassation chambre civile 2 Audience publique du 04/05/2017 N° de pourvoi 15-29411

Un accident du travail, doit réunir plusieurs critères :

- ✓ Survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.
- ✓ Evénement soudain : **Cour d'appel de Paris 27/10/2023 RG n°20/03014**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Lésion corporelle ou psychique

- Même s'il existait un état antérieur, ou si le salarié souffrait d'une pathologie avant la prise de son poste, le malaise peut être qualifié d'AT : ***si les conditions de travail sont la cause de la survenue du malaise.***

Un malaise survenu sur le lieu et pendant le temps de travail est seulement présumé , être un accident du travail

Pour que la présomption d'AT soit écartée, la CPAM , ou l'employeur ***doivent prouver que la cause n'est absolument pas liée au travail.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Tout malaise, survenu au temps et au lieu du travail , est présumé être en lien avec le travail

Cass. civ. 2ème, 29 /05/2019, n° 18-16.183

Cass. civ. 2ème, 09/09/2021, n° 19-25.418

En application de la présomption d'imputabilité, il appartient alors à l'employeur, ou , à la CPAM, de rapporter la preuve **d'une cause totalement étrangère au travail**.

Pour ce faire, une expertise médicale sur pièces , peut être sollicitée par l'employeur sur le fondement de **l'article R. 142-16 du code de la SS**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Plusieurs juridictions du fond ont ordonné une telle expertise , afin de **vérifier** le lien de causalité entre le maladie mortel et le travail , en dépit de l'application de la présomption d'imputabilité

Cour d'appel de Caen RG n° 20/01021 13/10/2022

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Par un arrêt, la Cour d'appel de Grenoble revient aussi sur l'application de la présomption d'imputabilité en présence du malaise d'un salarié , au temps et au lieu du travail, notamment , *afin de vérifier le lien de causalité entre ledit malaise et le travail*

CA Grenoble , 04/01/2024, RG n° 20/01873

Il s'agit d' un salarié, occupant un poste de conducteur routier, qui a malheureusement été victime **d'un malaise mortel**, le 26 /01/2018, sur son lieu de travail.

Après enquête, la CPAM a reconnu **l'origine professionnelle** de ce décès.

Contestant la décision de prise en charge, l'employeur a saisi les juridictions de sécurité sociale.

Au stade de l'appel, la CA de Grenoble a, avant dire droit, ordonné une **expertise médicale sur pièces**.

La CA de Grenoble relève que le salarié est décédé sur **son lieu de travail**, pendant ses heures de travail et que la présomption d'imputabilité trouve **à s'appliquer**.

C'est donc bien sur l'employeur que pèse la charge de la preuve afin de **renverser** cette présomption.

L'employeur se fonde sur le **rapport rendu** par l'expert mandaté par la Cour , qui écarte tout rôle causal du travail dans la survenue du décès.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Or, pour la CA ,ce rapport est **insuffisant** , dans la mesure où l'expert n'indique pas ,ce qui lui permet d'écarter toute interaction entre l'accident du travail , et les conditions de travail.

Par ailleurs, elle note qu'il indique que l'origine du décès est due à une myocardite, qui peut être d'origine virale ; cette dimension absolument pas développée par l'expert , afin de déterminer , si la myocardite dont est décédé le salarié est exclusivement d'origine virale.

La CA de Grenoble estime que l'employeur ne rapporte donc pas la preuve , que le décès du salarié a une **cause totalement étrangère au travail** et le déboute de son recours.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

On notera :

1/ La nécessité de solliciter une mesure d'instruction dans ce type de dossier , tout en mettant en parallèle cette décision avec celle rendue par la Cour de cassation indiquant que cette mise en œuvre est simplement **facultative** pour le juge **Cass. civ. 2ème,11 /01/2024, n° 22-15.939.**

2/ Une fois l'expertise obtenue, le médecin expert doit écrire **sans aucun doute** de l'existence d'une cause totalement étrangère ; à défaut, la juridiction du fond pourra écarter le rapport , à l'instar de la décision de la CA de Grenoble

Ce deuxième point est, très difficile à obtenir en pratique*, l'employeur ne disposant d'aucun élément médical , et la CPAM se contentant d'adresser le strict minimum.*

- ✓ La présomption d'imputabilité d'un malaise est aussi au cœur du litige dans le second arrêt commenté ci-dessous :

Argumentation des parties

La société souligne l'obligation pour la CPAM de recueillir des éléments médicaux , pour établir la cause du décès , et critique l'absence d'initiative de la CPAM à cet égard.

La société estime que c'est à la CPAM de prouver le lien de causalité entre l'accident et le décès.

La CPAM considère que l'accident est survenu au temps et au lieu du travail, ce qui suffit pour appliquer la présomption d'imputabilité.

La CPAM conteste l'argument de la société selon lequel la pathologie cardiaque de M. [M] [K] serait due à une cause étrangère, rappelant que l'évocation d'un état antérieur, non documenté ne suffit pas à écarter la présomption d'imputabilité

Décision de la Cour :

La Cour fait droit à la demande d'inopposabilité de la société, jugeant que *la CPAM n'a pas mené une enquête suffisamment approfondie.*

La Cour rappelle que l'employeur ne peut se fonder que sur les éléments d'enquête produits par la CPAM, ne pouvant rechercher lui-même des éléments médicaux relatifs à son employé.

La Cour pointe alors l'absence d'exploitation des éléments recueillis pendant l'enquête et l'omission de la CPAM à solliciter un avis médical , ou à obtenir le rapport d'autopsie dont l'existence n'est finalement pas contestée
Cour Appel Orléans 30 /01/2024 n° 22/02267

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ❖ Pour qu'un évènement soit reconnu ***comme accident de trajet,*** le/la salarié(e) doit apporter la preuve de 4 conditions en montrant qu'il s'agit :

- ✓ D'un accident
- ✓ D'un accident survenu entre son lieu de travail et sa résidence (ou le lieu habituel où le/la salarié(e) prend ses repas)
- ✓ D'un accident intervenu sur le parcours normal pour se rendre au travail
- ✓ D'un accident intervenu pendant le temps normal de trajet

Si ces 4 conditions sont réunies, l'accident peut alors être qualifié d'accident de trajet

Les interruptions liées aux « nécessités essentielles de la vie courante », il peut s'agir d'un arrêt sur le trajet sont aussi prises en compte

- Acheter de la nourriture comme du pain
- Retirer de l'argent à un distributeur automatique de billets
- Pour suivre des soins médicaux
- Acheter des médicaments dans une pharmacie
- Acheter du carburant
- Déposer ou récupérer ses enfants chez la nourrice ou les personnes chargées de les garder, etc.
- Allez s'occuper de manière récurrente d'une personne malade

Il appartient au/à la salarié(e) d'établir qu'il/elle a été victime d'un accident corporel sur le trajet habituel et normal...

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si l'accident survient , ***dans le lieu où le salarié a interrompu son trajet*** (bar, boulangerie, tabac, magasin, etc.…), l'accident ne pourra pas être qualifié d'accident de trajet puisque, l'accident est survenu dans l'enceinte d'une propriété privée.

- ✓ Un salarié sort de son domicile pour procéder au déneigement et au dégagement de son véhicule à 7 heures du matin afin d'être en mesure de se présenter sur le lieu de son travail à son horaire habituel de prise de poste à 8 heures, et déclare un accident

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

auprès de son employeur consistant en une contusion de la main droite et du rachis lombaire

- La Caisse notifie un refus de prise en charge de l'accident de trajet

- La Cour d'appel (CA Amiens, 09/12/2021, RG n°20/03944) juge que le salarié s'est blessé en procédant à des opérations de déneigement et de dégagement de son véhicule, soit des opérations indispensables et préparatoires à son départ pour le travail, à un horaire compatible avec sa prise de poste, et *qu'il n'a pas interrompu ou détourné son trajet entre la sortie de son domicile et le lieu de son travail pour un motif dicté par son intérêt personnel* , et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante, de sorte que cet accident doit être pris en charge au titre de la législation professionnelle

- Saisie d'un pourvoi formé par la Caisse, la 2ème chambre civile de la Cour de cassation le rejette, au visa de l'article L.411-2 CSS, après avoir rappelé que l'accident survenu pendant le trajet entre la résidence du salarié et le lieu de travail est considéré comme un accident devant être pris en charge au titre de la législation professionnelle, de sorte qu'est approuvée la décision de la cour d'appel qui, ayant estimé que le salarié avait quitté sa résidence et les dépendances de celle-ci, retient que l'accident était survenu sur le trajet du salarié pour se rendre à son travail et devait être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

Cass., 2ème ch. Civ., 29 /02/2024, n°22-14.592

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Concernant l'AT : les notions de lieu et de temps de travail sont devenues relatives, le facteur déterminant aujourd'hui est que ***l'accident survienne à l'occasion du travail.***

Dès lors que le travailleur agit pour le compte de l'employeur dans un cadre accepté par lui, l'accident survenu à cette occasion est un accident du travail.

Le salarié est au temps et au lieu de travail, tant qu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de son employeur , y compris en dehors des lieux habituels d'exercice de la prestation contractuelle

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22/09/2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, la présomption d'imputabilité a été étendue aux télétravailleurs qui exercent par définition leur prestation en dehors de l'entreprise.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Conformément aux dispositions de **l'article L. 1222-9 du Code du travail,** l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est désormais présumé être un accident du travail au sens des dispositions de **l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale.**

L'employeur a moins de prise sur la prévention dans des lieux qui échappent à son autorité mais il n'est pas obligé d'accepter le télétravail , s'il estime qu'il n'est pas en mesure de satisfaire son obligation de sécurité.

Formalités à effectuer par le Salarié :

- Le salarié victime d'un accident du travail ou de trajet, dispose de **24 *heures*** *pour en avertir son employeur*, sauf en cas de force majeure.

- Depuis le 01/12/2019, une lettre recommandée n'est plus nécessaire, et ***le salarié peut utiliser tout moyen permettant de dater la réception de l'information par l'employeur*** (un courriel, par exemple).

- ✓ Il doit préciser le lieu, les circonstances de l'accident ainsi que l'identité du ou des témoins éventuels.
- ✓ Il doit rapidement consulter un médecin, pour faire constater son état de santé, lequel établira alors ***un certificat médical initial***,

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Actuellement ce certificat médical peut être dématérialisé...

Certificat médical initial (PDF – 255,87 Ko)

Au cours de la consultation, le médecin se connecte *à son espace sécurisé*, au moyen de sa carte de professionnel de santé (CPS) ; il accède aux données patientes via la carte Vitale de celui-ci.

Pour créer le certificat médical AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle), il saisit toutes les informations nécessaires :

- ➢ Nature, siège, localisation des lésions en cas d'accident du travail ou de trajet,
- ➢ Date de fin des soins,
- ➢ Date de début et/ou de fin de l'arrêt de travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Après vérification des informations, si tout est conforme, le médecin procède à la transmission.
La signature et la confidentialité des données sont assurées par la carte du professionnel de santé et la carte Vitale du patient.

Le téléservice permet aussi au médecin de l'adresser par voie électronique et de manière sécurisée à l'organisme d'Assurance Maladie dont dépend le salarié.

Ce nouveau service garantit la fiabilisation des données du certificat établi par le médecin et une rapidité de traitement par l'Assurance Maladie.

- ❖ **Formalités à effectuer par l'Employeur :**

- ✓ **En cas d'accident mortel,** l'employeur a dorénavant une obligation d'information de l'inspecteur du travail en cas d'accident du travail mortel. JO 11/06/2023

*Cette nouvelle obligation est entrée en vigueur le **12 /06/2023***

Cette information devra intervenir, par principe, immédiatement et au plus tard ***dans les 12h suivant le décès.***
Le point de départ de l'information n'est prorogé que s'il est établi que l'employeur n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration du délai de 12h suivant le décès.
Une sanction pénale est prévue en cas de manquement (contravention de la 5ème classe)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Art. R. 4121-5.

Lorsqu'un travailleur est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès, l'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent pour le lieu de survenance de l'accident immédiatement et au plus tard dans les douze heures qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce
délai.

Dans ce cas, le délai de douze heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur.

Cette information est communiquée par tout moyen permettant de conférer date certaine à cet envoi.

Elle comporte les éléments suivants :

- ✓ Le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident
- ✓ Le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur
- ✓ Les noms, prénoms, date de naissance de la victime
- ✓ Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident

Décret du 09/06/ 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier JO 11/06

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **En cas d'AT non mortel :**

Une fois informé de l'accident, l'employeur dispose de **48 heures au plus tard** (non compris les dimanches et jours fériés ou chômés) pour déclarer l'AT ;

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'employeur n'a pas à tenir compte de la gravité des lésions subies par le salarié ***et doit déclarer tout accident***, *même s'il n'entraîne pas d'arrêt de travail ou même si l'employeur doute de son caractère professionnel.*

- Depuis le 01/12/2019, la déclaration de l'employeur ou l'un de ses préposés doit être faite « par tout moyen conférant date certaine à sa réception »

Soit :

- Par lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse d'assurance maladie du salarié **(imprimé S 6200)**, en précisant les lieux, circonstances et l'identité des témoins éventuels ;déclaration à remplir en 4 exemplaires ; envoi de 3 exemplaires, à la caisse primaire dont dépend le salarié victime de l'accident ; il conserve le 4e exemplaire pendant 5 ans.

- Par internet : en se connectant sur le site :**Déclaration d'accident du travail ou de trajet (DAT) en ligne,** site officiel des déclarations sociales, et en s'inscrivant au service en ligne « Attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières ».

Le service est gratuit (hors coût de la connexion internet) et entièrement sécurisé.

- Il remet au salarié une **« Feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle »** (formulaire S 6201) ; qui permet à ce dernier , de bénéficier du remboursement à 100 % des frais médicaux liés à l'accident du travail (dans la limite des tarifs de base de l'Assurance Maladie) sans avance de frais.

L'employeur a la possibilité ***d'émettre des réserves motivées (précises et matériellement vérifiables) sur le caractère professionnel de l'accident,*** s'il a un doute sur le caractère professionnel de l'accident (code de la sécurité social article R.441-11) ; circonstances de lieu, de temps ou sur l'existence d'une cause étrangère au travail…, et les transmettre à la CPAM, avant qu'elle n'ait statué sur le caractère professionnel de l'accident, sans quoi ces réserves sont jugées irrecevables.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Accident du travail : les réserves de l'employeur peuvent être ajoutées en ligne

Aux termes de l'article **R. 441-6 du CSS**, ces réserves peuvent être émises ***dans un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration***, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, auprès de la CPAM.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Elles peuvent désormais être ajoutées *aux déclarations d'accident du travail (DAT) directement en ligne,* dans les 10 jours francs après la réalisation de la déclaration sur le site **www.net-entreprises.fr**.

Sauf exception, l'employeur doit déclarer tout accident du travail ou de trajet dans un délai de 48 heures à compter du jour où il en a eu connaissance.

Exemples de réserves :

- Déclaration tardive de la victime : la déclaration du salarié est au-delà du délai légal de 24 heures
- Matérialité de l'accident non établie : il n'y pas de constatation d'un fait accidentel soudain avec une lésion corporelle sous l'autorité de l'employeur.
- Accident n'a pas eu lieu pendant le temps de travail et n'est pas intervenu sur le lieu de travail
- Constatation médicale tardive des lésions : le salarié ne s'est pas rendu chez son médecin dans un délai raisonnable après l'accident (moins de 24h)
- Lésions déclarées par la victime ne sont pas d'origine professionnelle : mais liées à

- Dès la réception ***de l'avis d'arrêt de travail***, l'employeur doit transmettre une **Attestation de salaire.**

- Dès la déclaration d'accident du travail ou de trajet, ***si l'employeur a connaissance de l'existence d'un tiers responsable,*** il doit renseigner le paragraphe prévu à cet effet sur la déclaration papier , ou en ligne

Même sans toutes les informations nécessaires : (nom, adresse, société d'assurance du tiers), l'employeur peut indiquer l'existence d'un tiers responsable sur la déclaration papier ou en ligne ; les informations manquantes peuvent être adressées ultérieurement à la CPAM.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En cas d'accident de la circulation, joindre une copie du constat amiable à la déclaration d'AT.

En effet un accident du travail ou de trajet peut parfois être causé ***par un tiers*** : toute personne totalement étrangère à l'entreprise peut être considérée comme un tiers : fournisseur, client, livreur, etc… ; ou un collègue de la victime peut être considéré comme un tiers : lors d'une faute intentionnelle (agression) sur le lieu du travail ou lors d'un accident de la circulation (accident de trajet).

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Signaler un tiers responsable permet à l'Assurance Maladie d'exercer ***un recours contre tiers*** et de récupérer, auprès de lui ou de son assureur, tout ou partie des prestations versées au salarié victime de l'accident.

Quand le recours contre tiers aboutit, il y a une rectification du compte employeur et un recalcul du taux de cotisation AT/MP concerné ; même si l'entreprise est au taux collectif, cette action contre tiers contribue à une baisse globale de ce taux**. (Article D 242-6-5 du CSS).**

Lorsque le salarié reprend son activité, l'employeur établit une attestation identique, mentionnant la date de la reprise ; cette formalité peut aussi être réalisée : soit sur internet, si l'entreprise dispose d'un numéro SIRET, soit par courrier :

- **Documents Utiles** :

Attestation Salaire - Accident du Travail : Formulaire

Déclaration Accident du travail ou Accident de trajet : Formulaire

Feuille Accident du travail : Formulaire

La CPAM dispose de **30 jours,** à compter de la date de réception : de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, pour instruire le dossier et se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident.

- En cas de réserves motivées par l'employeur : La CPAM a pour obligation :

  - D'adresser un questionnaire , ou *de déclencher une enquête contradictoire* auprès de l'employeur et de la victime.
  - D'envoyer un courrier invitant l'employeur à prendre connaissance des pièces du dossier ; l'employeur dispose alors d'un délai de 10 jour franc, à compter de la réception du courrier, pour venir consulter le dossier **(CSS, art. R. 441-14).**

Le point de départ du délai de 10 jours francs

Nécessité d'émettre des réserves motivées pour imposer une enquête contradictoire :
la Cour d'appel rejette le recours d'un employeur qui reprochait à la CPAM de ne pas avoir diligenté d'enquête contradictoire malgré les circonstances floues de l'accident.

Solution logique, la CPAM ayant la possibilité de diligenter un enquête contradictoire "si elle l'estime nécessaire" mais pas l'obligation.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique
Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il est fondamental de rédiger des réserves motivées en cas de doutes sur la matérialité de l'accident.
Cour d' appel de Versailles, 5e chambre, 25/03/2021 n° 19/03189

Selon ***une circulaire DSS/2C/2009/267 du 21 août 2009,*** les jours francs sont des jours entiers décomptés de 0 à 24 heures ; la circulaire précise que le jour de la notification ne comptant pas, ***le point de départ du délai de 10 jours se situe le lendemain du jour de la notification.***
Chaque CPAM organise l'accès au dossier de clôture de l'instruction.

Elle peut inviter les parties à le consulter sur place, en libre accès ou sur rendez-vous **(Cass. Soc., 2e civ. 5 /04/ 2007, n° 06-13.663)** , ou décider de communiquer le dossier par envoi postal **(Cass. 2e civ., 14/01/2010, n° 08-21.847)**.

L'envoi postal n'est donc qu'une modalité de consultation parmi d'autres ; la caisse n'a pas l'obligation de l'envoyer aux parties, même si l'une d'entre elles ne peut consulter le dossier sur place compte tenu de son éloignement géographique.

Le dossier d'instruction comprend :

- La déclaration d'AT et l'attestation de salaire envoyé par l'employeur,
- Les divers certificats médicaux, les constats faits par la CPAM (rapport d'enquête, avis du service médical de la caisse, PV de gendarmerie ou de police, attestations de témoins, etc.),
- Les informations fournies par l'employeur et le salarié parvenues à la caisse,
- Les éléments communiqués par la Carsat et éventuellement le rapport d'expertise technique

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La CPAM n'a pas à communiquer à l'employeur les pièces médicales éventuellement détenues , par le médecin-conseil **(Cass, 2e civ, 15 /09/2016, n° 15-24.130).**

A noter : si le dossier est complexe et que la CPAM est dans l'impossibilité de se prononcer dans un délai de 30 jours, ***le délai d'instruction peut être prolongé de 2 mois.***

La CPAM en informe le salarié et l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Applicable depuis le 01/12/2019 :

Décret 23 /04/2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général JO 25/04/2019

Ce décret renforce l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction et aménage une phase de consultation et d'enrichissement du dossier.

- S'agissant des AT, ***le texte instaure un délai de dix jours francs à compter de la déclaration d'accident, pour que l'employeur émette des réserves motivées auprès de la caisse***.

La caisse dispose d'un délai, **de 30 jour francs** à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, pour soit :

- Statuer sur le caractère professionnel de l'accident,
- Engager des investigations lorsqu'elle l'estime nécessaire ou lorsqu'elle a reçu des réserves motivées émises par l'employeur.

Le délai d'instruction en cas de réserves motivées de l'employeur et, par suite, d'investigations complémentaires conduites par la caisse demeure fixé à **3 mois.**

Dans ce cas, la caisse adresse un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident à l'employeur ainsi qu'à la victime ou ses représentants, dans le délai de trente jours francs et par tout moyen conférant date certaine à sa réception.

Ce questionnaire est retourné dans un délai de 20 jour franc à compter de sa date de réception.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La caisse peut en outre recourir à une enquête complémentaire.

Une circulaire de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) du **30/10/2019 applicable depuis le 01/10/2019,** présente les modalités de réalisation des enquêtes en matière de reconnaissance des AT et des MP, dans le cadre des investigations engagées par la CPAM

Pour les AT : les cas de réalisation d'une enquête sont encadrés. Il s'agit des accidents entraînant le décès du salarié ou des tentatives de suicide avec réserves de l'employeur.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En dehors de ces cas, le recours à l'enquête est laissé à l'appréciation du gestionnaire CPAM, en complément des questionnaires initialement adressés.

Circulaire CNAM modalités de réalisation des enquêtes en matière de reconnaissance des AT et des MP CIR 38/2019 (30/10/2019) Mise en œuvre 01/12/2019

A l'issue de ses investigations et au plus tard 70 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la caisse met le dossier à la disposition de la victime ou de ses représentants ainsi qu'à celle de l'employeur. Ceux-ci disposent d'un délai ,de 10 jours francs, pour le consulter et faire connaître leurs observations, qui sont annexées au dossier.

Au terme de ce délai, la victime ou ses représentants et l'employeur peuvent consulter le dossier sans formuler d'observations.

« La caisse informe la victime ou ses représentants et l'employeur des dates d'ouverture et de clôture de la période au cours de laquelle ils peuvent consulter le dossier ainsi que de celle au cours de laquelle ils peuvent formuler des observations, par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette information et au plus tard dix jours francs avant le début de la période de consultation.

- ✓ **En cas de reconnaissance par la CPAM de l'accident du travail :**
  - La CPAM notifie à la victime ou à ses ayant droits par lettre simple **la prise en charge de l'accident du travail**
  - La CPAM notifie à l'employeur par tout moyen de la décision de prise en charge de l'accident du travail et des possibilités de recours.

- ✓ **En cas de non-reconnaissance par la CPAM de l'accident du travail :**
  - La CPAM notifie à l'employeur par lettre simple **le refus de prise en charge de l'accident du travail**
  - La CPAM notifie à la victime ou à ses ayant droits par tout moyen, la décision de refus de prise en charge de l'accident du travail.

Un recours de l'assuré n'entraîne aucune conséquence pour l'employeur, la décision de la CPAM lui étant acquise.
Au cas où une prise en charge de l'accident du travail est accordée après recours de la victime, elle ne sera pas imputable sur le compte de l'employeur

Recours :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La décision de la CPAM ***peut être contestée par le salarié, ainsi que par l'employeur*** :

Délai de 2 mois pour contester la décision de la CPAM ; au-delà, le dossier est considéré comme forclos.

Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle

Décret :04/ 09/ 2018 :entrée en vigueur le 01/01/2019.

Décret 29 /10/ 2018 ; JO 30/10/2018 : relatif au contentieux de la sécurité sociale et de sociale et de l'aide social, **entrée en vigueur au 01/01/2019.**

- Crée ***une Commission de Recours Médical Amiable (CRMA) ,*** et détermine les modalités du **nouveau recours amiable obligatoire,** prévu à **l'article L 142-5 du Code de la Sécurité Sociale**, il concerne les contestations concernant l'IPP consécutifs à un AT ou une MP.

Confirme la suppression ***des tribunaux des affaires de Sécurité Sociale (TASS) et des tribunaux du contentieux de l'incapacité,*** au profit des ***Tribunaux Judiciaires Pôle Social.***

- **La commission médicale de recours amiable (CMRA)** est un préalable obligatoire en cas de contentieux d'ordre médical , avec la Caisse de sécurité sociale, avant de saisir le tribunal judiciaire.

Pour les contestations de l'application des législations et réglementations de sécurité, un recours préalable est soumis à une commission médicale de recours amiable dans les cas suivants :

- Contestations d'ordre médical formées par l'employeur
- Contestation de l'état ou du degré d'invalidité, en cas d'accident ou de maladie et de l'état d'inaptitude au travail
- Contestation de l'état d'incapacité permanente de travail, notamment du taux de cette incapacité, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 01/01/2022, la CMRA connait l'ensemble des contestations de nature médicale, ***avec l'intégration du contentieux de l'expertise médicale dans son champ de compétence.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le ressort géographique de la commission médicale de recours amiable , est celui de l'échelon régional du contrôle médical du régime intéressé ou, à défaut d'échelons régionaux, national.

Toutefois, l'organisme national compétent peut prévoir qu'une commission couvre plusieurs échelons régionaux.

La commission examine les recours préalables formés contre les décisions des organismes dont le siège est situé dans son ressort.

L'assuré ou l'employeur saisit cette commission par tout moyen lui conférant date certaine.

Le recours devant la Commission médicale de recours amiable (CMRA : est *obligatoire avant toute* ***procédure contentieuse :***

La CMRA est compétente sur l'ensemble des contentieux d'ordre médical , **pour l'application des règles de sécurité sociale** et de mutualité sociale agricole (MSA).

Elle est compétente pour les litiges suivants :

- ✓ État ou degré d'**incapacité** permanente de travail, notamment concernant le taux de cette incapacité, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- ✓ État ou degré d'**invalidité**, en cas d'accident ou de maladie (hors accident du travail)

La commission médicale de recours amiable ***est composée de 2 médecins désignés*** par le responsable du service médical territorialement compétent :

- Un médecin figurant sur les listes d'expert près la Cour d'appel et spécialiste ou compétent pour le litige d'ordre médical considéré
- Un praticien-conseil.

Ne peuvent pas siéger à la commission : le médecin qui a soigné le malade , ou la victime, un médecin attaché à l'employeur , ou le praticien-conseil de l'organisme, auteur de l'avis médical contesté.

Les membres du secrétariat de la commission sont placés sous la responsabilité d'un médecin-conseil désigné par le directeur ou le directeur général de la caisse nationale compétente.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En cas de partage des voix, celle du médecin expert est prépondérante.

Le secrétariat de la commission médicale de recours amiable transmet dès sa réception la copie du recours préalable au service du contrôle médical fonctionnant auprès de l'organisme dont la décision est contestée.

Dans un délai de 10 jours à compter de la date de la réception de la copie du recours préalable, le praticien-conseil transmet à la commission, par tout moyen conférant date certaine, l'intégralité du rapport ainsi que l'avis transmis à l'organisme de sécurité sociale.

- ✓ **Lorsque le recours préalable est formé par l'employeur,** le secrétariat de la commission médicale de recours amiable notifie, dans un délai de 10 jours à compter de l'introduction du recours, par tout moyen conférant date certaine, le rapport accompagné de l'avis au médecin mandaté par l'employeur à cet effet.

Le secrétariat informe l'assuré ou le bénéficiaire de cette notification.

- ✓ **Lorsque le recours préalable est formé par l'assuré,** le secrétariat de la commission lui notifie sans délai, par tout moyen conférant date certaine, le rapport accompagné de l'avis, sauf si cette notification a été effectuée avant l'introduction du recours.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception du rapport accompagné de l'avis ou, si ces documents ont été notifiés avant l'introduction du recours, dans un délai de 20 jours , à compter de l'introduction du recours, l'assuré ou le médecin mandaté par l'employeur peut, par tout moyen conférant date certaine, faire valoir ses observations.

Il en est informé par le secrétariat de la commission par tout moyen conférant date certaine.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Lorsque le recours préalable est exercé par l'assuré, la CMRA peut décider, d'office ou à la demande de l'assuré, de procéder à son examen médical ou, en cas d'impossibilité de déplacement , liée au particulier éloignement géographique de l'assuré ,ou s'il y a lieu de solliciter un avis médical complémentaire, de désigner un praticien spécialiste ou compétent pour l'affection considérée, en vue de réaliser l'examen médical ou une expertise sur pièces et de lui transmettre son avis motivé.

Lorsque la commission procède elle-même à l'examen clinique, le secrétariat de la commission en informe l'assuré, au moins 15 jours avant, en lui notifiant les lieu, date et

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

heure de l'examen.
L'assuré peut se faire accompagner par le médecin de son choix.

La CMRA définit la mission du praticien qu'elle a désigné et précise si un examen clinique est requis.

Le secrétariat de la commission communique sans délai au praticien désigné la mission qui lui est confiée ainsi que le rapport et le recours introduit par l'assuré.

Lorsqu'un examen clinique est demandé par la commission, le praticien désigné procède à l'examen de l'assuré dans les 8 jours suivant la réception des éléments mentionnés au deuxième alinéa à son cabinet ou au domicile de l'assuré si celui-ci ne peut se déplacer.

Il informe l'assuré au moins 8 jours avant l'examen clinique des lieu, date et heure de ce dernier.

L'assuré peut être accompagné du médecin de son choix.

Le praticien désigné communique son rapport, qui comporte des conclusions motivées, dans un délai de 15 jours à compter de l'examen clinique ou dans un délai de 20 jours à compter de la réception des éléments.

Le rapport du praticien désigné ne s'impose pas à la CMRA .
Il est joint au rapport établi par ladite commission.

La CMRA établit, pour chaque cas examiné, un rapport comportant son analyse du dossier, ses constatations et ses conclusions motivées.

Elle rend un avis, qui s'impose à l'organisme de prise en charge.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le secrétariat transmet sans délai son avis à l'organisme de prise en charge et une copie du rapport au service médical compétent et, à la demande de l'assuré ou de l'employeur, à l'assuré ou au médecin mandaté par l'employeur lorsque celui-ci est à l'origine du recours.

Les honoraires et frais de déplacement dus aux médecins pour les besoins de l'examen du recours préalable, sont réglés par l'organisme qui a pris la décision contestée.

Lorsqu'ils sont convoqués, les frais de déplacement de l'assuré lui sont remboursés.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ces dépenses sont à la charge de l'organisme qui a pris la décision contestée.

L'organisme de prise en charge notifie à l'intéressé sa décision.

L'absence de décision de l'organisme ***dans le délai de 4 mois*** à compter de l'introduction du recours préalable, vaut *rejet de la demande.*

- Le plaignant dispose alors ***d'un délai de 2 mois*** pour saisir **le tribunal Judiciaire Pôle Social.**

Le tribunal judiciaire compétent est celui du lieu du domicile.

Son adresse est mentionnée s'il y a lieu, sur l'accusé de réception , ou la décision de la CMRA

Faire une requête au greffe du tribunal , ou l'adresser par lettre recommandée avec AR dans un délai de **2 mois** :

- ✓ À compter de la date de la notification de la décision de la CMRA que vous contestez
- ✓ **Ou,** en l'absence de réponse de la CMRA, à compter de l'expiration du délai de 4 mois dont elle disposait pour répondre à votre réclamation.

Lors de l'audience, vous pouvez comparaître vous-même, ou vous faire représenter ou assister par un avocat.

Le tribunal **envoie la convocation** par courrier au moins **15 jours avant l'audience**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Lorsque la décision du tribunal judiciaire est rendue en premier ressort, un appel est possible devant ***la chambre sociale de la cour d'appel,*** dans un **délai d'un mois** à compter de la date de la notification :

Formalité par laquelle un acte de procédure ou une décision est porté à la connaissance d'une personne du jugement du tribunal.

Si vous contestez la décision de la cour d'appel, dépôt d'un pourvoi au greffe de **la Cour de cassation** dans un délai de **2 mois** à compter de la notification :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- En cas de non-déclaration par l'employeur, la déclaration à la caisse peut être faite par la victime, ou ses représentants***, jusqu'à la fin de la 2e année qui suit l'accident*** (un accident survenu le 15 /03/2022 peut être déclaré par la victime jusqu'au **31 /12/2024**).

L'employeur, qui manque à son obligation de déclaration d'un AT peut être condamné à rembourser à l'organisme de sécurité sociale la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident, suivant **un arrêt 03/06/2021 de la Cour de cassation n°20-13.213.**

Si un salarié a été victime d'un accident du travail et que l'employeur ne l'a pas déclaré à la Sécurité sociale, ***le salarié peut effectuer lui-même cette déclaration****.*

En effet, le montant de l'indemnisation et les conditions de versement diffèrent de celles prévues pour un arrêt maladie.

Le salarié peut également percevoir, sous conditions, des indemnités complémentaires versées par son employeur.

A la suite de son arrêt de travail, la salariée a fait une déclaration le 26 /11/2015 indiquant à la CPAM avoir été victime d'un accident du travail.

Ayant pris en charge cet accident par décision du 17 /02/2016, la CPAM s'est retournée contre l'employeur pour défaut de déclaration d'accident du travail, ce que l'employeur conteste.

Le juge du fond retient que l'employeur ne peut prétendre qu'il ignorait cette altercation alors qu'il a décidé de mesures conservatoires de mise à pied contre le salarié mis en cause par la victime.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le juge en déduit que, dans ces circonstances, l'employeur se devait d'établir une déclaration d'accident du travail ainsi qu'il en a l'obligation.

En aucun cas, les éventuelles circonstances particulières arguées par l'employeur lui permettaient de s'en dispenser.

En effet, ce dernier soutenait qu'il n'y avait eu qu'une altercation verbale entre deux salariées, la victime étant d'ailleurs à l'origine de l'altercation, et que aucun coup n'ayant été échangé, il n'y avait pas eu de lésion susceptible de caractériser un accident du travail.

A tort, selon la Cour d'appel, l'employeur aurait dû prendre en compte ***les éventuelles conséquences psychologiques de l'altercation.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel.

Elle rappelle **l'article L.471-1 du Code de la sécurité sociale,** selon lequel la CPAM peut poursuivre l'employeur qui a manqué à son obligation de déclaration de l'accident du travail, pour obtenir le remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident.

Elle précise que c'est aux juridictions de la sécurité sociale de fixer la sanction prononcée au regard de la gravité de l'infraction commise.

Selon la Cour de cassation, constituent des réserves au sens de **l'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale**, les contestations par l'employeur du caractère professionnel de l'accident, qui portent sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

Ainsi, si l'employeur se contente d'indiquer , qu'il émet des réserves sur la déclaration , sans autre précision, ***cela ne donnera lieu à aucune instruction.***

La Cour de cassation a rappelé que la CPAM doit prendre contact avec l'employeur qui a émis des réserves.

A défaut, elle ne respecte pas le caractère contradictoire de l'instruction et, en conséquent, la décision de prise en charge à titre professionnel de l'accident survenu au salarié est inopposable à l'employeur **Cass, 10 /03/2016, n°15-16.669**

- L'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende (au maximum de 750 € pour une personne physique ou de 3 750 € pour une personne morale).

- Si la victime de l'accident travaille pour plusieurs employeurs, la déclaration doit être effectuée par l'employeur pour qui elle travaillait au moment de l'accident.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'employeur n'a aucune démarche à effectuer.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- L'employeur peut effectuer une simple inscription sur un registre spécifique **dit « *registre d'infirmerie* ou *registre d'accidents bénins* »** dans les 48 heures suivant l'accident ; **l'autorisation de tenir ce registre est donnée par la Carsat ;** *il s'agit de très grandes entreprises.*

- Les conditions suivantes doivent être remplies :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- L’accident n'entraîne ni arrêt de travail ni soins médicaux
- Présence permanente d'un médecin, d'un infirmier
- Existence d'un poste de secours d'urgence
- L'employeur informe le CSE de toute inscription
- Le registre est signé par la victime de l'accident

- L'inscription au registre doit mentionner :

- Le nom de la victime ;
- Les date, lieu et circonstances de l'accident ;
- La nature des lésions, avec le visa de la personne ayant donné les soins.

Le registre est consultable par :

- La victime ou ses ayants droit ;
- Les agents de la Carsat ou de la CPAM ;
- L’inspecteur du travail ;
- Le CSE
- Le médecin du travail.

- Le registre doit être envoyé à la Carsat à la fin de chaque année en recommandé.

- Durant son arrêt de travail le salarié peut être autorisé à s'absenter de son domicile
Si c'est le cas, il devra cependant être présent à son domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h, sauf si des soins ou des examens médicaux sont programmés dans ces tranches horaires.

- Le médecin traitant peut autoriser les sorties libres.

- Dans tous les cas, le salarié doit ***accepter de se soumettre aux contrôles organisés par sa CPAM*** (médecin conseil SS), qui peut à tout moment signifier une date de reprise du travail.

- Il doit également s'abstenir de toute activité non autorisée et ne pas séjourner en dehors de son département de résidence sans l'accord préalable de sa Caisse d'Assurance Maladie.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Guérison, Consolidation, Prolongation, Rechute :

À la fin de la période de soins ou d’arrêt de travail pour AT, le médecin traitant peut établir :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Soit : ***une prolongation des soins,*** ou ***de l'arrêt de travail*** :

A noter : un certificat médical de prolongation établi ***sans examen préalable du salarié,*** fait obstacle au versement des IJ/SS.

Dans un arrêt du 14/02/ 2019, la Cour de cassation a été amenée à rappeler qu'un salarié victime d'un accident du travail ne peut percevoir d'indemnisation de la sécurité sociale pour son incapacité de travail, ***que si celle-ci est constatée médicalement***.

Arrêt n°242 du 14 /02/2019 (18-10.158) - Cour de cassation - Deuxième chambre civile - ECLI :FR : CCASS : 2019 :C200242

- ✓ Soit établir ***un certificat médical final.***

Deux possibilités :

- ➢ Soit-il y a disparition apparente des lésions, c'est ***un certificat médical final de guérison***
- ➢ Soit au contraire, les lésions ont un caractère permanent, avec des séquelles entraînant une incapacité permanente, c'est ***un certificat médical final de consolidation.***

Dans son certificat médical final, le médecin traitant peut prescrire une reprise à temps partiel, ***« temps partiel thérapeutique »,*** pour une durée limitée de 1 à 6 mois, afin de faciliter la RT ; reprise « en douceur **» cf. item correspondant dans le mémento.**

À réception du certificat final, la caisse d'assurance maladie adresse au salarié une notification de la date de guérison ou de consolidation, avec accord ou non, pour un mi-temps thérapeutique (par lettre recommandée avec accusé de réception).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- *Après une absence* ***d'au moins 30 jours*** *pour cause d'accident du travail,* l'employeur doit obligatoirement, dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Cf Rubrique : Aptitude /Inaptitude au Travail /Invalidité/Reclassement : visite reprise travail

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La visite de reprise du travail obligatoire, se déroule pendant les heures de travail ; si cette visite ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (ex : en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme temps de travail effectif.

Après la consolidation, ***une rechute*** peut entraîner un traitement médical et, éventuellement, un nouvel arrêt de travail. : un certificat médical de rechute doit alors être établi par le médecin traitant.

À la réception de ce certificat de rechute, la CPAM adresse au salarié une « feuille d'accident du travail » et, après avis du médecin-conseil, lui notifie sa décision de prendre en charge ou non la rechute au titre de l'accident du
travail.

À l'issue de la période de rechute, le médecin traitant établit un nouveau certificat médical final, fixant une date de guérison ou de consolidation.

Elément très important à connaître :

L'avis de RT, qui peut être signifié par le Médecin Conseil de la SS, ne se substitue pas à l'avis du médecin du travail ; en effet le médecin conseil estime qu'à un moment donné, le salarié peut reprendre une activité salariée quelle qu'elle soit, alors que le médecin du travail ***lors de la visite médicale de RT du salarié***, fixe une aptitude au poste de travail, ce qui explique parfois les divergences d'appréciation ;

Seul l'avis du médecin du travail est à prendre en compte.

Importance de la VM de Pré Reprise du travail : cf. Rubrique : Aptitude/Inaptitude

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Droits à congés pendant un accident travail ou de trajet :

Un salarié arrêté par suite d'un **accident du travail**, un accident de trajet (**Cass. Soc, 3 juillet 2012, n° 08-44.834**), continue à bénéficier de l'**acquisition** de droits à **congés payés** durant son absence, comme s'il était présent dans l'entreprise et y avait travaillé.

Expertise en cas de malaise au travail :

Dispositions de **l'article L. 411-1 du code de la SS**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

« *Est considéré comme* ***accident du travail****, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu* ***par le fait ou à l'occasion du travail*** *à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ».

Pour démontrer le lien entre un accident et le travail, la jurisprudence a établi l'existence d'une **présomption** pour tout accident survenu **au temps et au lieu de travail**.

L'accident est présumé en lien avec le travail , dès lors qu'il est survenu pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

Tout malaise survenu au temps et au lieu du travail , est présumé être en lien avec le travail

Cass. civ. 2ème, 29 /05/2019, n° 18-16.183

Cass. civ. 2ème, 09/09/2021, n° 19-25.418

En application de la présomption d'imputabilité, il appartient alors à l'employeur, ou , à la CPAM, de rapporter la preuve **d'une cause totalement étrangère au travail**.

Pour ce faire, une expertise médicale sur pièces , peut être sollicitée par l'employeur sur le fondement de **l'article R. 142-16 du code de la SS**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Plusieurs juridictions du fond ont ordonné une telle expertise , afin de **vérifier** le lien de causalité entre le maladie mortel et le travail , en dépit de l'application de la présomption d'imputabilité

Cour d'appel de Caen RG n° 20/01021 13/10/2022

- ✓ Par un arrêt, la Cour d'appel de Grenoble revient aussi sur l'application de la présomption d'imputabilité en présence du malaise d'un salarié , au temps et au lieu du travail, notamment , afin de vérifier le lien de causalité entre ledit malaise et le travail

CA Grenoble , 04/01/2024, RG n° 20/01873

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il s'agit d' un salarié, occupant un poste de conducteur routier, qui a malheureusement été victime **d'un malaise mortel**, le 26 /01/2018, sur son lieu de travail.

Après enquête, la CPAM a reconnu **l'origine professionnelle** de ce décès.

Contestant la décision de prise en charge, l'employeur a saisi les juridictions de sécurité sociale.

Au stade de l'appel, la CA de Grenoble a, avant dire droit, ordonné une **expertise médicale sur pièces**.

La CA de Grenoble relève que le salarié est décédé sur **son lieu de travail**, pendant ses heures de travail et que la présomption d'imputabilité trouve **à s'appliquer**.

C'est donc bien sur l'employeur que pèse la charge de la preuve afin de **renverser** cette présomption.

L'employeur se fonde sur le **rapport rendu** par l'expert mandaté par la Cour , qui écarte tout rôle causal du travail dans la survenue du décès.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Or, pour la CA ,ce rapport est **insuffisant** , dans la mesure où l'expert n'indique pas ,ce qui lui permet d'écarter toute interaction entre l'accident du travail , et les conditions de travail.

Par ailleurs, elle note qu'il indique que l'origine du décès est due à une myocardite, qui peut être d'origine virale ; cette dimension absolument pas développée par l'expert , afin de déterminer , si la myocardite dont est décédé le salarié est exclusivement d'origine virale.

La CA de Grenoble estime que l'employeur ne rapporte donc pas la preuve , que le décès du salarié a une **cause totalement étrangère au travail** et le déboute de son recours.

On notera :

1/ La nécessité de solliciter une mesure d'instruction dans ce type de dossier tout en mettant en parallèle cette décision avec celle rendue par la Cour de cassation indiquant que cette mise en œuvre est simplement **facultative** pour le juge **Cass. civ. 2ème,11 /01/2024, n° 22-15.939.**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2/ Une fois l'expertise obtenue, le médecin expert doit écrire **sans aucun doute** de l'existence d'une cause totalement étrangère ; à défaut, la juridiction du fond pourra écarter le rapport , à l'instar de la décision de la CA de Grenoble

Ce deuxième point est, très difficile à obtenir en pratique, l'employeur ne disposant d'aucun élément médical , et la CPAM se contentant d'adresser le strict minimum.

En Savoir Plus :

Guide pour les victimes d'accidents du travail DREETS Grand Est 10/2023

Guide sur les AT DREETS Bretagne 06/2022

Un salarié est victime d'un accident de travail, à quoi dois-je penser ? fiche pour dirigeant TPE/PME : DREETS Auvergne Rhône Alpes 07/2023

DECLARATION MALADIE PROFESSIONNELLE (MP)/ DROITS SPECIFIQUES AMIANTE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Les salariés (régime général, régime agricole, SNCF, EDF…) peuvent bénéficier de trois modalités différentes de reconnaissance en maladie professionnelle, en fonction de l'existence , ou non d'un tableau de maladie professionnelle.

- Les artisans ne peuvent pas bénéficier de la reconnaissance en MP indemnisable sauf dans 3 circonstances :

- ✓ **Assurance complémentaire :** volontairement souscrite vis-à-vis du risque Accidents du travail – Maladies professionnelles (AT-MP) auprès du régime de Sécurité Sociale (assurance volontaire) ou d'un assureur privé

Assurance volontaire individuelle AT/MP pour le travailleur indépendant

- ✓ **Maladie résulte d'une exposition survenue lors d'un précédent emploi salarié**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Maladie est secondaire à l'inhalation de fibres d'amiante** ; cette affection peut être réparée intégralement par le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA**) (voir infra).**

1/ Présomption d'Origine : si l'affection est mentionnée dans un « tableau » annexé au Code de la Sécurité Sociale, et a été contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau.
Ces tableaux sont créés et modifiés par décret en tenant compte de l'évolution des techniques, des progrès des connaissances médicales et de l'amélioration des connaissances sur les relations entre maladies et expositions professionnelles après accord entre les partenaires sociaux publié au Journal Officiel , et si tous les critères administratifs et d'exposition indiqués dans le tableau sont remplis,

Chaque tableau de MP porte un titre qui reprend l'intitulé de l'affection ou de l'agent causal, et un numéro qui est fonction de sa date de parution au Journal Officiel

Chaque tableau est divisé en 3 colonnes **(tableau):**

- **Colonne de gauche précise la nature de la maladie :**
  Ce diagnostic est limitatif et devra parfois être confirmé par des examens complémentaires, par exemple dans le tableau 30 du régime général (TRG) concernant l'amiante, les plaques pleurales doivent être confirmées ***par un examen tomodensitométrique***, dans les tableaux concernés : les asthmes doivent être prouvés ***par EFR***…
- **Colonne du milieu précise le délai de prise en charge,** c'est-à-dire le délai maximal entre la cessation d'exposition au risque et la première constatation médicale de la maladie pour que la présomption d'origine puisse s'appliquer.
  Ce délai est variable selon les nuisances et les affections

Quelques tableaux prévoient également dans cette colonne, ***une durée minimale d'exposition***, c'est-à-dire la durée d'exposition à la nuisance au-dessous de laquelle la reconnaissance par présomption d'origine est impossible.

Ainsi, le cancer bronchopulmonaire primitif ne peut être reconnu **dans le TRG 30 bis** par présomption d'origine ***que pour des durées d'exposition à l'amiante de plus de 10 ans.***

Un seul tableau mentionne une latence ***minimale d'apparition :*** un cancer bronchique ne peut être rattaché par présomption d'origine ***à une exposition au cadmium*** que s'il survient plus de 20 ans après le début de l'exposition (TRG 61 bis)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Colonne de droite liste les travaux susceptibles de provoquer l'affection.**

Selon les tableaux, cette liste peut être *limitative* : seuls les travailleurs affectés à ces travaux pourront bénéficier de la présomption d'origine.

Cette liste peut n'être *qu'indicative,* c'est-à-dire que tout travail avec exposition habituelle peut être pris en considération, même s'il n'est pas inscrit sur cette liste.

Les maladies professionnelles : Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale ED 835 INRS 11/2022

Maladies professionnelles : conditions de prise en charge

Le médecin doit informer son patient , sur la possibilité de faire une demande de reconnaissance en maladie professionnelle , dès qu'il pense détecter une situation pathologique, ***en lien avec l'activité professionnelle*** , qui pourrait en relever.

Tout médecin peut rédiger un CMI : médecin traitant, médecin du travail, le spécialiste hospitalier…

Le certificat médical initial (CMI) constitue une dérogation légale au secret médical

Il incombe au médecin de produire ***le certificat médical initial (CMI***

Le médecin peut le télétransmettre via **amelipro** (e-CMI)

Ou il remplit le **certificat médical initial n°11138*01, couleur violette** pour les maladies professionnelles ;ce certificat médical est le même que celui pour l' accident de travail (***certificat en triple exemplaire***),puis l'adresse par voie postale à l'Assurance Maladie

- ✓ Il décrit les symptômes de la maladie : **si possible**, en reprenant les termes figurant dans le tableau de MP concerné, cependant le médecin peut remplir le certificat, sans les termes exacts du tableau ; il n'est pas tenu de préciser le numéro du tableau de maladies professionnelles

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Cite le risque auquel le patient a été exposé, au cours de son activité professionnelle
- ✓ Renseigne la partie « Adresse de l'employeur » avec l'adresse de l'employeur actuel.

Il n'appartient pas au médecin qui remplit le certificat médical initial : d'établir le lien de causalité entre maladie et exposition au risque.

Pour de nombreuses pathologies, le médecin prescrit des examens complémentaires afin de confirmer le diagnostic.

- ❖ *C'est au patient d'adresser une demande de reconnaissance de maladie professionnelle (MP) à l'Assurance Maladie* en connaissance de cause.

Il adresse à sa caisse d'assurance maladie : **le formulaire S6100b**
Déclaration de maladie professionnelle disponible en téléchargement , ou auprès de sa caisse d'assurance maladie, il y joint les documents suivants :

- ✓ Les 2 premiers volets du **formulaire S6909** « Certificat médical - Accident du travail/maladie professionnelle » établi au préalable par le médecin ; conserve le 3e volet
- ✓ En cas d'arrêt de travail, les 2 premiers volets du formulaire S3116 « Avis d'arrêt de travail » établi par le médecin, le 3e volet est adressé à l'employeur
- ✓ **Le formulaire S6202 Attestation de salaire - accident du travail ou maladie professionnelle (PDF)** remise par son employeur ; Il est toutefois possible de la remettre ultérieurement.

Le patient doit également transmettre le compte rendu des examens complémentaires à l'Assurance Maladie afin de constituer un dossier complet et précis.

Liste des pathologies des tableaux de Maladie Professionnelle nécessitant un examen (Version patient)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cette demande doit préciser :

- ➢ Date de 1e constatation médicale (*reprendre celle du Certificat médical initial)*
- ➢ Nature de la maladie (*libellé repris sur le certificat médical*),
- ➢ Coordonnées de l'employeur actuel
- ➢ Nature des emplois précédents, notamment ceux ayant pu exposer la victime au même risque et les coordonnées des entreprises concernées

- Le dossier comprend :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- La déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical initial
- Le résultat des examens médicaux complémentaires (s'ils ont été prescrits).

- Pour être pris en charge au titre d'une maladie professionnelle, *il n'est pas nécessaire que le salarié effectue les travaux limitativement énumérés par le tableau de reconnaissance*, mais ***il faut que la procédure de diagnostic de la maladie, exigée par ce même tableau, ait été respectée.***

La Cour de cassation confirme tout d'abord que le fait pour le salarié de ne pas effectuer lui-même les travaux limitativement énumérés par la 3ème colonne du tableau n° 42 est indifférent.

La maladie professionnelle peut aussi résulter d'une exposition habituelle aux bruits résultant de ces travaux.

En revanche, elle considère que les juges du fond auraient dû rechercher si le diagnostic d'hypoacousie avait été réalisé dans les conditions exigées par la première colonne du tableau n° 42 des maladies professionnelles.

En effet, ***ce tableau prévoit une procédure détaillée de diagnostic de la maladie qu'il est nécessaire de respecter pour que la condition relative à la désignation de la maladie soit remplie.***

« Le diagnostic d'hypoacousie est établi : par une audiométrie tonale liminaire et une audiométrie vocale qui doivent être concordantes ; - en cas de non-concordance : par une impédancemétrie et recherche du réflexe stapédien ou à défaut, par l'étude du suivi audiométrique professionnel ; ces examens doivent être réalisés en cabine insonorisée, avec un audiomètre calibré ».

Cass. 2e civ., 19 /09/2019, n° 18-19.993

Les dispositions du présent décret sont applicables aux accidents du travail et aux maladies professionnelles déclarés **depuis le 01/12/2019**.

Décret du 23 /04/2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- La CPAM dispose d'un délai, de 120 jours francs pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie, à partir de la date à laquelle elle a reçu le dossier complet.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

S’agissant des maladies professionnelles, le texte distingue deux procédures auxquelles il associe un délai de120 jours francs (quatre mois).

Dans ce délai, la CPAM peut soit :

- Statuer sur le caractère professionnel de la maladie (dans le cas d’une maladie relevant des tableaux de MP)
- Décider de saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) pour les demandes « hors tableaux ».

Ce délai est calculé à compter de la date à laquelle la caisse dispose de la déclaration de maladie professionnelle et à laquelle le médecin-conseil dispose du résultat des examens médicaux complémentaires prévus par le tableau de maladie professionnelle (le cas échéant).

Des questionnaires systématiques :

Lors de sa phase d’instruction, le décret impose à la CPAM d’envoyer un questionnaire à la victime (ou ses représentants) ainsi qu’à l’employeur qui doivent répondre **sous 30 jours.**

Lors de l’envoi de ces questionnaires, la caisse prévient les destinataires de la date d’expiration du délai de120 jours.

En parallèle, la caisse peut également questionner ***d’autres employeurs de la victime***

Une fois ses investigations réalisées, et au plus tard100 jours francs à compter de la date d’expiration du délai initial de 120 jours, la caisse doit laisser à disposition du salarié (ou de ses représentants)et de l’employeur le dossier concernant la maladie (qui comprend notamment

- La déclaration de maladie professionnelle,
- Les certificats médicaux
- Toutes les informations liées à la maladie et émanant de chacune des parties

Les parties ont 10 jours francs pour faire connaître leurs observations, qui seront alors annexées au dossier.
Au terme de ce délai, la victime ou ses représentants et l’employeur peuvent toujours consulter le dossier, mais ne peuvent plus formuler d’observations

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP)** :cf. item CRRMP

Lorsque la CPAM transmet un dossier à un CRRMP, *elle doit préalablement informer l'employeur de la procédure d'instruction , et des points susceptibles de lui faire grief.*

La Cour de cassation rappelle que cette information porte notamment sur la date à laquelle le dossier sera transmis au CRRMP.

A défaut, la décision de la Caisse est inopposable à l'employeur, le principe du contradictoire n'ayant pas été respecté.
Cour de Cassation pourvoi n° 20-15.574/ 25 /11/2021

Si la caisse décide de saisir le ***comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles*** (CRRMP), ***elle dispose d'un nouveau délai de 120 jours franc*** à compter de cette saisine pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie.

Système complémentaire de réparation, introduit par la loi du 27 /01/1993 ***dans les alinéas 6 et 7*** permet aux salariés *: la reconnaissance d'affections qui ne remplissent pas les critères de la présomption d'origine.*

Ce Comité évalue tous les éléments permettant d'étayer la relation entre l'exposition professionnelle du patient (nature, durée, intensité…) et la survenue de l'affection (nature de la maladie, délais écoulés depuis le début et la fin de l'exposition, étiologies non professionnelles, arguments expérimentaux et épidémiologiques…). La présomption d'origine ne jouant plus*, il s'agit d'une logique de preuve.*

- **Reconnaissance au titre de l'alinéa 6**: lorsque l'affection est décrite dans un des tableaux de MP, *mais que certains critères administratifs ne sont pas respectés* (délai de prise en charge dépassé, durée minimale d'exposition insuffisante, latence minimale d'apparition non respectée, métier ne figurant pas dans la liste limitative du tableau), le dossier est automatiquement transmis par la caisse de Sécurité Sociale au CRRMP.
  Ce Comité doit définir si l'affection est *directement* liée à l'activité professionnelle habituelle du patient.
- **Reconnaissance au titre de l'alinéa 7:** *si aucun tableau ne mentionne l'affection du patient,* le CRRMP n'est saisi qu'en cas d'affection grave ayant entraîné le décès ou dont le taux prévisible d'Incapacité permanente (IP) est supérieur ou égal à 25 %. Il doit définir si l'affection est directement et essentiellement liée à l'activité professionnelle du patient.

Elle en informe la victime ou ses représentants ainsi que l'employeur.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le dossier dédié à la maladie de la victime doit être laissé à **la disposition des parties durant 40 jours francs.**

Ces dernières ont ensuite **30 jours** pour consulter le dossier, le compléter par des éléments qu'ils jugent utiles ou émettre leurs observations qui seront annexées au dossier.

La caisse et le service du contrôle médical disposent du même délai pour compléter le dossier.

Durant les dix jours restants, la victime (ou ses représentants) et l'employeur pourront encore formuler des observations, mais ils ne pourront plus apporter de nouvel élément au dossier.

A l'issue de cette procédure, ***le comité régional examine le dossier et rend son avis à la CPAM sous 110 jours francs à compter de sa saisine.***

Les décisions du Comité s'imposent aux caisses.

Au terme de l'instruction, la CPAM notifie sa décision motivée (ou aux ayants droit en cas de décès), ainsi qu'à l'employeur et au médecin traitant.

Cette décision précise les voies et délais de recours, si le caractère professionnel de la maladie professionnelle n'a pas été reconnu.

Les dispositions de l'article D. 461-29 du Code de la Sécurité sociale, fixant le contenu du dossier que doit constituer la caisse, ***sont également modifiées***.

Ainsi, l'avis du médecin du travail et le rapport circonstancié de l'employeur deviennent facultatifs, en ce qu'ils ne seront présents au dossier ***que si la CPAM les a sollicités lors de l'instruction.***

Une circulaire de la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) du **30/10/2019** applicable depuis le 01/10/2019, présente ***les modalités de réalisation des enquêtes*** en matière de reconnaissance des AT et des MP, dans le cadre des investigations engagées par la CPAM

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour les MP : les cas de recours à l'enquête sont encadrés.

- Le questionnaire salarié permet d'identifier qu'une des conditions du tableau de MP fait défaut : enquête dite « tableau complémentaire »
- Les questionnaires convergent vers une absence d'exposition au risque : enquête dite « hors tableau » ;
- Divergence de questionnaires : si le gestionnaire ne peut pas se prononcer, il peut solliciter une enquête dite « tableau »
- Ensemble des maladies non désignées : enquête dite « hors tableau

La circulaire ajoute des spécificités pour les troubles musculosquelettiques (TMS).

- Pour une enquête du tableau MP57 (membres supérieurs), l'enquêteur doit observer le salarié à son poste, ou un salarié de même gabarit.
- Il peut prendre des photos et note précisément le temps passé sur chaque tâche, répondant ainsi notamment aux exigences du tableau concernant les pathologies de l'épaule (durée quotidienne d'exposition et amplitude de gestes).
- Pour les pathologies lombaires résultant d'une manutention de charges lourdes (tableau MP98), l'enquêteur doit vérifier le poids des charges, les gestes effectués et le temps passé pour chaque mouvement.

La circulaire apporte aussi des précisions concernant les troubles psychosociaux :

Les troubles psychologiques liés au travail (TPS) peuvent être reconnus en AT ou en MP

- Le trouble est lié à un ou plusieurs événements ponctuels et datés, et si le trouble en est la conséquence, il s'agit d'un AT
- Le trouble est né d'une situation établie dans la durée liée au travail et constitue une pathologie psychologique, il relève des MP.

Les états de stress post-traumatique, ainsi que les troubles anxieux, dépressifs et d'adaptation sont les plus fréquents de ces troubles

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Recours :**

La décision de la CPAM ***peut être contestée par le salarié, ainsi que par l'employeur*** :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Délai de 2 mois pour contester la décision de la CPAM ; au-delà, le dossier est considéré comme forclos.

Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle
Décret : 04/ 09/ 2018 : entrée en vigueur depuis le 01/01/2019.

Décret 29 /10/ 2018 ; JO 30/10/2018 : relatif au contentieux de la sécurité sociale et de sociale et de l'aide social, **applicable depuis le 01/01/2019.**

- Crée ***une Commission de Recours Médical Amiable (CRMA) ,*** et détermine les modalités du **nouveau recours amiable obligatoire,** prévu à **l'article L 142-5 du Code de la Sécurité Sociale**, il concerne les contestations concernant l'IPP consécutifs à un AT ou une MP.

Cette commission doit être saisie par tout moyen ***dans les 2 mois,*** suivant la notification de la décision contestée ; cette commission se situe l'échelon régional du contrôle médical du régime du salarié.

Elle est composée d'un praticien conseil et d'un médecin figurant sur la liste des experts spécialisés en Sécurité sociale ou en matière de dommage corporel, désignés par le responsable du service médical territorialement compétent.

Le secrétariat de la commission dès la réception du recours médical amiable, transmet une copie de la demande au praticien conseil ayant rendu l'avis initial.

Dans les 10 jours suivants la réception de la copie du recours, le médecin conseil transmet, sous pli confidentiel, par tout moyen, l'intégralité du rapport mentionné à l'article L 142-6 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que l'avis transmis à l'organisme de Sécurité sociale sur le taux contesté.

Article L 142-6 du Code de la Sécurité sociale :

« *Pour les contestations mentionnées aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 142-2, le praticien-conseil du contrôle médical du régime de sécurité sociale concerné transmet, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal, à l'attention exclusive de l'autorité compétente pour examiner le recours préalable**, l'intégralité du rapport médical reprenant les constats résultant de l'examen clinique de l'assuré ainsi que ceux résultant des examens consultés par le praticien-conseil justifiant sa décision.***
A la demande de l'employeur, ce rapport est notifié au médecin qu'il mandate à cet effet ;la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est informée de cette notification. »

Le rapport accompagné de l'avis du médecin conseil est transmis au médecin mandaté par l'employeur.

Copyright (© : Tous droits réservés Memento Pratique Juridique & Législatif

Celui-ci, dans ***les 20 jours*** suivant la réception de ce document, peut par tout moyen faire valoir ses observations.

La commission élabore son rapport et rend sa décision (conclusions motivées)

A la demande de l'employeur : une copie du rapport de la commission notifiant sa décision, peut être adressée au médecin qu'il a mandaté.

L'absence de réponse ***dans un délai de 4 mois*** suivant la saisine de la commission, signifie un rejet implicite.

Le plaignant dispose alors ***d'un délai de 2 mois*** pour saisir le tribunal Judiciaire spécialement désigné.

- **La Cour D'appel de Riom rejette le lien entre la pathologie et l'activité professionnelle, considérant que la CPAM n'apportait pas d'éléments probants.**

Troubles anxiodépressifs au travail : une maladie professionnelle hors tableau est reconnue après avis d'un CRRMP et confirmée par un second CRRMP.

La Cour d'appel rejette tout d'abord la demande de la CPAM "d'homologuer" la décision des CRRMP.

La Cour rappelle qu'elle n'est pas liée par les avis des CRRMP.

Puis la Cour procède à une analyse précise des éléments permettant de soutenir l'argumentation de la CPAM sur les conditions de travail.

Cour d'appel de Riom, Chambre sociale, 09/03/ 2021,n° 17/01097

En dernier ressort, possibilité d'aller devant ***la Cour de cassation***.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si la CPAM reconnaît l'origine professionnelle de la maladie, le salarié peut percevoir :

- Pendant l'arrêt de travail : ***des indemnités journalières*** versées par la CPAM, et sous conditions, des indemnités complémentaires versées par l'employeur.
- ***Une indemnisation spécifique liée à l'incapacité permanente IPP*** (si la capacité de travail est définitivement réduite en raison de cette maladie), sous forme : **d'indemnité en capital , ou de rente viagère** ; une indemnisation complémentaire est versée en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Pour déterminer le taux d'incapacité, la CPAM se base sur les critères suivants :

- Nature de l'infirmité
- Etat général
- Age
- Facultés physiques et mentales
- Aptitudes et qualifications professionnelles.

L'article 44 de la loi du 30 /12/2017 de financement de la sécurité sociale a modifié les règles d'indemnisation des maladies professionnelles

- Désormais, ***pour les maladies professionnelles déclarées depuis le 01/07/2018***, le point de départ de la maladie professionnelle est ***la date de la première constatation médicale de la maladie,*** et non plus la date du certificat médical qui relie la maladie à l'activité professionnelle du patient.

- Cela implique que l'indemnisation des salariés pourra remonter bien avant la déclaration de la maladie professionnelle auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Cependant, ***cette indemnisation rétroactive comporte des limites puisque l'indemnisation ne pourra pas remonter plus de deux ans avant la demande de reconnaissance en maladie professionnelle auprès de la CPAM.***

- Outre cette limite, il s'agit tout de même d'une avancée puisque la règle précédente conduisait à des indemnisations partielles en raison du délai existant entre la constatation de la maladie et la déclaration auprès de la CPAM ou bien du délai nécessaire pour que soit établi le caractère professionnel de la maladie du salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Maladie professionnelle : la modification du taux d'incapacité permanente n'est possible, qu'en cas de modification de l'état de la victime

Après la notification, par la CPAM, d'un taux d'incapacité permanente à la suite de la reconnaissance d'une maladie professionnelle, celui-ci ne peut être modifié , que si l'état de la victime a lui-même été modifié , et justifie par conséquent la révision.

Pour rappel, aux termes de **l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale,** le taux d'IPP suite à un AT ou à une MP est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité.

Ce taux est fixé au jour de la consolidation.

Au vu de **l'article L. 443-1 du code de la sécurité sociale,** la Cour de cassation infirme l'arrêt rendu par la cour d'appel.

Elle relève que seule une modification de l'état de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenue depuis la date de guérison apparente ou de consolidation, peut donner lieu à une nouvelle fixation des réparations.

Or en l'espèce, la cour d'appel *ne constatait pas que l'état des séquelles de la victime avait été modifié depuis la fixation du taux d'IPP à 15% à la date de consolidation*, **de sorte que la révision de ce taux n'était pas justifiée.**

Arrêt n°736 du 29/05/2019 (18-13.495) - Cour de cassation - Deuxième chambre civile - ECLI :FR : CCASS :2019 :C200736

- Prise en charge des frais médicaux :

La CPAM remet alors ***une feuille de maladie professionnelle*** qui va permettre au salarié de bénéficier de la gratuité des soins liés à sa maladie.

Cette feuille doit être présentée à chaque professionnel de santé (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.) qui y mentionne les actes effectués.

Cette feuille est valable jusqu'à la fin du traitement.

À la fin du traitement ou dès qu'elle est entièrement remplie, le salarié adresse cette feuille à la CPAM, qui en délivre une nouvelle si nécessaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Guérison, Consolidation, Prolongation, Rechute :

À la fin de la période de soins ou d'arrêt de travail pour MP, le médecin traitant peut établir soit : ***une prolongation*** des soins ou de l'arrêt de travail, soit établir ***un certificat médical final.***

Deux possibilités :

- Soit-il y a disparition apparente des lésions, c'est ***un certificat médical final de guérison***
- Soit au contraire, les lésions ont un caractère permanent, avec des séquelles entraînant une incapacité permanente, c'est ***un certificat médical final de consolidation.***

Dans son certificat médical final, le médecin traitant peut prescrire une reprise à temps partiel, ***« temps partiel thérapeutique »,*** pour une durée limitée de 1 à 6 mois, afin de faciliter la RT ; reprise « en douceur »

- À réception du certificat final, la caisse d'assurance maladie adresse au salarié une notification de la date de guérison ou de consolidation, avec accord ou non pour un mi-temps thérapeutique (par lettre recommandée avec accusé de réception).

- Après une absence pour cause de Maladie professionnelle (**quelle que soit sa durée**) l'employeur ***doit obligatoirement,*** dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, ***saisir le service de santé au travail*** qui organise l'examen de reprise, dans un délai de 8 jours, à compter de la reprise du travail par le salarié.

La visite de reprise du travail obligatoire, se déroule pendant les heures de travail ; si cette visite ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (ex : en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme temps de travail effectif.

L'examen de reprise du travail a pour objet : **(Article R. 4624-23):**

- De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste
- De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié
- D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise
- D'émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Après la consolidation, ***une rechute*** peut entraîner : un traitement médical et, éventuellement, un nouvel arrêt de travail. : un certificat médical de rechute doit alors être établi par le médecin traitant

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À la réception de ce certificat de rechute, la CPAM adresse au salarié une « feuille de maladie professionnelle » et, après avis du médecin-conseil, lui notifie sa décision **de prendre en charge ou non la rechute au titre de la maladie professionnelle** .

À l'issue de la période de rechute, le médecin traitant établit un certificat médical final, fixant une date de guérison ou de consolidation.

Depuis le 01/07/2018 le point de départ de l'indemnisation des maladies professionnelles est fixé :

- À la date de la première constatation médicale de la maladie ;
- Ou, lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de 2 années la déclaration de maladie professionnelle.

❖ **Importance du rendez-vous de liaison : cf. dans Rubrique : Aptitude/inaptitude Travail/Reclassement/Invalidité.**

❖ **Importance de la VM de Pré Reprise du travail : cf. dans Rubrique : Aptitude/inaptitude Travail/Reclassement/Invalidité.**

- Droits à congés pendant arrêt pour MP :

Un salarié arrêté par suite d'une maladie professionnelle : continue à bénéficier de l'**acquisition** de droits à **congés payés** durant son absence, comme s'il était présent dans l'entreprise et y avait travaillé.

❖ **Maladie professionnelle en cas de succession d'employeurs : :**

En cas de succession d'employeurs, la maladie professionnelle est présumée avoir été contractée auprès du dernier employeur, mais ***l'exposition au risque peut être contestée par l'employeur.***

Dans ce cas, il appartient à la Carsat de rapporter la preuve que le salarié a été exposé au risque chez lui.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Un arrêt de la Cour de cassation du 01/12/2022 spécifie que la présomption d'imputabilité de la maladie qui pèse sur le dernier employeur , **ne joue que *si l'exposition au risque à son service est préalablement établie par la Carsat.***

Cour de cassation Pourvoi n° 21-11.252 Publié au Bulletin 01/12/2022 ECLI:FR:CCASS:2022:C201215

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Lorsqu'un salarié victime d'une maladie professionnelle a été exposé au risque dans plusieurs entreprises successives , sans qu'il soit possible de déterminer précisément l'origine de la maladie, les organismes de sécurité sociale doivent imputer les prestations de sécurité sociale correspondant à ce risque professionnel ***sur un compte spécial.***

De cette manière, le dernier employeur n'a pas à supporter les conséquences d'une maladie professionnelle contractée chez un précédent employeur.

En pratique, si la maladie professionnelle en cause apparait sur le compte employeur de la dernière entreprise en date, cette dernière a tout intérêt à saisir la CARSAT en requérant une demande d'inscription au compte spécial.

Désormais, le cheminement juridique est clair **:**

Le contentieux de la tarification AT/MP relève exclusivement de la compétence de la Cour d'appel d'Amiens.

Les demandes de l'employeur de retrait de son compte des dépenses afférentes à une maladie professionnelle ou d'inscription de ces dépenses au compte spécial, même formées avant notification de son taux de cotisation, relèvent de la seule compétence de la Cour d'appel d'Amiens en sa qualité de juridiction du contentieux de la tarification de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles**.**

- ✓ Décision de 06/2023, rendue par la section Tarification de la Cour d'appel d'Amiens :

Le requérant sollicitait, en l'espèce et à titre principal, le retrait des conséquences financières d'une maladie de son compte employeur , en faisant valoir que ce sinistre ne pouvait lui être imputé, à défaut de preuve d'une exposition du salarié au risque chez elle , rapportée par la CARSAT.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Après avoir préalablement rappelé qu'il appartient bien « *à la CARSAT d'établir l'exposition du salarié au risque chez l'employeur dont elle a imputé le compte du ou des coûts litigieux en application de la présomption d'imputabilité au dernier employeur ayant exposé le salarié au risque* », le juge, pour retenir que cette preuve n'est pas rapportée par la Caisse et ordonner ainsi le recalcul des taux de cotisations AT-MP impactés, relève principalement que :

- ✓ Le rapport d'enquête établi au stade de l'instruction de la pathologie litigieuse « *se fonde uniquement sur les déclarations du salarié, et il indique que ces dernières ne sont appuyées, ni par des déclarations de collègues, ni par d'autres éléments faute de réponse notamment de la CARSAT à la demande d'avis par la caisse* »

- ✓ L'avis du CRRMP sollicité lors de l'instruction, « dont on peut raisonnablement penser qu'il était susceptible de contenir des éléments de nature à confirmer la réalité de l'exposition du salarié au risque au service de la société, n'est pas produit aux débats par la CARSAT ».

Tarification – CA Amiens 02/06/2023 – n° 22/02277

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **La prévention n'empêche pas la reconnaissance d'une maladie professionnelle !!**

Un grutier est reconnu en maladie professionnelle au titre du tableau 97 pour une sciatique par hernie discale L5 S1.

Faisait débat : la condition tenant à l'exposition au risque du tableau 97 des maladies professionnelles,*« Travaux exposant habituellement aux vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier »* .

L'employeur considérait que l'appréciation de cette condition devait être effectuée , ***au regard des seuils d'exposition aux vibrations déterminés par les articles* R. 4443-1** et **R. 4443-2** du Code du travail.

L'expertise mentionnait non seulement une exposition inférieure aux seuils du droit du travail mais également une exposition personnelle bien plus intense(lors de la conduite de sa voiture personnelle)

La Cour de cassation rappelle dans sa décision du 16 /03/2023, que **le tableau 97 exigeait uniquement une exposition aux vibrations sans aucune notion de seuil**, peu important

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

que l'employeur fournisse un rapport d'expertise concluant à des valeurs d'exposition inférieures aux normes de sécurité imposées par le Code du travail.

La simple exposition aux vibrations suffit donc à considérer , que la condition du tableau 97 des maladies professionnelles est remplie.
Cour de cassation Pourvoi n° 21-16.217 16 /03/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Les salariés atteints d'affections en rapport avec *l'amiante* bénéficient d'avantages complémentaires :**

- ✓ Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA) :
- ✓ Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).
- ✓ Reconnaissance Préjudice anxiété :

- ➢ **Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA)** :

Article n° 53 de la loi de financement de la Sécurité Sociale du 23 /12/2000 ; **le décret du 23/10/ 2001** précise les détails de fonctionnement de ce fonds ; il permet une réparation intégrale du préjudice subi par les personnes atteintes d'affections professionnelles (et non professionnelles) secondaires à l'inhalation de fibres d'amiante.

Le barème d'indemnisation est consultable sur le site internet du FIVA **(cliquez ici).**

L'instauration du FIVA introduit 3 améliorations majeures :

- ✓ Une réparation intégrale des préjudices pour les affections secondaires à une exposition à l'amiante, et non pas une réparation forfaitaire limitée à l'IP. Ainsi, l'existence de plaques pleurales permet une indemnisation supplémentaire d'environ 20 000 euros à 60 ans.
- ✓ Les sujets atteints de plaques pleurales et de mésothéliomes n'ont pas à prouver l'exposition à l'amiante, même si ces pathologies ne sont pas spécifiques.
- ✓ Une prise en charge harmonisée, que ces affections soient reconnues d'origine professionnelle ,ou non. Cette disposition ***permet la même réparation quel que soit le statut du malade : salarié, artisan…***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique
Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

FIVA : départ du délai de prescription de la demande d'indemnisation :

Le délai de prescription concernant la demande d'indemnisation d'une victime d'une maladie liée à l'exposition à l'amiante est de **dix années à compter du premier certificat médical établissant le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante**.

Une victime qui avait obtenu la **reconnaissance en maladie professionnelle par la C.P.A.M. pour des plaques pleurales**, objectivées sur un scanner réalisé le 12 /12/2007, avait transmis un **dossier de demande d'indemnisation auprès du FIVA**.

Cet organisme avait rejeté sa demande au motif qu'elle était prescrite.

La victime avait contesté cette décision de refus devant la Cour d'Appel de Bordeaux.

La Cour d'Appel de Bordeaux avait considéré que la victime avait eu connaissance du lien entre sa pathologie et l'exposition à l'amiante par le scanner du 12 /12/2007.

En appliquant le délai de prescription de dix ans, la Cour d'Appel avait estimé que la demande d'indemnisation auprès du FIVA aurait dû être présentée avant le 13/12/ 2017.

Devant ce refus, la victime ***s'est pourvue en cassation*** contre la décision

La Cour de Cassation a estimé « *que le scanner réalisé en12/ 2007 mentionnait des calcifications punctiformes, sous pleurales antérieures bilatérales* ***mais n'évoquait ni l'exposition à l'amiante, ni le caractère professionnel de la maladie* ».**

Ce n'est que le 28 /01/2013 que le pneumologue, dans son certificat médical, établissait clairement le lien entre la maladie et l'exposition à l'amiante.

C'est donc à partir de cette date du 28 /01/2013 que la victime a eu connaissance du lien entre sa pathologie pulmonaire et l'exposition à l'amiante, et compte tenu du délai de prescription de dix ans , elle avait donc la possibilité de déposer sa demande auprès du FIVA jusqu'au 29 /01/2023.

En conséquence, le FIVA ne devait pas refuser la demande d'indemnisation

Cour de cassation 15/12/2022 Pourvoi n° 19-20.763

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En pratique, lorsqu'une maladie en rapport avec une exposition à l'amiante est diagnostiquée, l'intéressé est en droit de déposer une demande d'indemnisation **auprès du FIVA** : un imprimé spécifique, téléchargeable sur le site du FIVA, permet d'indiquer :

- Si l'affection a été reconnue au titre des maladies professionnelles
- Si elle figure sur la liste des maladies dont le constat « vaut justification de l'exposition à l'amiante » (arrêté du 05 :05 :2002 : mésothéliome malin primitif de la plèvre, du péritoine, du péricarde et autres tumeurs pleurales primitives ; plaques calcifiées ou non, péricardiques ou pleurales, unilatérales ou bilatérales, lorsqu'elles sont confirmées par un examen tomodensitométrique), auquel cas doit être joint un certificat médical établi par un médecin spécialiste ou compétent en pneumologie ou en oncologie
- Ou bien si la responsabilité d'une exposition à l'amiante est seulement suspectée ; dans ce cas, l'avis de la commission d'évaluation des circonstances d'exposition à l'amiante est sollicité.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Adresser au FIVA (Tour Galliéni II – 36 avenue du général de Gaulle 93175 Bagnolet cedex) une demande d'indemnisation avec l'imprimé obtenu sur le site internet , ou par téléphone (0800 500 200), **imprimé « victime »** ou **« ayant droit »** selon le cas, accompagné des documents suivants en fonction des affections concernées (une demande de récépissé du dossier est conseillée) :

- Maladie professionnelle reconnue au titre des tableaux n° 30 et 30 bis des MP du régime général de la Sécurité Sociale : joindre une copie de la décision de la Sécurité Sociale.
- Maladie dont le constat « vaut justification » de l'exposition à l'amiante : joindre un certificat médical établi par un médecin spécialiste ou compétent en pneumologie ou en oncologie.
- Maladie non concernée par les deux précédents alinéas mais pour laquelle la responsabilité de l'exposition à l'amiante est suspectée : joindre un certificat médical attestant de l'existence de la maladie et tous documents de nature à établir la réalité de l'exposition à l'amiante.

Pour les maladies citées aux alinéas 2 et 3, remplir le questionnaire concernant l'exposition à l'amiante, dans tous les cas fournir une copie d'une pièce officielle d'identité en cours de validité

Si la personne est décédée, ses ayants droit peuvent obtenir une indemnisation, au titre de l'action successorale mais aussi au titre du préjudice moral : la demande d'indemnisation

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

doit être accompagnée d'un imprimé spécifique téléchargeable et renseignant les mêmes données médicales. **Imprimé Ayant Droit**

L'offre d'indemnisation doit intervenir dans un délai maximal de 6 mois à compter de la date à laquelle le fonds a reçu une demande complète d'indemnisation. Une provision, avance

A la suite d'une demande auprès du fonds, si une maladie professionnelle est suspectée, le fonds peut se substituer à la victime pour effectuer la déclaration et les démarches auprès de l'organisme de protection sociale en vue d'une reconnaissance en maladie professionnelle.

Le délai est alors suspendu jusqu'à la date de la décision de l'organisme de protection sociale, qui doit rendre sa décision dans un délai de 3 mois renouvelables éventuellement une fois.

Faute de décision dans ce délai, le fonds dispose d'un délai de trois mois supplémentaires pour statuer.

Si l'offre est acceptée, le fonds adresse le règlement au plus tard 2 mois après réception de

L'acceptation empêche toute action judiciaire en réparation pour le même préjudice.

En cas de contestation, les patients disposent d'un délai de 2 mois pour introduire une action en justice auprès de la cour d'appel du domicile.

Si une aggravation de l'état de santé survient au fil du temps, une indemnisation

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA)**

L'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) ***est une allocation de préretraite*** *mise en place :* ***décret 29/03/1999*** ; elle permet, sous certaines conditions, à un salarié de cesser son activité, parfois dès 50 ans, tout en percevant un revenu jusqu'à la date de son droit à une retraite au taux plein du régime général.

L'ATA est destinée aux :

- Salariés ou anciens salariés reconnus atteints, au titre du régime général, ***d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Salariés ou anciens salariés d'établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante
- Salariés ou anciens salariés d'établissements de flocage et de calorifugeage à l'amiante
- Salariés ou anciens salariés d'établissements de construction et de réparation navales ayant exercé certains métiers
- Ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires assurant la manutention dans certains ports pendant la période où y était manipulée l'amiante.

Conditions pour obtenir l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA) :

- **Pour toutes les personnes reconnues atteintes d'une maladie provoquée par l'amiante**, il faut être âgé d'au moins 50 ans.
- Pour les **autres salariés**, il faut réunir les conditions cumulatives suivantes **:**

1. Avoir travaillé dans certains établissements, ports, chantiers***, précisément identifiés par une série d'arrêtés ou avoir exercé un métier fixé par arrêté ministériel***, pour les salariés des établissements de construction et réparation navales.
2. Avoir atteint un âge, au moins égal à 50 ans, déterminé en fonction de la durée de travail effectuée dans ces établissements. (Le tiers du nombre de jours de travail effectués dans un des établissements identifiés est déduit de 60 ans).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dans tous les cas, le salarié doit :

1. **Avoir cessé toute activité professionnelle** (en cas de démission, le salarié touche une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui d'un départ en retraite).
2. **Avoir renoncé au bénéfice de tout revenu de remplacement** (ex : allocation chômage, indemnités journalières maladie, etc.).

L'allocation spécifique est servie jusqu'à la date effective du départ en retraite aux bénéficiaires de cette disposition réglementaire (dans la limite de 65 ans).

- **Calcul du montant de l'ATA :**

Le montant est calculé en fonction de la moyenne actualisée des salaires mensuels bruts des 12 derniers mois d'activité.

Cette allocation est égale à :

- 65 % du salaire de référence dans la limite du plafond de la Sécurité sociale ;

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 50 % de ce salaire pour la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond.

Il n'existe pas de minimum fixe.

Le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 120 % du montant minimal de l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi (AS-FNE) (cf. décret du 30 /12/2009), *sans toutefois être supérieur à 85 % du salaire de référence.*

Le montant brut mensuel minimum d'une allocation est donc porté à 1 167,27 € depuis le 01/10/2017, sous réserve qu'il ne soit pas supérieur aux 85 % du salaire de référence.

- **Reconnaissance Préjudice anxiété : Cf memento infra : Item : Hygiène Sécurité Conditions de travail : Préjudice anxiété /Dignité du salarié**

INCAPACITE PERMANENTE (IP) AT/MP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Après un AT :

Si les séquelles le justifient, un taux d'incapacité permanente (IPP) peut être attribué à la victime.

Dès la consolidation de son AT, la victime est convoquée par le service médical de sa caisse d'assurance maladie, pour être examinée par le médecin-conseil, qui rédige un rapport fixant un taux d'incapacité permanente.

Le taux d'incapacité permanente tient compte de la nature des séquelles de l'AT, des aptitudes et qualifications professionnelles, de l'état général, de l'âge.

Il est établi en fonction du barème indicatif qui figure en annexe du Code de la Sécurité sociale. **Barème indicatif d'invalidité (AT/MP) Version en vigueur au 05 /01/2023**

- ***Si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %,*** la victime a droit **à une indemnité en capital.**
  Son montant, fixé par décret, est forfaitaire et variable selon le taux d'incapacité.

Montant de l'indemnité en capital versée selon le taux d'incapacité permanente (du 01/04/2023 au 31/03/2024)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Montant de l'indemnité en capital versée selon le taux d'incapacité permanente
(depuis le 1er avril 2023)

Taux d'incapacité permanente	Montant de l'indemnité en capital
1 %	450,81 €
2 %	732,76 €
3 %	1 070,77 €
4 %	1 690,07 €
5 %	2 141,02 €
6 %	2 648,10 €
7 %	3 211,28 €
8 %	3 831,29 €
9 %	4 507,36 €

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Chaque année, les ***rentes* AT/MP** ainsi que ***les indemnités en capital sont revalorisées au 1er avril*** par application d'un coefficient de revalorisation.

La Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 prévoit que les montants de ces prestations et des plafonds de ressources soient revalorisés annuellement de 0,3 %.

L'indemnité en capital ***est versée en une seule fois***, après expiration du délai de recours de 2 mois.

Elle est exonérée de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), et n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu

- ***Si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 10 %,*** la victime a droit ***à une rente d'incapacité permanente (IPP).***

La rente d'incapacité permanente est versée chaque :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Trimestre lorsque le taux d'incapacité permanente *est compris entre 10 et 49 %,*
- Mois lorsque le taux d'incapacité *est supérieur ou égal à 50 %.*

La caisse d'assurance maladie communique le taux d'incapacité permanente ainsi que le montant qui sera versé, sous forme d'indemnité en capital ou de rente d'incapacité permanente.

Un double de ce courrier est adressé à l'employeur et à la caisse régionale (Carsat ou Cramif en France métropolitaine, CGSS dans les départements d'outre-mer).

La victime a 2 mois, à compter de la réception de cette lettre pour contester cette décision auprès du Tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI).

Hormis les cas où les séquelles présentent d'emblée un caractère définitif, l'état de la victime est susceptible de subir***, en aggravation ou en amélioration***, une évolution spontanée ou du fait du résultat du traitement soit médical, soit chirurgical ou de l'appareillage.

Il peut être alors indiqué de procéder , à des révisions périodiques prévues par
l' Art. L.443-1 Code de la Sécurité sociale

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dans les 2 premières années qui suivent la date de consolidation ou de guérison apparente, la Caisse peut faire procéder à tout moment à une nouvelle fixation des réparations.

Au-delà, l'intervalle séparant deux révisions doit être d'au moins un an, sauf accord entre les parties intéressées **art. R. 443-4 SS**

Pour l'estimation du nouveau taux, on se réfère au taux fixé lors de l'examen précédent, et on modifie ce taux dans la mesure où les séquelles auront évolué de façon tangible.

Des dispositions spécifiques sont prévues en fonction du taux d'incapacité permanente :

- **Si le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66,66 %** : la victime et ses ayants droits éventuels, bénéficient d'une exonération du ticket modérateur, c'est-à-dire **d'une prise en charge à 100 % pour tous ses soins et traitements,** sauf les médicaments remboursés à 30 % et les médicaments remboursés à 15 %.
- **Si le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 80 %** : si la victime ne peut pas effectuer seul les actes de la vie courante, elle bénéficier de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette prestation est modulée sur la base de forfaits fixés en fonction des besoins d'assistance.

Suppression de la possibilité de rachat partiel des rentes AT-MP (LFSS art. 83)

Depuis le 01/01/2020 : le rachat de rente n'est plus autorisé

Selon la LFSS pour 2020, il n'est plus possible de convertir en capital une partie de la rente accidents du travail-maladies professionnelles ayant ***engendré une incapacité permanente supérieure ou égale à 10%.***

Par cette disposition, le gouvernement vise à garantir aux assurés une indemnisation mensuelle ou trimestrielle tout au long de leur vie et d'éviter l'obtention du versement d'une partie de la rente d'incapacité en capital.

- Le décès de la victime ***par suite des conséquences de l'accident,*** entraîne une nouvelle fixation des réparations allouées à ses ayants droits éventuels ; elles sont sans relation avec le taux du barème

Si l'AT entraîne le décès de l'assuré : les proches (conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), non divorcé ni séparé, enfants, etc.) peuvent bénéficier d'une rente.

La rente est versée trimestriellement aux ayants droit, et revalorisée chaque année.

Elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu et sont exonérées de la contribution sociale généralisée(CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le total de la rente ne peut dépasser 85 % du salaire annuel de l'assuré décédé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ Après une MP :

Lorsqu'une **MP** est reconnue, elle peut ouvrir droit à une **rémunération**, versée pour compenser la perte de revenus.

Le montant et la nature des indemnités peuvent varier en fonction de :

- La durée de l'arrêt de travail
- Caractère temporaire ou permanent de l'incapacité

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Responsabilité de l'employeur dans l'apparition de la MP du salarié.

Ainsi, selon les cas, et sous réserve de remplir les conditions, le salarié victime d'une **maladie professionnelle** peut percevoir

- **Indemnités journalières (IJ) :**

Le **montant des indemnités journalière MP** progresse dans le temps. Il s'élève aux taux de :

- 60 % du salaire journalier de référence : du 1er au 28e jour d'arrêt
- 80 % du salaire journalier de référence : à partir du 29e jour d'arrêt

Toutefois, les **IJ MP** sont soumises à un **plafond**, elles ne peuvent excéder 0,834 % du Plafond SS

Le **plafond annuel de la Sécurité social (PASS)** s'élève à 43 992 € pour l'année 2023

Le plafond journalier est égal à 202 €

Le plafond horaire est de 27 € .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Indemnité temporaire d'inaptitude :**

Cf item correspondant dans chapitre : Aptitude /Inaptitude au Travail/ Reclassement /Invalidité :

- **Incapacité Permanente suite MP :**

En cas de séquelles physiques ou psychologiques liées à une MP, la CPAM fixe un taux d'incapacité permanente (IPP), permettant à l'assuré de percevoir des indemnités.

Le taux d'IPP peut être fixé :

- De manière prévisionnelle
- De manière définitive

Un taux d'incapacité prévisionnelle peut être accordé à l'assuré, si la maladie :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Ne figure pas dans le tableau des maladies professionnelles, mais qu'elle est directement imputable à l'activité professionnelle et
- Entraîne une IPP d'au moins 25 %

Après l'instruction du dossier, un taux d'IPP définitif est fixé.

Versement d'une rente en cas d'incapacité permanente :

En cas d'**incapacité permanente** (**IPP**) consécutive à une **MP**, l'assuré peut percevoir une :

- Indemnité en capital forfaitaire, où
- Rente d'incapacité permanente

Indemnité en capital forfaitaire :

➢ ***Si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %,*** la victime a droit **à une Indemnité en capital.**

Son montant, fixé par décret, est forfaitaire et variable selon votre taux d'incapacité
cf. Barème :AT supra

L'indemnité en capital forfaitaire est versée en une seule fois. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, à la CSG ou à la CRDS

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

➢ ***Si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 10 %,*** la victime a droit ***à une rente d'incapacité permanente (IPP) jusqu'à son décès.***

Pour le salarié en **MP** le montant de la **rente** est égal au salaire de référence multiplié par le taux d'**incapacité.**

Le salaire annuel correspond à la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Il est au minimum de 18 575,57 € et au maximum de 148 604,56 €.

Ce salaire est pris en compte

➢ Dans sa totalité lorsqu'il est inférieur à 37 151,14 €

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- A hauteur d'un tiers, lorsqu'il est compris entre 37 040,01 € et 148 604,56 €.

Le taux retenu pour le calcul de la rente obéit à une formule complexe.

Il est calculé sur la base du salaire des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, multiplié par le taux d'IPP.

Ce taux d'IPP est préalablement réduit de moitié pour la partie de taux ne dépassant pas 50 % et augmenté de moitié pour la partie supérieure à 50 %.

Si taux d'IPP médicalement reconnu est fixé à 70 %.

Le taux retenu pour le calcul de la rente est égal à 55 %, soit : [(50 % / 2) + (20 % x 1,5)]

Lorsque le taux d'incapacité permanente (IPP) est supérieur ou égal à 80 %, le montant de la rente est majoré de 40 %, si l'assuré fait appel à une tierce personne pour l'aider dans les actes de la vie quotidienne.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Prestation complémentaire pour recours à tierce personne(PCRTP)**

Le salarié atteint d'une **MP,** peut percevoir une **prestation complémentaire pour recours à tierce personne** (**PCRTP**), s'il remplit les conditions suivantes :

- Bénéficie d'une **rente pour incapacité permanente** au titre d'une **MP**
- A un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 %
- Est dans l'incapacité physique d'effectuer 3 actes ordinaires de la vie **(parmi ceux listés)** ou avoir des troubles neuropsychiques présentant un danger pour l'assuré lui-même ou un tiers

Le montant de la **PCRTP** varie en fonction du nombre d'actes ordinaires de la vie courante que l'assuré ne peut accomplir seul :

Aucune démarche de la part de l'assuré en **MP** n'est nécessaire pour percevoir la **prestation complémentaire pour recours à tierce personne** ; en cas de droits ouverts à la prestation, c'est la CPAM qui entrera en contact avec lui.

Maladie professionnelle à la suite d'une faute inexcusable de l'employeur :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Lorsque la **MP** est consécutive à une **faute inexcusable de l'employeur** reconnue, c'est-à-dire que ce dernier aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et avoir pris les mesures nécessaires pour l'en protéger, le salarié peut obtenir :

- Une majoration de sa rente d'incapacité permanente
- La réparation intégrale des préjudices subis et non indemnisés par la rente (exemple : souffrances physiques et morales, etc.)

L'assuré doit faire sa demande d'indemnisation auprès de sa caisse de Sécurité sociale.

L'assuré en **MP** qui est guéri ou consolidé, peut être victime d'une **rechute**.
S'il a repris le travail, Le médecin doit établir un certificat médical de rechute.
Si la caisse d'Assurance maladie reconnait la **rechute** au titre de la **maladie professionnelle**, des indemnités journalières peuvent être payées au salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Questions Pratiques : Code Travail

ABANDON POSTE /ABSENCE INJUSTIFIEE SALARIE :

Le contrat de travail précise un certain nombre d'obligations : la présence au poste de travail, les horaires… : excepté pour congés de travail, congé formation, arrêt pour maladie ou AT, évènements exceptionnels (décès, naissance, mariage, congés …).

Il existe : diverses catégories d'absences injustifiées :

- Absence imprévue, sans aucune demande préalable à l'employeur
- Absence refusée par l'employeur, et cependant le salarié s'absente
- Prolongation injustifiée d'une absence

Il est normal de s'inquiéter de toute absence non prévue d'un de ses salariés, un simple appel téléphonique peut être effectué par l'employeur ; mais il faut se montrer très prudent surtout si l'absence apparaît liée à un problème relationnel au sein de l'entreprise (hiérarchie, collègues de travail …), le salarié concerné pourrait alors invoquer un « harcèlement »

Abandon de poste valant démission : les nouvelles modalités pratiques :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un abandon de poste décrit une situation dans laquelle : un salarié quitte son poste de travail sans avoir prévenu ou obtenu l'autorisation de son employeur.

Actuellement, il peut donner lieu à un licenciement ou une rupture anticipée de CDD , pour faute grave ou lourde, et permet potentiellement d'ouvrir un droit à l'assurance chômage.

Cela représente 123 000 salariés, dont 116 000 en CDI au premier semestre 2022 (source DARES .

Les abandons de CDI sont moins fréquents dans la construction (4 % des fins de CDI)

Combien de salariés abandonnent leur poste et que deviennent-ils ? DARES 22/02/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Art. R. 1237-13 :

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir la présomption de démission prévue à l'article L. 1237-1-1 le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait prévu à l'article L. 4131-1, l'exercice du droit de grève prévu à l'article L. 2511-1, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

Le délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1237-1-1 ***ne peut être inférieur à quinze jours*** ; ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure prévue au premier alinéa.

Loi du 21 /12/2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi JO 22/12

Décret du 17/04/2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié JO 18/04

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption, peut saisir le Conseil de Prud'hommes.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées.

Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Il paraît nécessaire que cette lettre mentionne expressément les conséquences de l'absence de justification dans le délai imparti, à savoir que le salarié sera présumé démissionnaire, afin que le salarié soit bien conscient des conséquences de son comportement, s'il ne revient pas dans l'entreprise , ou n'envoie pas de justificatif à l'employeur.

- On peut s'interroger sur la manière dont le juge va apprécier le contentieux portant sur la question de **la présomption de la démission.**

- Quels éléments le salarié devra-t-il apporter pour remettre en cause cette présomption ?
- Le salarié devra-t-il expliquer qu'il a une bonne excuse de ne pas avoir apporté de justificatif ?
- Qu'il ait apporté un justificatif mais que celui-ci n'a pas été pris en compte par l'employeur ?
- Qu'il n'a pas reçu la mise en demeure de l'employeur ?
- Qu'il était hors d'état de prévenir son employeur (hospitalisation…) ?
- Que sans avoir de justificatif, il avait une bonne raison d'abandonner son poste de travail, par exemple pour un motif de harcèlement, de violation de l'obligation de sécurité de résultat, de non-paiement d'heures supplémentaires ?

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- La nouvelle loi prévoit que le bureau de jugement ***« se prononce sur la nature de la rupture, et les conséquences associées. »***

1re hypothèse : le juge va considérer que, la présomption de démission n'étant pas réelle, le salarié doit être réintégré dans les effectifs et qu'il n'y a donc pas eu de rupture du contrat de travail.

Il est à supposer dans ce cas que si le juge estime que le salarié a apporté un justificatif dont l'employeur n'a pas tenu compte, le salarié aura droit à un rappel de salaire, à tout le moins à compter du jour où il a été présumé comme démissionnaire.

Si jamais le juge considère que l'abandon de poste était justifié , parce que le salarié avait une bonne raison de ne plus se rendre sur son lieu de travail, et qu'il n'a donc pas

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

abandonné volontairement son poste, le salarié devrait pouvoir bénéficier d'un rappel de salaire pendant toute la période d'abandon de poste, et au-delà du jour de la présomption de

2e hypothèse : le juge qui estimerait que la présomption de démission n'est pas caractérisée retiendrait alors qu'un employeur ayant considéré le contrat de travail comme rompu, et fait parvenir au salarié ses documents de fin de contrat, a procédé en réalité à un licenciement qui serait donc nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Il n'avait pas le droit de présumer le salarié comme démissionnaire, mais le contrat de travail est bien rompu, les documents de fin de contrat ayant été envoyés.

Étant donné que le futur texte législatif précise que le juge se prononce « sur la nature de la rupture et ses conséquences », il semble donc que la rupture sera toujours acquise.

Simplement, le juge doit indiquer si c'est une démission ou un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le ministère du travail a décidé de retirer de son site la « FAQ » relative à la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié », compte tenu des interrogations soulevées par celle-ci , et portée dans le cadre de contentieux , auprès du Conseil d'Etat ; il est apparu que celle-ci ne permettait pas en l'état, contrairement au but poursuivi, d'éclaircir les modalités d'application du nouveau cadre juridique.

- ❖ Dans une note du 13 /06/2023, **l'UNEDIC** apporte plusieurs éléments chiffrés qui vont alimenter le débat sur la nouvelle "présomption de démission".

On retient notamment que :

- ✓ 82 000 abandons de poste ont permis d'ouvrir un droit à l'assurance chômage en 2022, soit 5% des ouvertures des droits et 48% des licenciements pour faute grave
- ✓ La moitié des abandons de poste sont réalisés en accord avec l'employeur
- ✓ La "présomption de démission" permettrait à l'assurance chômage d'économiser entre 380 et 670 millions d'€ par an.

Les abandons de poste et assurance chômage UNEDIC 06/2023

ABBATEMENT /DEDUCTION FORFAITAIRE FRAIS PROFESSIONNELS:

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette pratique est admise par les URSSAF sous réserve que l'employeur respecte la réglementation en la matière ,notamment le formalisme qui en découle.

En 2023, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) confirme la possibilité pour les entreprises du BTP, de réduire l'assiette des cotisations sociales , en y appliquant *un abattement au titre des frais professionnels inhérents à certains postes occupés sur chantiers.*

Le taux de cet abattement pour 2023 est maintenu à 10 %.

Le taux de l'abattement va descendre progressivement puis atteindre zéro.

Ainsi, le taux d'abattement qui est de 10 % pour 2023 sera de

- 9 % pour 2024
- 8 % pour 2025
- 7 % pour 2026
- 6 % pour 2027
- 5 % pour 2028
- 4 % pour 2019
- 3 % pour 2030
- 1,5 % pour 2031.

En 2032, plus aucun abattement forfaitaire pour frais professionnels ne sera réalisable sur les bulletins de paie des salariés du BTP.

- Les salariés Ouvriers du Bâtiment, les ETAM et Cadres, qui travaillent de façon constante sur les chantiers, peuvent bénéficier de l'abattement de 10 % *sous réserve* ***d'effectuer des déplacements quotidiens sur les chantiers.***

- Les salariés travaillant en atelier ainsi que les postes administratifs sédentaires, n'y ont pas droit, car ils n'effectuent pas de déplacements quotidiens sur chantier.

Le salaire dit **« brut abattu »** sert alors d'assiette, ***pour le calcul des cotisations sociales salariales et patronales.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2 possibilités pour l'abattement pour frais professionnels :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

1/Soit une :

- Consultation collective par la voie du CSE, s'il existe dans l'entreprise (l'accord collectif peut être remis en cause par les membres du CSE).
- Consultation individuelle (accord écrit) en l'absence de CSE (accord valable, tant que le salarié ne l'a pas remis en cause).

L'avis rendu par les membres du CSE s'impose à l'ensemble des salariés de l'entreprise ; l'employeur doit en conserver la preuve, en cas de contrôle URSSAF

2/ Soit l'employeur doit informer chaque salarié, par une circulaire informative, relative à la pratique de l'abattement de 10 % (adressée par LRAR, ou remise en mains propres contre décharge), sur la pratique de l'abattement, et demander son avis .

En cas de refus du salarié, l'employeur ne peut pas lui appliquer l'abattement de 10%

L'employeur est dispensé de procéder à une nouvelle consultation individuelle chaque année pour les salariés , ayant déjà accepté la pratique de la déduction forfaitaire , elle vaut aussi pour les salariés embauchés à partir du 01/01/2023, et non uniquement pour ceux embauchés avant cette date ; *l'accord est valable tant que le salarié n'a pas exprimé son désaccord.*

Il est possible d'appliquer l'abattement forfaitaire pour frais professionnels en permanence, peu importe que le salarié concerné ne supporte pas réellement de frais.

C'est-à-dire qu'il est notamment possible de maintenir l'abattement alors que le salarié est absent.

L'employeur n'a pas à « *disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire*

Cela vaut pour tout type d'absence, y compris lors de congés payés indemnisés par les par les caisses de congés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il existe un plafonnement de l'abattement : un salarié ne peut voir son assiette soumise à cotisations sociales réduite sur l'année 2023 *de plus de 7600 €*

Les prises en charge directe des frais exposés par le salarié par l'entreprise ne sont pas à réintégrer.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Sont visées dans le BTP particulièrement la réservation des nuitées par l'entreprise , ou le fait de permettre au salarié de régler ses repas , avec un moyen de paiement de l'entreprise en grand déplacement.

Rentre aussi dans la liste des prises en charge à ne pas réintégrer le remboursement des dépenses d'entretien des vêtements de travail.

Frais professionnels BOSS

Mise à jour du 21/12/2022 BOSS

ABSENCE EXCEPTIONNELLE /CONGE FAMILIAL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Elles sont autorisées **à l'occasion d'évènements familiaux** : tels qu'un décès, mariage, naissance.
Tous les salariés peuvent bénéficier de ces congés quelle que soit leur ancienneté.

Ce sont des absences rémunérées, ce sont des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel **Code travail, art. L. 3142-2.**

Le salarié doit adresser à son employeur, une demande de congés, avec justification de l'événement (certificat de naissance, de décès, etc.).

Le congé peut être pris le jour où l'événement survient ou dans un délai raisonnable avant ou après l'événement.

La durée légale minimum du congé varie en fonction de l'évènement :5 jours pour le décès d'un enfant

Code travail art L : 3142-4

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 4 jours pour le mariage, ou le pacte civil de solidarité (PACS) du salarié.
- 3 jours pour une naissance, ou pour l'arrivée d'un enfant adopté
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

La convention collective, peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi.

Les congés pour évènements familiaux : code du travail numérique :

- Lors d'intempérie (tempêtes, inondations fortes chutes de neige…), l'absence ou le retard du salarié, ne peut pas être considéré comme une faute, s'il lui est impossible de se rendre au travail (impraticabilité des routes par exemple).

L'employeur n'est pas obligé de rémunérer le temps d'absence du salarié, (sauf convention ou accord collectif plus favorable).

Le montant retenu sur le salaire du salarié doit être strictement proportionnel à la durée de l'absence.

Afin d'éviter une retenue sur salaire, l'employeur peut proposer au salarié de :

- Récupérer ses heures d'absence
- Passer son absence sur ses jours de réduction du temps de travail (RTT), ou sur ses congés payés.
- Recourir au télétravail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Le Code du travail ne prévoit aucune disposition relative au retard ou à l'absence des salariés le jour de la rentrée scolaire, contrairement à d'autres événements familiaux (mariage, naissance.) pour lesquels le Code du travail prévoit des congés exceptionnels **cf. supra**

Le retard ou l'absence ce jour-là relève d'une simple tolérance admise de la part de l'employeur.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si le salarié ne souhaite pas poser une matinée ou une journée de **congé payé ou de RTT** pour accompagner son enfant pour sa première journée d'école, il peut solliciter l'autorisation de son employeur d'arriver **exceptionnellement en retard** ce matin-là, en lui proposant de **rattraper ultérieurement les heures** de travail non effectuées

Le salarié doit toujours aviser son employeur au moins **48 heures à l'avance (délai de prévenance)**,du retard prévisible **et s'assurer qu'il ne s'y oppose pas.**

Le défaut de prévenance, et l'absence d'acceptation de la part de l'employeur, lui permet de sanctionner son salarié **pour absence injustifiée.**

La convention collective prévoit-elle un aménagement ?

Les conventions collectives du BTP n'en prévoient pas

Il est cependant important de vérifier s'il n'existe pas : ***un usage d'entreprise ou un accord d'entreprise sur le sujet.***

Certaines conventions collectives autorisent une absence pour cet événement précis, parfois sous conditions (âge de l'enfant ou classe concernée...).

Exemple :

La convention collective des entreprises de propreté et des services associés prévoit une journée pour les pères ou les mères de famille pour la première entrée à l'école.

ABSENCE PROLONGEE OU REPETEE /CONDITIONS LICENCIEMENT :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Aucun licenciement ne peut avoir lieu , lors de la maladie d'un salarié, la procédure serait obligatoirement nulle.

Des absences répétées ou prolongées d'un salarié peuvent cependant désorganiser l'entreprise , le contrat de travail peut alors être rompu pour ce motif selon certaines conditions.
Certains accords collectifs (convention collective, accord d'entreprise…) peuvent prévoir des périodes dites de **« garantie d'emploi »** en cas de maladie ou d'accident, au cours desquelles *le licenciement pour absences prolongées désorganisant l'entreprise est interdit.*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Dans la Convention collective nationale (CCN) des ouvriers du Bâtiment du 08 /10 /90, une garantie d'emploi est prévue à concurrence de ***90 jours d'absence sur l'année civile.***

- Dans la Convention collective nationale (CCN) des ETAM du Bâtiment, du 12/07/2006 , possibilité de licenciement dans cette situation, mais l'employeur doit verser une indemnité spécifique égale à celle de l'indemnité de préavis **Article 6.6**

- Dans la Convention collective nationale (CCN) des cadres du Bâtiment du 01/06/2004 **Article 5.4,**la CCN prévoit que le salarié ne peut être licencié pour désorganisation de l'entreprise ***qu'à l'issue de la période d'indemnisation de son absence maladie et après une période d'un an encore*** (période de mise en disponibilité) .

Un tel licenciement ne peut être envisagé que **si deux conditions cumulatives sont remplies**:

- L'absence prolongée ou les absences répétées désorganisent la bonne marche de l'entreprise : l'employeur doit apporter la preuve que l'absence du salarié est à l'origine d'une perturbation importante pour l'entreprise.
- L'employeur doit prouver avoir été obligé d'effectuer un remplacement définitif en CDI dans un délai raisonnable .

L'absence du salarié ne doit pas être la conséquence d'une faute de l'employeur :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un licenciement fondé sur l'absence prolongée consécutive à un AT doit être évité

Un salarié, a été victime d'un AT le 22 /02/2010 et mis en arrêt de travail à compter de cette date.

Il a été licencié le 07/11/2011 en raison de perturbations occasionnées par ses absences prolongées , et de la nécessité de le remplacer de manière définitive.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour contester son licenciement, lequel lui donne raison.

L'employeur ayant fait appel, les juges ont estimé que le licenciement reposait bien sur une

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le salarié se pourvoit en cassation, faisant valoir que l'AT , dont il avait été victime , était lié à un manquement grave de son employeur , et que l'employeur ne pouvait pas soulever une désorganisation , dont il était responsable et à l'origine.

La Haute Cour donne raison au salarié et déboute l'employeur en indiquant que « *lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à ses obligations, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement* ».

En ne recherchant pas, « *comme elle y était invitée**, si l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résultait d'une faute de l'employeur*** », la cour d'appel a eu tort.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10/03/2021, 19-11.305, Inédit

Absentéisme abusif et arrêts maladies comment réagir ? Replay de la conférence donnée par le Cabinet Pradel Avocats 08/06/2021

ACCES AUX DOCUMENTS ET MESSAGERIE PROFESSIONNELLE DU SALARIE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Les documents détenus par un salarié dans son bureau, sont présumés professionnels, s'ils ne sont pas identifiés comme « personnel »., ***l'employeur peut donc en prendre connaissance,*** même hors la présence de l'intéressé,

La Cour de cassation a décidé « *que les documents détenus par un salarié dans le bureau de l'entreprise sont présumés professionnels, de sorte que l'employeur peut en prendre connaissance même, hors la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels* »
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 04/07/ 2012, 11-12.330

- ✓ L'accès à la messagerie électronique, nécessaire aux besoins relatifs au fonctionnement de l'entreprise, s'impose comme un sujet de droit social , dans le quotidien d'un employeur.

Ces messages, adressés ou reçus sur une messagerie professionnelle, constituent des données à caractère personnel protégées , devant respecter certaines exigences issues du RGPD, notamment en matière d'information des salariés, de légitimité et de proportionnalité du traitement, ou de minimisation des données traitées.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

De jurisprudence constante, les messages adressés et reçus par le salarié à l'aide de la messagerie électronique mise à disposition par l'entreprise pour son travail , ***sont présumés avoir un caractère professionnel.***

Cela signifie que *l'employeur est en droit d'ouvrir et de consulter ces messages, même en dehors de la présence du salarié.*

Toutefois, deux exceptions à cette règle existent :

La première exception à la libre consultation par l'employeur de la messagerie professionnelle concerne *:* ***les messages identifiés , comme personnels par le salarié.***

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas consulter les messages électroniques hors de la présence de l'intéressé, même si l'utilisation non professionnelle de la messagerie a été interdite.
Par un arrêt, la Cour affirme que «*tout salarié a droit même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée*». Ce qui implique en particulier le secret des correspondances.

Cass. Soc., 02/10/2001, n°99-42.942

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur ne peut pas, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels et identifiés comme tels, émis par le salarié ou reçus par lui.
Il importe peu que ces messages aient été envoyés ou reçus grâce à un outil informatique mis à disposition par l'employeur ou même que l'employeur ait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.

L'identification d'un message résulte, en principe, de son intitulé lui conférant un caractère nécessairement et strictement personnel.

Cela pourrait également résulter des éléments contenus dans le message qui sont, par nature, d'ordre personnel

Il convient de relever qu'il existe une dérogation à cette première exception : l'employeur peut accéder aux messages identifiés comme personnels ***s'il justifie d'un motif légitime***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans ce cas, il doit demander au juge la désignation d'un huissier de justice qui procède à consultation de ces messages en présence du salarié ou, sans ce dernier, sous réserve qu'il ait été dument prévenu .

Cass. Soc., 23 /05/2007, n°05-17.818

Cass. Soc., 10 /06/2008, n°06-19.229

- **La deuxième exception trouve son fondement dans le règlement intérieur de l'entreprise (ou dans la charte informatique, si elle existe dans l'entreprise)**

Il s'agit d'un document facultatif qui peut être annexé au règlement intérieur en fonction de son contenu

La charte informatique décrit les modalités d'utilisation des outils informatiques et, de ce fait, peut délimiter le droit de consultation de la messagerie électronique par l'employeur.

A ce titre, la Cour de cassation est venue préciser : que lorsque le règlement intérieur contient des dispositions restreignant le pouvoir de consultation de la messagerie électronique, l'employeur ne peut plus consulter les messages librement.

Cass. Soc., 26/06/2012, n°11-15.310

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En l'espèce, le règlement intérieur contenait une clause stipulant que «*les boîtes mails des salariés pourront être consultées par la direction en présence du salarié*», sans distinguer selon que les messages électroniques étaient identifiés ou non comme personnels.

L'employeur est donc contraint de se conformer à une telle clause insérée dans le règlement intérieur.

La présomption du caractère professionnel ne joue pas s'agissant de la messagerie personnelle du salarié.

Même consultés sur son ordinateur professionnel, les mails du salarié provenant de sa messagerie personnelle sont protégés par le secret des correspondances

Cass. Soc., 26/01/ 2016, n°14-15.360

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Peut-on accéder à la messagerie électronique durant une période de suspension du contrat de travail ?**

Ce droit d'accès reste entier, *même en cas de suspension du contrat de travail*

Le règlement intérieur (ou la charte informatique) peut prévoir les conditions de consultation de la messagerie du salarié absent par l'employeur.

- **L'employeur peut-il contraindre un salarié à lui communiquer son mot de passe pour accéder à la messagerie professionnelle pendant son absence ?**

Sur le fondement du droit social, la Cour de cassation a eu l'occasion d'affirmer qu'un salarié ne peut pas refuser de communiquer son mot de passe informatique , s'il en est le seul détenteur , et si son comportement a pour effet de bloquer le fonctionnement de l'entreprise.

Un tel comportement constitue un manquement à l'obligation de loyauté et justifie un licenciement

Cass. Soc., 18 /03/2003, n° 01-41.343
Le manquement est apprécié en fonction des conséquences de ce refus sur le fonctionnement de l'entreprise et de la possibilité pour l'employeur de prendre possession de cet élément par un autre moyen.

Un tel manquement ne peut être retenu que s'il est établi que l'intéressé est le seul détenteur de l'élément en cause et que son comportement empêche l'entreprise de fonctionner normalement.

AIDE FINANCEMENT /PERMIS CONDUIRE APRENTI :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Décret 03/01/2019 Aide au financement du permis de conduire pour les apprentis JO 04/01/2019 est entré en vigueur 01/01/2019.

L'apprenti d'au moins dix-huit ans souhaitant bénéficier de l'aide au permis de conduire transmet **au centre de formation d'apprentis** où il est inscrit son dossier de demande comprenant :

La demande d'aide complétée et signée par l'apprenti ;

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La copie recto-verso de sa carte nationale d'identité ou de son passeport ou de son titre de séjour en cours de validité ;
La copie d'un devis ou d'une facture de l'école de conduite datant de moins de douze mois.

Le bénéfice de l'aide au permis de conduire pour les apprentis prévus à **l'article L. 6123-5 du code du travail** est subordonné au respect par l'apprenti des conditions cumulatives suivantes à la date de la demande d'aide :

- Être âgé d'au moins dix-huit ans
- Être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution
- Être engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B mentionnée à **l'article R. 221-4 du code de la route.**

Le montant de l'aide est fixé **à 500 euros,** quel que soit le montant des frais engagés par l'apprenti.

- ✓ Elle est attribuée une seule fois pour un même apprenti.
- ✓ Elle est cumulable avec toutes les autres aides perçues par l'apprenti, y compris les prestations sociales.

Lorsque les conditions sont réunies, le centre de formation d'apprentis l'atteste sur le dossier de demande d'aide prévue**, il verse l'aide à l'apprenti ou, le cas échéant, à l'école de conduite.**..

- Le centre de formation d'apprentis adresse la demande d'aide au permis de conduire à l'Agence de services et de paiement pour que celle-ci le rembourse du montant de l'aide versé à l'apprenti.

Le centre de formation d'apprentis conserve les pièces justificatives relatives au versement de l'aide. Il les tient notamment à disposition de l'Agence de services et de paiement.

APPRENTI BTP /DUREE TRAVAIL:

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les apprentis sont des salariés ayant conclu un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis **(art. L. 6221-1 du code du travail).**

A ce titre, les apprentis âgés de plus de 18 ans se voient appliquer les règles de droit commun, notamment concernant leur durée de travail **(art. L. 3111-1 et suivants).**

Plus précisément :

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, seuil de déclenchement des heures supplémentaires **(art. L. 3121-27)**
La durée quotidienne maximale du travail effectif ***ne peut excéder 10 heures par jour*** sauf dérogations **(art. L. 3121-18)**

La durée maximale hebdomadaire du travail par semaine est de 48 heures **(art. L. 3121-20)**

Le travail de nuit est exercé entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures **(art. L. 3122-2)** ; il doit avoir été mis en place par un accord collectif **(Art. L. 3122-15)**

- **Repos hebdomadaire** : il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce repos devant avoir une durée minimale de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée minimale totale de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives il doit être en principe donné le dimanche (**art. L. 3132-1** à **L. 3132-3)**

- **Congés payés :** sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables (art. L. 3141-1 et suivants).

APPRENTIS MINEURS - (L. 6222-24 et suivants)		
	Apprentis de 15 à 16 ans **L. 6222-1 :** jeunes ayant accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire ou libérés de l'obligation scolaire	**Apprentis de 16 à 18 ans**
Durée maximale	8 heures sauf dérogation **(L. 6222-25)**	

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Durée maximale hebdomadaire	35h sauf dérogation (L. 6222-25) N. B: Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation d'apprentis est compris dans l'horaire de travail **(L. 6222-24)**	
Dérogations durées maximales quotidienne et/ou hebdomadaire	Dérogation IT dans la limite de 5 h par semaine ***après avis conforme du médecin du travail*** **(L. 3162-1** ***et*** **L. 6222-25)** Pour les contrats conclus à partir du **01/01/ 2019,** il est possible, pour les apprentis de moins de 18 ans, de déroger à la durée quotidienne de travail effectif de 8 heures***, dans la limite de 2 heures par jour et de 5 heures à la durée maximale hebdomadaire pour les activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics*** mais aussi pour les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espace paysagers lorsque l'organisation du travail le justifie **(R. 3162-1).**	
Travail de nuit	***Interdiction de 20h à 6h*** **L. 6222-26** et **L. 3163-1)**	***Interdiction de 22h à 6 heures*** (**L. 6222-26** et **L. 3163-1)** Dérogation possible par'Inspecteur du Travail (**L. 6222-26** et **R. 3163-5)** sauf extrême urgence (**L. 3163-3)** et sous réserve d'un repos quotidien ≥ à 12 h (**(L. 3164-1)**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Travail du dimanche	Interdiction **(L. 3164-5)**	
Pauses	30 mn consécutives après 4h30 de travail effectif **(L. 3162-3)**	
Repos quotidien	14 heures **(L. 3164-1)**	12 heures **(L. 3164-1)**
Repos hebdomadaire	2 jours consécutifs **(L. 3164-2)**	2 jours consécutifs **(L. 3164-2)** . Dérogation possible pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire et sous réserve d'un
		accord collectif avec au moins 36h de repos consécutifs. (L. 3164-2)
Congés payés	Droit commun **(L. 3141-3 et suivants)** Congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables pour préparer l'examen dans le mois qui précède les épreuves **(L. 6222-35)**	
Jours fériés	Interdiction **(L. 3164-6)**	

ASTREINTE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Article L3121-9

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».
La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.
Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable ».

Durant l'astreinte, le salarié n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité.

Il lui suffit, par exemple, de pouvoir être joint par téléphone.

L' astreinte peut être fixée par dispositions conventionnelles

En l'absence de convention ou d'accord, elle est fixée par l'employeur, après consultation du CSE , et information de l'inspection du travail.

Le contrat de travail peut mentionner l'astreinte, mais l'employeur ne peut pas l'imposer à un salarié , simplement parce que cette possibilité figure dans le contrat de travail

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné ***dans un délai raisonnable.***

Ce délai est prévu par la convention ou l'accord d'entreprise.

En l'absence de délai prévu, l'employeur doit informer le salarié 15 jours à l'avance de la mise en astreinte.

Toutefois, le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 *jour franc* à l'avance.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En cas d'intervention du salarié pendant une période d'astreinte, la durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire , sauf durant les périodes d'intervention.

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations soit financières, soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans la convention ou l'accord d'entreprise

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur fixe les conditions de compensation.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante.

AVERTISSEMENT:

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Premier barreau dans l'échelle des sanctions, l'avertissement doit obéir à des conditions de forme et de fond, sous peine de contestation.

Il ne dépend pas des modalités du contrat de travail : un avertissement du salarié en CDI est possible tout autant qu'en CDD , contrat d'apprentissage , stage.

Il permet de mettre en garde le salarié quant à son comportement fautif, mais n'entraîne aucune conséquence directe sur la rémunération du salarié, ses fonctions dans l'entreprise ou la poursuite de sa carrière.

L'avertissement est *une sanction disciplinaire mineure* , qui doit répondre à une faute légère du salarié.

La sanction, quelle qu'elle soit, doit être proportionnée à la faute et aux conséquences engendrées par le comportement du salarié pour l'employeur.

Il n'existe aucune liste exhaustive de comportements fautifs.

Seule la jurisprudence permet d'approcher les contours des motifs propres à conduire à un avertissement :

- La violation des règles de l'entreprise édictées par un règlement intérieur ou des notes de service, comme le fait de fumer à l'intérieur des bureaux peut être une faute légère méritant un avertissement, ou le fait de ne pas porter de masque pour des manipulations de produits toxiques.
- Le refus de suivre les ordres donnés par l'employeur, l'insubordination,
- La violation d'une obligation de discrétion ou de loyauté,
- Les critiques, les injures, les menaces, les coups de colère adressés contre l'employeur ou un collègue,
- La négligence : ainsi, une absence injustifiée ou des retards répétés peuvent faire l'objet d'un avertissement

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Des erreurs, un manque d'investissement dans le travail, une mauvaise volonté conduisant à des résultats médiocres. Un avertissement du salarié pour travail mal fait est tout à fait possible.

Souvent ***un règlement intérieur*** prévoit les cas et les procédures au sein de l'entreprise.

Il est donc important de le consulter , car il est impossible d'adresser un avertissement , si ce n'est pas une des sanctions prévues dans l'entreprise.

En revanche, la loi prévoit des cas dans lesquels l'entreprise ne peut pas prononcer de sanction.

C'est le principe de non-discrimination prévu aux articles **L 1132-1 et suivants du code du travail :**

- Exercice d'une liberté fondamentale telle que la liberté d'expression, la liberté syndicale, le droit de grève
- Salarié ayant subi ou dénoncé un harcèlement moral ou sexuel
- Salarié dénonçant un délit ou un crime, y compris en violation d'un engagement international ratifié par la France (cas des lanceurs d'alerte)
- Droit de retrait
- Salarié refusant une mutation géographique dans un pays dans lequel son orientation sexuelle serait répréhensible.
- Salarié assumant une fonction de juré ou d'assesseur

❖ **Procédure :**

✓ D'abord regarder si la convention collective, un accord d'entreprise ou le règlement intérieur le prévoit

✓ L'avertissement doit être adressé par écrit : un courriel (sauf mention particulière , dans le règlement intérieur ou la convention collective) ;un courrier en recommandé avec accusé de réception, une lettre remise en mains propres contre décharge.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il est important de conserver la trace de l'avertissement donc le recommandé est préférable et plus solennel.

Une simple remarque verbale d'un supérieur n'est pas un avertissement :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’article L 1332-1 du code du travail le rappelle : « aucune sanction ne peut être prise à l’encontre du salarié , sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui».

L’avertissement doit être motivé et raconter en détail le comportement fautif incriminé.

Il n’est pas nécessaire d’avoir un entretien préalable avec le salarié, même s’il est sans doute préférable d’en discuter avec lui pour rectifier le comportement problématique et repartir sur de bonnes bases.

L’avertissement ne conduit pas, en lui-même, à un licenciement.

Si le comportement fautif se poursuit, il peut toutefois devenir un élément de preuve dans un futur dossier de licenciement pour motif personnel.

Cumuler plusieurs avertissements peut entraîner un licenciement en montrant les violations répétées des obligations du salarié.

Si le salarié estime que l’avertissement n’est pas justifié, ou craint une escalade des sanctions menant à un licenciement , il peut répondre par écrit à son employeur par courriel ou par lettre recommandée avec accusé de réception pour contester le bien-fondé de la sanction disciplinaire.

Attention, un délai de 3 ans est prévu avant le licenciement pour monter un dossier.

Un avertissement donné 5 ans plus tôt ne servira pas à licencier un salarié

BAREMES/TAUX/ASSIETTES DANS LE BTP :

Chiffres , taux et assiettes Pro BTP en 2023

BASE DONNEES ECONOMIQUES /SOCIALES/ ENVIRONNEMENTALES (BDESE)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La seule obligation juridique pouvant être liée avec la BDESE est celle de remettre aux élus ***dans le délai d’un mois suivant l’élection***, une documentation économique et financière dont le contenu précis est fixé dans l’article L. 2312-57 du Code du travail.

Cette documentation n’a pas à figurer obligatoirement dans la BDESE.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Avec le renouvellement du CSE, l'employeur doit mettre en œuvre un certain nombre d'actions en pratique.

- ✓ Revoir les droits d'accès à la BDESE ; si cette base est sous format dématérialisé, il convient de supprimer les accès des anciens membres du CSE non renouvelés et d'ouvrir des accès aux nouveaux membres.

Ne pas procéder rapidement à cette action est constitutive de la part de l'employeur d'un délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité.

- ✓ Former les nouveaux membres du CSE à l'utilisation de la base, en expliquant notamment les éventuelles abréviations ou unités de mesure utilisées.
- ✓ Faire signer après chaque élection aux membres du CSE individuellement une charte d'utilisation de la BDESE, rappelant notamment les consignes de diffusion des informations y figurant pouvant avoir un caractère confidentiel.

La base de données économiques et sociales (BDES***) est un outil majeur pour aider les élus du CSE à défendre au mieux les salariés.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle s'est transformée en **BDESE , base de données économiques, sociales et environnementales**, à la suite de **la loi climat et résilience parue au JO du 24/08/2021**
Les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise deviennent un thème obligatoire de la BDESE.

Le contenu et les rubriques de la BDESE devraient évoluer.
Le seuil des 50 salariés reste la référence , rien ne change avec le passage de la BDES à la BDESE ; elle est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé.

Une rubrique distincte de la BDESE doit désormais être consacrée aux ***« conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».***

Partie qui se rajoute à celles préexistantes telles que l'investissement, l'égalité professionnelle, la rémunération, etc.

Le thème de l'environnement ne peut pas être écarté par accord.

Un texte paru au **JO du 27/04/2022** tire les conséquences des modifications apportées par les articles **40** et **41** de la loi du 22/08/2021 portant lutte contre le dérèglement climatique, et

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

renforcement de la résilience face à ses effets, qui ont ajouté le thème des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise, à ceux que la base de données économiques et sociales

Le décret renomme en conséquence la base de données (BDES) en base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)
Il précise également les indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementale.

Il met en cohérence certains indicateurs de cette base de données

10° Environnement (52) (52) Lorsque les données et informations environnementales transmises dans le cadre de cette rubrique ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), elles doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.	
I - Pour les entreprises soumises à la déclaration prévue à **l'article R. 225-105 du code de commerce**	
A - Politique générale en matière environnementale :	Informations environnementales présentées en application du **2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce ;**
B - Economie circulaire	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à **l'article R. 541-8 du code de l'environnement** et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;
C - Changement climatique :	Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'**article L. 229-25 du code de l'environnement** ou bilan simplifié prévu par **l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 /12/2020** de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans
II - Pour les entreprises non soumises à la déclaration prévue à **l'article R. 225-105 du code de commerce :**	
A - Politique générale en matière environnementale :	Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
B - Economie circulaire :	Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à **l'article R. 541-8 du**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

	code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ; Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie
C - Changement climatique :	Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées "émissions du scope 1") et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par **l'article L. 229-25 du code de l'environnement** ou le bilan simplifié prévu par **l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 /12/2020** de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans.

Décret du 26 /04/2022 relatif aux indicateurs environnementaux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales JO 27/04

Ce décret est venu compléter les articles **R. 2312-8** et **R. 2312-9** du Code du travail pour y intégrer ***des données environnementales.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- La mise en place de la BDSE est une obligation pour tout employeur , **dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE**

Elle permet une mise à disposition **auprès des représentants du CSE,** des informations nécessairesaux 3 consultations concernant la :

- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise
- Conditions de travail et l'emploi.
- **Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise**

Elle doit être mise à jour ***avant les 3 grandes consultations annuelles***

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ***est un outil qui vit*** , et qui doit régulièrement être mis à jour.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Chaque début d'année, l'employeur doit notamment s'assurer qu'il intègre bien des informations sur les années à venir dans la BDESE.

En effet, en l'absence d'accord modifiant la périodicité, la BDESE est une projection sur 6 ans de l'entreprise.

Il faut ainsi y intégrer en 2023 des informations sur les deux années précédentes (2022 et 2021) et l'année en cours ainsi que des projections sur les années 2024 2025 et 2026

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour ces données, les élus sont tenus à une stricte obligation de confidentialité.

Même si aucun texte ne l'exclut de façon claire, il semble qu'il faille pour l'employeur réserver l'accès à la BDESE, aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux.

La BDESE doit être ouverte aux délégués syndicaux (DS) **article L. 2312-36** du Code du travail .

Il y est précisé que les DS « *sont tenus, à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur* ».

L'article R. 2312-12 du Code du travail rappelle quant à lui que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDESE doivent permettre aux DS « *d'exercer utilement leurs*

- ***Informations trimestrielles*** délivrées dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Pour le CSE, les consultations ne sont plus obligatoirement annuelles, un accord peut fixer unautre rythme (ex : tous les 3 ans)

Les élus du CSE n'ont pas être consultés, sur les conditions de mise en place de la base, son coût d'installation et sa mise à jour incombe seul à l'employeur.

Un employeur conditionnant l'installation de la base ou sa mise à jour, au financement ou au co-financement par le CSE *commet un délit d'entrave* au fonctionnement régulier du comité.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il est possible pour les élus d'accepter de participer de façon volontaire au financement de la miseen place de la base, pour permettre d'intégrer à la base, des éléments supplémentaires à ceux prévus par la loi

Un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires peut définir :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE
- Les modalités de fonctionnement de la BDESE: ***notamment les droits d'accès***

Son contenu et ses modalités de fonctionnement peuvent être fixées par accord de branche ,dans les entreprises de moins de 300 salariés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En l'absence d'accord, ce sont les **articles R. 2312-8** et **R. 2312-9** du Code du travail qui fixent le contenu de la BDESE

Les élus du CSE n'ont pas être consultés, sur les conditions de mise en place de la base, son coût d'installation et sa mise à jour incombe seul à l'employeur.

Elle doit au minimum comporter les thèmes suivants :

1/Investissement social

2/ Investissement matériel et immatériel

3/ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

La loi Rixain , publiée fin12/2021**,** vient enrichir les informations qui doivent être données aux élus : en matière d'égalité professionnelle via la BDESE.

Loi du 24 /12/2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle art.13 et 14, JO du 26

Elle précise que tous les employeurs concernés par l'index (obligatoire à partir de 50 salariés) doivent publier chaque année, l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Lorsque les résultats au regard des indicateurs sont en deçà d'un certain niveau, l'employeur va devoir publier par une communication externe et au sein de l'entreprise, les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il doit aussi fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

4/ Fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération dessalariés et des dirigeants

5/ Indicateurs concernant les écarts de rémunération entre femmes hommes, actions misesen œuvre pour les supprimer applicable

6/ Activités sociales et culturelles

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

7/Flux financiers à destination de l'entreprise.

8/ Informations relatives à la formation professionnelle portant notamment sur :

> Investissements en formation
> Plan de formation
> CPF
> Entretiens professionnels concernant le nombre de salariés bénéficiaires,
> Etat des lieux récapitulatifs au bout de 6 ans

9/Conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ***(depuis le 25/08/2021)***

Le CSE doit recevoir **les résultats de l'index avant le 01/03/ de chaque année** via la BDESE.

Les informations de la BDESE comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Désormais ***elles portent aussi sur les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.***

Un nouvel indicateur va donc faire son apparition dans la BDESE.

Cette loi prévoit plusieurs mesures pour assurer, dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Elles vont s'étaler jusqu'en 2029.

Dès le 01/03/2022 :dans les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés , pendant 3 exercices consécutifs, l'employeur va ainsi devoir publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

A partir du 01/03/2023 ces écarts de représentation sont rendus publics sur le site du ministère du Travail.

A partir du 01/03/2026, la proportion de personnes de chaque sexe au sein de ces ensembles ne peut être inférieure à 30 %.

Cette proportion passe à 40 % à partir du 01/03/2029.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le Code du travail prévoit que la BDESE doit être accessible en permanence aux élus.

Si la BDESE est dématérialisée et accessible à distance, le télétravail n'a *a priori* aucun impact pour les élus qui continuent à pouvoir y accéder librement.

En revanche, si la BDESE est sous format papier, alors il faut s'organiser pour communiquer son contenu sur demande formulée par un élu, sous peine de délit d'entrave.

La difficulté, c'est de définir ce qu'il faut entendre par accès permanent.

Pour la cour d'appel de Reims : l'accessibilité permanente est satisfaite, quand la BDESE est accessible pendant les heures de travail, mise à disposition à l'entreprise, ou sur demande : par courrier, fax, en l'absence de support informatique.
Cour d'appel de Reims, 20 /02/2018, n° 17/025701 Cour Cassation Sociale 25/09/2019 n° 18-15.504
« La notion d'accessibilité permanente doit être appréciée en fonction des textes légaux et **de ce que la raison commande**, les salariés bénéficiant par exemple, comme la SAS SUPPLAY le souligne justement, *d'un droit à la déconnexion et les locaux étant fermés la nuit et le dimanche*.
Il convient donc de considérer que l'accessibilité permanente est satisfaite : **lorsque la base de données est accessible pendant les heures de travail et mise à disposition sur demande, par courrier ou fax, en l'absence de support informatique ».**

La Cour de cassation a rendu une décision le 28/03/2018, ***sur l'absence de BDESE***.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

« En l'absence de BDESE, ***le délai accordé*** *au CSE,* pour donner son avis au titre de la consultation de l'entreprise ***ne court pas.***

Délit d'entrave, délai de consultation « qui ne court pas », pour toute entreprise qui ne met pasen place la BDESE.
Cour de cassation, chambre sociale, 28/03/ 2018, n° 17-13.081

L'absence de BDESE constitue un délit pénal, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal avec des sanctions pénales.

Si l'entreprise ne revoit pas un accord relatif au contenu de la base de données et continue de l'appliquer ***sans ajouter de partie relative à l'environnement,*** elle court le risque de se faire attaquer en délit d'entrave pour base incomplète (7500 euros d'amende).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il est impératif d'ouvrir sa BDESE à l'inspection du travail pour qu'elle puisse consulter ces informations et rapports.

Si la BDESE est sous format papier, elle doit pouvoir lui être montrée en cas de contrôle ; si elle est sous format électronique, l'employeur doit lui ouvrir un accès.

- Aujourd'hui le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le ***président du tribunal judiciaire*** statuant , selon la procédure accélérée au fond, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.

Le président du tribunal statuant « en la forme des référés » (désormais procédure accélérée au fond) ***est le seul compétent.***

Il n'est donc pas possible de constater un trouble manifestement illicite via un référé classique peu important, lors de la saisine de la juridiction, l'absence d'engagement d'une procédure d'information-consultation.

Cour de cassation, chambre sociale, 24 /11/2021, n° 20-13.0904 (seul le président du TGI statuant en la forme des référés est compétent pour une action en communication d'éléments manquants dans la BDES)

- **Lors du renouvellement du CSE,** et dès l'entrée en poste de la nouvelle équipe, les membres ont accès **au contenu de la BDESE,** leur permettant d'exercer utilement leurs missions.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La seule obligation juridique pouvant être liée avec la BDESE, est celle de remettre aux élus *dans le délai d'un mois suivant l'élection* une documentation économique et financière dont le contenu précis est fixé dans **l'article L. 2312-57 du Code du travail.**

Avec le renouvellement du CSE, l'employeur doit mettre en œuvre un certain nombre d'actions en pratique.

Revoir les droits d'accès à la BDESE.

Si cette base est sous format dématérialisé, il doit supprimer les accès des anciens membres du CSE non renouvelés , et les ouvrir aux nouveaux membres.

Si l'employeur ne procède pas rapidement à la mise en place des accès à la base , il est passible d'un délit d'entrave concernant le fonctionnement régulier du CSE

Après chaque élection , il est recommandé de faire signer individuellement aux membres du CSE, une charte d'utilisation de la BDESE, rappelant notamment les consignes de diffusion des informations y figurant pouvant avoir un caractère confidentiel.

L'employeur peut prévoir, (aucune obligation juridique en la matière) une formation des nouveaux membres du CSE à l'utilisation de la BDESE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Certaines informations de la BDESE sont confidentielles.**

Les élus doivent en principe être informés , de quelles informations il s'agit , et pour combien de temps.

Sachant que face à une information confidentielle, les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion.

Ce qui leur interdit de divulguer l'information aux personnes ne faisant pas partie de l'entreprise, mais aussi aux salariés.

Si un élu ne respecte pas son obligation de discrétion, une sanction disciplinaire est envisageable telle qu'un blâme, un avertissement ou une mise à pied disciplinaire.

La Cour de cassation a confirmé cette possibilité dans une décision du 15 /06/2022.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Elle a également précisé qu'en cas de contestation, c'est à l'employeur d'établir le caractère confidentiel des informations au regard des intérêts légitimes de l'entreprise.

Ce qui a été fait dans le cas d'espèce : les informations revêtaient, en raison de leur nature et de leur contenu, un caractère confidentiel au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, et ces informations avaient été préalablement présentées comme telles par l'employeur.

Cour de cassation, chambre sociale, 15/06/ 2022, n° 21-10.366

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Mission de l'expert :**

La Cour de cassation a rendu deux décisions importantes sur la mission de l'expert chargé par le CSE ***, d'analyser les informations sur la politique sociale (présentes dans la BDESE).***

- ✓ La première décision nous apprend que l'analyse de l'évolution de la rémunération dans toutes ses composantes et l'analyse de la politique de recrutement et des modalités de départ, en particulier des ruptures conventionnelles et des licenciements pour inaptitude, entrent dans la mission de l'expert désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
  Dès lors l'expert peut demander accès aux DADS ou DSN pour remplir à bien sa mission.

Cour de cassation, chambre sociale, 23 /03/2022, n° 20-17.186

- ✓ La seconde décision précise que les informations nécessaires à la mission de l'expert doivent être fournies même si elles ne figurent pas aux tableaux supplétifs de la BDESE.

Dans cette affaire l'expert-comptable mandaté par le CSE demandait transmission de certaines informations sociales individuelles.

En l'espèce, les éléments demandés étaient nécessaires à la réalisation de la mission d'expertise dès lors qu'ils étaient de nature à permettre une analyse complète sur 20 % de la population exclue des données fournies par l'employeur en matière de promotion, de qualification et d'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Les données fournies par la société étaient en effet susceptibles de fausser l'analyse en gommant des écarts de salaire.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ces informations devaient donc être données à l'expert.

Cour de cassation, chambre sociale, 18/05/2022, n° 20-21.444

BULLETIN / FICHE DE PAIE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Tout salarié doit recevoir une fiche de paie lors du paiement du salaire qui est versé **obligatoirement 1 fois par mois**.

L'employeur doit payer le salarié chaque mois **à la même période**.

Le salaire est versé un jour ouvrable , sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Des rubriques spécifiques sont prévues pour chacune des cotisations ou contributions sociales.

1/Santé

- ✓ **Sécurité sociale-maladie, maternité, invalidité-décès :**

Ces cotisations financent les éléments suivants :
Prise en charge des frais de santé
Prestations en espèces (indemnités journalières)
Indemnités versées sous certaines conditions en cas d'incapacité ou d'invalidité de travail

- ✓ **Complémentaire incapacité-invalidité-décès :**

Un régime complémentaire facultatif peut être mis en place dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle dans l'objectif de compenser la perte de revenus.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **Complémentaire santé :**

Les cotisations de la complémentaire santé permettent le remboursement de dépenses engagées par l'assuré en cas de maladie, accident du travail, accident de la vie quotidienne ou maternité.

Le remboursement de la complémentaire santé s'ajoute au remboursement de l'assurance maladie obligatoire de base.

La couverture des salariés par une complémentaire santé est obligatoire.

L'employeur doit financer au moins la moitié de la couverture.

2/ Accidents du travail-maladies professionnelles :

Cette cotisation de sécurité sociale couvre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La cotisation est ***à la charge exclusive de l'employeur*** et calculée sur les rémunérations brutes des salariés.

Son taux est fixé par la Carsat : Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail en fonction de la taille et de l'activité de l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/ Retraite :

Les cotisations de retraite du régime de base de la sécurité sociale financent le système obligatoire des retraites.

Les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées selon les conditions suivantes :

- Rémunération brute inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale (cotisation vieillesse plafonnée)
- Rémunération brute totale (cotisation vieillesse déplafonnée)

- ✓ **Sécurité sociale plafonnée :**

Les taux des cotisations sont les suivants :

- 8,55 % pour la part employeur
- 6,90 % pour la part salariale

- ✓ **Sécurité sociale déplafonnée :**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les taux de la cotisation sont les suivants :

- 1,90 % pour la part employeur
- 0,40 % pour la part salariale sur la totalité de la rémunération

✓ **Complémentaire retraite :**

Les cotisations de retraite complémentaire financent le régime AGIRC/ARRCO

Les cotisations sont composées de 2 tranches :

- Tranche 1 comprise entre le 1er euro et le montant du plafond de la sécurité sociale
- Tranche 2 comprise entre le montant du plafond de la sécurité sociale , et le montant de 8 fois le montant du plafond de la sécurité sociale

Les cotisations pour l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) apparaissent aussi dans ces lignes.

✓ **Retraite supplémentaire**

La cotisation finance la retraite supplémentaire facultative instaurée au sein des entreprises.

Elle constitue alors un troisième niveau de retraite des salariés.

Les droits acquis seront versés en complément des précédents étages du système de retraite.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

4/ Allocations familiales :

Cette cotisation de sécurité sociale est destinée au financement des prestations familiales versées par les Caf : Caf : Caisse d'allocations familiales.

Elle est exclusivement à la charge de l'employeur. Elle est calculée sur la totalité de la rémunération brute du salarié. Le taux de droit commun est de 5,25 %.

Toutefois, une réduction de taux est applicable lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 3,5 SMIC.
Le taux de cotisation d'allocations familiales est alors abaissé à 3,45 %.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

5/ Autres contributions dues par l'employeur :

Il s'agit de contributions spécifiques qui sont uniquement à la charge de l'employeur

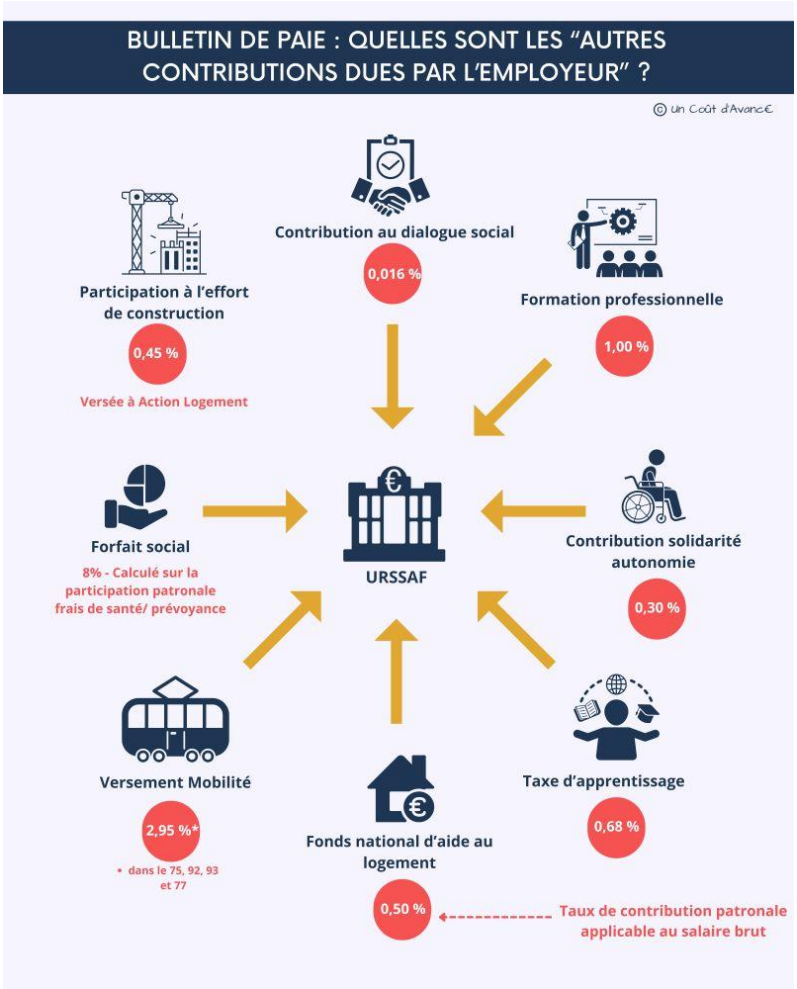
Dans le détail, cette ligne regroupe un tas de contributions importantes :

- ✓ Le versement mobilité qui finance les réseaux de transports en commun des agglomérations françaises (le taux de cette contribution varie en fonction du lieu d'implantation de chaque site de l'entreprise)
- ✓ Une contribution solidarité autonomie (CSA) qui finance les actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées
- ✓ Le financement de la formation (des salariés, des demandeurs d'emploi, des étudiants) à travers la contribution de formation professionnelle et la taxe d'apprentissage
- ✓ Le financement de l'aide au logement à travers la contribution au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) , et la participation de l'entreprise à l'effort de construction (PEEC) nommée parfois 1% logement

- ✓ Une contribution au dialogue social qui finance les organisations syndicales et patronales
- ✓ Un forfait social qui vient augmenter les recettes de la sécurité sociale

Ces contributions citées ne sont pas dues en intégralité par toutes les entreprises.
Ces dernières augmentent avec la taille de l'entreprise.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif



Simulateur de revenus pour salarié URSSAF

Depuis le 01/07/2023

La fiche doit mentionner les éléments suivants :

Zone 1 : identification de l'employeur et du salarié

- ✓ Nom et adresse de l'employeur (éventuellement la désignation de l'établissement dont dépend le salarié)
- ✓ Numéro de la nomenclature d'activité de l'établissement d'emploi (**code APE ou code NAF**) et numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national des entreprises et des établissements **(numéro Siret)**
- ✓ Convention collective de branche applicable au salarié ou référence au code du travail concernant la durée des congés payés et des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Nom et emploi du salarié, sa position dans la classification conventionnelle (niveau ou coefficient hiérarchique)
- ✓ Période et nombre d'heures de travail en distinguant les heures au taux normal et les heures supplémentaires (en mentionnant les taux appliqués aux heures correspondantes)
- ✓ Nature et volume du forfait auquel se rapporte le salaire des **salariés au forfait** (forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, ou forfait annuel en heures ou en jours)
- ✓ Nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail
- ✓ Nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Zone 2 : salaire

- ✓ Rémunération brute du salarié
- ✓ Montant et assiette : base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions des cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- ✓ Taux des cotisations et contributions sociales à la charge du salarié avant déduction des exonérations et exemptions
- ✓ Nature et montant des autres versements et retenues (notamment prise en charge des **frais de transport domicile-travail)**
- ✓ Montant effectivement reçu par le salarié
- ✓ Date de paiement
- ✓ Dates de congé et montant de **l'indemnité de congés payés,** lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée

Zone 3 : cotisations et contributions sociales

- ✓ Montant des cotisations de protection sociale réunies au sein de 5 rubriques (santé, accidents du travail et maladies professionnelles, retraite, famille et chômage)
- ✓ Montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales
- ✓ Montant total versé par l'employeur (rémunération brute versée au salarié, cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allégements de charges sociales)
- ✓ Montant correspondant à l'évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômages et maladie

Zone 4 : net à payer et net imposable

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Montant net à payer avant impôt sur le revenu et montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source

Zone 5 : montant net social

- ✓ Montant du revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Zone 6 : impôt sur le revenu

- ✓ Montant net imposable servant de base au calcul du prélèvement à la source
- ✓ Cumul annuel des montants nets imposables servant de base au calcul du prélèvement à la source
- ✓ Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- ✓ Cumul annuel des montants de l'impôt sur le revenu prélevé à la source
- ✓ Montant net des heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées
- ✓ Cumul annuel des montant d'heures complémentaire et/ou supplémentaire exonérées

Zone 7 : mentions finales

- ✓ Mention de la rubrique dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service-public.fr, rubrique **cotisations salariales**
- ✓ Mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée
- ✓ En cas d'activité partielle, nombre d'heures indemnisées

Le salarié peut contester le montant ou l'exactitude de sa fiche de paie ***pendant 3 ans à compter de sa remise.***

COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN (CEC) :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

8 activités bénévoles, ***de maître d'apprentissage,*** de volontariat, de réserviste permettent d'acquérir 240 euros sur son compte d'engagement citoyen (CEC) par année, dans la limite maximale de 720 euros :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Tous les compteurs CEC sont actuellement à zéro.

Si vous répondez aux conditions d'éligibilité, les droits acquis au titre de 2017, 2018 et 2019 (hors bénévolat associatif) sur votre compteur CEC seront visibles sur le site **www.moncompteformation.gouv.fr** *au cours du 1er trimestre 2021.*

En 2021, vous pouvez utiliser vos droits CEC de deux manières:

- Soit pour suivre des formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) : vos droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent alors compléter vos droits acquis au titre de vos droits formation
- Soit pour suivre des actions de formations spécifiques aux bénévoles associatifs et aux volontaires en service civique en utilisant uniquement vos droits CEC.

Les formations éligibles seront listées et disponibles notamment sur le portail ***www.moncompteformation.gouv.fr***

Dans le cas d'une mobilisation de vos droites formations et de vos droits CEC, vous devrez d'abord utiliser, vos droits de formation en priorité.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si vous avez fait valoir vos droits à la retraite, vous ne pourrez plus mobiliser vos droits de formation.

Seuls les droits CEC pourront être utilisés pour financer des actions de formation destinées à vous permettre, en tant que bénévole associatif ou volontaire en service civique, d'acquérir, les compétences nécessaires à l'exercice de vos missions.

- L'activité de maître d'apprentissage **(article L. 6223-5 du Code du travail) ,** *pour* une activité minimale de 6 mois continus un ou deux années civiles ;

- *Le service civique* ***(article L. 120-1 du code du service national).***

Avoir une activité minimale de 6 mois continus sur une ou deux années civiles.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Le service civique regroupe :** l'engagement de service civique
  - Le volontariat associatif ou/de service civique
  - Le volontariat international en administration (VIA)
  - Le volontariat international en entreprise (VIE)
  - Le service volontaire européen (SVE)
  - Le volontariat de solidarité internationale (VSI).

- **La réserve militaire opérationnelle *(article L. 4211-1 du code de la défense) :***

Réserve militaire opérationnelle (pour une activité de 90 jours sur une année civile)

- **La réserve civile de la police nationale** (durée continue de 3 ans d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an) ;

- **La réserve sanitaire (article L. 3132-1 du code de la santé publique)** une durée d'emploi de 30 jours
- **Les activités de bénévolat associatif,** si le bénévole siège dans l'organe d'administration ou de direction de l'association ou participe à l'encadrement d'autres bénévoles, et ce, pendant au moins 200 heures au cours de l'année civile dans une ou plusieurs associations.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'association doit :

1. Être régie par la loi du 01/07/1901 relative au contrat d'association ou inscrite au registre des associations en application du code civil local applicable dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle
2. Être déclarée depuis 3 ans au moins
3. Avoir l'ensemble de ses activités mentionnées au b du 1 de l'article 200 du code général des impôts

- **L'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie** dans les conditions prévues à l'article L113-1 du code de l'action sociale et des familles, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

a) Un accord collectif de branche détermine les modalités permettant d'acquérir les droits à la formation ;
b) Les droits à la formation acquis à ce titre font l'objet d'une prise en charge mutualisée par les employeurs de la branche professionnelle concernée.

- **Le volontariat dans le corps des sapeurs-pompiers :** signature d'un engagement d'une durée de 5 ans.

CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le code du travail prévoit que le salarié bénéficie de congés , à l'occasion de certains événements familiaux **article L. 3142-1**.code du travail

Ils n'entrainent **aucune diminution de la rémunération du salarié**.

Ils sont assimilés à du temps de travail effectif , pour la durée des congés payés.

Pour en bénéficier un salarié doit en faire la demande à l'employeur et présenter un justificatif.

Le congé doit en principe être pris au moment des événements en cause.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise, et tous les types de contrat sont concernés (y compris les CDD ou les salariés à temps partiel).

En principe, les journées d'absence se décomptent en **jours ouvrables**.

Seront donc pris en compte tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Par exemple, le salarié qui se marie a droit à 4 jours de congés.

S'il se marie un vendredi, les jours d'absence au titre de cet évènement peuvent être ainsi décomptés : le jeudi qui précède, le vendredi jour de l'évènement, le samedi et le lundi suivant.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Article L3142-4 : une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche détermine la durée de chacun des congés mentionnés au même article L. 3142-1 qui ne peut être inférieure à :
La durée de ces congés dépend de l'événement familial concerné :

- ✓ **Pour son mariage** ou la conclusion d'un **pacte civil de solidarité** (Pacs) : 4 jours

- ✓ **Pour le mariage d'un enfant** : 1 jour

Ce congé pour mariage est accordé qu'il s'agisse d'un premier mariage ou d'un remariage.

Le congé pour mariage d'un enfant n'est pas accordé au conjoint , qui n'a pas de lien de parenté direct avec l'enfant qui se marie (ex : mariage d'un enfant de son conjoint)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Pour la naissance d'un ou plusieurs enfants** : 3 jours

Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Depuis le 01/07/2021, la liste des bénéficiaires du congé de naissance a été allongée, pour être identique à celle prévue pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

En pratique, l'abandon de la référence à la naissance « survenue à son foyer » permet au père séparé de la mère de bénéficier du congé de naissance.

Plusieurs personnes peuvent donc bénéficier simultanément de ce congé (ex : le père et, en cas de séparation avec la mère, le nouveau partenaire de cette dernière).

Cette modification s'applique aux enfants nés ou adoptés à compter du 01/07/2021 ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date

Ils ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant ,dans le cadre du congé de maternité ,et ou paternité

- ❖ **Naissance survenant au cours des congés payés :**

La prise du congé de naissance est obligatoire, contrairement aux autres congés pour évènements familiaux

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il peut alors débuter, au choix du salarié :

- Au jour même de la naissance de l'enfant ;
- Ou le premier jour ouvrable suivant.

De fait, si la naissance de l'enfant intervient alors même que le salarié est en congés payés, le début du congé de naissance est automatiquement repoussé à l'issue de cette première période d'absence.

Le congé de naissance doit être, le cas échéant, *obligatoirement suivi par les 4 premiers jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant*

Durée de l'absence - Evénements autres que le décès d'un enfant

Au regard des dispositions légales et conventionnelles (en rouge convention TP), le nombre de jours d'autorisation d'absence varie selon l'événement

ÉVÉNEMENT	OUVRIERS	ETAM	CADRES
Mariage	4 jours	4 jours	4 jours
PACS	4 jours	4 jours	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	1 jour
Pour chaque naissance pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS[*]	3 jours	3 jours	3 jours
Pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours	3 jours	3 jours
Décès d'un de ses petits enfants[1]	1 jour	1 jour	1 jour
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou du concubin	3 jours	3 jours	3 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, ou de la belle-mère	3 jours	3 jours	3 jours
Décès d'un de ses grands parents[1]	1 jour	1 jour	1 jour
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours	3 jours	3 jours
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour	1 jour	1 jour
Activités dans la réserve opérationnelle	8 jours par année civile	8 jours par année civile	8 jours par année civile

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Par « beau-père et « belle-mère » il faut entendre les parents du conjoint du salarié.;
Cass. Soc.27 /09/2006, n° 04-46.708

- **Pour le décès d'un enfant** :

La loi du 19/07/2023 fait passer le congé :

- ✓ Pour le décès d'un enfant de *5 à* ***12 jours ouvrés***
- ✓ De *7 à* ***14 jours*** **ouvrés *:***

- Si l'enfant est âgé de moins de 25 ans
- Quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent
- En cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

Loi du 19 /07/2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité JO 20/07

Durée de l'absence - Décès d'un enfant

ÉVÉNEMENT	OUVRIERS	ETAM	CADRES
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)
	+ 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil[5])	+ 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil[5])	+ 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil[5])
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus qui n'était pas lui-même parent au moment de son décès	12 jours ouvrables	12 jours ouvrables	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant de 25 ans ou plus qui était lui-même parent au moment de son décès	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)
Décès personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)	14 jours ouvrables (au titre du congé de décès)
	+ 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil[5])	+ 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil[5])	+ 8 jours ouvrables (au titre du congé de deuil[5])
Décès personne âgée de 25 ans ou plus à la charge effective et permanente du salarié	NEANT	NEANT	NEANT

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur** : **3 jours**

Par « beau-père » ou « belle-mère » il faut comprendre les parents du conjoint marié au salarié.

- Le salarié doit être marié : le décès d'un parent d'un concubin ou d'un partenaire de Pacs n'ouvre pas droit au congé pour décès d'un beau-parent
- Si la mère du salarié s'est remariée, en cas de décès de son second mari, le salarié ne bénéficie pas d'un congé pour décès du beau-parent.

Concrètement, cela veut dire que le salarié ne peut pas prétendre à une autorisation d'absence rémunérée dans ces hypothèses.

La convention collective peut prévoir une mesure plus favorable.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Pout l'annonce d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant**

A été créé par la **loi du 17 /12/2021.**

Si ce congé s'appliquait, s'agissant d'un cancer, un décret manquait en cas de pathologie chronique , et empêchait la mise en œuvre.

La liste des maladies chroniques vient enfin d'être fixée par décret et ce dispositif s'applique depuis le **30/03/2023.**

Art. D. 3142-1-2. - Les pathologies chroniques mentionnées sont :

1/ Les maladies chroniques prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale

2/ Les maladies rares répertoriées dans **la nomenclature Orphanet**

3 / Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **La loi du 19/07/2023** porte la durée minimale du congé *pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique , ou d'un cancer chez un enfant de 2 à* ***5 jours.***

Loi du 19 /07/2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité JO 20/07

Décret du 27/03/2023 fixant la liste des pathologies ouvrant droit à un congé spécifique pour les parents lors de l'annonce de la maladie chronique de leur enfant JO 29/03

CONGES :ENFANTMALADE ;MATERNITE ;PATERNITE ;PRESENCE PARENTALE ; ADOPTION ;CONGE PARENTAL EDUCATION ;PROCHE AIDANT ;DON JOUR REPOS :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

1/ Congé Enfant Malade :

Ce sont des jours de congés qu'un salarié peut prendre lorsque son enfant est malade ou victime d'un accident

Un salarié bénéficie de **3 jours de congés enfant malade/an.**

Les parents d'un enfant de **moins de 16 ans**, dont la maladie ou l'accident est constaté par un ***certificat médical***, peuvent bénéficier d'un congé enfant malade.
L'enfant doit être à ***la charge effective et permanente*** du parent

Si l'enfant a moins d'1 an, ou si le salarié a 3 enfants ou plus, de moins de 16 ans, à sa charge, il peut bénéficier de **5 jours de congés enfant malade/an** (au lieu de 3).

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, de temps de travail ou de type de contrat (salarié en CDD, CDI...) pour bénéficier de ce congé.

Les jours enfant malade sont ***des congés non rémunérés,*** les jours sont déduits du salaire.

La convention collective peut être plus favorable ***et prévoir que le congé enfant malade soit rémunéré***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il n'existe pas de procédure particulière dans le Code du travail pour demander des jours enfant malade à son employeur.

Quand le salarié prévient son employeur de son absence, qu'il lui fournit le certificat médical attestant de la maladie ou de l'accident de son enfant, et qu'il ne dépasse pas le nombre de jours qui est autorisé, **l'employeur ne peut pas refuser les jours enfant malade.**

Le non-respect par l'employeur des dispositions applicables à ce congé l'expose à des sanctions

Une convention collective ou un accord d'entreprise, peut prévoir un congé enfant malade plus favorable que ce que prévoit le Code du travail

- Un congé enfant malade **rémunéré**.
- Un congé enfant malade **plus long** que 3 jours

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Un décret du 17 /08/*2023* ***réduit la durée d'affiliation à la sécurité sociale requise pour ouvrir droit au bénéfice des indemnités journalières*** dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant , et d'adoption.

Elle passe de 10 **à 6 mois.**

Cette durée minimale d'affiliation s'apprécie, à la date :

- Présumée d'accouchement pour le congé maternité
- Du début du congé de paternité pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Du début du congé d'adoption pour le congé d'adoption **art. R382-31-1 Code de la Sécurité sociale)**

Ce décret procède à la mise en conformité avec la durée d'affiliation prévue pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant à l'article 8 de la directive 2019/1158 du Parlement européen , et du Conseil , concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants du 20 /06/2019.

L'article 8 de ladite directive prévoit en effet que « *les Etats membres ne peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant* »

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette nouvelle mesure s'applique aux assurés dont la date de début de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est postérieure au lendemain de la publication du présent décret, soit à compter du 20 /08/2023.

Cependant, peuvent également bénéficier de cette mesure, les assurées pour lesquelles le congé de maternité a débuté avant le 19 août (date de publication du présent décret) dès lors que le début de congé est intervenu de manière prématurée en raison d'un état pathologique issu de la grossesse ou de l'accouchement et qu'ainsi, sans cette augmentation de la durée de congé, ce congé aurait démarré après le 20 août.

Décret du 17/08/ 2023 relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption JO 19/08

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ Congé Maternité :

La mère bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partieavant son accouchement et en partie après.

Le congé de maternité est obligatoire, il est strictement interdit d'y renoncer totalement.

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge

Statut de l'enfant à naître	Durée congé prénatal	Durée congé postnatal	Durée totale congé maternité
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais ***elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La salariée doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
Cette lettre précise le motif de l'absence et la date de fin du

congé maternité.

Pour être indemnisée, la salariée doit remplir les conditions

suivantes :

- Être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 10 mois, à la date présumée de l'accouchement
- Cesser son activité professionnelle pendant au moins 8 semaines,
- Soit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt. Soit avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période.

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle doit passer une visite de reprise du travail.

Cette visite doit avoir lieu, à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.

La visite de reprise du travail obligatoire a pour objet de :

- Vérifier si le poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affecté) est compatible avec l'état de santé
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail,
- Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou un reclassement,
- Emettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude.

L'absence est rémunérée dans les conditions habituelles.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Si la visite de reprise du travail ne peut pas avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple en cas de travail de nuit), le temps nécessaire aux examens médicaux est alors rémunéré comme du temps de travail effectif.

La salariée a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle

Quelle protection contre le licenciement ?

Pendant son congé de maternité et les congés payés qui y sont accolés, la salariée bénéficie d'une protection dite « absolue » pendant laquelle la rupture de son contrat de travail est prohibée.

En outre, elle a droit à une protection dite « relative » pendant la grossesse et les 10 semaines consécutives à la reprise du travail, après le congé.

Pendant cette période, le contrat de travail de la salariée peut être rompu pour faute grave ou pour impossibilité de maintenir la relation de travail, non liées à la grossesse ou la maternité (C. trav. **art. L 1225-4** et **L 1225-5**).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Selon la jurisprudence, la protection absolue contre la rupture du contrat de travail s'applique également **pendant le congé dit « pathologique** » prévu par **l'article L 1225-21 du Code du travail,** qui augmente la durée du congé de maternité

En pratique, le médecin qui prescrit l'arrêt de travail à la salariée coche la case **« en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse »** sur le formulaire destiné à la sécurité sociale et à l'employeur.

Appliquant strictement les dispositions légales et la jurisprudence constante en la matière, la Cour de cassation rappelle dans cet arrêt du 14 /09/2022, que si le médecin prescrivant un arrêt de travail lié à une grossesse oublie de cocher la case « en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse » sur le formulaire destiné à la sécurité sociale et à l'employeur, la salariée ne bénéficie pas de la protection absolue contre la rupture de son contrat de travail.

Dans un tel cas, l'employeur peut donc prononcer un licenciement pour faute grave, la salariée étant considérée comme se trouvant en période de protection relative
Cass. Soc. 14-9-2022 n° 20-20.819 F-D

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

3/ Congé Paternité :

Lors de la naissance d'un enfant, le salarié peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en en suspendant son contrat de travail. Il **s'agit d'un droit ouvert à tous salariés.**

En effet, il est possible d'en bénéficier ***quelle que soit l'ancienneté ou la nature du contrat de travail*** (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier…), dans les situations suivantes :

- ✓ **Le salarié est le père de l'enfant**, quelle que soit sa situation familiale (mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation), et ce même s'il ne vit pas avec l'enfant ou avec sa mère
- ✓ **Le salarié n'est pas le père de l'enfant** mais qu'il est le conjoint de la mère, ou son partenaire Pacs, ou s'il vit maritalement avec elle.

Dans chacune de ces situations, il est possible de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant quel que soit le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant (en France ou à l'étranger), et que l'enfant soit ou non à la charge du père.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail
Cela signifie que les **2 conditions essentielles du contrat de travail** (l'exécution d'un travail par le salarié et le paiement d'un salaire par l'employeur), **cessent de manière temporaire,** sans pour autant occasionner la rupture du contrat de travail.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération qui doit impérativement être au moins équivalente à celle qu'il percevait avant).

Le bénéficiaire du congé doit respecter certaines conditions (démarches, date de départ en congé, durée maximale du congé), et percevra en échange une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

- ✓ Le salarié a l'obligation d'avertir son employeur **au moins 1 mois** avant la date de début du congé.
- ✓ Dès lors que ce délai est respecté, ***l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié.***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Sauf dispositions conventionnelles plus contraignantes, le salarié peut prévenir son employeur **par écrit ou par oral :** à cette occasion, il lui précisera les dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre.

Cependant en pratique, il est souvent préférable, pour des raisons de preuve en cas de litige, d'avertir l'employeur par le biais : ***d'une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou une lettre remise en main propre contre décharge.***

A noter que le salarié peut faire la demande de congé alors que l'enfant n'est pas encore né.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Démarches auprès de la CPAM :

- **Pour le père de l'enfant :** il doit adresser à sa caisse d'assurance maladie, une de ces pièces:
  - La copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
  - La copie du livret de famille mis à jour ;
  - La copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père (si l'enfant est mort-né) ;
  - La copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable (si l'enfant est mort-né).
- **Si le salarié n'est pas le père de l'enfant** , mais souhaite bénéficier du congé en tant que conjoint salarié , de la mère, ou en tant que personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, il doit joindre à sa demande (en plus de la pièce attestant de la naissance de l'enfant) soit:

  - Un extrait **d'acte de mariage** ;
  - Une copie du **Pacs** ;
  - Un **certificat de vie commune** ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

Indemnisation congé paternité :

Afin d'être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir les conditions suivantes :

- *Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant* (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)
- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

date du début du congé

- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 9 906,40 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé)
- Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée).

En revanche, en cas d'activité discontinue, le bénéficiaire doit avoir travaillé **au moins 600 heures** (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 19 630,10 €) au cours des 12 derniers mois précédant le début du congé.

Durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant :

La règlementation relative au congé de paternité et d'accueil de l'enfant a évolué depuis le **01/07/2021**

Ces évolutions concernent les naissances à compter de cette date, ainsi que les enfants nés avant cette date, *mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date.*

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat de travail(CDI, CDD, temps plein, temps partiel etc.).

Il est également ouvert en cas de naissance d'un enfant sans vie né mort et viable.

Loi du 14/12/ 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Décret du 10 /05/2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant JO 12/05

Droit du travail: Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (tutoriel) You Tube 2'59 Ministère du travail, du plein emploi et de l'Insertion 01/2022

Durée et modalités de prise du congé :

- **Depuis le 01/07/2021**, le congé paternité se compose de la manière suivante :

- ✓ **Une première période 4 jours calendaires consécutifs** :

Les salariés remplissant les conditions d'ouverture du droit aux IJSS paternité, doivent obligatoirement prendre ces 4 jours **immédiatement à la suite du congé de naissance de 3 jours (soit au total 7 jours de congés)**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’employeur a l’interdiction d’employer ces salariés durant cette période.

Cette interdiction d’emploi vise tout d’abord à lutter contre les inégalités de taux de recours à ce congé, en permettant aux salariés les plus précaires d’y avoir accès plus facilement qu’aujourd’hui

- ✓ **Une deuxième période de 21 ou 28 jours (si naissances multiples)** :

Mais s'il en fait le choix, il peut les prendre **à la suite des 4 jours , ou plus tard**, avec **possibilité de fractionner ce congé**.

Certaines circonstances autorisent le salarié à **reporter la date de prise de son congé de paternité au-delà des 4 mois initialement prévus.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le salarié peut demander un tel **report** dans les cas suivants:

- L’hospitalisation **de l'enfant** : le congé doit alors être pris *dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation*

- Le **décès de la mère au cours du congé de maternité** : le congé doit alors être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal accordé au père*)*

En effet, en cas de décès de la mère de son enfant , au cours de la période d'indemnisation dont elle bénéficie au titre de son congé maternité, il peut suspendre son contrat de travail pendant une période au plus égale à la durée d'indemnisation restant à courir et bénéficier de l'indemnisation qui lui était due.

Le salarié doit faire sa demande à son employeur **au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de prendre son congé**, en précisant la date à laquelle , il souhaite y mettre fin

Il peut aussi la faire avant la naissance de l'enfant.

La demande peut être orale, mais il mieux vaut **privilégier l'écrit**.

Adresser un **courrier recommandé avec accusé de réception** ou lui remettre en main propre contre décharge.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Pendant le congé naissance de 3 jours, c'est employeur qui indemnise le salarié , ce qui n'est pas le cas pendant le congé paternité.
- Pendant le congé paternité, le contrat de travail est suspendu.

Ce n'est pas l'employeur qui rémunère le salarié ,mais la **Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)** du salarié (**indemnités journalières)**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 01/07/2021, les règles concernant le délai de prévenance ont changé.

- ✓ Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement **au moins un mois avant celle-ci.**
- ✓ Le salarié informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés mentionnées à l'alinéa précédent au moins un mois avant le début de chacune des périodes.
- ✓ Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, en cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débuter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur. »

Décret du 10 /05/2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant JO 12/05

- ❖ **Un congé paternité plus long en cas d'hospitalisation de l'enfant *depuis 01/07/2019***

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 **a créé un congé paternité spécifique en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiatement après sa naissance.**

Ce congé de 30 jours consécutifs maximum, ***s'ajoute au congé paternité classique***, il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.
Un décret et un **arrêté du 24/06/ 2019** en précisent les modalités.

- Un congé supplémentaire de 30 jours consécutifs maximum
- En cas d'hospitalisation de l'enfant, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle pourra bénéficier d'un congé paternité ou du congé d'accueil de l'enfant, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Ce congé paternité s'ajoute à celui qui existe déjà et est indemnisé selon les mêmes modalités.

Un arrêté du même jour fixe les unités de soins spécialisées visées dans le décret :

- Unités de néonatalogie
- Unités de réanimation néo-natale
- Unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons
- Unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néo-natale.

-Le salarié concerné doit en informer son employeur, sans délai, en lui transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

-Le salarié doit également transmettre ***à l'organisme de sécurité sociale*** dont il relève, dans les meilleurs délais, un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisés et attester de la cessation de son activité professionnelle pendant la période d'hospitalisation de l'enfant dans la limite des 30 jours consécutifs.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Une circulaire publiée le **31/07/2019 par la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam**) ***encadre le nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant visant les cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance (applicable depuis le 01/07/2019).***

- Le congé est applicable pour le bébé hospitalisé "dès la naissance »,

iI ne s'applique pas lorsque l'enfant est d'abord arrivé à son domicile, avant d'être hospitalisé.

- Le salarié peut prendre ce congé un, deux ou trois mois après le début de l'hospitalisation et pour la période d'hospitalisation restant à courir, dans la limite de 30 jours.

- Ce congé, d'une durée maximale de 30 jours (cette durée étant un plafond), ***doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant*** Le père peut bénéficier de moins de trente jours de congé, en revanche ***il ne peut pas fractionner la durée de prise du congé.***

- La protection contre le licenciement ne se limite pas qu'à la mère de l'enfant pendant sa maternité et les 10 semaines qui suivent son retour de maternité.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les deux parents bénéficient de la protection contre le licenciement pendant les 10 semaines suivant la naissance de leur enfant.

Cette protection contre le licenciement est issue de la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 04/08/2014.

Cette protection ne s'applique pas : en cas de faute grave de l'intéressé ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Congés accordés dans le cadre de la paternité et de la naissance d'un enfant social FNTP 03/2021

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

4/ Congé présence parentale :

Ces dispositions sont issues de la loi du 19 /07/2023 en vigueur depuis le 21 /07/2023.

Sous certaines conditions, un salarié peut s'absenter pour s'occuper de son enfant malade.

Selon la gravité de l'état de santé de l'enfant, le salarié peut bénéficier *de trois jours d'absence par an* , ou d'un congé de présence parentale *pendant lequel il peut interrompre son activité.*

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail du salarié est suspendu.

- **Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté**, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales est atteint *d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.*

Sauf convention collective plus favorable, *la rémunération n'est pas maintenue pendant le congé*.

Dans certaines conditions et limites, le salarié peut cependant bénéficier, pour chaque jour (ou pour chaque demi-journée) de congé pris dans le cadre d'un congé de présence parentale, d'une **« allocation journalière de présence parentale » (AJPP)** versée par la caisse d'allocations familiales

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La personne bénéficiaire de l'AJPP est également affiliée à l'**assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale**, les cotisations étant versées, pour son compte, par le régime des prestations familiales dont elle relève (en principe, la CAF).

Les salariés en congé de présence parentale bénéficient d'une protection contre la rupture de leur contrat de travail.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en **période d'activité à temps partiel** ou le **fractionner** (disposition en vigueur depuis le 30 /09/2020).

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un tel congé, ni pendant les périodes travaillées , si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur garde toutefois la possibilité de rompre le contrat , s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé , ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est **au maximum de 310 jours ouvrés** (soit 14 mois) dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à **3 ans** (sur la possibilité de renouvellement avant terme de la période de 310 jours,

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Le congé de présence parentale fonctionne ainsi comme un **« compte crédit jours » de 310 jours ouvrés**, que le salarié peut utiliser en fonction des besoins de son enfant malade, handicapé ou accidenté.

Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale :

- **En cas de rechute ou de récidive** de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé avait été accordé
- Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une **présence soutenue** et des **soins contraignants**.

Un renouvellement est possible à l'issue des 3 ans.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

A titre exceptionnel, le congé de présence parentale au titre de la même maladie, du même handicap , ou du fait de l'accident, *peut être renouvelé sans attendre l'expiration d'un délai de 3 ans, lorsque les 310 jours de congé sont épuisés.*

L'article R. 544-1 code SS est complété

« Lorsque le renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale est demandé dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur, sous pli fermé **,** à l'attention du service du contrôle médical, le nouveau certificat médical détaillé attestant le caractère indispensable, au regard du traitement, de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue. » ;

Décret 02/02/2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale JO 04/02

Le silence du contrôle médical jusqu'au dernier jour du 2e mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation vaut accord.

Lors de sa demande de renouvellement à son employeur, le salarié n'a donc plus à joindre l'avis du service du contrôle médical, il lui suffit de joindre le nouveau certificat médical.

Ce décret est entré en vigueur le 05/02/2024.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

.En cas de prolongation au-delà de la durée du congé de présence parentale prévu antérieurement, les conditions de prévenance de l'employeur prévues ci-dessous s'appliquent.

- Le salarié doit envoyer à son employeur, au moins **15 jours avant le début du congé**, une **lettre recommandée avec demande d'avis de réception** (ou lui remettre en main propre une lettre contre **décharge**) l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, ainsi que le certificat médical

Chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, le salarié doit en informer au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance.

En outre, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant , ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé de présence parentale immédiatement.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La durée du congé est prise en compte en totalité , pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

- Le salarié conserve le **bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé** (cette disposition est issue de la loi du 09/03/2023

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une r**émunération au moins équivalente**.

Toutefois, **en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage**, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 1225-52 du Code du travail ;

Il doit donc adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Droit du travail : Le congé de présence parentale : pour s'occuper de son enfant malade ou handicapé (tutoriel)You Tube 3'42 Ministère du travail, du plein emploi et de l'Insertion 10/2022

5/ Congé Parental Education :

Lors de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant au foyer, le congé parental permet au salarié qui souhaite s'occuper de son enfant : de suspendre son contrat de travail , ou de réduire la durée de son travail **(articles L1225-47 et suivants du Code du travail).**

Pour avoir droit au bénéfice d'un congé parental, le salarié **doit justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.**(depuis 03/2023 : à la date de la demande et non plus à la date de naissance ou d'adoption)

La demande de congé parental peut être exercée dès la fin du congé maternité, ou du congé d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

La demande doit être effectuée par le salarié à l'employeur ***au moins 2 mois avant le début du congé parental, ou un mois avant, si le congé débute***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

immédiatement à la fin du congé maternité.

Le salarié doit effectuer sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié a la possibilité, soit de :

- Suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé parental ;
- Passer à temps partiel pour raison parentale.
  Dans ce cas, la durée minimale du contrat doit être de 16 heures par semaine

Dans le cadre du congé parental à temps partiel , il est nécessaire de conclure un avenant au contrat de travail pour formaliser le passage à temps partiel (et prévoir les mentions obligatoires d'un tel contrat).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si le salarié remplit les conditions posées par le Code du travail, *l'employeur ne peut pas refuser au salarié sa demande de congé parental.*

Si l'employeur refuse, il encourt une amende de 5ème classe.

De même, dans le cadre d'un congé parental, l'employeur ne peut pas refuser une demande de temps partiel.

Cependant c'est l'employeur qui a le dernier mot pour fixer les nouveaux horaires de travail du salarié, si les deux parties ne parviennent pas à s'accorder.

Le salarié ne peut donc imposer à l'employeur ses nouveaux horaires de travail.

-De même, l'employeur ne peut pas refuser une prolongation du congé parental ou une transformation du congé parental en travail à temps partiel , si les durées légales maximales sont respectées.
Le congé initial est d'une durée d'une année au plus.

Toutefois, il est possible ***de prolonger le congé deux fois,*** jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de trois ans.

En revanche, si l'enfant a été adopté avant l'âge de trois ans, le congé ou le temps partiel peut être prolongé jusqu'à trois ans après l'arrivée de l'enfant.

A noter : si l'enfant adopté est âgé de trois à seize ans, les parents adoptifs ont droit à un congé ou à un travail à temps partiel dont la durée est limitée à un an (non renouvelable) suivant l'arrivée de l'enfant.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Enfin, en cas de naissances (jumeaux, triplés, etc.) ou d'adoptions multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée de l'enfant à l'école maternelle.

D'ailleurs, si la naissance ou l'adoption porte sur au moins trois enfants, le congé parental peut être prolongé cinq fois jusqu'au sixième anniversaire des enfants.

Le salarié qui souhaite renouveler son congé doit adresser à son employeur une lettrede demande de prolongation de congé parental.

Cette demande doit être effectuée à l'employeur ***un mois avant la fin de la première période.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Durant le congé parental***, le salaire du salarié est suspendu.***

L'ancienneté est prise en compte pour moitié de la durée du congé,

Le salarié(e)ne peut pas exercer une autre activité professionnelle, sauf assistant maternel

Si le salarié travaille à temps partiel, il est alors rémunéré proportionnellement à sa durée de travail.

Par ailleurs, lorsque le salarié bénéficie d'un congé parental à temps plein, il peut, *sous certaines conditions :* ***bénéficier d'allocations ou de prestations sociales.***
Le salarié peut percevoir la Prestation d'accueil du jeune enfant **(PAJE)),** comprenant les allocations suivantes :

- Prime à la naissance ou à l'adoption (son montant varie chaque année, est versée sous condition de ressources, pour une naissance en 2019, sont prises en compte les ressources de 2017).
- Allocation de base
- Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE
- Complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Pour bénéficier de la PreParE, les conditions suivantes doivent être respectées :

- L'enfant doit être âgé de moins de 3 ans (ou moins de 20 ans, en cas d'adoption)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Le parent doit être en congé parental total ou partiel
- Le demandeur doit justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les 2 dernières années si c'est le 1er enfant, dans les 4 dernières années s'il a 2 enfants , ou dans les 5 dernières années s'il a plus de 2 enfants.

Chaque parent peut bénéficier de la PreParE pendant 6 mois dans la limite du 1er anniversaire de l'enfant (pour un parent isolé, jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant).

Si le couple a deux enfants, chacun des parents peut bénéficier de la PreParE pendant 24 mois dans la limite du 3ème anniversaire du plus jeune enfant.

Au sein du couple, les parents peuvent partager les mois de droits à la PreParE comme ils le souhaitent (pour un couple qui a droit à 24 mois, la mère peut prendre 14 mois et le père 10).

S'ils choisissent d'en bénéficier simultanément, le montant total des deux droits est équivalent à un seul taux plein.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Fin du Congé Parental :

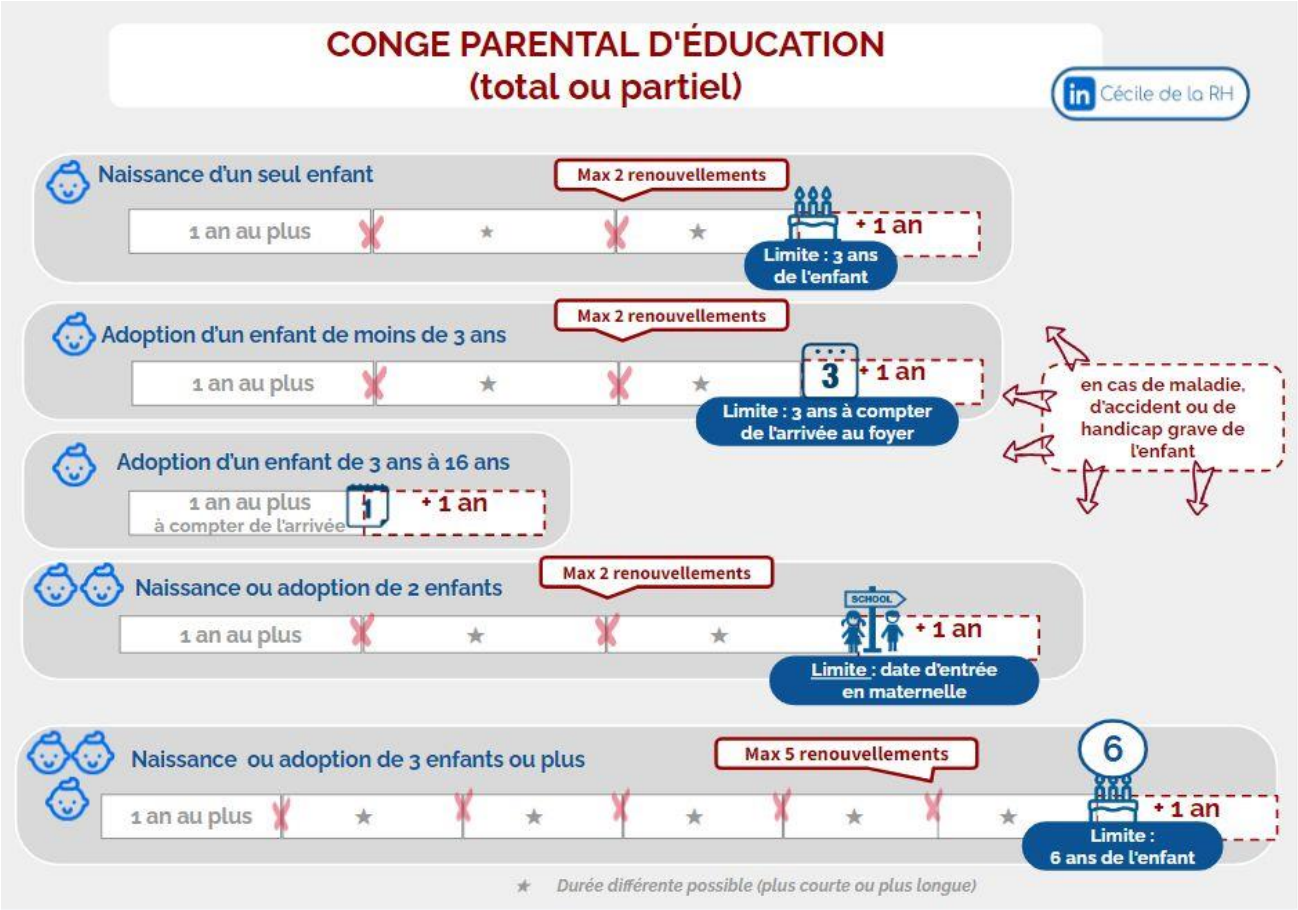
- A la fin de chaque période, le salarié peut reprendre son poste ou une activité àtemps complet. Cette reprise ne nécessite aucun délai, aucune formalité.

- Avant la fin de la période, le salarié peut également décider d'interrompre son congé. Une lettre de demande d'interruption doit alors être adressée à l'employeur.

- Enfin, à la fin du congé , ou de la période partielle, ***le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.***

- A son retour dans l'entreprise, l'employeur doit proposer au salarié un entretien professionnel pour évaluer ses éventuels besoins de formation et envisager ses perspectives d'évolution professionnelle.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***6/ Congé Proche-aidant : la loi du 22/05/2019** intègre :*

- **Dans la négociation collective,** des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants.
- **Dans le dossier médical partagé (DMP)** de la personne aidée, un volet relatif aux éventuels aidants familiaux.

LOI 22/05/2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants JO 23/05

Depuis le 30 /09/ 2020, ce congé peut être indemnisé sous la forme d'une **allocation journalière de proche aidant (AJPA)**.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L’AJPA est versée par la caisse d’allocations familiales (CAF),

La demande d’AJPA se fait via un formulaire à retirer auprès de la CAF ,il peut être téléchargé

Demande d'allocation journalière du proche aidant

Permet au salarié **de suspendre son contrat** pour s'occuper d’un proche qui a besoin d'aide.

La loi de financement de la Sécurité sociale de 2020 a supprimé la condition d'ancienneté pour bénéficier du congé de proche aidant.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

C’est un congé qu'un salarié peut demander lorsqu'un de ses proches présente un **handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité**

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un congé de proche aidant dès lors qu'ils respectent les conditions.

Un décret paru au JO du 23/07/2022 : **élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant**

L’élargissement concerne :

- ✓ Le conjoint collaborateur (modification des articles D. 168-11 et D. 168-14 du Code de la Sécurité sociale
- ✓ Les proches aidants de personnes dont le handicap ou la perte d’autonomie peuvent, sans être d’une gravité particulière, nécessiter une aide régulière de la part d’un proche, en particulier aux aidants de personnes âgés classées en GIR 4 (modification de l’article D. 3142-8, 4° du Code du travail)

Complète la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour ces nouvelles catégories de bénéficiaires.

Les dispositions du décret s'appliquent aux droits ouverts et aux prestations dues à compter du 01/07/2022

Décret du 22 /07/2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant JO 23/07

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Liste des proches que le salarié peut aider article L3142-16

- Conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS
- Ascendant (père, mère, grands-parents, arrière-grands-parents …)
- Descendant
- Enfant à charge
- Un collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, cousin...) ;
- Un ascendant, descendant ou un collatéral de du conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de PACS
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, à qui vous venez en aide régulièrement et fréquemment à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

- La personne aidée doit impérativement résider en France de façon stable et régulière ***Article L3142-17***
  La durée maximale du congé proche aidant est prévue : **Article L3142-26**

❖ Par **convention ou accord de branche** ou, à défaut, une convention, ou accord d'entreprise (dans la limite d'1 an)
❖ À défaut de tel accord, le congé proche aidant est de **3 mois maximum**

Le congé proche aidant est renouvelable dans la limite maximale de 1 an pour l'ensemble de sa carrière (renouvellement compris) **Article L3142-19**

Le salarié peut renouveler son , congé en respectant un délai de prévenance prévu par accord de branche ou d'entreprise ou, à défaut, en respectant un délai de prévenance de **15 jours** avant le terme initialement prévu du congé.

C'est au salarié de décider et d'informer son employeur de sa volonté de prendre un congé de proche aidant
Le salarié doit respecter les modalités prévues par l'**accord collectif**.

A défaut d'accord, il doit informer son employeur par **tout moyen conférant date certaine** *(lettre recommandée avec accusé de réception, mail avec accusé de réception et de lecture...)*.

Copyright (© : Tous dr ratique Juridique & Législatif

La demande doit indiquer :

- Sa volonté de **suspendre le contrat de travail** pour aider un proche
  Sa volonté, si c'est le cas, de fractionner le congé ou le transformer en temps partiel
- La **date de départ** en congé proche aidant.

L'employeur doit être informé de la prise de congé proche aidant dans les délais suivants :

- Délai prévu par **accord** de branche ou, à défaut, d'entreprise
- A défaut d'accord, le salarié doit informer son employeur au moins **1 mois avant le début du congé Article D3142-11**

Le congé peut démarrer sans avoir à respecter de délai de prévenance, dans les cas suivants :

- Dégradation soudaine de l'état de santé du proche
- Situation de crise nécessitant une action urgente de la part du salarié
- Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait un proche.

Le salarié doit joindre à sa demande de congé proche aidant :

- Une ***déclaration sur l'honneur du lien familial*** que le salarié a avec la personne aidée ou de l'aide qu'il veut apporter à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables
- Une ***déclaration sur l'honneur qu'il n'a jamais bénéficié d'un congé proche aidant*** durant sa carrière professionnelle ou, s'il en a déjà bénéficié, précisant sa durée
- Si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé, une ***copie de la décision du taux d'incapacité permanente au moins égal à 80%***
- La personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une ***copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA)*** au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la **grille nationale AGGIR.**

Pas de maintien de rémunération par l'employeur

- Sauf accord collectif plus favorable, l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié pendant le congé proche aidant.
- Allocation journalière du proche aidant (AJPA)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Une **allocation journalière de proche aidant** (AJPA) a été

mise en place. L'allocation est versée par la **CAF** pendant **66**

jours maximum (3 mois)

Décret du 01/10/ 2020 : relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale et **Site de la CAF**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En 2023, le montant forfaitaire de l'AJPA est fixé à :

- **62,44 € par jour**
- 31,22 € pour une demi-journée.

Les montants de l'AJPA sont revalorisés chaque année

L'aide peut être versée au maximum **22 jours par mois civil** **Article D168-12 du Code SS** pour une durée totale maximale de 66 jours

Le congé dont bénéficie le salarié peut

prendre fin :

- Soit à l'**arrivée du terme**
- Soit **par anticipation** (avant son terme).

Si le salarié a fait une demande de congé de proche aidant et qu'il souhaite y **renoncer avant même son commencement**, il en a aussi la possibilité

Le renoncement ou la rupture anticipée sont possibles uniquement si :

- Le proche aidé **décède**
- En cas d'admission du proche aidé dans un établissement
- Le salarié est confronté à une **diminution importante de ses ressources**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Le proche aidé est désormais assisté par un service d'aide à domicile

- Un **autre membre de la famille** prend à son tour un congé de proche aidant.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Pour mettre fin au congé de proche aidant de manière anticipée ou si le salarié y renonce, il doit respecter le préavis prévu dans l'accord collectif .

A défaut d'accord collectif, il doit en faire la **demande motivée** à son employeur par tout moyen conférant date certaine à sa demande au moins **1 mois avant la date de reprise** qu'il souhaite

Ce délai est ramené à 2 semaines en cas de décès de votre proche **Article D3142-13 code SS**

- A la fin du congé proche aidant, le salarié retrouve son **poste ou un emploi similaire** assorti d'une rémunération au moins équivalente
- Il a le droit de bénéficier d'un entretien professionnel , à son retour, mais aussi avant son départ en congé proche aidant.

Un décret paru au JO du 23/07/2022 : **élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant**

L'élargissement concerne :

- ✓ Le conjoint collaborateur (modification des articles **D. 168-11** et **D. 168-14** du Code de la Sécurité sociale
- ✓ Les proches aidants de personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie, peuvent, sans être d'une gravité particulière, nécessiter une aide régulière de la part d'un proche, en particulier aux aidants de personnes âgés classées en GIR 4 (modification de l'article **D. 3142-8, 4° du Code du travail)**

Complète la liste des pièces justificatives à fournir pour l'ouverture du droit à l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) et de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pour ces nouvelles catégories de bénéficiaires.

Les dispositions du décret s'appliquent aux droits ouverts et aux prestations dues à compter du 01/07/2022

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Décret du 22 /07/2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant JO 23/07

Droit du travail : Le congé de proche aidant (tutoriel)You Tube 3'34 You Tube Ministère du travail, du plein emploi et de l'Insertion 04/2022

Agir pour les aidants Ministère Solidarités Santé 31/08/2021

Connaissez-vous le congé de proche aidant indemnisé par la Caf ?Service Public 06/10/2021

Besoin de répit : 17 fiches-repère pour les aidants Ministère solidarités et santé 06/12/2021:

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

7/ Congé d'adoption : les nouvelles modalités de prise du congé précisées par décret (09/2023)

Le décret précise :

Art. D. 1225-11-1nouveau.

Le congé d'adoption prévu à **l'article L. 1225-37** débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer , et se termine au plus tard, dans les huit mois suivant cette date.

Les périodes de congé mentionnées à l'article L. 1225-37 peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.

Lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents en application de **l'article L. 1225-40,** elle peut être fractionnée pour chaque parent en deux périodes, d'une

Le salarié qui prend un congé d'adoption , peut le cumuler avec le congé pour événement familial de 3 jours , auquel il a droit , pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption **art. L. 3142-4, 3 bis code travail**

Le décret précise :

Art. D. 3142-1-3 nouveau.
La période de congé prévue au **3° bis de l'article L. 3142-1** commence à courir, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée. »

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Décret du 12 /09/2023 relatif aux modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption JO 14/09

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

8/ Don de jours de repos :

Première condition pour effectuer un don de jours de repos : qu'il se fasse entre collègues : la personne qui donne un jour, et celle qui le reçoit, *doivent travailler dans la même entreprise.*

Peu importe son statut, la nature de son contrat de travail (CDD ou CDI), ou son ancienneté, **tout salarié peut faire don d'un jour de repos à un collègue,** aussi bien dans le secteur privé que dans les fonctions publiques.

Chaque salarié dispose d'une "réserve" minimale de congés annuels de 4 semaines, qu'il ne peut pas utiliser pour effectuer un don de jour de repos.

Au-delà, tout est possible, c'est-à-dire qu'il est possible de faire don d'un (ou de plusieurs) :

- **Jour de congé annuel à partir de la 5e semaine de congés payés** (soit à partir du 25e jour ouvré de congés),
- **Jour de RTT** (réduction du temps de travail),
- **Jour de récupération et compensateur** (en cas d'heures supplémentaires),
- **Jour issu du CET** (compte épargne-temps),
- **Jour de repos supplémentaire** accordé par l'employeur.

D'après la loi, le salarié qui bénéficie d'un jour offert par un collègue peut-être :

- **Parent d'un enfant de moins de 20 ans,** gravement malade, atteint d'un handicap ou victime d'un accident qui nécessite des soins et une présence continue,
- **Proche aidant** (conjoint, enfant, frère ou sœur…) d'une personne en situation de handicap (avec une incapacité permanente d'au moins 80 %) ou d'une personne âgé et en perte d'autonomie.

Ce don est :

- ✓ Volontaire (aucun caractère obligatoire aux dons de jours de congés),

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Sans compensation (le jour de congé n’est ni , pris par ailleurs, ni indemnisé),
- ✓ Soumis à l’approbation de l’employeur, qui peut le refuser et n’est pas obligé de justifier son refus.

Le salarié “donneur” peut tout à fait demeurer anonyme s’il le désire.

En revanche, il doit obligatoirement préciser l’identité du collègue à qui il fait ce don de jour de repos.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La loi sur le don de jours de repos est très claire : un jour de congé “donné” équivaut à un jour de congé “normal”.

En bénéficiant d’un jour offert par un collègue :

- Le salarié est rémunéré à son salaire normal
- Continue d’accumuler de l’ancienneté et des droits à la retraite.

Loi du 09/05/ 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade JO 10/05

Loi du 13 /02/2018 créant un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap JO 14/02

CONGES PAYES :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur ne peut pas faire obstacle à la prise d'un tel repos.

Depuis le 01/06/2012 : le droit aux congés payés est ouvert dès le premier jour de travail, sans que soit exigée une durée de travail minimale.

Un salarié qui vient d'être embauché peut, avec l'accord de l'employeur, prendre ses congés payés acquis , sans attendre le début de la période de prise des congés, y compris s'il est encore en période d'essai.

Ces règles valent pour les salariés en CDI comme pour ceux en CDD.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le congé est calculé au prorata du temps de travail effectué , s'il a travaillé moins d'un mois dans l'entreprise.

Selon la loi, tout "***salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur*** » quel que soient son **type de contrat** (CDD, CDI, intérim) et son **ancienneté,**

- ✓ **Les jours ouvrables** : sont les jours qui peuvent être légalement travaillés aux yeux de la réglementation en vigueur.

Les jours ouvrables sont les jours de la semaine, ***du lundi au samedi inclus*** et ils excluent les dimanches et les jours fériés.

Il y a légalement 6 jours ouvrables par semaine (sauf jour férié)

- ✓ **Les jours ouvrés :** sont les jours où une entreprise est réellement en activité.

Les jours ouvrés d'une entreprise vont en général ***du lundi au vendredi inclus***, soit **5 jours ouvrés par semaine**

Les jours ouvrables sont généralement pris en compte ***pour le calcul des congés payés*** , **et pour tout autre décompte de jours , que l'employeur réalise pour ses salariés** (maladie, absence...).

Ainsi, une semaine de congés payés représentera 6 jours ouvrables à poser pour le salarié (du lundi au samedi), quand bien même les jours ouvrés de l'entreprise ne sont que de 5 jours par semaine (du lundi au vendredi).

Il faut consulter la convention collective pour savoir si les congés payés sont calculés en nombre de jours ouvrés ou en nombre de jours ouvrables.

Même si le mode de décompte n'est pas le même, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés par an dans tous les cas.

La période de prise de congés payés est fixée soit par **accord d'entreprise, d'établissement ou par convention ou accord de branche : article L3141-15 Code travail** ; à défaut, **l'employeur** fixe la période de prise des congés, après avis du Comité social et économique (CSE)

Sauf critères fixés par accord ou convention **Article L3141-16 code travail** ,avant d'arrêter les critères d'ordre, l'employeur doit tenir compte de différents critères :

- ❖ **La situation familiale** : possibilités de congé, de l'époux(se) ou du partenaire (Pacs,) **Code travail, art. L. 3141-14**, la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **L’ancienneté**
- **L'activité chez un ou plusieurs autres employeurs** (si travail à temps partiel).

Le CSE doit être informé et consulté lorsque l’employeur définit ces critères.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L’employeur qui ne respecte pas les règles relatives aux congés payés ,en ne consultant pas son CSE risque une amende de 1500 euros (Code du travail, art. R. 3143-1).

La période de prise des congés figure, en l’absence d’accord, parmi les informations à fournir dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi (BDSE) **art. L. 2312-26 Code du travail**

La BDESE sert de support aux 3 grandes consultations récurrentes dont fait partie la consultation sur la politique sociale.

Elle rassemble l’ensemble des informations nécessaires à ces consultations et à ce titre elle doit donc contenir des informations sur la période de prise des congés payés.

Il n’est pas précisé dans quelle rubrique de la BDESE cette information doit figurer mais ***la rubrique investissement social est tout indiquée.***

- ✓ Le salarié peut proposer à son employeur, ses dates de congés souhaitées

L’employeur peut les accepter ou les refuser, (il bénéficie d'un pouvoir de direction) en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise.
Il peut donc tout à fait refuser une demande de congés payés, ***à partir du moment où cette décision n'est pas abusive, et tient compte*** des contraintes d'activité de l'entreprise.

Le refus de l’employeur peut être justifiée pour diverses raisons :

- Circonstances exceptionnelles
- Assurer la continuité de l’entreprise
- Répondre à une période d'activité intense

Il existe certaines situations où le **refus de l’employeur** d’accorder les congés payés est **abusif** et dans lesquelles le salarié est en droit de **contester ce refus**.

Dans le cas où un salarié dépose une demande de congés payés, à laquelle l’employeur n’a pas apporté de réponse, *« le silence laisse présumer une acceptation tacite de la demande de congés payés »,* l’employeur ne pourra pas invoquer l’absence d’autorisation pour le licencier.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cass. Soc, 23 /01/2002, n°99-46143

En l'absence d'accord, l'ordre et les dates de départ fixés, ne **peuvent plus être modifiés moins d'un mois** avant la date prévue du départ en congés, sauf en cas de circonstances très exceptionnelles.

Article L3141-16

- Il existe une période de prise des congés payés pendant laquelle le **congé principal** doit être pris **en une seule fois (période** du 1er mai au 31 octobre **de chaque année), article L3141-13 Code travail**

La durée du congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre doit être de 12 jours au minimum et *ne peut excéder 24 jours ouvrables, soit 4 semaines* **: Article L3141-18 code travail** et **article L3141-17 Code travail**

Le salarié qui ne respecte pas les dates de début et de fin des congés payés ***commet une faute*** en effet il ne peut pas décider seul de ses congés payés.

Ce comportement du salarié peut justifier une sanction, voire un licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire faute grave (ex : cas de récidive).

Pour sanctionner le salarié, *l'employeur doit avoir respecté : ses obligations d'information sur la période de prise des congés payés, l'ordre et les dates de départs en vacances* (cf. supra)

Le fait que l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de fixation des plannings de congés, peut constituer une circonstance atténuante ou même exonératoire de la faute grave du salarié qui est parti en congés sans autorisation.

Il appartient à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé.

Si le salarié n'a pas pu prendre ses congés payés du fait de son employeur, celui-ci devra lui permettre de prendre ses jours de congés à une autre date.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Si l’employeur ne permet pas au salarié de prendre ses congés payés, ce dernier peut saisir **dans un délai de 3 ans** le conseil de prud’hommes afin d'obtenir des **dommages et intérêts en réparation du préjudice subi**

Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 /09/2006, 04-47.431, Inédit

L’employeur encourt une contravention de 5è classe (amende de 1.500 €) **Article R3143-1**

Il appartiendra alors à l’employeur de démontrer devant le juge qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre, au salarié de prendre ses congés payés

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13/06/ 2012, 11-10.929

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Des jours de congés supplémentaires sont attribués aux salariés qui optent pour le fractionnement d'une partie de leur congé principal en dehors de la période légale,

- ✓ 1 jour supplémentaire, pour 3 à 5 jours de congés pris hors période

- ✓ 2 jours supplémentaires, pour au moins 6 jours de congés pris hors période.

La suppression de l'application de ces jours supplémentaires de congés pour fractionnement ne peut pas être prévue à l’avance dans le contrat de travail même du salarié.

La suppression du fractionnement peut cependant résulter d’un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, d’un accord de branche).

Dans cette hypothèse, les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ne sont pas applicables dans l'entreprise concernée, sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'accord individuel écrit de chaque salarié.

Elle peut aussi résulter d’un accord exprès avec le salarié, conclu sur les jours acquis par le salarié.
Cet accord doit donc être renouvelé à l’occasion de chaque période annuelle de prise des congés payés.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Fermeture entreprise pour congés annuels :

Les conventions collectives du bâtiment précisent que lors d'une consultation des membres du CSE, l'employeur indique les dates prévisibles de fermeture de l'entreprise.

Les conventions prévoient que les dates de fermeture définis par l'employeur, sont communiqués à chaque salarié, ***au moins 2 mois avant la fermeture de l'entreprise.***

En l'absence d'accord collectif l'employeur peut choisir de fermer ***l'entreprise pour congé annuel,*** et imposer à tous ses salariés de partir en même temps en congé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur doit consulter le CSE, et informer les salariés suffisamment à l'avance.

Lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement **(art. L. 3141– 19).** L'accord du salarié n'est pas nécessaire, même en cas de fractionnement du congé principal.

L'employeur peut imposer la fermeture à un salarié même s'il n'a pas acquis assez de Congés Payés pour faire face à la durée de la fermeture (derniers embauchés).

Ces jours ne seront alors pas indemnisés sauf si la fermeture excède le nombre de jours de congés légaux ; cette règle figure désormais à **l'article L. 3141–31** du Code du travail

Si des salariés n'ont pas assez de congés, l'employeur peut proposer aux salariés concernés de prendre ***des jours de congés par anticipation*** ; mais n'a pas le droit le leur imposer.

Si un salarié ne veut pas prendre ses congés par anticipation ***il devra poser un congé sans solde.***

Ce salarié peut éventuellement prétendre à une aide financière versée par Pôle Emploi, pour congés non payés.

Cette aide est ouverte au salarié qui, peut prétendre à l'aide de retour à l'emploi (ou à l'allocation de solidarité spécifique) pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement,

Le salarié doit faire une demande d'aide auprès de l'agence Pôle emploi

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise et des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours.

Décret 26/07/ 2019 régimes d'assurance chômage article 37 JO 28/07

En plus des congés légaux, des jours de congés supplémentaires sont **attribués aux salariés du BTP selon leur ancienneté** (dans une ou plusieurs entreprises du BTP) *elle est calculée depuis le début de leur carrière dans ce secteur.*

Les droits supplémentaires à congés payés sont appréciés au 31 mars de chaque année :

- **Pour les ouvriers, ETAM et cadres du bâtiment :**

- 2 jours, après 5 ans de présence dans l'entreprise, ou 10 ans en qualité de Cadre ou d'ETAM dans le BTP
- 3 jours, après 10 ans de présence dans l'entreprise, ou 20 ans en qualité de Cadre ou d'ETAM dans le BTP.

La Caisse de congés payés verse au salarié une indemnité de congés payés pour ses jours d'ancienneté utilisés.

C'est l'employeur qui indemnise le salarié, *si l'entreprise n'est pas rattachée à une caisse*

- **Pour les ouvriers, ETAM et cadres des TP** :

Dans les entreprises de TP, les ETAM et les cadres disposent des mêmes droits à congés payés supplémentaires pour ancienneté, que les ETAM et les cadres du Bâtiment.

Les ouvriers des TP disposent de droits à congés payés supplémentaires au titre de leur ancienneté.

Ces droits, correspondent à :

- 2 jours pour ancienneté de 20 ans dans l'entreprise
- 4 jours pour ancienneté de 25 ans dans l'entreprise
- 6 jours pour ancienneté de 30 ans dans l'entreprise

- **Droits supplémentaires à congés :**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

1/ Salariés ayant des enfants :

En fonction de l'âge du salarié les droits ne sont pas les mêmes :

- Si le salarié a moins de de 21 ans, il bénéficie *d'un à deux jours supplémentaires de congés payés par enfant à charge.*
- Si le salarié est âgé de plus de 21 ans, il peut bénéficier d'un ou deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, mais *sans que le total des congés payés ne dépasse 30 jours ouvrables.*

2/ Jeunes < 21 ans : qui ont acquis *moins de 30 jours ouvrables de congés*, peuvent obtenir ***des autorisations d'absence non rémunérées*** de façon à disposer d'un total de 30 jours de repos, en cumulant les droits à congés payés acquis, et les autorisations d'absence.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Solde des congés payés BTP : une date limite au 30 avril**

Dans le BTP, la période de prise des congés payés (CP) est fixée du 1er mai de chaque année au 30 avril de l'année suivante (sauf accord d'entreprise dérogatoire).

L'employeur doit s'assurer de la prise effective des congés payés de ses salariés.

Il devrait informer chacun de ses salariés du nombre de jours de CP restants

En cas de litige, l'employeur doit prouver qu'il a permis au salarié de prendre ses congés en remplissant ses obligations légales

Sinon le salarié peut réclamer, devant le conseil de prud'hommes, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

- **La Cour de cassation a indiqué qu'il était nécessaire de respecter la position du droit européen sur l'acquisition des congés payés 13/09/20223**.

Pourvois **n° 22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.106.**
Cour Cassation 13/09/2023

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La Cour de cassation met en conformité le droit français *avec le droit européen* en matière de congé ; Il est notamment évoqué les évolutions suivantes :

- ✓ L'acquisition des congés payés en cas d'absence pour maladie simple (le contrat est suspendu, ***mais les congés se cumulent)*** ; auparavant seules les maladies professionnelles et les accidents du travail permettaient cela ;
- ✓ En cas d'accident du travail, le droit au congé n'est plus limité à la première année d'absence (il devient "déplafonné") ;
- ✓ Le point de départ de la prescription en la matière est fixé à la date à laquelle "l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile".

Cette dernière notion appellera des précisions assurément, notamment en termes de preuve (charge et nature).

Les décisions de la Cour de cassation ont un effet rétroactif sur les situations antérieures

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Le conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation a pris position :

En principe, les salariés peuvent rétroactivement revendiquer des droits à congés payés pour leurs arrêts maladie, *à compter du 01/12/ 2009* (date d'entrée en vigueur du traité de Lisbonne).

Car jusqu'au 13/09/2023, du fait du Code du travail français et sauf exceptions, les salariés malades n'ont pas été mis en mesure par leur employeur de prendre les congés payés ***acquis pendant leur arrêt de travail.***

Cette position prise lors d'une conférence de l'Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale (AFDT) n'a évidemment pas valeur de jurisprudence.

Elle éclaire néanmoins sur la direction que pourrait prendre la Cour de cassation si elle était saisie du sujet.

- ❖ **Décision du Conseil constitutionnel sur la QPC portant sur les congés payés et la maladie a été publiée 08/02/2024**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les Sages jugent le code du travail conforme à la Constitution en la matière.

Si l'on sait désormais que ces dispositions ne sont pas inconstitutionnelles, elles demeurent contraires au droit européen comme l'a clairement indiqué ***la Cour de cassation*** dans ses **arrêts du 13/09/ 2023.**

Le Conseil constitutionnel ne donne donc aucune directive au législateur pour se mettre en conformité avec le droit européen

Il appartient désormais au législateur de clarifier la situation en posant un cadre.

Il devra aussi trancher d'autres questions, à l'instar de la durée maximale du report , ou bien encore le délai de prescription applicable.

Décision n° 2023-1079 QPC du 08/02/ 2024

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ***Les caisses de congés payés du BTP*** vont devoir trancher rapidement plusieurs questions majeures , avant d'affronter les premiers contentieux judiciaires engagés par les salariés pouvant bénéficier des changements induits par les arrêts du 13 /09/2023.

- ✓ Respecter le nouveau cadre défini par la Cour de cassation , ou continuer à appliquer le cadre du Code du travail dans l'attente d'une évolution législative.
- ✓ Si le choix s'oriente vers l'application des règles posées par la Cour de cassation, les caisses vont devoir arbitrer , sur la date à laquelle , considérer les nouvelles règles comme mobilisables, avec une rétroactivité ou pas.
- ✓ Les caisses auront à calculer le surcoût en termes d'indemnisation , et trouver comment équilibrer leurs ressources : soit en changeant l'assiette de calcul de la cotisation congés payés , soit en augmentant le taux de cotisation

Les positions des caisses de congés sont attendues

Communiqué Congé payé et droit de l'Union européenne : relatif aux décisions rendues par la chambre sociale le 13 /09/2023.

Les congés payés Comprendre la Décision de l'UE du 13/09/2023

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ❖ Les arrêts appliquant la position de la Cour de cassation sur le droit à congés payés pendant les arrêts maladie commencent à se multiplier.

Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 9, 27 septembre 2023, n° RG 21/01244

Un arrêt de **la CA de Paris daté du 12/10/2023** accorde plus de 7000€ d'indemnités à une salariée pour des absences s'étalant sur trois ans.

CA Versailles 21e chambre 25 /10/2023

- ✓ La Cour de cassation renvoie au Conseil constitutionnel **une question prioritaire de constitutionnalité** (QPC) portant sur la conformité des articles du Code du travail , faisant obstacle à l'acquisition de congés payés pendant les arrêts maladie.

Le Conseil constitutionnel doit se prononcer dans un mois, sur cette question de congés payés en cas de maladie du salarié.

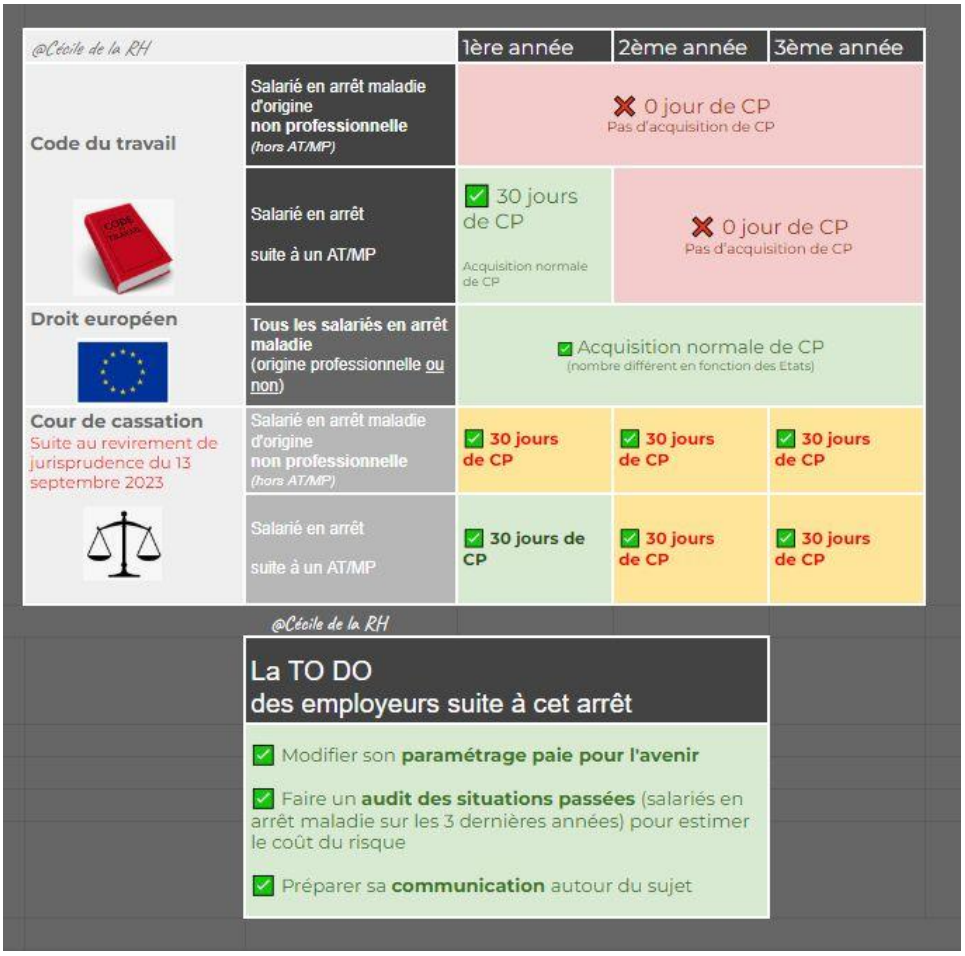
Cour de cassation 15/11/2023 Pourvoi n° 23-14.806

Le ministère du Travail ne précise pas de calendrier pour une éventuelle modification du Code du travail et explique seulement que *"les services de l'État"* sont en train d'analyser la portée de cette décision de la Cour de cassation.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif



CONGE SABBATIQUE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour bénéficier d'un congé sabbatique, le salarié doit remplir plusieurs conditions.

1/Ancienneté minimale dans l'entreprise :

Pour bénéficier d'un congé sabbatique, le salarié doit justifier d'une **ancienneté minimale** dans l'entreprise (consécutive ou non), à la date de départ en congé

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Article L3142-28 Code du travail

La durée de l'ancienneté requise est **fixée par convention ou accord** collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche) **Article L3142-32 code du travail**

À défaut d'accord ou de convention, le droit à congé est ouvert aux salariés justifiants, à la date de départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise **d'au moins 36 mois**

2/ /Durée minimale d'activité professionnelle :

Le salarié qui fait une demande de congé sabbatique doit aussi justifier de **6 années d'activité professionnelle**

3/ Délai de carence entre deux congés :

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié depuis une durée minimale, dans la même entreprise, d'un **congé sabbatique**, d'un **congé de création d'entreprise** ou d'un **projet de transition professionnelle** (PTP) d'une durée au moins égale à 6 mois

Cette durée minimale est là encore fixée par **convention ou accord** collectif d'entreprise (ou à défaut, par convention ou accord de branche)

À défaut d'accord ou de convention, le droit à congé est ouvert aux salariés n'ayant pas bénéficié de l'un de ces congés dans l'entreprise, au cours **des 6 années précédentes**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

4/ Le salarié doit informer son employeur ,de son souhait de prendre un congé sabbatique.

La demande, doit **préciser la date de départ** et la **durée souhaitée** du congé.

Les conditions et délais d'information de l' employeur sont fixés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche)

À défaut d'accord, le salarié doit informer son employeur de la date de départ en congé sabbatique et de la durée souhaitée, **au moins 3 mois à l'avance**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette information peut se faire par tout moyen conférant date certaine (LRAR mail avec accusé de réception).

L' employeur n'est pas obligé d'accepter la demande.

Il peut aussi accepter que le salarié prenne son congé, mais à une date différée ou même refuser la demande de congé sabbatique

Article L3142-30 code du travail ; Article D3142-18 Code du travail

5 / Les durées minimales et maximales du congé et le nombre de **renouvellements** possibles sont fixés par **convention ou accord** collectif d'entreprise (ou, à défaut, par convention ou accord de branche)

À défaut d'accord, la **durée minimale** du congé est de **6 mois** et sa **durée maximale de :** ***11 mois***

Lorsque le salarié est en congé sabbatique, son **contrat de travail** est **suspendu**.

CONGE SANS SOLDE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le congé sans solde n'est pas réglementé.

Un salarié peut demander à son employeur à bénéficier d'un congé pour convenance personnelle,non rémunéré, appelé ***congé sans solde*.**

La convention collective ou l'accord collectif applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions, concernant le congé sans solde.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le congé sans solde ne peut être pris par un salarié ,qu'avec l'accord préalable de l'employeur.

Les représentants du CSE ne sont pas consultés sur la prise d'un congé sans solde.

L'employeur n'a pas l'obligation légale d'accorder ce congé.

Si le congé sans solde est accordé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalentà la fin de son congé.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il n'est pas rémunéré, mais le salarié peut utiliser son compte épargne-temps (CET) pour le financer.

Le contrat de travail est suspendu durant le congé.

Le salarié est libre de consacrer son temps de congé aux activités de son choix (activités personnellesou professionnelles, éventuellement pour un autre employeur, sauf clause de non-concurrence

La durée de l'absence et la date de départ sont librement négociées.

Si le congé est accepté, il doit être formalisé par avenant au contrat de travail ou dans un document écrit,précisant :

- ✓ Ses dates de début et de fin
- ✓ La non-rémunération
- ✓ Les modalités de réintégration du salarié au terme du congé (l'intéressé doit retrouver le poste qu'iloccupait précédemment)
- ✓ Le rappel de l'obligation de non-concurrence pendant le congé, etc.

Si le salarié fait une demande de congé sans solde, il peut valablement y renoncer sans risque de sanctiondisciplinaire , dès lors que l'employeur ne l'a pas encore informé de son acceptation.

Ce congé ne procure en principe aucun droit au titre de l'ancienneté ou des congés payés.

CONSEIL PRUD'HOMMES :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il est chargé du règlement des conflits individuels entre les salariés et les

employeurs**.**

Il s'agit de litiges liés au contrat de droit de travail privé.

Les cas de litiges :

- Licenciement ou autre rupture de contrat de travail
- Sanction disciplinaire
- Paiement des salaires et/ou primes
- Temps de travail : durée du travail, jours de repos ou de congés
- Transmission du certificat de travail ou de l'attestation pôle emploi indispensable à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.
- Conditions d'hygiène et de sécurité
- Harcèlement moral ou sexuel
- Discrimination

Les Prud'hommes compétents sont soit :

- Le conseil des prud'hommes du **lieu où est situé l'établissement de travail**
- Celui du **lieu du siège social de l'entreprise**
- Celui du **lieu d'embauche** (signature du contrat de travail)
- Celui du lieu de domicile si le salarié travaille en dehors de tout établissement (VRP, travailleurs à domicile…)

Pour connaitre le CPH, retrouvez *l'annuaire des conseils de prud'hommes* **ici**. Indiquez simplement le code postal.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si le conseil des prud'hommes est amené à intervenir dans un dossier, 2 possibilités Différentes :

- Par la présentation volontaire des deux parties devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)
- Par une requête adressée au greffe du conseil des prud'hommes

La requête est effectuée en remplissant le formulaire **Cerfa n°15586*02 «**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié ».

Ce formulaire peut être transmis au greffe du conseil des prud'hommes par voie postale (Lettre recommandée ou non) ou directement au conseil des prud'hommes.

Le dossier ne peut pas être transmis par voie électronique ou par télécopie.

Avec ce formulaire, le salarié doit présenter les pièces qu'il souhaite produire dans le bordereau des pièces (téléchargez **ici**).

Les documents présentés dans le bordereau des pièces peuvent être les suivantes :

- Bulletins de salaire
- Contrat de travail
- Communication écrite avec votre employeur…
- Lettre de licenciement
- Témoignages

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans le formulaire et le bordereau de pièces, **votre demande doit obligatoirement comporter les éléments suivants** :

- Les coordonnées du salarié (nom, prénom, adresse…)
- Les coordonnées du défendeur (l'employeur)
- L'objet de la demande
- Les pièces présentées en appui de votre demande

Pour remplir le formulaire de requête, **on peut s'aider de la notice de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié.**

Découvrez la notice explicative **ici.**
La requête doit être transmise ***en plusieurs exemplaires*** au greffe du conseil des prud'hommes

- Un exemplaire pour la juridiction des prud'hommes
- Un exemplaire pour chaque défendeur (partie adverse) et chaque intervenant.

Ainsi que l'ensemble des pièces du dossier au(x) défendeur(s) et intervenant(s) avant la date de l'audience, et ce par courrier recommandé avec accusé de réception.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Faire appel aux prud'hommes est gratuit

Une action aux prud'hommes peut s'avérer complexe ; il est conseillé au préalable de se renseigner

Différents professionnels peuvent aider le plaignant :

- ✓ Représentants syndicaux de l'entreprise
- ✓ Défenseurs syndicaux inscrits sur la liste disponible au public à la DREETS
- ✓ Chaque entreprise, en fonction de sa localisation et de son secteur d'activité, dépend d'un inspecteur ; ses coordonnées doivent être affichées dans les locaux de l'entreprise possibilité de passer par le portail de la DREETS (Direction régionale économie emploi travail et solidarités.
- ✓ Permanences juridiques des syndicats « salariés »
- ✓ Un avocat *lors de consultations gratuites* dans les mairies, les centres départementaux d'accès au droit, les tribunaux de grande instance, les points d'accès au droit, les maisons de justice et de droit ***; pour les salariés qui ont de faibles ressources***
- ✓ Un avocat de son choix
- ✓ Une assistance juridique dans le cadre de vos contrats assurance ou dans vos garanties de carte bancaire

Selon ses ressources, **le salarié peut bénéficier d'une aide juridictionnelle,** accordée par l'État permettant la prise en charge des honoraires et frais de justice.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La réforme du Code du travail 2017 a instauré des plafonds et des planchers obligatoires pour les indemnités prud'homales allouées à un salarié à la suite d'un licenciement abusif.

Le juge prud'homal doit désormais respecter des planchers et des plafonds lorsqu'il fixe le montant des indemnités prud'homales à verser à un salarié ayant contesté un licenciement abusif.

L'indemnité, en mois de salaire brut, varie : **selon l'ancienneté du salarié, et le nombre de salariés dans l'entreprise** (moins de 11 , ou au moins 11).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'administration a mis en place un simulateur permettant de déterminer l'indemnité due au salarié en fonction des critères susvisés :

Simulateur indemnités prudhommales lors licenciement abusif

- La Cour de cassation vient de se prononcer : le barème Macron doit être appliqué pour fixer le montant des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse 11/05/2022

Il n'est pas possible de faire du cas par cas.

Le barème Macron est une grille utilisée pour déterminer les indemnités versées à un salarié lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse , et qu'il n'est pas réintégré dans l'entreprise.

Avec des planchers et des plafonds obligatoires , en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise

Cour de cassation Pourvoi n° 21-15.247 11 /05/2022

Notice explicative relative aux arrêts du 11/05/ 2022 Pourvoi n° 21-15.247 (arrêt n°1), pourvoi n° 21-14.490 (arrêt n°2) Chambre sociale Cour de cassation

Barèmes des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Les prud'hommes sont libres de fixer le montant des indemnités prud'homales, **sans plancher ni plafond,** dès lors que le juge constate que le licenciement est nul, à la suite de :

- Harcèlement (harcèlement moral ou harcèlement sexuel)
- Discrimination ou atteinte aux libertés fondamentales du salarié (ex : droit de grève)
- Violation des règles applicables AT, MP, conditions d'hygiène et de sécurité

- Le code du travail ne pose aucune limite à l'exercice du mandat de conseiller prud'hommes.

Le législateur met fin à cette situation en instituant, désormais, deux limites :

- ✓ Un salarié ou employeur ne pourra pas être candidat dans un conseil de prud'hommes *où il a déjà exercé cinq mandats*

- ✓ Le mandat d'un conseiller prud'hommes prendra fin de plein droit *à la fin de l'année civile au cours de laquelle il aura atteint l'âge de 75 ans .*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du premier renouvellement des conseillers prud'hommes suivant la promulgation de la loi, ***sous réserve de la parution des décrets d'application.***

Loi du 20 /11/2023 d'orientation et de programmation du ministère de la justice 2023-2027 : Article 31 JO 21/11

En Savoit Plus :

Saisine du conseil de prud'hommes DREETS Bourgogne-Franche-Comté 2024

CONTRAT DUREE CHANTIER :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le contrat de chantier ou contrat d'opération est **un contrat à durée indéterminée** présentant une nature dérogatoire.

Dès sa constitution, une cause réelle et sérieuse de licenciement est connue des deux parties au contrat : « ***le terme d'un chantier sur lequel va travailler le salarié ».***

Un tel contrat :

- Doit être intitulé « contrat de chantier » et doit décrire avec précision le chantier (ou les chantiers) sur lesquels le salarié est affecté.
- Doit également comprendre une clause rappelant le principe de rupture du contrat à l'échéance du ou des chantiers mentionnés dans le contrat.

Il permet à une entreprise d'engager de nouveaux salariés sur un projet de chantier ou d'ouvrage, dont la date d'aboutissement ne peut pas être connue à l'avance.

Initialement conçu pour le secteur du BTP, les entreprises d'autres secteurs peuvent y avoir recours depuis la réforme du Code du Travail du 22 /09/2017.

Il est possible pour une entreprise d'avoir recours à un contrat de chantier dans des conditions établies **par convention ou accord collectif de branche étendu**.

Ces-derniers doivent alors indiquer :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Les activités concernées
- La taille de l'entreprise concernée
- Les mesures d'informations, garanties de formation, contreparties de rémunération et indemnités de licenciement des salariés concernés.

La procédure de licenciement : est celle du licenciement pour motif personnel : convocation à l'entretien préalable, notification du licenciement… **(Code du travail, art. L. 1236-8).**
Les entreprises relevant du secteur des travaux publics peuvent aussi utiliser un contrat de chantier ; ***il est encadré par la convention collective nationale des ouvriers des TP.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur doit fournir aux membres du CSE les informations suivantes :

- **La date d'achèvement des tâches** des salariés concernés
- **Le nombre de salariés concernés** en distinguant ceux pouvant éventuellement être **réembauchés sur un autre chantier**, y compris en grand déplacement, par mutation ou reclassement interne
- Le nombre de salariés dont le **réemploi ne peut être assuré** lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à 18 mois
- Les mesures envisagées pour faciliter le **reclassement hors de l'entreprise** des salariés qui sont licenciés
- Les mesures telles que recours à la formation continue professionnelle, susceptibles de permettre un **reclassement des salariés dans l'entreprise**
- Les salariés licenciés qui seront, avec leur accord, inscrits au **répertoire des offres et demandes d'emploi (RODE) des travaux publics**, afin de faciliter la recherche plus rapide d'un emploi dans les entreprises de la branche.

Dès que le licenciement est prononcé, **le salarié dispose d'une priorité de réembauche d'une durée d'un an.**

Contrat de chantier BTP : codes DSN spécifiques
Lors de l'embauche d'un salarié en contrat de chantier, l'employeur doit

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

préciser au sein de la DSN, les ***mêmes informations que pour un salarié employé en CDI***.

Il existe un code particulier au titre de la nature du contrat : **le code 82** ***« contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération ».***

Lorsque le contrat est rompu, l'employeur doit remplir le signalement fin de contrat DSN avec les mêmes informations que pour un salarié employé en CDI.

Lorsque le salarié fait l'objet d'un licenciement correspondant au terme du chantier, l'employeur doit utiliser un code spécifique pour déclarer le motif de rupture : **le code 015**
« Licenciement pour fin de chantier ou d'opération ».

En ce qui concerne la déclaration du licenciement pour fin de chantier, le code 015 fonctionne dans la norme 2019 comme la norme 2020.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 /09/2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, Jo du 23

Prélèvement à la source kit collecteur

CONTRAT DUREE DETERMINEE (CDD) RENOUVELLEMENT/ RUPTURE ANTICIPEE:

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le CDD, *contrat en principe d'exception,* est strictement encadré par le Code du travail

Tout un arsenal de règles est destiné à faire en sorte que le CDD ne soit pas utilisé pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, comme le précise **l'article L. 1242-1 Code Travail.**

L'accroissement temporaire d'activité doit être réel

Il ne doit jamais pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Peuvent ainsi être considérées comme un accroissement temporaire d'activité les situations suivantes :

- ✓ Une surcharge inhabituelle d'activité limitée dans le temps : ex : faire face à un retard
- ✓ L'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise
- ✓ Des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Les juges ont déjà estimé que l'entreprise ne peut pas faire appel à un salarié en CDD ou à un intérimaire , pour exécuter des travaux liés ***aux phases de préparation et de démarrage d'un nouveau chantier ,*** car ces travaux correspondent, en réalité, à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ils ne peuvent donc pas constituer, en eux même, un accroissement temporaire d'activité **Cass. Soc., 24 /09/2014, n° 13-14199.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ L'employeur doit rapporter la preuve de la réalité du surcroît temporaire d'activité

Cour de cassation, chambre sociale, 24 /01/2024, n° 22-11.589 *(la seule indication selon laquelle les contrats de travail avaient été conclus pour un surcroît temporaire d'activité ne dispense pas l'employeur de rapporter la preuve qui lui incombe de la réalité de ce motif)*

- ❖ Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être établi *par écrit* , et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

- ▪ Il doit être transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche, le non-respect de ce délai ouvre droit pour le salarié à une indemnité.
- ▪ Il doit comporter l'indication précise de son motif.

- ✓ **Remplacement d'un salarié :**

- ▪ Salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu ((maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.):
- ▪ Salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.)
- ▪ Salarié ayant quitté définitivement l'entreprise , et dans l'attente de la suppression du poste
- ▪ Il doit comporter le détail de la rémunération

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Montant (qui ne peut pas être inférieur à celui que percevrait un autre salarié de l'entreprise en CDI, à qualification et poste équivalents)
- Composition (primes, majorations, indemnités, avantages en nature, etc.)

❖ Certains droits collectifs applicables au salarié doivent être précisés au contrat :

- Intitulé de la convention collective applicable
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire
- Nom et adresse de l'organisme de prévoyance si l'entreprise est affiliée
- Intitulé et références de l'accord collectif qui institue le contrat, s'il s'agit **d'un CDD de mission** (c'est un CDD qui s'achève lorsque la mission pour laquelle il a été conclu prend fin ; ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres; il comporte une durée minimale et une durée maximale) .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes et demander la requalification du CDD en CDI s'il est dans l'une des situations suivantes :

- ✓ Le CDD concerne un emploi permanent , et non pas une tâche précise et temporaire
- ✓ Le CDD vise à remplacer une personne suspendue à la suite d'un conflit collectif de travail
- ✓ Le CDD concerne des travaux particulièrement dangereux
- ✓ Le CDD ne prévoit pas de terme , ou de durée minimale, dans les cas où le CDD vise à remplacer temporairement une personne
- ✓ La durée totale du CDD dépasse les durées légales
- ✓ Le CDD n'est pas établi par écrit, ne contient pas la justification du recours à une durée déterminée ou les éléments nécessaires à l'établissement du contrat de travail (nom et prénom du salarié, durées, convention collective applicable, rémunération)
- ✓ La relation contractuelle entre l'employeur et le salarié se poursuit après la date de fin prévue dans le CDD
- ✓ Les conditions de renouvellement ne sont pas respectées , ou le CDD a été renouvelé plus 2 fois
- ✓ Le délai de carence, s'il est applicable, n'est pas respecté

Lorsqu'un CDD est requalifié en CDI, la requalification a un effet rétroactif et immédiat.

Cela entraîne des conséquences sur l'ancienneté et permet au salarié de bénéficier d'une indemnité.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Lorsque le Conseil des prud'hommes décide de la requalification d'un CDD en CDI, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de requalification.

Cette indemnité est supérieure ou égale à 1 mois de salaire.

Le mois de salaire correspond au dernier salaire perçu pendant le CDD ou à la moyenne des salaires perçus mensuellement dans le cadre du CDD, avant la demande de requalification

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il est interdit d'embaucher en CDD :

- ✓ ***Dans les 6 mois suivant un licenciement économique,*** un salarié ne peut pas être embauché sur les postes concernés par le licenciement pour le motif de surcroît temporaire d'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle et non durable ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise (sauf si la durée du CDD est de 3 mois maximum) ;
- ✓ **Pour remplacer des salariés grévistes ;** seuls les postes non concernés par la grève peuvent faire l'objet d'un CDD, en remplacement d'un salarié absent pour maladie ou accident du travail
- ✓ **Pour effectuer des travaux dangereux**, sauf dérogation accordée par le DREETS après enquête de l'inspection du travail et avis du CSE, du médecin du travail et du médecin inspecteur du travail.

La liste de ces travaux dangereux est fixée par **le Code du travail art. D. 4154-1.**
Il s'agit notamment de travaux pouvant comporter une exposition à certains agents nocifs comme les travaux de confinement, de retrait d'amiante.

- ✓ En cas de succession de contrats précaires : un délai d'attente, appelé **délai de carence**, doit être respecté avant de conclure un nouveau CDD
- ✓ Pour remplacer plusieurs salariés absents, qu'ils le soient simultanément ou successivement, en faisant par exemple un CDD temps plein pour remplacer plusieurs salariés à temps partiels

- ❖ **Renouvellement :**

Un accord de branche étendu (ordonnance du 22/09/2017) peut dorénavant fixer *le nombre maximal de* renouvellements *possibles* pour un *CDD*.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En l'absence d'un tel accord, la durée totale d'un CDD ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant des renouvellements.

Il existe des exceptions à cette durée de 18 mois.

On peut citer par exemple, les CDD exécutés à l'étranger, les CDD conclus dans le cadre d'une commande exceptionnelle dont la durée est de 24 mois.

Concernant le renouvellement, ***le nombre de renouvellement est limité à 2 en l'absence d'accord de branche étendu.***

Les conditions de renouvellement doivent être notifiées dans le contrat

Le délai de carence n'a pas à être respecté dans plusieurs cas précisément listés par le Code du travail, *ex :un CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent en cas de nouvelle absence de ce salarié* **(L. 1244-4-1 du Code du travail).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Sinon un délai dit de carence doit obligatoirement être respecté entre 2 CDD sur un même poste de travail, dont la durée est calculée en fonction du contrat venu à expiration **(L. 1244-3-1 Code Travail).**

Le non-respect peut entrainer la requalification du contrat en contrat de travail en contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'un CDD prend fin, il est impossible, sauf exception (cf. supra), d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau CDD avec le même salarié, ou un salarié différent sans respecter ***un délai dit de carence*****,** qui diffère selon la durée du contrat initial (renouvellement inclus).

Un délai de carence entre un CDD *pour surcroît temporaire d'activité* et un CDD *pour pourvoir à l'absence d'un salarié :* doit obligatoirement être respecté.
Cour de cassation. Cass. Soc., 0.10.2018, 17-8294

- **Information sur les postes à pourvoir**

Art. D. 1242-8.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le salarié en CDD formule la demande prévue à **l'article L. 1242-17** par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

L'employeur fournit par écrit *la liste des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir* qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'employeur n'est toutefois pas tenu par les exigences prévues à l'alinéa précédent lorsque le salarié a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours.

Par dérogation aux dispositions du I, lorsque l'employeur est un particulier ou une entreprise de moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande. »

Décret du 30/10/2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 /06/2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne JO 31/10

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Désormais, si une personne en fin de CDD décline deux propositions de contrat à **durée indéterminée,** *son allocation chômage sera suspendue.*

Attention : il faut que les deux offres de CDI soient refusées ***en l'espace de douze mois,*** et qu'elles remplissent les mêmes critères de lieu, poste et salaire que ceux du contrat temporaire.

Un nouveau décret fixe les modalités de notification par un employeur à un salarié d'une proposition de poursuivre les relations contractuelles sous contrat à durée indéterminée ***à l'expiration d'un contrat à durée déterminée,***

Il définit également , les modalités de notification par un employeur à l'opérateur France Travail , du refus d'un salarié de poursuivre les relations contractuelles sous contrat à durée indéterminée , à l'expiration d'un contrat à durée déterminée, ou de conclure un tel contrat avec l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat de mission.

Il est pris pour l'application des articles **L. 1243-11-1** et L. 1251-33-1 du code du travail dans leur rédaction issue de **l'article 2 de la loi du 21/12/2022** portant mesures d'urgence

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Art. R. 1243-2.**

I/ Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail *se poursuive après l'échéance du terme du CDD ,* sous la forme d'un contrat à durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1243-11-1, il notifie cette proposition au salarié *par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat à durée déterminée*

.

II./ L'employeur accorde au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition.

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'employeur dispose *d'un délai d'un mois* pour informer l'opérateur France Travail de ce refus.

L'information de l'opérateur France Travail est réalisée par voie dématérialisée, selon des modalités précisées par l'arrêté du 03/01/2024 :

La plateforme est accessible à l'adresse suivante **: demarches-simplifiees.**

Arrêté du 03/01/2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée JO 10/01

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Cette information est assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

a) L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé
b) La rémunération proposée est au moins équivalente
c) La durée de travail proposée est équivalente
d) La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

2/ Cette information est également accompagnée de la mention :

a) Du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée
b) De la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu au a, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

3/ Si l'opérateur France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'employeur, qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de cette demande pour y répondre.

A réception des informations complètes, l'opérateur France Travail informe le salarié de cette réception, et des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance mentionnée à **l'article L. 5422-1 du code du travail. »**

Décret du 28 /12/2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée JO 29/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Rupture :**

Le CDD peut être rompu avant son terme dans les 5 situations suivantes :

- Accord des deux parties (employeur/salarié).
- Inaptitude médicale du salarié (**Code travail Art. L.1243-1**)
- Faute grave du salarié ou de l'employeur
- Embauche du salarié dans une autre entreprise, ***en contrat à durée indéterminée (CDI)*** (Code travail, art. L.1243-1)
- « Force majeure » : elle se définit : *par un événement extérieur, imprévisible, et irrésistible dans son exécution, rendant impossible la poursuite du contrat*

Si le salarié estime que les conditions de la rupture du contrat, pour cas de force majeure ne sont pas réunies, il peut saisir le conseil des prud'hommes.

L'employeur peut rompre la période d'essai d'un salarié ***en arrêt maladie*** (maladie non professionnelle), mais cette rupture ne doit pas avoir un rapport avec l'état de santé du salarié, elle doit être uniquement liée aux compétences non adéquates du salarié pour le poste (sinon c'est une mesure discriminatoire).

*La rupture de CDD **d'un salarié protégé** nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail même s'il ne peut être renouvelé.*

Les dispositions de **l'article L. 2421-8 du code du travail** imposent que, lorsque le contrat à durée déterminée arrive à son terme, l'inspecteur du travail autorise préalablement la cessation du lien contractuel, ***y compris dans le cas où le contrat ne peut être renouvelé***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Arrêt n°916 du 05 juin 2019 (17-24.193) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI :FR : CCASS :2019 :SO00916

La conclusion du contrat à durée déterminée Web série droit du travail You Tube 11'31 ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, DREETS Grand Est

CONVENTIONS COLLECTIVES OUVRIERS/ETAM /CADRES BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les dispositions des articles **L. 2262-5, R. 2262-1** et **R. 2262-2** du Code du travail, font obligation à l'employeur de transmettre aux nouveaux salariés et aux représentants du *conseil social et économique (CSE),* une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Les organisations syndicales territoriales demeurent compétentes pour négocier sur le :

- Barème des salaires minimaux Ouvriers/ETAM
- Barème des indemnités de petits déplacements ;
- Montant de l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé.
- Eventuels accords de spécialités pour les entreprises concernées
- Eventuels accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Des avenants régionaux de spécificités peuvent également être négociés sur le plan régional et *annexés aux conventions collectives nationales,* créant ou maintenant par exemple des primes spécifiques

- ***Dans le Bâtiment :***

Les **conventions collectives nationales du 08/10/1990 s'appliquent toujours.**

La suspension judiciaire des conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment du 07/03/2018 pose des problèmes aux employeurs du bâtiment, ***qui peuvent cependant appliquer les nouveautés apportées par ces conventions annulées.***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ce choix nécessite le plus souvent ***un accord d'entreprise,*** reprenant le contenu figurant dans les conventions nationales du 07/03/2018. ; c'est le cas entre autres pour :

- Contingent annuel d'heures supplémentaires pour les ouvriers (mais aussi pourles ETAM et les cadres).
- Définition du grand déplacement
- Appréciation des distances en cas de petits déplacements.
- Repos compensateur pour travail de nuit habituel
- Indemnité de trajet et paiement du temps de trajet…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Dans une entreprise comptant au moins un délégué syndical, pour conclure un accord d'entreprise, l'employeur doit négocier avec le ou les délégués syndicaux de l'entreprise.

L'accord d'entreprise est validé s'il recueille la signature d'un ou plusieurs délégués syndicaux représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections.

Mais aussi s'il recueille la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections.

Dans le cas d'une signature représentant plus de 30 % sans dépasser les 50 %, *l'accord doit être approuvé* ***par référendum des salariés concernés.***

2/ Dans les entreprises ne disposant pas de délégué syndical mais comptant au moins 11 salariés et dotées d'élus du personnel (CSE), un accord d'entreprise peut être négocié avec un ou plusieurs élus du personnel mandatés par une organisation syndicale représentative, ***sous réserve que cet accord soit ensuite validé par les salariés, dans le cadre d'un référendum.***

Faute de tels interlocuteurs mandatés, une négociation est menée avec les élus du personnel. L'accord devant être signé par une majorité des élus titulaires.

3/ Si l'entreprise ne compte pas d'élus du personnel ou si les élus n'ont pas souhaité entamer une négociation avec l'employeur, il est possible de conclure un accord d'entreprise avec un salarié non élu mandaté par une organisation syndicale représentative, ***sous réserve que cet accord soit ensuite validé par les salariés dans le cadre d'un***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

référendum.

4/ Faute de pouvoir recourir aux solutions ci-dessus, l'employeur peut négocier un accord d'entreprise avec un ou plusieurs représentants de section syndicale (RSS).

L'accord trouvé devant alors être approuvé par les salariés dans le cadre d'un référendum (uniquement dans les entreprises où une carence a été constatée au 1er tour des dernières élections professionnelles).

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés, l'employeur n'est pas tenu à négocier d'abord avec les élus mandatés, puis les élus non mandatés et enfin avec les salariés mandatés.
Cet ordre n'est impératif légalement que pour les entreprises d'au moins 50 salariés

PREVENTION GAGNANTE BTP

. Performance Economique

5/ Dans les entreprises < 20 salariés ne disposant ni de délégué syndical, ni de représentants du personnel élus, l'employeur peut proposer *un projet d'accord* directement aux salariés.

Il les informe individuellement.

Après un délai de 15 jours minimum, organise la consultation des salariés.

Si les 2/3 des salariés acceptent le texte, le projet devient un accord d'entreprise.

- **Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 01/03/1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 08/10/ 1990.**

- **Nouvelle convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 7 mars 2018 (Avenant du 7 mars 2018)**

- **Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du12/07/2006**

- **Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 01/06/2004**

- **Convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP 25/01/2018**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ **Dans les Travaux Publics :**

➢ **Convention collective nationale des ouvriers des TP du 15 /12/1992**

Ensemble les avenants l'ayant modifiée, et notamment :

- **Avenant n°2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des Ouvriers des Travaux Publics concernant la classification nationale des emplois des Ouvriers des TP**

- Avenant n°3 du 20 novembre 2012 à la convention collective nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 (PACS)

➢ **Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 /07/2006 Légifrance**

- Convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12/07/2006 (*Applicable à compter du 01/07/2007*) **FNTP**

- Avenant n°1 du 11 décembre 2012 à la Convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12/07/2006 (forfait jours - applicable à compter du 01/02/2013)

- Avenant n°2 du 5 septembre 2017 à la Convention collective nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 /07/ 2006 *(Annexe V classification des ETAM)*

Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 /11/2015 - Étendue par arrêté du 05/06/2020 (JORF du 26 juin 2020) - Textes Salaires - Accord du 21/11/ 2017 relatifs au barème des minima pour 2018 Légifrance

- Convention collective nationale des Cadres des Travaux Publics du 20/11 /2015 (*applicable depuis le 22 /01/2016*) **FNTP**

- Avenant n°1 du 5 septembre 2017 à la Convention collective nationale des Cadres de Travaux Publics du 20 novembre 2015 *(Annexe V classification des Cadres)*

Convention collective nationale des cadres travaux publics : les indemnités de congés payés doivent être prises en compte pour l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris : les congés payés, la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles, tous les éléments permanents du salaire.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les éléments suivants en sont exclus :

- Les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale
- Les sommes, constituants des remboursements de frais
- La rémunération des heures supplémentaires
- Les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1
- Les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel

Il en résulte que les indemnités de congés payés, doivent être prises en compte pour l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel

Arrêt n°1005 du 19 juin 2019 (18-12.642) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR : CCASS :2019 :SO01005

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Salaire minimum conventionnel du BTP : exclusion de la part patronale des titres restaurant :

Un employeur n'a pas le droit de verser au salarié, un salaire mensuel brut direct ***inférieur au minimum conventionnel, du fait de sa participation au financement de titres restaurant***

Pour les ouvriers et les ETAM du BTP, si les avantages en nature sont à intégrer à l'assiette de la rémunération mensuelle à comparer avec le salaire minimum, **ce n'est pas le cas de la participation patronale à l'acquisition des titres restaurant.**

Pour les cadres des entreprises de TP, les éléments à prendre en compte pour la détermination du salaire minimum conventionnel sont les mêmes que ceux prévus pour les ouvriers et les ETAM du BTP.

Pour les cadres des entreprises du Bâtiment, la convention collective nationale du Bâtiment est moins précise ; elle spécifie que sont à inclure dans le champ de la comparaison avec la rémunération minimale conventionnelle, les éléments ***de « rémunérations fixes présentant le caractère de complément de salaire ».*** Inversement sont à exclure du champ de la comparaison les éléments de rémunération ***au caractère aléatoire*** ne présentant pas le caractère de complément de salaire.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

A ce jour pas de jurisprudence en la matière pour les cadres du Bâtiment
Cour de cassation, chambre sociale, 03/07/2019, n° 17-18.210

CONVENTION INDIVIDUELLE FORFAIT EN JOURS SUR ANNEE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La convention individuelle de forfait en jours est un document établi par écrit, qui formalise les conditions permettant au salarié de travailler dans le cadre d'un forfait en jours.

Le recours au forfait jours ***pour les salariés en CDD*** est autorisé ; le Code du travail ne l'interdit pas.

Un décompte en heures mais aussi en jours est donc envisageable.

Les conditions applicables au salarié sont fixées :

- ✓ Soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement
- ✓ Soit par une convention ou un accord de branche

L'accord du salarié est obligatoire.

Le salarié doit signer la convention individuelle de forfait.

- ❖ La conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année est réservée **(C. trav. art. L 3121-58)**
- ✓ Aux cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de travail
- ✓ Aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures.

Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année.

Ce nombre de jours de travail dans l'année est fixé à **218 jours** au maximum.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Toutefois, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut fixer un nombre de jours de travail inférieur à 218.

Le salarié n'est donc pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail.

À l'inverse, il continue de bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire , de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

Pour s'assurer du respect de ces garanties, l'employeur doit s'assurer régulièrement :

- Que la charge de travail du salarié soit raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail
- De la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le salarié bénéficie d'un certain de nombre de jours de repos, prévus à l'avance.**

Toutefois, le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos.

En contrepartie, il bénéficie d'une majoration de son salaire pour les jours de travail supplémentaires.

Un accord doit alors être établi par écrit entre le salarié et l'employeur.

La majoration de salaire est précisée par un avenant à la convention individuelle de forfait.

Son taux est au minimum fixé à 10%.

Si le salarié renonce à une partie des jours de repos, il ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année, sauf si l'accord ou la convention applicable dans l'entreprise prévoit une durée différente (supérieure ou inférieure).

- La rémunération du salarié doit tenir compte de la charge de travail imposée au salarié en forfait jours.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La rémunération du salarié et l'employeur fait l'objet d'un entretien annuel avec l'employeur (sauf conditions différentes prévues par accord ou convention applicable dans l'entreprise).

Si la rémunération est manifestement sans rapport avec les contraintes imposées au salarié, celui-ci peut saisir le conseil des prud'hommes , pour demander une indemnité.

Cette indemnité est calculée en fonction du préjudice subi.

- ❖ Le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) dans le cadre de la convention individuelle de forfait est réalisé dans les conditions suivantes :

- ✓ Détermination du nombre de jours dans l'année
- ✓ Déduction du nombre de jours maximum de travail dans l'année
- ✓ Déduction des jours de repos hebdomadaires (nombre de samedi et dimanche)
- ✓ Déduction des jours ouvrés de congés payés
- ✓ Déduction des jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi

Soit pour l'année 2021 : 365 - (218 + 104 + 25 + 7) = 11.

Ainsi, pour 2021, le nombre de jours de RTT pour un salarié au forfait jour est de 11.

Le forfait en jours suppose l'autonomie du salarié, mais ce dernier ne doit pas confondre autonomie et liberté totale

L'organisation du travail déterminée par l'employeur, titulaire du pouvoir de direction, s'impose aux salariés, y compris ceux qui bénéficient d'une convention de forfait annuel en jours.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation.

La plupart des litiges concernant des salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en jours sont relatifs au caractère raisonnable ou non de leur charge de travail, et au respect de leur droit au repos.

L'originalité de l'affaire jugée par la Cour de cassation le 02 /02/2022 est qu'elle concernait un salarié auquel l'employeur reprochait ***de travailler trop peu.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En l'espèce, la qualité de cadre autonome de la salariée, qui occupait des fonctions de vétérinaire au sein d'une clinique au sein de laquelle elle soignait des animaux sur rendez-vous avec leurs propriétaires, n'était pas discutée.

La salariée avait été engagée dans le cadre d'une convention de forfait fixée à 216 jours par an, réduite à 198 jours par un avenant postérieur.
L'employeur lui avait alors adressé un planning de ses jours de présence à la clinique, organisé en journées ou demi-journées.

Ce planning n'ayant pas été respecté par la salariée, l'employeur l'avait licenciée pour faute grave.

Soutenant que sa qualité de cadre au forfait jours lui permettait une liberté totale dans l'organisation de son travail, l'intéressée avait saisi le juge prud'homal pour faire constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

La Cour de cassation répond à la salariée par un attendu de principe ferme : une convention individuelle de forfait annuel en jours *n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction*.

Pour la cour d'appel, dont la décision est approuvée par la Cour de cassation, l'employeur pouvait légitimement imposer à la salariée d'être présente sur le lieu de travail selon des demi-journées ou journées de travail fixes.

La cour d'appel a relevé, en l'espèce, que ce mode d'organisation du travail était compatible avec la qualité de cadre autonome de la salariée, qui était libre d'organiser sa journée de travail comme elle l'entendait en dehors de ces contraintes.

En particulier, la salariée restait libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise.
Les juges en concluent que l'employeur était fondé à lui reprocher ses absences.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 02/02/ 2022, 20-15.744, Inédit

COVOITURAGE SALARIES :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les entreprises de 50 salariés dotées d'un délégué syndical et employant au moins 50 salariés sur un même site, doivent dans leurs négociations intégrer

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

des mesures visant ***à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail*** , notamment en incitant à l'usage des modes de transport vertueux comme le recours au covoiturage.

Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail : **Article L2242-17**

A défaut d'accord sur ces mesures, l'employer a l'obligation d'élaborer un plan de mobilité employeur sur l'ensemble de ses sites , visant à assurer l'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels notamment par l'encouragement du recours au covoiturage ou aux autres mobilités partagées.

- ✓ Le Code des transports définit le covoiturage comme l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur, par un conducteur et un ou plusieurs passagers, ***effectuée à titre gratuit,*** *excepté le partage des frais,* dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte

Article L3132-1code des transports

Les échanges financiers entre les passagers et le conducteur doivent eux se limiter au partage des frais de déplacement engagés par le conducteur.

Il peut s'agir notamment des frais de carburant, des éventuels péages, de l'usure du véhicule ainsi que des primes d'assurances.

Si les passagers et les conducteurs ont été mis en relation par une plateforme, la commission de cette dernière peut également faire partie des frais à partager.

L'employeur ne peut pas interdire à un salarié de pratiquer le covoiturage, pour ses trajets, qu'il soit conducteur ou passager.

Le covoiturage peut être utilisé dans le cadre d'un trajet domicile travail , pour faciliter la mobilité de plusieurs salariés d'une même entreprise qui se rendent sur leur lieu de travail.

Les covoiturés peuvent également être des tiers , dont le lieu de travail est proche de celui du conducteur d'un point de vue géographique.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Concernant les déplacements ***liés à une mission professionnelle***, c'est l'employeur qui décide des modes de transport à utiliser par les salariés, en fonction de son évaluation des risques, de l'analyse des coûts pour l'entreprise ou en fonction de considérations liées à l'écologie.

Dans ce cadre, il pourra décider de recourir ou non au covoiturage

Covoiturage de salariés : quelle réglementation ? INRS mise à jour 12/2023

- ❖ L'entreprise qui met à la disposition d'un salarié ***un véhicule de fonction*** doit formaliser dans le règlement intérieur ou dans un document , ses règles d'utilisation et en particulier si le véhicule de fonction peut être utilisé, à titre personnel par le salarié, pour ses trajets domicile travail et ou pour ses déplacements strictement privés.

Dans ce cadre, l'entreprise décide si le covoiturage domicile-travail est autorisé ou non avec ses véhicules et dans quelles conditions.

Le salarié qui ne respecterait pas les règles établies et pratiquerait le covoiturage ***avec un véhicule de fonction,*** à l'insu de son employeur, commettrait une faute passible d'une sanction disciplinaire.

- ✓ Le salarié doit ***vérifier systématiquement*** son contrat de travail, ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise, ***afin de vérifier les usages qu'il peut faire de son véhicule de fonction.***

S'il n'existe aucune mention relative à cette question dans ces deux documents, la meilleure solution ***est d'interroger explicitement son employeur sur le sujet.***

Il est très fortement conseillé à l'employeur de revoir le règlement intérieur de l'entreprise, compte tenu *du développement de la pratique de covoiturage*.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour la Cour d'Appel de Rennes 31/08/2018 : (RG n°16/05660) :

Il appartenait au salarié :

> *« De tirer les **conséquences du silence du règlement intérieur,** en sollicitant l'autorisation de son employeur lequel, à cette occasion, l'aurait informé que*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

l'assurance ne couvrait pas les personnes transportées dans un tel cadre et, par conséquent, n'aurait pas accédé à sa demande, activité qui était de toute façon interdite par le site sur lequel il était inscrit en raison de son caractère lucratif ».
« Le fait de pratiquer le covoiturage avec un véhicule de fonction à l'insu de son employeur, en l'exposant à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur, constitue une faute justifiant le licenciement »

« L'utilisation d'un véhicule professionnel empêche le salarié de se retrancher derrière le caractère privé de cette activité » ; « Le salarié aurait dû tirer les conséquences du silence du règlement intérieur en sollicitant l'autorisation de son employeur lequel, à cette occasion, l'aurait informé que l'assurance ne couvrait pas les personnes transportées dans un tel cadre et, par conséquent, n'aurait pas accédé à sa demande ».

Cet arrêt a jugé fondé le licenciement pour une cause réelle et sérieuse aux motifs que :

1/ Le salarié utilisait son véhicule de fonction, sans autorisation de son employeur, pour proposer et effectuer très régulièrement des prestations de covoiturage à destination de personnes étrangère à la société pour lesquelles **il se faisait rémunérer** ;

2/ L'assurance automobile de l'employeur prévoyait que les véhicules assurés devaient être utilisés pour des déplacements professionnels ou privés mais ne devaient pas servir à des transports onéreux de marchandises ou de personnes, même à titre occasionnel.

Ainsi, **l'assurance de l'employeur ne couvrait pas le transport des personnes effectué lors des prestations de covoiturage payantes réalisées par le salarié**

3/ La plate-forme collaborative stipulait dans ses conditions générales de vente : que le conducteur ne devait réaliser aucun bénéfice et ***devait s'assurer que son assurance couvrait bien toutes les personnes transportées*** et les éventuelles conséquences des incidents pouvant survenir pendant les trajets.

4/ Le salarié effectuait des prestations de covoiturage payantes et réalisait donc des bénéfices.

La Cour de cassation ne s'est jamais encore prononcée sur ce sujet.

La Cour d'Appel de Riom (RG n°15/02104) 13/09/2016, avait déjà reconnu le caractère fautif de l'utilisation du véhicule de fonction , pour pratiquer du covoiturage à but lucratif ; les juges avaient cependant retenu que les faits reprochés *« n'avaient pas le caractère grave et sérieux impliquant la rupture du contrat de travail »*, de sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Celui-ci constituait, selon les juges, ***une sanction disproportionnée*** au regard notamment de la très grande ancienneté du salarié (28 ans) et du caractère récent de sa pratique du covoiturage.

La Cour de cassation ne s'est jamais encore jamais prononcée sur ce sujet de droit.

CREATION/GESTION /DEVELOPPEMENT ENTREPRISE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Nouveau guichet unique électronique des formalités des entreprises

Depuis le 01/01/2023 : les dossiers de déclaration de **création, modification, cessation d'entreprise** sont obligatoirement transmis par voir dématérialisée au guichet unique électronique des formalités des entreprises sur le site de l'institut national de la propriété (INPI)

Bienvenue sur Entreprendre, le site d'information administrative et de démarches pour les entreprises
Site des formalités d'entreprises INPI

DECLARATION OBLIGATOIRE EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPES (DOETH)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'obligation s'applique à présent ***aux entreprises***, et non plus aux établissements autonomes, **de 20 salariés ou plus**.

Le décompte des effectifs des entreprises et des bénéficiaires de l'OETH a été modifié

- ✓ Les salariés occupant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) sont désormais intégrés dans les effectifs assujettis
- ✓ L'emploi de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans ou plus donne lieu à une survalorisation.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le statut de travailleur handicapé doit à présent être déclaré par tous les employeurs du secteur privé, et plus uniquement par ceux qui sont soumis à l'OETH.

La déclaration de l'OETH est désormais directement intégrée dans ***la déclaration sociale nominative (DSN,*** exigible le 5 ou 15 mai, au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.

L'Urssaf calcule et met à disposition des entreprises, avant le 15/03, au titre de l'exercice annuel précédent :

- ✓ Effectifs moyens annuels de l'entreprise
- ✓ Effectifs moyens des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- ✓ Taux d'emploi, le nombre de bénéficiaires à employer
- ✓ Effectifs ECAP.

Guide de L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : AGEFIPH/URSSAF version 1-5 03/2022

Estimez le montant de la contribution financière avec le simulateur de l'Agefiph

Un décret fixe une contribution forfaitaire en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur

Il fixe par ailleurs l'échéance déclarative annuelle au mois de mai au lieu du mois de mars à compter de 2022 et précise les modalités de ce report.

Décret du 20/04/2023 relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives JO 22/04

- ❖ Il est important de sensibiliser et de communiquer sur le thème du handicap, afin de lutter contre les préjugés et les représentations qu'on peut s'en faire.

  Le handicap relève toutefois de l'intime, et l'insertion pour chaque personne en situation de handicap (aménagement, aide, accompagnement, etc.) sera réalisée de manière différente.

Erreur 404 Vidéo sensibilisation sur le handicap invisible

DEMISSION SALARIE :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La démission est un mode de rupture du contrat de travail qui permet au salarié de quitter son entreprise, ***sans avoir à justifier cette décision***.

Ce droit peut être exercé à tout moment, même si le contrat de travail est suspendu (ex : AM.)

L'employeur ne peut pas refuser une démission valablement exprimée

Le salarié peut démissionner de son poste s'il a un contrat en CDI (hors période d'essai).

Des dispositions spécifiques de rupture anticipée du contrat de travail sont prévues si le salarié est en :

Période d'Essai (quel que soit le contrat), le contrat de travail peut être rompu librement par le salarié, il n'a pas l'obligation de motiver ses raisons ; il doit avertir son employeur avant son départ de l'entreprise, dans un délai qui varie (délai de prévenance : 24h si le salarié est dans l'entreprise depuis moins de 8 jours, sinon 48h).

Aucune procédure particulière de rupture n'est imposée au salarié qui souhaite rompre la période d'essai, sauf : si des dispositions de la convention collective en prévoient ;

Pour qu'une démission soit valable, le salarié doit manifester ***de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.***

Ni une absence injustifiée , ni un abandon de poste ne peuvent être considérés comme une démission.

En cas d'ambiguïté sur la volonté claire et non équivoque du salarié, le conseil des prud'hommes peut requalifier la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse, par exemple, en cas de menaces exercées par l'employeur pour inciter son salarié à démissionner.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La démission ne doit pas être abusive, prise dans l'intention de nuire à l'employeur, dans ce cas le salarié(e) peut être condamné(e) au versement de dommages et intérêts à l'employeur.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission ; l'employeur peut être prévenu :

- Oralement
- Ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission.

Des dispositions conventionnelles peuvent imposer l'envoi de la lettre de démission par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

La durée du préavis de démission est fixée :

- Soit par convention collective ou accord collectif
- Soit par les usages pratiqués dans la profession
- Soit par le droit local (ex : Alsace-Moselle)

Le contrat de travail peut prévoir un préavis de démission, qui s'applique*, si sa durée est plus courte* que celle prévue par la convention collective, l'accord collectif ou les usages.

La durée calendaire du préavis de démission pour un salarié à temps partiel est la même que celle d'un salarié à temps plein.

Si le salarié souhaite revenir sur sa décision, l'employeur est libre d'accepter ou de refuser ce revirement.

Le salarié peut demander à son employeur : ***de le dispenser d'effectuer son préavis*** (par écrit ou oralement).

- ✓ Si l'employeur accepte, le contrat de travail prend fin à la date convenue entre les deux parties ; dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice.
- ✓ Si l'employeur refuse, le salarié(e) est tenu(e) d'effectuer son préavis, sous peine de devoir verser une indemnité d'un montant égal à la rémunération brute, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le préavis peut être ***reporté ou suspendu*** dans les cas suivants :

- Accord entre le salarié et l'employeur
- Arrêt de travail survenant en cours de préavis, lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- Prise de congés payés ***dont la date a été fixée avant la notification de la rupture***,

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Si le salarié(e) est dispensé(e) d'effectuer son préavis par l'employeur, il a droit au versement *d'une indemnité compensatrice de préavis*.

Si le salarié(e) n'a pas pu prendre la totalité de ses congés acquis, avant la date de rupture de contrat, il a droit **à *une indemnité compensatrice de congés payés.***

Si le salarié(e) bénéficie d'un dispositif d'épargne salariale, il peut demander *le déblocage anticipé des sommes.*

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

1/Certificat de travail :

Les mentions devant figurer sur le certificat sont les suivantes :

- Identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social),
- Identité du salarié (nom, prénom, adresse),
- Dates d'entrée et de sortie du salarié,
- Nature du ou des emplois successivement occupés,
- Périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois,
- Maintien gratuit de la couverture santé (bénéfice de la mutuelle complémentaire santé de l'entreprise à l'issue du contrat de travail pendant toute la période de chômage, si le salarié en bénéficiait.
- Maintien gratuit des garanties de prévoyance (en cas de décès, incapacité de travail ou invalidité pendant toute la période de chômage si le salarié en bénéficiait,
- Date de remise du certificat et lieu de sa rédaction,
- Signature de l'employeur.

2/ Attestation Pôle Emploi : document remis par l'employeur au salarié en fin de contrat pour lui permettre de faire valoir ses droits aux allocations chômage. Il est dû au salarié quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...).**Code du travail : articles R1234- 9 à R1234-12**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/ Solde de Tout Compte : le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire de l'ensemble des sommes versées au salarié (par chèque ou par virement) à l'occasion de la rupture du contrat. Les mentions devant figurer sur le document sont les suivantes :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Total des sommes dues au salarié à la date de fin du contrat (salaire, primes, indemnités de rupture du contrat...)
- Mention selon laquelle le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire (dont l'un est remis au salarié)

Le reçu pour solde de tout compte doit être remis au salarié, en main propre ou par une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), à la date de fin du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut-être contesté par le salarié lorsque l'employeur a (intentionnellement ou non) fait une erreur ou un oubli en calculant les différentes rémunérations ou indemnités.

Si le salarié n'a pas signé le reçu pour solde de tout compte remis par l'employeur, il peut le contester dans les 3 ans suivant la date de sa remise.

Si le salarié a déjà signé le reçu pour solde de tout compte, ***il dispose de 6 mois suivant la date de signature pour le contester.***

La contestation doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée.

Le courrier précise les motifs de la contestation et les sommes concernées (arriéré de salaire ou indemnités de congés payés…).

Si le recours porte sur des sommes qui ne sont pas mentionnées dans le reçu pour solde, le salarié dispose d'un délai de 3 ans pour contester le reçu.

Le salarié qui a démissionné et donc **quitté volontairement son emploi**, n'est **pas forcément indemnisé** au titre du chômage.

On peut prétendre au chômage à la suite d'une démission :

Lorsque celle-ci est considérée comme un **cas de démission légitime** : ex : pour suivre son conjoint ; en cas de changement de lieu de résidence à la suite d'un mariage.

Le Code du travail prévoit depuis **le 01/01/2019** la possibilité pour le salarié démissionnaire ***de toucher le chômage.***

Quand il démissionne pour :

- **Suivre un projet de reconversion professionnelle** nécessitant le suivi d'une formation,
- **Un projet de création ou de reprise d'une entreprise**

Loi n°2018-771 du 05/09/ 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

DENONCIATIONSALARIE/INFRACTION ROUTIERE/VEHICULE ENTREPRISE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Afin de lutter contre l'insécurité routière, le législateur **depuis le 01/01/2017**, a mis en place *un dispositif obligeant les entreprises à révéler l'identité de l'auteur d'infraction au Code de la route* (constatées par ou à partir des appareils de contrôle automatique, port de la ceinture de sécurité, usage du téléphone, excès de vitesse, etc.)., ***qui utilise un véhicule professionnel***

En effet, lorsqu'il s'agit d'un véhicule professionnel, le responsable légal de l'entreprise est le titulaire de la carte grise du véhicule et il doit dorénavant décliner l'identité du salarié justiciable d'une infraction routière ; si l'employeur ne le dénonce pas, il risque une amende prévue pour les contraventions de 4e classe (750 € maximum).

En effet, lorsqu'il s'agit d'un véhicule professionnel, le responsable légal de l'entreprise est le titulaire de la carte grise du véhicule et il doit dorénavant décliner l'identité du salarié justiciable d'une infraction routière ; si l'employeur ne le dénonce pas, il risque une amende prévue pour les contraventions de 4e classe (750 € maximum).

L'employeur est tenu de transmettre à l'autorité mentionnée sur l'avis de contravention, *soit dans une lettre recommandée avec accusé de réception, soit de façon dématérialisée,* auprès de l'Agence Nationale de Traitement Automatisé des Infractions **(ANTAI)** : L'identité et l'adresse de la personne qui conduisait le véhicule **(Code de la route, art. L.121-6).**

Il doit le faire dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention.

Si le chef d'entreprise est l'auteur de l'infraction routière, il doit également remplir ces formalités, en se signalant lui-même ; le fait d'être responsable de l'entreprise ne l'exempte pas de ces formalités.

Arrêt n°3426 15/01/2019 (18-82.380) - Cour de cassation - Chambre criminelle - ECLI FR CCASS :2019 :CR03426

Sauf l'existence d'un vol, ou d'une usurpation de plaque d'immatriculation, ou de tout autre évènement de force majeure (fournir une copie du récépissé du dépôt de plainte pour vol), peut exonérer de cette dénonciation.

Copyright (© : **Tous droits**

Un employeur ayant refusé de désigner le salarié, auteur d'une infraction routière constatée par radar automatique , s'est vu adressé un avis de contravention de non-désignation au nom de son entreprise , en qualité de personne morale.

L'entreprise a contesté devant la justice, au motif que le refus de satisfaire à la demande de transmission de l'identité et de l'adresse du conducteur, ne pouvait être imputé qu'à son représentant légal.

La Cour de cassation admet la possibilité d'imputer l'infraction de non-désignation, *à la personne morale et par conséquent, d'engager sa responsabilité pénale.*

En cas de refus de transmission des données relatives au conducteur, le représentant légal et l'entreprise, peuvent donc être poursuivis de manière concomitante.

Cour cassation, chambre criminelle, 11

/12/2018, 18-82628

Cour cassation, chambre criminelle, 11

/12/2018, 18-82820

DONNEE PERSONNELLE /REGLEMENT GENERAL PROTECTION DONNEES (RGPD)

Source CNIL

Une « donnée personnelle » est « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ».

Une personne peut être identifiée :

- ✓ **Directement** (exemple : nom, prénom)
- ✓ **Indirectement** (exemple : par un identifiant (n° client), un numéro (de téléphone), une donnée biométrique, plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale, mais aussi la voix ou l'image).

L'identification d'une personne physique peut être réalisée à partir:

- ✓ **D'une seule donnée** (exemple : numéro de sécurité sociale, ADN)

- ✓ **Du croisement d'un ensemble de données** (exemple : une femme vivant à telle adresse, née tel jour, abonnée à tel magazine et militant dans telle association)

Un« traitement de données personnelles » est une opération, ou ensemble d'opérations, portant sur des données personnelles, quel que soit le procédé utilisé (collecte, enregistrement, organisation, conservation, adaptation, modification, extraction, consultation, utilisation, communication par transmission diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, rapprochement).

La première étape consiste tout d'abord à r**ecenser de façon précise les traitements de données personnelles** mises en œuvre au sein de l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans le secteur du BTP, ***2 types de données personnelles sont généralement collectées***

- ✓ Les données relatives **au personnel salarié de l'entreprise** , *pour le traitement de la paie et la gestion du personnel (ex : recrutement)*

- ✓ Les données relatives **aux fichiers client**s (prospects et clients) **et fournisseurs** (fournisseurs inhérents à l'activité de la société mais aussi tous les autres prestataires : fournisseur de logiciel, fournisseur qui sécurise les locaux, etc.).

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un traitement de données personnelles n'est pas nécessairement informatisé **,** *les fichiers papier* sont également concernés et doivent être protégés dans les mêmes conditions

Un traitement de données doit avoir ***un objectif, une finalité*****,** c'est-à-dire qu'on ne peut pas collecter ou traiter des données personnelles , simplement au cas où cela vous serait utile un jour.
A chaque traitement de données doit être assigné un but, qui doit bien évidemment être légal et légitime au regard de l' activité professionnelle.

Les mesures peuvent prendre différentes formes :

1/ **Rédaction d'une charte informatique** qui peut être annexée au règlement intérieur de l'entreprise (entreprise de plus de 50 salariés)

Même si la charte informatique n'est pas obligatoirement annexée au règlement intérieur, la CNIL conseille de l'annexer à celui-ci , afin de lui donner une force contraignante.

2/ Prévoir **une clause de confidentialité** dans les contrats de travail des salariés ayant accès aux données personnelles faisant l'objet d'un traitement au sein de l'entreprise

Dans le BTP, les principaux salariés en contact avec les données personnelles sont :

- ***Les services comptables*** qui assurent la gestion du personnel et le traitement de la paie
- ***Les chargés d'affaire et conducteurs de travaux*** qui peuvent avoir accès au fichier des prospects et clients de la société.

Il est donc conseillé pour ces 2 catégories de personnel ***d'insérer une clause de confidentialité dans leur contrat de travail.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le sigle RGPD signifie : **Règlement Général Protections des données**

Le RGPD encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le contexte juridique s'adapte pour suivre les évolutions des technologies et de nos sociétés (usages accrus du numérique, développement du commerce en ligne…).

Il harmonise les règles en Europe en offrant un cadre juridique unique aux professionnels.

Il permet de développer leurs activités numériques au sein de l'UE en se fondant sur la confiance des utilisateurs.

Le RGPD s'applique à toute organisation, publique et privée, qui traite des données personnelles pour son compte ou non, dès lors :

- Qu'elle est établie sur le territoire de l'Union européenne
- Ou que son activité cible directement des résidents européens.

Le RGPD **concerne aussi les sous-traitants** qui traitent des données personnelles pour le compte d'autres organismes.

Règlement Général sur la Protection des Données

Guide pratique de sensibilisation au RGPD pour les TPE/PME CNIL, BPI France

Afin d'accompagner les organisations syndicales de salariés dans leur mise en conformité, la CNIL a élaboré ***un guide de sensibilisation au règlement général sur la protection des données (RGPD).***

Ce guide est composé :

- D'un avant-propos et d'une introduction expliquant les missions de la CNIL ainsi que les termes essentiels à la compréhension du guide ;
- De 12 fiches thématiques reprenant les principes « Informatique et Libertés » ;
- D'un glossaire, définissant les termes techniques
- De deux annexes : une fiche de sensibilisation récapitulant cinq bons réflexes à adopter lors d'un traitement de données ainsi qu'une fiche de registre des activités de traitement vierge.

Les fiches thématiques sont illustrées **d'exemples pratiques issus de situations concrètes** , rencontrées par les organisations syndicales et proposent **des contenus pouvant être directement utilisés dans le cadre de leurs activités**.

Guide de sensibilisation au règlement général sur la protection des données (RGPD) : Organisations syndicales de salariés

Registre des activités de traitement CNIL

Délégué à la protection des données (DPO)

La notion de DPO a été consacrée le 25 /05/2018, par le Règlement Général sur la Protection des données qui en réglemente la désignation, les fonctions, les missions et la certification dans son chapitre 4.

Nommer une personne en charge de la bonne gestion des données personnelles au sein des entreprises n'est pas nouveau.

La fonction existait de façon non-obligatoire dans les entreprises, sous la dénomination de Correspondant Informatique et Liberté.

Toutes les entreprises ne sont pas concernées par ***l'obligation d'avoir*** un Délégué à la Protection des Données à caractère personnel au sein de leur structure.

Cependant, le DPO est **fortement recommandé** par la CNIL.

Il a le rôle de conseiller et permet de piloter la conformité RGPD

Tes TPE/PME font de plus en plus appel à la fonction de DPO pour se **prémunir des risques** et des contraintes imposées par le RGPD.

Sous réserves de certaines conditions, un délégué, *interne ou externe*, à la structure peut être désigné pour plusieurs entités

- Il veille, à la conformité en matière de protection des données personnelles , au sein de son entreprise ou de son organisme

Pour garantir l'effectivité de ses missions, le délégué doit :

- ✓ Bénéficier de moyens matériels , organisationnels, humains, des ressources et du positionnement lui permettant d'exercer efficacement ses missions

- ✓ Disposer de qualités professionnelles et de connaissances spécifiques (législation et pratiques en matière de protection des données), **article 37.5 du RGPD**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Son niveau d'expertise doit être adapté à l'activité de l'organisme pour lequel il est délégué et à la sensibilité des fichiers qui y sont mis en œuvre.

- ✓ Exercer ses missions ***en toute indépendance*** au sein de l'organisme qui l'a désigné (capacité de faire valoir ses observations au plus haut niveau de l'organisme, animer un réseau de relais au sein des filiales d'un groupe ou encore une équipe d'experts en interne (expert informatique, juriste, expert en communication, traducteur, etc.).
- ✓ Ne doit pas avoir de conflits d'intérêts avec ses autres missions , il ne peut occuper de fonctions, au sein de l'organisme, qui le conduisent à déterminer les finalités et les moyens d'un traitement :éviter d'être « juge et partie ».

Les fonctions suivantes sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts avec la fonction de DPO **:** secrétaire général, directeur général des services, directeur général, directeur opérationnel, directeur financier, médecin-chef, responsable du département marketing, responsable des ressources humaines ou responsable du service informatique

Le DPO est désigné par l'organisme directement sur le site de la CNIL, ***par l'intermédiaire d'un formulaire en ligne.***

Il doit :

- ✓ **Informer et conseiller** l'organisme au sein duquel il exerce ses fonctions ainsi que les employés de cet organisme.
  Il accompagne en profondeur le changement dans l'usage de la data au sein de l'entreprise.

- ✓ **Contrôler le respect** du règlement et du droit national consacré en matière de protection des données personnelles, notamment au niveau des finalités des traitements mis en place et du respect des droit des personnes concernées.

- ✓ Proposer à son organisme d'établir ***une analyse d'impact*** , relative à la protection des données et de s'assurer de son exécution.

- ✓ Être disponible pour répondre aux **questions des personnes concernées.**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **Assurer une coopération** avec l'autorité de contrôle locale.

Le DPO peut également, avec l'aide des responsables de traitement et des sous-traitants, tenir le registre des traitements de l'entreprise

Guide pratique RGPD : délégués à la protection des données CNIL

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le délégué n'est pas responsable en cas de non-respect du règlement.

C'est le responsable du traitement (RT) , ou le sous-traitant (ST) qui est tenu de s'assurer, et être en mesure de démontrer que le traitement est effectué , conformément à la règlementation **article 24.1 du RGPD.**

Le respect de la protection des données relève donc de la responsabilité du RT ou du ST.

Clauses contractuelles types entre responsable de traitement et sous-traitant CNIL 06/2021

Cette responsabilité ne peut pas être transférée au délégué par délégation de pouvoir.

Le délégué doit agir d'une **manière indépendante** et bénéficier d'une **protection suffisante dans l'exercice de ses missions**.

Le règlement prévoit ainsi que le délégué ne peut être relevé de ses fonctions ou pénalisé par le responsable du traitement ou le sous-traitant pour l'exercice de ses missions.

Les sanctions ne sont pas possibles , si elles sont imposées en raison de l'exercice par le délégué, de sa fonction**.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si un délégué estime qu'un traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé et conseille au responsable de traitement , de procéder à une analyse d'impact, et si le

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

responsable de traitement n'est pas d'accord avec l'analyse du délégué, ce dernier ne peut être relevé de sa fonction pour avoir formulé ce conseil.

La CNIL met à la disposition des DPO et des organismes (responsables de traitement et sous-traitants) un certain nombre d'outils pour les accompagner

Le MOOC nouvelle version 06/2022 composé de différents modules, permet aux professionnels de se forme

Le délégué à la protection des données (DPO) CNIL

Registre des activités de traitement :

Permet de recenser les traitements de données et de disposer d'une vue d'ensemble de ce qui est fait avec les données personnelles

Le registre est prévu par **l'article 30 du RGPD.**

L'obligation de tenir un registre des traitements **concerne tous les organismes, publics comme privés** *et quelle que soit leur taille***,** dès lors qu'ils traitent des données personnelles

Le RGPD impose uniquement que **le registre se présente sous une forme écrite**.

Le format du registre est libre et peut être constitué au format papier , ou électronique.

Pour faciliter la tenue de ce registre, la CNIL propose ***un modèle de registre de base*** (format ODS) , destiné à répondre aux besoins les plus courants en matière de traitements de données, en particulier des petites structures (TPE-PME, associations, petites collectivités, etc.).

Il permet de satisfaire au socle d'exigences posées par l'article 30 du RGPD.

La CNIL recommande, dans la mesure du possible, d'enrichir le registre de mentions complémentaires afin d'en faire un outil plus global de pilotage de la conformité.
L'article 30 du RGPD prévoit des obligations spécifiques : pour le registre du responsable de traitement de données personnelles , et pour le registre du sous-traitant.

Si l' organisme agit à la fois en tant que sous-traitant et responsable de traitement, le registre doit donc clairement distinguer les deux catégories d'activités.

En pratique, dans cette hypothèse, la CNIL recommande de tenir 2 registres :

1. Un pour les traitements de données personnelles dont vous êtes vous-même responsable,

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2. Un autre pour les traitements que vous opérez, en tant que sous-traitant, pour le compte de vos clients.

1. Le registre du responsable de traitement

2. Le registre du sous-traitant

Document de recensement et d'analyse, il doit refléter la réalité des traitements de données personnelles et permet d'identifier précisément :

- **Les parties prenantes** (représentant, sous-traitants, co-responsables, etc.) qui interviennent dans le traitement des données,
- **Les catégories de données traitées**,
- **À quoi servent ces données** (ce que vous en faites), **qui accède** aux données et **à qui elles sont communiquées**,
- **Combien de temps vous les conservez**,
- **Comment elles sont sécurisées**.

La CNIL propose un modèle de base répondant aux conditions posées par le RGPD.

Modèle de registre simplifié

Pour chaque activité de traitement, la fiche de registre doit comporter au moins les éléments suivants :

1. Le cas échéant, **le nom et les coordonnées** du responsable conjoint du traitement mis en œuvre
2. Les **finalités** du traitement, l'objectif en vue duquel vous avez collecté ces données
3. Les catégories **de personnes concernées** (client, prospect, employé, etc.)
4. Les catégories de **données personnelles** (exemples : identité, situation familiale, économique ou financière, données bancaires, données de connexion, donnés de localisation, etc.)
5. **Les catégories de destinataires** auxquels les données à caractère personnel ont été ou seront communiquées, y compris les sous-traitants auxquels vous recourez
6. Les **transferts** de données à caractère personnel vers un pays tiers ou à une organisation internationale et, dans certains cas très particuliers, les garanties prévues pour ces transferts ;
7. Les **délais prévus pour l'effacement** des différentes catégories de données, c'est-à-dire la durée de conservation, ou à défaut les critères permettant de la déterminer
8. Dans la mesure du possible, une **description générale des mesures de sécurité** techniques et organisationnelles mises en œuvre

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Au-delà de la réponse à l'obligation, le registre est un outil de pilotage et de démonstration de la conformité au RGPD.

Il permet de documenter les traitements de données et de se poser les bonnes questions :

PREVENTION GAGNANTE BTP

- Ai-je vraiment besoin de cette donnée dans le cadre de mon traitement ?
- Est-il pertinent de conserver toutes les données aussi longtemps ?
- Les données sont-elles suffisamment protégées ? Etc.

Sa création et sa mise à jour sont ainsi l'occasion d'identifier et de hiérarchiser les risques au regard du RGPD

La CNIL présente ici les éléments essentiels relatifs au registre et propose également un modèle de base répondant aux conditions posées par le RGPD.

- **Un processus de recrutement** implique nécessairement le traitement d'un nombre important de données personnelles sur les candidats.

La CNIL a élaboré un guide afin d'accompagner les recruteurs à se mettre en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD).

Ce guide se compose de deux parties :

- ✓ Un rappel des fondamentaux en matière de réglementation sur la protection des données personnelles dans le domaine du recrutement (fiches n° 1 à 10) ;
- ✓ Des questions-réponses sur l'utilisation des nouvelles technologies par les recruteurs et à des questions spécifiques telles que celles relatives à la discrimination (fiche n° 11 à 19).

Guide Recrutement : les fondamentaux en matière de protection des données personnelles et questions-réponses CNIL 01/2023
Recruteurs : testez votre conformité au RGPD grâce à un questionnaire d'auto-évaluation CNIL 01/2023

Candidats : adoptez les 4 bons réflexes pour protéger vos informations personnelles lors d'un recrutement CNIL 01/2023

- **Le règlement général sur la protection des données (RGPD) ne peut être opposé de manière absolue , à une demande de communication de données personnelles.**

Il doit être considéré par rapport à sa fonction dans la société , et mis en balance avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle, à la double condition que : cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit , et que l'atteinte ainsi portée soit proportionnée au but poursuivi.

La Cour de cassation confirme: la communication des données personnelles concernées était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée à la requête des demandeurs, éventuellement victimes de discrimination.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 01/06/2023

DROIT ERREUR/CONTROLE ADMINISTRATIF :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Deux mesures principales :

- Droit de régulariser les erreurs particulièrement dans les domaines de la fiscalité et du droit du travail.
- Possibilité de demander un contrôle à l'administration.

1/ Droit de régulariser ses erreurs :

Autorise les entreprises de bonne foi à corriger leurs erreurs administratives. Les oublis ou erreurs de déclaration ne déclenchent plus systématiquement une amende, si l'entreprise, à son initiative, a régularisé sa situation, ou après injonction de l'administration.

Toutefois la règle ne s'applique pas lorsqu'il y a mauvaise foi (erreurs grossières ou négligence grave), ou lorsqu'une fraude a été commise.

C'est à l'administration de prouver la mauvaise foi ou la fraude de l'entreprise.

Sont exclues de la tolérance administrative :

- Défaut de transmission de la déclaration sociale nominative (DSN)
- Absence de déclaration préalable à l'embauche d'un nouveau salarié

Ces omissions relevant du travail dissimulé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2/ Droit de demander un contrôle administratif :

L'administration procède au contrôle sollicité par l'entreprise dans un délai raisonnable et ses conclusions lui sont opposables.

Le contrôle de l'administration devient un outil de dialogue et plus uniquement un outil à but répressif.

Loi : 10 /08/2018 pour un Etat au service d'une société de confiance JO 11/08/2018

04/06/2019 : lancement de **oups.gouv.fr** :**" site du droit à l'erreur".**

Professionnels et particuliers y retrouvent les erreurs les plus fréquentes sur divers sujets et les conseils pour les éviter.

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'obligation concerne les entreprises; **d'au moins 50 salariés depuis le 01/03/2020.**

Chaque année avant le 1er mars**, les entreprises d'au moins 50 salariés** doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes.

Elles doivent également le communiquer, ***avec le détail des différents indicateurs,*** à leur CSE ainsi qu'à l'inspection du travail (DREETS).

La qualité de vie au travail intègre désormais **les conditions de travail.**
La négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte donc sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et, désormais, sur les **conditions de travail et notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. (loi 02 /08 /2021)**

La période de référence, de 12 mois consécutifs, est celle qui précède l'année de publication :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les effectifs qui ont quitté l'entreprise avant la fin de la période de référence, mais qui ont été présents plus de 6 mois doivent être pris en compte.

Leurs caractéristiques individuelles sont alors appréciées au *dernier jour de présence dans l'entreprise.*

Par caractéristiques individuelles on entend : l'âge, le niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, du niveau selon la méthode de cotation des postes de l'entreprise, ou de la catégorie socioprofessionnelle (CSP).

Par exemple s'ils ont quitté l'entreprise au 1er septembre, ce sont leurs caractéristiques au 31 août qui seront prises en compte.

Un salarié promu avec un changement de catégorie socio-professionnelle en cours d'année sera pris en compte dans la CSP effective au 31 décembre (ou au dernier jour) de l'année étudiée.

L'obligation de présence du salarié pendant au moins 6 mois pour sa prise en compte dans les effectifs, peut être continue ou discontinue

La rémunération du salarié absent pour maladie pendant une période inférieure à six mois est reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Sont exclus, *les salariés dont le contrat de travail a été suspendu pendant plus de 6 mois au cours de cette période.*
Cela amène à exclure les salariés : *en congé maladie, en congé maternité* (sauf pour l'indicateur relatif au retour de congé maternité), ou *en congé sans solde, personnes absentes pour absence injustifiée*, ***qui ont été absents sur une durée de plus de 6 mois.***
En revanche, les congés payés sont pris en compte comme du temps de présence.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 6 mois sont aussi exclus.

L'effectif des salariés pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle et non au dernier jour de celle-ci.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ainsi, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, si le salarié était présent plus de la moitié de la période de référence et répond aux conditions du décret, il compte pour 1

Eléments de la rémunération pris en compte :

Au sens de **l'article L. 3221-3 du code du travail,** la rémunération à prendre en compte comprend non seulement le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum*, mais* *également tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en* *espèces ou en nature,* par l'employeur au salarié, en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont exclues de l'assiette de rémunération les :

- Indemnités de licenciement (et de rupture conventionnelle),
- Indemnités de fin CDD (notamment la prime de précarité),
- Indemnités de départ à la retraite,
- Indemnités compensatrices de congés payés, versées en fin de contrat.

En revanche, les indemnités de congés payés sont prises en compte dans l'assiette de rémunération.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les primes collectives attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail, sont à inclure dans la rémunération (par exemple : prime de transport ou prime de vacances).

Les "bonus", les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié, variables d'un individu à l'autre pour un même poste, sont prises en compte dans l'assiette de rémunération.

L'Index, sur **100 points**, se calcule à partir **d'indicateurs :**

Ces indicateurs sont différents, selon l'effectif de l'entreprise.

Les entreprises de 50 à 250 salariés**,** calculent leur index à partir de **4 indicateurs.**

Les entreprises de plus de 250 salariés l'effectuent à l'aide de **5 indicateurs.**

Certains indicateurs sont communs.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

1/ Entreprises de 50 à 250 salariés :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge (moins de 30 ans ; de 30 à 39 ans ; de 40 à 49 ans ; et 50 ans et plus) , et par catégorie de postes équivalents (les catégories doivent inclure plusieurs métiers afin de corriger les biais liés à la non-mixité de certains métiers).
- Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ Entreprises de plus de 250 salariés :

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
- Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte, figurent dans la base de données économiques sociales et environnementales des entreprises (BDESE).

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des **mesures correctives pour atteindre au moins 75 points** dans un délai de 3 ans.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non-publication de son Index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une **pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle**.

Accès au simulateur-calculateur en ligne pour calculer l'Index de l'égalité professionnelle

Il permet, après avoir saisi les données concernant les effectifs de l'entreprise, d'obtenir automatiquement le résultat de chacun des indicateurs et l'Index global.

La DREETS peut accompagner l'entreprise dans ses démarches ; elle dispose de référents pouvant aider au calcul de l'index.

La note globale de l'Index doit être publiée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un (y compris lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe) ; il n'est pas obligatoire qu'elle figure sur la page d'accueil.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Une publication sur le site Intranet de l'entreprise n'est donc pas suffisante.

S'il n'y a aucun site Internet (au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'UES), la note globale sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage…).

L'employeur devra, dans tous les cas, communiquer aux services de l'inspection du travail et au CSE, en même temps que ses résultats, le lien du site internet sur lequel est publié son Index.

L'employeur doit mettre à disposition du CSE (dans entreprises > 50 salariés) des :

- Informations sur le contenu et la méthodologie des nouveaux indicateurs qui permettent le calcul des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- Informations sur le niveau de résultat obtenu.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un décret du 10 /03/2021 :

- Modifie les règles de publication de l'Index égalité professionnelle , auxquelles sont soumises les entreprises de 50 salariés et plus.

- Crée également de nouvelles obligations ***: à l'égard des entreprises ayant bénéficié des crédits du plan de relance.***

Plusieurs nouveautés concernent **toutes les entreprises d'au moins 50 salariés** :

- ❖ Le score global de l'Index sur 100 points mais désormais également **les résultats obtenus à chaque indicateur** de l'Index (4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise) devront être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1er mars de chaque année (périodicité inchangée)
- ❖ Cette publication devra être faite de **manière visible et lisible** (le décret ne définit pas ce qu'il faut entendre par ces termes) ;
- ❖ Ces résultats devront **rester consultables sur le site internet au moins jusqu'à la prochaine publication** l'année suivante ;
- ❖ A défaut de site internet, le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur devront être portés à la connaissance des salariés par tout moyen

- ➢ Concernant **les entreprises de plus de 50 salariés qui bénéficient des crédits au titre de la mission « Plan de relance »**, également concernées par les nouveautés exposées précédemment, le décret du 10 /03/2021 prévoit des obligations supplémentaires
  :
- ❖ Les entreprises ayant obtenu ***un score inférieur à 75 points*** **devront fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte, et les publier sur leur site internet lorsqu'il en existe un, avec les mesures prises de correction et de rattrapage salarial**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ces objectifs et ces mesures de correction et/ou mesures financière de rattrapage salarial devront être déterminés lors de la négociation sur l'égalité professionnelle ou, en l'absence d'accord, par décision unilatérale de l'employeur (plan d'action) après consultation du CSE

- ❖ Cette publication sur le site internet devra se faire sur la **même page que le score global de l'Index et les scores des différents indicateurs**, dès lors que l'accord

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

collectif ou la décision unilatérale est déposé sur la **plateforme de téléprocédure** du ministère du Travail

- Ces éléments devront **rester consultables sur le site** internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un **score global d'au moins égal à 75 points**

- A défaut de site internet, ces éléments devront être portés à la connaissance des salariés par tout moyen

- Une nouvelle pénalité financière, d'un montant maximum de 1% de la masse salariale, s'appliquera en cas de non-respect de ces nouvelles dispositions (il s'agit de la même pénalité déjà applicable en cas d'absence de publication du score global de l'Index sur le site de l'entreprise , ou de l'absence de mesures de correction en cas de score inférieur à 75 points)

- Ces nouveautés vont s'appliquer à partir du **calcul de l'Index pour l'année 2021, dont les résultats devront être publiés au plus tard le 01/03/2022 .**

- Pour l'application de ces dispositions, le franchissement à la hausse du seuil de 50 salariés sera pris en compte lorsqu'il aura été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives selon les modalités prévues à **l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale.**

Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 JO 11 /03

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Un décret paru au JO du 26/02/2022** précise les modalités de publication, sur le site internet du ministère chargé du travail, *des résultats obtenus aux indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.*

- ✓ Il définit également les modalités de fixation des objectifs de progression de chacun des indicateurs et les modalités de publication de ces objectifs et des mesures de correction et de rattrapage.

- ✓ Il prévoit une obligation de transmission de ces objectifs et des modalités de publication des mesures de correction et de rattrapage aux services du ministre chargé du travail et au CSE

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Il prévoit enfin les modalités transitoires relatives à la fixation d'objectifs de progression de chacun des indicateurs, à la publication de ces objectifs ainsi que des mesures de correction et de rattrapage et à la transmission de ces informations aux services du ministre chargé du travail et au CSE pour les entreprises ayant obtenu, en 2022, au titre de l'année 2021, un niveau de résultat inférieur aux seuils définis.

Décret du 25 /02/2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi du 29 /12/2020 de finances pour 2021

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Art. 244 de la loi n° 2020-1721 du 29/12/ 2020 de finances pour 2021 ;JO 30/12

Questions-Réponses ministère du Travail relatif à l'Index égalité mis à jour 25/03/2021

Guide | Egalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage : 08/03/2021

Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses mise à jour 31/01/2022

La loi du 24 /12/2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a créé une obligation de représentation équilibrée ***entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises >1000 personnes*** , accompagnée d'une obligation de transparence en la matière.

Ces entreprises ont l'obligation de transmettre leurs résultats et les modalités de publication de ces derniers aux services du Ministre chargé du travail selon une procédure de Télédéclaration **art. D. 1142-19 Code travail.**

Le portail de télédéclaration est en ligne depuis le 03/11/ 2022 et accessible à l'adresse suivante **: Déclaration des écarts de représentation F/H dans les postes de direction**

L'arrêté du 27 /10/2022 JO 04 /11 précise les éléments devant être renseignés par l'entreprise via cette procédure de télédéclaration :

- ✓ **Concernant le calcul des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes :**

- Raison sociale de l'entreprise
- Numéro de SIREN de l'entreprise

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Code NAF de l'entreprise
- Adresse postale de l'entreprise
- Nom, prénom, coordonnées téléphonique et électronique de la personne contact
- Année au titre de laquelle les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes sont calculés
- Date de fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, correspondant à l'exercice comptable, considérée pour le calcul des données permettant d'apprécier les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes
- Données permettant d'apprécier ces écarts éventuels, à savoir :
- Le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des cadres dirigeants
- Le pourcentage de femmes et le pourcentage d'hommes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes
- Caractère calculable ou non des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes ;
- Si l'ensemble ou certains écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes ne sont pas calculables, les motifs expliquant la raison pour laquelle ces écarts n'ont pas pu être calculés.

✓ **Concernant les modalités de publication des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes :**

- Date de publication de ces écarts
- URL du site internet de publication de ces écarts
- Modalités de communication de ces écarts aux salariés, à défaut de site internet au niveau de l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Preuve d'une inégalité salariale : accès aux bulletins de paie**

Les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 15,8 % à celui des hommes. L'écart salarial entre femmes et hommes, à poste équivalent et compétences égales, est toujours de 9 %.

Pour prouver une inégalité salariale liée au sexe, *la communication de bulletins de paie peut être demandée en justice, sans que cela porte une atteinte excessive au respect de la vie personnelle et au RGPD.*

Une salariée estimant être moins bien payée que ses collègues masculins occupant des postes comparables, a agi en justice pour obtenir des éléments de comparaison à savoir des bulletins de paie.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ❖ La Cour de cassation rappelle que le droit à la protection des données à caractère personnel (RGPD) **n'est pas un droit absolu ,** et doit être mis en balance , avec d'autres droits fondamentaux, conformément au principe de proportionnalité.

Le droit à la preuve , peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle à condition que :

- Cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit
- Que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

La Cour de cassation définit ensuite une marche à suivre pour les juges saisis d'une demande de communication de pièces en référé :

- Rechercher si la communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de l'inégalité de traitement alléguée , et proportionnée au but poursuivi , et s'il existe ainsi un motif légitime
- Si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve , et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées.

Communication possible de bulletins de paie occultés de certaines données

Occultation des données personnelles, à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée , et de la rémunération brute totale cumulée par année civile.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 08/03/2023, 21-12.492

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Dans une autre affaire , la Cour de cassation confirme: la communication des données personnelles concernées était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée à la requête des demandeurs, éventuellement victimes de discrimination.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 01/06/2023

- ❖ L'article 14 de la loi du 24 /12/2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle dite loi « Rixain » a étendu l'objectif de représentation équilibrée entre

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

les femmes et les hommes **aux instances dirigeantes** , *en fixant de nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 1.000 salariés.*

Celles-ci doivent désormais calculer et publier leurs écarts de représentation entre les femmes et les hommes ***parmi leurs cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes*** chaque année au plus tard le 1er mars (1er septembre en 2022).

Elles devront ensuite compter au moins 30% de femmes cadres dirigeantes et membres d'instances dirigeantes à partir du 01/03/2026 puis 40% au 01/03/2029.

A défaut, les entreprises concernées risqueront une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale, à compter du 01/03/2031.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Arrêté du 27 /10/2022 définissant les modalités de transmission à l'administration des écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Décret du 15/05/ 2023 relatif à la procédure de pénalité en matière de répartition de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes

En Savoir Plus :

L'égalité professionnelle Femmes-Hommes mise à jour 03/2024 Ministère travail santé solidarités

Questions-réponses représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises Ministère du Travail

Égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) :10 recommandations pour négocier un accord ANACT 02/2022

EMBAUCHE/FORMALITES /SECTEUR BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur doit effectuer plusieurs formalités à l'embauche d'un salarié du BTP

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

1 /Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) /Titre Emploi Service Entreprise (TESE) / Déclaration sociale nominative (DSN)

Toute embauche de salarié, relevant du régime général de la Sécurité sociale, **doit être déclarée**, quels que soient la forme juridique de l'entreprise, son secteur d'activité, la taille de son effectif, les conditions d'exercice de la profession et la durée d'engagement du salarié.

La déclaration préalable à (DPAE) est une mesure de simplification des obligations déclaratives de l'employeur

Au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard le jour de la prise de poste, l'employeur doit effectuer une ***déclaration préalable à l'embauche (DPAE)*** auprès de l'URSSAF, elle comporte certaines mentions obligatoires.

La DPAE permet d'effectuer plusieurs formalités d'enregistrement du salarié

Le salarié doit recevoir une copie de la DPAE ou l'accusé de réception.

A défaut, il doit disposer d'un contrat de travail écrit avec mention de l'organisme destinataire de la déclaration d'embauche

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 01/07/2022, les DPAE ne peuvent plus être adressées par mail.

Les DPAE peuvent être transmises par l'API DPAE et l'upload via net-entreprises.

L'employeur doit faire une DPAE pour :

- Satisfaire aux demandes des différentes administrations de contrôle afin d'éviter toutes sanctions liées au travail dissimulé.
- Ouvrir au salarié tous ses droits sociaux,
- Être couvert en cas d'accident du travail du salarié

Grâce à la DPAE, l'Urssaf permet à l'employeur d'effectuer auprès d'un interlocuteur unique, en une seule fois, ***6 formalités liées à l'embauche***

- L'immatriculation en qualité d'employeur au régime général de la Sécurité Sociale quand il s'agit de l'embauche du premier salarié (la première DPAE déclenche l'ouverture du compte employeur auprès de l'Urssaf)
- L'immatriculation du salarié à la CPAM
- L'affiliation en qualité d'employeur auprès du régime d'assurance chômage
- La demande d'adhésion à un service prévention santé travail

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- La demande d'examen médical d'embauche ou de VIP pour le salarié
- Préétablissement de la liste des salariés embauchés qui servira à la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Certaines catégories de personnel sont exonérées de DPAE : **stagiaires, bénévoles**

- Si l'employeur n'effectue pas de DPAE il s'expose à des :

- **Sanctions civiles :** régularisation par l'Urssaf des cotisations de Sécurité Sociale éludées du fait de l'absence de déclaration
- **Sanctions administratives** : pénalité égale à 300 fois le taux horaire du minimum garanti (soit 3,57 € en 2018)
- **Sanctions pénales** : l'absence intentionnelle de DPAE constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En cas de dissimulation d'emploi salarié, l'employeur peut être condamné par le tribunal correctionnel à une peine cumulative de :

- 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement si vous êtes une personne physique,
- 225 000 € d'amende et un placement sous surveillance judiciaire si vous êtes une personne morale.

Tout donneur d'ordre doit vérifier que son, ou ses cocontractants ont rempli leurs obligations déclaratives, notamment en matière de DPAE

Pour tout donneur d'ordre, l'absence intentionnelle de DPAE concernant des personnes placées, directement ou indirectement, dans un lien de subordination à son égard, l'expose ***à une condamnation pénale pour travail dissimulé.***

S'il ne remplit pas son obligation de vigilance, sur les contrats :

- D'un montant ***au moins égal à 5 000 €,*** conclus en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de service ou de l'accomplissement d'un acte de commerce.

Le donneur d'ordre est susceptible de faire l'objet d'une procédure de solidarité financière à l'égard de ses cocontractants visés par un procès-verbal de travail dissimulé.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Dans ce cas, il peut être condamné solidairement :

- Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dues par ses cocontractants aux organismes de protection sociale ;
- Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont ils ont bénéficié
- Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par ses cocontractants pour l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet d'une DPAE.

Un particulier employeur : qui embauche des salariés en vue de réaliser :

- Des travaux de construction
- De réfection ou d'aménagement d'immeubles
- D'installation ou de dépannage d'équipements domestiques
- Ou de secrétariat particulier

Est assujetti à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).Se former : **MOOC NET-Entreprises**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le Titre Emploi Service Entreprise (TESE) est *un dispositif destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés et à faire gagner du temps aux employeurs dans la gestion administrative de leur personnel.*

C'est un dispositif facultatif qui s'adresse aux entreprises de France métropolitaine relevant du régime général.

Sont exclues de ce dispositif, les entreprises situées dans les DOM-TOM ou relevant du régime agricole ou de régimes spéciaux (EDF, GDF, les mines...), ainsi que les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les comités d'entreprise.

L'adhésion et les déclarations s'effectuent obligatoirement en ligne sur **www.letese.urssaf.fr**

Le TESE permet aux entreprises de moins de 20 salariés de gérer l'ensemble de leurs salariés, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage...).

Les secteurs d'activité gérés dans le cadre du Titre emploi service entreprise sont répartis

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2 centres nationaux.

Pour le Bâtiment, Travaux Publics : **Centre National de Bordeaux :**

L'employeur qui souhaite adhérer au TESE, ***doit utiliser exclusivement ce dispositif pour l'ensemble de ses salariés.***

Le Titre emploi service entreprise peut être utilisé pour un salarié déjà présent dans l'entreprise, quel que soit son contrat (CDI, CDD) ou pour toute nouvelle embauche.

Cependant, certaines situations particulières ne peuvent pas être gérées dans le TESE.

Ex : les stagiaires (qui n'ont pas le statut de salarié), dont la gratification ne dépasse pas le montant non soumis à cotisations (franchise de cotisations).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le Titre emploi service entreprise est simple à utiliser :

- Un seul formulaire en ligne pour accomplir les formalités liées à l'embauche déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et contrat de travail
- Une seule déclaration en ligne pour les organismes de protection sociale gérant des régimes collectifs et obligatoires *: Urssaf, assurance chômage ; caisses de retraite complémentaire et supplémentaire ; organisme de prévoyance ; caisse de congés payés pour le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) ; ou caisse interprofessionnelle de congés-payés, notamment pour le secteur nettoyage industrie*
- Un seul règlement pour les cotisations de protection sociale obligatoire dues à ces organismes.

À partir de la déclaration de l'employeur, le centre national Titre emploi service entreprise calcule les cotisations dues, et met à disposition un décompte de cotisations sociales dans l'Espace employeur/rubrique Éditions.

Le centre TESE mentionne également sur le décompte de cotisations, le montant des cotisations dues à des organismes tiers dans le cas de cotisations facultatives non recouvrées dans le dispositif (retraite facultative, prévoyance facultative...).

Le centre national Titre emploi service entreprise établit ou met à disposition dans l'Espace Employeur :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Le bulletin de paie
- Les états récapitulatifs mensuels et annuels pour faciliter le passage des écritures comptables
- Les déclarations sociales annuelles (dont la déclaration annuelle de données sociales/DADS) pour les salariés déclarés dans le cadre du Titre emploi service entreprise
- L'attestation fiscale pour les salariés...

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Déclaration sociale nominative : DSN obligatoire pour toutes les entreprises depuis début 2017.

La Déclaration sociale nominative DSN remplace la majorité des déclarations sociales.

La DSN est une nouvelle modalité de transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données de la paie issues d'un logiciel de paie et RH.

Depuis le **01/01/2017,** toutes les entreprises employant des salariés sont concernées par la DSN

La DSN permet ***de communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes concernés ;*** elle remplace un certain nombre de formalités administratives auprès de la CPAM, URSSAF, Pôle Emploi, Caisse régimes spéciaux

Guide Déclaration sociale

nominative - DSN Guide DSN

TPE/PME 03 /2019

Se former : **MOOC NET-Entreprises**

La DSN concerne aussi ***la DOETH (Déclaration Obligatoire Emploi Travailleurs Handicapés***

La DSN peut être effectuée :

- Directement par l'employeur sur le site **Net- Entreprises.fr**
- Par un tiers : ex-expert-comptable
- Certaines déclarations par l'employeur, d'autres par un tiers

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Des logiciels de paie permettent de « traduire » les données figurant sur le bulletin de paie en données DSN

La DSN ***est effectuée chaque mois***

Les salariés doivent être informés de l'utilisation de la DSN, et connaître leurs droits concernant les données déclarées ; l'employeur dispose d'une fiche d'information, qu'il peut joindre au contrat de travail. **Fiche d'information pour les salariés - DSN**

Depuis le 01/01/2019 *la DSN permet le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu*

L'assiette du calcul du prélèvement à la source est le salaire net imposable

Prélèvement à la source kit collecteur

2/ inscription : Caisse de congés payés dont dépend l'entreprise et Organismes de prévoyance (retraite complémentaire, mutuelle)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/ inscription registre du personnel :

Chaque embauche est inscrite sur le registre du personnel.

- Identification du salarié : nom, prénoms, date de naissance, sexe, nationalité;
- Emploi, qualifications, date d'entrée et de départ de l'entreprise;
- Type de contrat : contrat d'apprentissage, CDD, CDI, travail à temps partiel, intérim

***4/* Informations dues à tous les salariés**

Décret du 30/10/2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 /06/2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne JO 31/10

Il précise entre autres : *les principales informations relatives à la relation de travail* que doit délivrer l'employeur au salarié, tant celles dues ,à tout salarié , que celles dues aux salariés appelés à travailler à l'étranger, ainsi que les modalités d'établissement et de délivrance de celles-ci

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **Informations dues à tous les salariés**

Art. R. 1221-34.

Les documents mentionnés à **l'article L. 1221-5-1** comportent au moins les informations suivantes :
1° L'identité des parties à la relation de travail
2° Le lieu où les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur
3° L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi
4° La date d'embauche
5° Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci
6° Dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L. 1251-1, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est
7° Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai
8° Le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 ;
9° La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ;
10° La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

11° Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à **l'article L. 3221-3**, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération
12° La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3121-41 à L. 3121-47, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes

13° Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;
14° Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Art. R. 1221-35.

- La communication des informations mentionnées aux 7° à 12° et 14° de l'article R. 1221-34 peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables.
- Les informations mentionnées aux 1° à 5°, 7° et aux 11° et 12° du même article sont communiquées individuellement au salarié au plus tard *le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche.*
- Les autres informations sont communiquées ***au plus tard un mois à compter de la même date.***

Art. R. 1221-36.

I. Lorsqu'un salarié exerçant habituellement son activité professionnelle en France , *est appelé à travailler à l'étranger pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives,* les documents mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1221-5-1 comportent, outre les informations prévues à l'article R. 1221-34, les informations suivantes :

1° Le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger est effectué et la durée prévue
2° La devise servant au paiement de la rémunération
3° Le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés aux tâches concernées
4° Des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du salarié.

II. - Lorsqu'il relève du le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, le salarié mentionné au I du présent article appelé à travailler dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, est, en outre, informé

1° De la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'Etat d'accueil
2° Le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture
3° De l'adresse du site internet national mis en place par l'Etat d'accueil

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Art. R. 1221-37.

La communication des informations mentionnées au 2° du I et au 1° du II de l'article R. 1221-36 du présent code peut prendre la forme d'un renvoi aux dispositions législatives, réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables.

Sans préjudice des dispositions du second alinéa de l'article R. 1221-35, les informations

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

prévues à l'article R. 1221-34 et celles mentionnées à l'article R. 1221-36 sont communiquées au salarié appelé à travailler à l'étranger avant son départ.

Art. R. 1221-39.

L'employeur adresse les informations mentionnées aux articles R. 1221-34 et R. 1221-36 sous format papier, par tout moyen conférant date certaine.

Il peut également les adresser sous format électronique, sous réserve que :
1° Le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique
2° Les informations puissent être enregistrées et imprimées
3° L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception de ces informations.

Art. R. 1221-40.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Lorsqu'une ou plusieurs des informations mentionnées aux articles R. 1221-34 et R. 1221-36 doivent être modifiées, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date de prise d'effet de cette modification, selon les modalités prévues à l'article R. 1221-39.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque la modification d'informations mentionnées à l'article R. 1221-34 résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

Art. R. 1221-41.

Le salarié qui n'a pas reçu les informations mentionnées aux articles R. 1221-34 et R. 1221-36 dans les délais prévus, respectivement, au second alinéa de l'article R. 1221-35 et au second alinéa de l'article R. 1221-37, ne peut saisir la juridiction prud'homale , *qu'à la condition d'avoir mis son employeur en demeure de les lui communiquer ou de les compléter, et en l'absence de transmission des informations en cause par ce dernier dans un délai de sept jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.* »

Les formalités pour embaucher URSSAF mon entreprise

5/ Visite Embauche ou Visite information et prévention (VIP) :

Conformément à l'article **D 4622-22** du Code du travail, ***c'est à l'employeur de préciser les risques particuliers auxquels sont exposés ses salariés*** (par conséquent le type de surveillance dont ils doivent bénéficier).

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'article **R. 4624-23** du Code du travail donne la liste des risques professionnels : Amiante ; plomb dans les conditions prévues à l'article **R. 4412-160 ;** agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article **R. 4412-60** ; agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article **R. 4421-3 ;** rayonnements ionisants ; risque hyperbare ; salarié ayant une autorisation de conduite (chariot automoteur, grue auxiliaire chargement, engin chantier …) ; intervenant sur installations électriques ou dans leur voisinage : soumis à habilitation électrique

- ✓ ***Si le salarié est exposé à un risque particulier*** : ***Examen médical d'aptitude (EMA), préalablement à l'affectation au poste,*** *réalisé par le Médecin du travail* ; *ou si le protocole le permet : par le collaborateur médecin,* ***avec délivrance d'un certificat d'aptitude ou d'inaptitude***

Si le salarié *(CDI, CDD, Intérimaire)* a bénéficié ***d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas nécessaire si :***

- Le salarié occupe un emploi identique avec des risques d'exposition équivalents ;
- Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du salarié
- Aucune mesure formulée ou aucun avis d'inaptitude émis au cours des 2 dernières années.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ ***Si le salarié est non exposé à un risque : Visite d'information et de prévention (VIP) :*** organisée par le médecin du travail, visite *qu'il peut déléguer à un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire, avec remise d'une attestation de suivi.*

Cette VIP a lieu

- Avant la prise de poste si : salarié < 18 ans ;
- ***Dans un délai n'excédant pas 2 mois, pour l'apprenti.***
- ***Dans un délai n'excédant pas 3 mois, pour tout autre salarié.***

Si le salarié : a bénéficié d'une VIP ***dans les 5 ans*** ; le salarié intérimaire : ***dans les 2 ans***, ***précédant l'embauche, l'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas nécessaire si :***

- Le salarié occupe un emploi identique avec des risques d'exposition équivalents ;

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure formulée, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis entre temps

6/ Demande carte Identification BTP : *cf. dans Guide bonnes pratiques de prévention : item :* **carte identification professionnelle**

La demande de carte BTP s'effectue à l'embauche de tout nouveau salarié.

En attendant la livraison de la carte, une attestation provisoire d'identification est remise au salarié afin qu'il puisse justifier sa situation.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

7/ Divers documents :

- Contrat de travail
- Documents concernant les régimes de prévoyance ou retraite complémentaire avec les notices détaillées des garanties en vigueur
- Livret d'accueil qui stipule les règles d'hygiène et de sécurité, les règles générales de disciplineCette obligation d'informer les travailleurs des risques encourus pour leur santé et leur sécurité porte sur :
- Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le DUERP
- Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels
- Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur ou notes de service.
- L'information sur les sanctions prévues dans le règlement intérieur de l'entreprise, *pour le non-port des EPI obligatoires et autres dispositions de sécurité (alcool, substances psychoactives …).*

La jurisprudence de la Cour de cassation : insiste pour que l'employeur assure une formation pratique et efficiente au salarié dès son arrivée sur le site ***par une personne qualifiée de l'entreprise et dûment mandatée à cet effet***.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La formation ainsi dispensée permet au salarié de maîtriser le poste de travail ou la mission qui lui est confiée.

Embauche Travailleurs Etrangers :

Quand le nouvel embauché est un ressortissant *de l'Union Européenne (UE) ou de l'espace économique européen (EEE),* **dans le cadre de la libre circulation de séjour et de travail sur le territoire français, son embauche est similaire à celle d'un travailleur français.**

Sinon le travailleur embauché doit disposer *d'un titre de séjour en cours de validité* qui lui vaut autorisation de travail (ex : carte de résident longue durée, carte de séjour temporaire vie privée et familiale…) **décret 28/10/2016 :**dispositions relatives à l'entrée, au séjour et au travail des étrangers en France, ou d'une autorisation de travail complémentaire du titre de séjour.

L'employeur doit faire authentifier le titre : auprès de la préfecture du lieu d'embauche (ou du préfet de police de Paris), au minimum 2 jours ouvrables avant le début du contrat.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Un employeur qui ne respecte pas cette obligation peut être condamné pour délit d'emploi d'un étranger non muni d'une autorisation de travail salarié.

Cette infraction est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Les sanctions sont encore plus lourdes pour un employeur « complice de fraude à l'identité », qui aurait aidé le salarié à falsifier son titre de séjour.

***La loi asile et immigration* (Loi 10 /09/2018/ JO 11/09/018).**

Elle a révisé et créé plusieurs titres de séjour, afin d'améliorer l'accueil des compétences étrangères, elle a modifié aussi le délai de demande d'autorisation de travail des demandeurs d'asile, (le délai passe à 6 mois contre 9 mois auparavant), l'autorisation sera attribuée au bout de 2 mois si l'administration n'a pas statué...
Elle prévoit la possibilité pour le Gouvernement de créer ***un titre de séjour unique*** pour tous les titres portant la mention « salarié » et « travailleur temporaire » afin de simplifier les autorisations de travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les mesures sont entrées en vigueur **le 01/03/2019.**

Arrêté du 01/04/2021 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail JO 02/04

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

EMPLOI DES JEUNES EN ETE:

L'emploi des jeunes, notamment mineurs est strictement réglementée ; le recours à des jeunes durant la période estivale ***est réservé aux jeunes âgés d'au moins14 ans.***

L'embauche de jeunes âgés de 14 à 16 ans nécessite une autorisation de l'inspection du travail.

L'employeur adresse une demande écrite 15 jours avant la date d'embauche, suivant réception de la demande, l'administration a 8 jours pour rendre sa décision ; le silence de l'inspection vaut acceptation.

Les parents ou représentants légaux de mineurs doivent également donner leur autorisation pour la conclusion du contrat de travail.

L'Urssaf rappelle que :

- Une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) est obligatoirement transmise à l'URSSAF compétente dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche d'un salarié
- Un CDD doit être conclu avec le « jeune » et comporter des mentions obligatoires : telles que le motif de recrutement (remplacement, emploi saisonnier, etc.), la durée du contrat ou encore la durée de la période d'essai. ;
- Un bulletin de salaire doit être délivré ;
- Les règles générales du Code du travail et les dispositions de la convention collective sont applicables dans le cadre « jobs d'été ».

Comme tout salarié, le jeune devra passer une visite d'information et de prévention (VIP) auprès du service de santé au travail ; pour les jeunes de moins de 18 ans, elle a lieu avant leur prise de poste.

Pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans : des catégories de travaux sont interdits, ou réglementés :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cf : Guide Bonnes Pratiques Prévention BTP/ Mesures Organisationnelles : Travaux Interdits Réglementés Jeunes âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans

- Travaux présentant des risques pour la santé (agents chimiques dangereux, conduite de certains équipements de travail ou machines, milieu hyperbare, etc.) ou pour la sécurité (effondrement, appareils sous pression, milieu confiné, manutentions manuelles, etc.) ;
- Travaux présentant des risques électriques ;
- Montage et démontage d'échafaudages.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Affecter des jeunes sur ce type de taches sans autorisation de l'inspection du travail, fait encourir à l'employeur : une amende de 2000 euros.

La durée maximale journalière de travail pour les jeunes travailleurs est plafonnée à 8 heures par jour (7h pour les moins de 16 ans).

Le jeune travailleur ne pourra pas travailler au-delà de 35 h par semaine sauf demande de dérogation auprès de l'inspection du travail et après avis du médecin du travail.

Le repos quotidien est quant à lui fixé à 12h consécutives et à 14h pour les moins

de 16 ans. L'URSSAF rappelle la possibilité de recourir aussi au :

Titre Emploi Service Entreprise

(TESE) qui permet d'effectuer gratuitement et en toute simplicité les formalités relatives à l'embauche telle que la DPAE

cf. supra Mémento : item : Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)/ Titre Emploi Service Entreprise (TESE)

Les emplois d'été ne doivent pas être confondus avec les stages étudiants :

En effet, durant l'été, les entreprises peuvent aussi accueillir des stagiaires ***dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire***.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Aucune convention de stage ne peut être conclue : pour remplacer un salarié, correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou pour occuper un emploi saisonnier

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

EMPLOI FRANC/AIDE:

Généralisation du dispositif des emplois francs à l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville, **Entrée en vigueur : 01/01/2020.**

Le décret ouvre l'éligibilité au dispositif aux :

Autorise le cumul de l'aide emploi franc, avec les autres aides financières mobilisables dans le cadre d'un recrutement en contrat de professionnalisation.

Ce dispositif concerne les entreprises qui embauchent **des demandeurs d'emploi habitant dans certains quartiers prioritaires, et aux adhérents d'un contrat de sécurisation professionnelle ;**elles peuvent bénéficier d'une aide financière.

L'entreprise doit être à jour de ses obligations à l'égard de l'administration fiscale et de l'URSSAF (cotisations et contributions : d'assurance chômage, de sécurité sociale).

L'employeur ne doit pas avoir effectué un licenciement économique, dans les 6 mois précédant l'embauche sur le poste qui bénéficie de l'emploi franc.

Pour bénéficier de l'aide financière, les entreprises doivent embaucher des personnes inscrites à Pôle emploi ***(catégories 1,2,3,6,7 et 8*)** ***résidant dans l'un des quartiers prioritaires,*** dont la liste a été fixée par arrêté ; **cf. infra**, et

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

des jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

L'employeur a 3 mois le délai pour adresser la demande d'aide à compter de la date de signature du contrat.

- Un décret prolonge la mise en œuvre des emplois francs **jusqu'au 31 /12/2024.**

Il réduit en outre le délai de transmission par l'employeur des pièces justificatives relatives au recrutement d'un emploi franc à un mois

Décret du 29/12/2023 modifiant le décret du 26 /12/2019 portant généralisation des emplois francs et création d'une expérimentation à La Réunion JO 30/12

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Possibilité de poursuivre le versement de l'aide, en cas de renouvellement pour une durée d'au moins six mois d'un contrat à durée déterminée ayant ouvert droit au bénéfice de l'aide, dans la limite totale de deux ans.

Lorsque, pour un même salarié, un contrat à durée indéterminée succède à un contrat à durée déterminée ayant ouvert droit à l'aide, l'employeur continue de bénéficier de celle-ci, dans la limite totale de 3 ans.

Le candidat recruté ne doit pas avoir travailler dans l'entreprise, au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche.

Le ou la salariée doit rester pendant 6 mois dans l'entreprise à compter du premier jour d'exécution du contrat.

L'aide financière est attribuée aux entreprises par Pôle Emploi

Cette aide ne peut pas se cumuler avec d'autres aides

Elle est versée semestriellement, et ce dès le premier jour d'exécution du contrat de travail.

L'employeur doit adresser à Pôle emploi, une attestation justifiant de la présence du salarié ; sans cette attestation, ***dans les 4 mois suivant l'échéance de chaque semestre***, l'entreprise perd définitivement le droit au versement de cette aide

Copyright (© : Tous drPREVENTION GAGNANTE BTP**que Juridique & Législatif**
Performance Economique

- Le recrutement d'un jeune de moins de 26 ans en emploi franc sous certaines conditions.

Pour un temps plein :

- **15 000 euros sur 3 ans** pour une embauche en CDI (5 000 euros par an)
- **5 000 euros sur 2 ans** pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois (2 500 euros par an).

Le montant est proratisé en fonction de la durée effective du contrat de travail et de la durée du temps de travail hebdomadaire, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

En Savoir Plus :

Embaucher une personne en emploi franc : Ministère du travail et de l'emploi mise à jour 19 /11/2020

ENCADREMENT INDEMNITE LICENCIEMENT /SANS CAUSE REELLE SERIEUSE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 24 /09/2017, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance « Macron » du 22 /09/2017, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est encadrée ***par des planchers et des plafonds.***

Quand un salarié est licencié pour une cause non réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis :**Code trav. art. L. 1235-3, al. 1.**

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, **dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans un tableau figurant à article L. 1235-3 l'alinéa 2.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'indemnité, en mois de salaire brut, varie : **selon l'ancienneté du salarié, et le nombre de salariés dans l'entreprise** (moins de 11 ou au moins 11).

L'administration a mis en place un simulateur permettant de déterminer l'indemnité due au salarié en fonction des critères susvisés :

Simulateur indemnités prudhommales lors licenciement abusif

- La Cour de cassation vient de se prononcer : le barème Macron doit être appliqué pour fixer le montant des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse **11/05/2022**

Il n'est pas possible de faire du cas par cas.

Le barème Macron est une grille utilisée pour déterminer les indemnités versées à un salarié lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse , et qu'il n'est pas réintégré dans l'entreprise.

Avec des planchers et des plafonds obligatoires , en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise

Celle-ci a estimé qu'il n'était pas contraire à l'article 10 de la convention n° 158 de l'Organisation Internationale du travail (OIT), qui prévoit qu'en cas de licenciement injustifié le juge puisse ordonner le versement d'une indemnité « adéquate » au salarié.

Elle souligne que les décisions du CEDS « n'ont pas de caractère contraignant en droit français ».

Cour de cassation Pourvoi n° 21-15.247 11 /05/2022

Notice explicative relative aux arrêts du 11/05/ 2022 Pourvoi n° 21-15.247 (arrêt n°1), pourvoi n° 21-14.490 (arrêt n°2) Chambre sociale Cour de cassation

Barèmes des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Caractère constitutionnel du dispositif. Décision n° 2017-751 DC du 07/09/2017

Loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

S'agissant des barèmes applicables à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Conseil Constitutionnel a adopté les motifs suivants (notamment)

« En habilitant le Gouvernement à fixer un référentiel obligatoire pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité, le législateur a entendu renforcer la prévisibilité des conséquences qui s'attachent à la rupture du contrat de travail. Il a ainsi poursuivi un objectif d'intérêt général. Il en résulte que, par elle-même, l'habilitation ne porte pas une atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs. Le grief tiré de la méconnaissance du principe de responsabilité doit donc être écarté. »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ainsi, le Conseil Constitutionnel a décidé que sont conformes à la Constitution les mesures pour le renforcement du dialogue social relatives à l'encadrement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L''Ordonnance Macron a aussi prévu des limites :

L'indemnité est cumulable, dans la limite des montants maximaux, avec les indemnités prud'homales attribuées, *lors d'un licenciement pour motif économique* en cas de :

- Non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de la DIRECCTE ;
- Non-respect de la priorité de réembauche ;
- Absence de mise en place d'un comité social et économique (CSE) dans une entreprise assujettie à cette obligation.

- **Pour le Comité européen des droits sociaux, le barème Macron mis en place en 2017 *violerait la Charte sociale européenne* 26 /09/ 2022,**

Le CEDS rappelle, lui, que ses décisions « peuvent servir de base à des développements positifs pour les droits sociaux » et que la Charte sociale européenne, complément de la Convention européenne des droits de l'homme en matière sociale et économique, est un texte contraignant pour les États qui l'ont signé ;la France l'a signée en 1996 et ratifiée en 1999.

Décision Comité Européen des droits sociaux (CEDS) 26/09/2022

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le "barème Macron" n'est pas conforme à la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la France), selon le Comité des Ministres (Conseil de l'Europe),06/09/2023

Eu égard aux rapports qui lui ont été transmis par le Comité européen des Droits sociaux (CEDS), qui a jugé la situation de la France en violation de l'article 24.b de la charte sociale européenne révisée

Recommande à la France :

De poursuivre ses efforts visant à garantir que le montant des dommages et intérêts pécuniaires et non pécuniaires accordés aux victimes de licenciement injustifié sans motif valable soit dissuasif pour l'employeur, afin d'assurer la protection des travailleurs contre ces licenciements injustifiés

De réexaminer et modifier, le cas échéant, la législation et les pratiques pertinentes afin de garantir que les indemnités accordées dans les cas de licenciement abusif, et tout barème utilisé pour les calculer, tiennent compte du préjudice réel subi par les victimes et des circonstances individuelles de leur situation ;

De rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à la présente recommandation dans le rapport sur le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives, à fournir dans deux ans."

Comité des Ministres (Conseil de l'Europe) 06/09/2023

ENTRETIEN PREALABLE LICENCIEMENT :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le but de cet entretien ne doit jamais être, d'apparence, de licencier à coup sûr le salarié.

En effet, cet entretien reste avant tout un moment d'échange ; et de négociation avec le salarié ; qui aura le droit de se défendre devant l'employeur, assisté ou non d'un collègue.

C'est un face-à-face entre l'employeur et le salarié, au cours duquel, il expose au salarié , la ou les raisons qui amène à envisager un licenciement.

Contenu de la convocation à entretien préalable :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Celui-ci est fixé par **l'article R. 1232-1 du Code du travail :**

Par principe, la convocation à entretien préalable doit simplement indiquer qu'une mesure de licenciement est envisagé

- ✓ La date et l'objet de l'entretien
- ✓ L'heure et le lieu de l'entretien, qui n'est pas nécessairement le lieu de travail du salarié.
- ✓ La possibilité d'avoir recours à un conseiller du salarié dont les coordonnées devront être indiquées.
- ✓ Les droits du salarié, notamment celui de se faire assister lors de l'entretien par un de ses collègues membre de l'entreprise. **Code du travail, art. L. 1232- 4** et **D. 1232-5.**

La mention des reproches que l'on compte faire au salarié durant l'entretien n'est pas obligatoire., si des dispositions conventionnelles ne l'imposent pas (attention aux accords de branche et d'entreprise),

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation, saisie notamment sur le fondement de l'article 7 de la Convention OIT n°158, confirment que les motifs pour lesquels le licenciement est envisagé ***n'ont pas à être mentionnés dans la convocation à entretien.***

En l'absence d'instances représentatives du personnel, la lettre de convocation doit :

- ➢ Mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le préfet
- ➢ Préciser l'adresse de l'inspection du travail et de la mairie , où cette liste est tenue à la disposition du salarié.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité, pour le salarié, de se faire assister de son avocat lors de l'entretien préalable.

Le salarié n'est pas tenu d'être présent à cet entretien, néanmoins, la procédure continuera son cours , et l'absence sera implicitement préjudiciable au salarié.+

Ce sont les juges qui ont encadré *l'assistance de l'employeur*, rien n'existant dans le Code du travail. .

Sur le principe, celle-ci est autorisée, mais deux limites sont posées :

- ❖ L'employeur ne peut pas se faire assister *par une personne extérieure à l'entreprise.*
  Ex : la présence d'un avocat rend la procédure irrégulière

- ❖ L'entretien préalable ne doit pas se transformer en enquête.

À la suite de cet entretien, il restera deux alternatives à l'employeur :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Abandonner l'idée d'une sanction

Où

- Prendre la sanction qu'il envisageait (ou une sanction amoindrie par la défense du salarié).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Par un arrêt la Cour de cassation revient sur le délai de 5 jours ouvrables devant séparer la première présentation de la convocation à entretien préalable du jour de l'entretien **Cassation soc 06/09/2023 n°22-11.661**

Pour rappel, le délai de 5 jours n'inclut : *ni le jour de la réception de la lettre de convocation, ni celui de l'entretien préalable.*

Le délai est exprimé en jours ouvrables (dimanche et jour férié exclus) et s'il expire un samedi, dimanche ou jour férié, il convient de le reporter au premier jour ouvrable suivant.

Si cet arrêt n'apporte rien de nouveau sur la procédure, il est l'occasion de rappeler que l'employeur supporte le risque lié aux délais postaux mais n'est pas responsable du temps que prend le salarié pour aller chercher son courrier.

Le calendrier des procédures de licenciement doit toujours tenir compte des aléas, pouvant affecter la distribution du courrier.
Les juges condamnent l'employeur et déclarent la procédure irrégulière si le délai de 5 jours n'est pas respecté

La signification par huissier est admise pour convoquer un salarié à un entretien préalable à licenciement.

- **Préavis d'un salarié RQTH :**

Selon le Code du travail, un salarié avec une reconnaissance de travailleur handicapé par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) voit son préavis doublé.

Article L5213-9 code du travail

Si des conventions, accords collectifs ou usages prévoient déjà un préavis d'au moins 3 mois, ce doublement ne s'applique pas.

Ce doublement ne peut pas dépasser une durée totale de 3 mois.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La Cour de cassation a statué : même si l'employeur ignore le statut de travailleur handicapé du salarié, ce dernier bénéficie du préavis doublé.

Cela garantit le droit au secret médical.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

"Mais attendu que les renseignements relatifs à l'état de santé du salarié ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail ; que lorsque l'employeur procède au licenciement d'un salarié dont le handicap a été reconnu par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel, il ne peut reprocher au salarié de n'avoir pas fourni d'information préalable sur son état de santé ou son handicap qu'il n'a pas à révéler ; d'où il résulte que n'ayant commis aucune faute en ne révélant pas sa qualité de travailleur handicapé avant la notification de son licenciement, la salariée ne pouvait se voir priver des droits qu'elle tenait de l'accord d'entreprise et de l'article L. 323-7 du code du travail ;"

Cour de cassation du 18/09/2013 pourvoi 12-17159 :

Un salarié n'a pas à révéler son handicap avant un licenciement.
Il ne peut donc pas lui être reproché de ne pas avoir communiqué sur son statut.
Les droits acquis, notamment ceux liés au préavis, restent intacts.

EPARGNE SALARIALE : PARTICIPATION / INTERESSEMENT :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle associe financièrement les salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise leur permettant ***d'améliorer leur pouvoir d'achat.***

La participation , ainsi que **l'intéressement sont des outils permettant de fidéliser et motiver les salariés**.

Les sommes distribuées peuvent être perçues immédiatement ou placées, avec des incitations fiscales et sociales sur des plans d'épargne salariale.

Selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise, il pourra s'agir d'un plan d'épargne entreprise (PEE) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERE-CO) ou des deux chacun ayant un objectif précis.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le PERE-CO a pris la suite des anciens Perco, ces derniers pouvant toutefois continuer de recevoir des versements.

Les plans d'épargne salariale peuvent également recevoir, dans certaines limites, des sommes volontaires versées par le salarié , ou par l'entreprise (dans ce dernier cas, on parle d'« abondement »).

- **La participation** :

Consiste à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à faire réaliser à leur entreprise.

Ce dispositif est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, facultatif dans les autres.

Dès lors qu'elle est instaurée (par voie d'accord ou, à défaut, dans le cadre d'un régime « d'autorité » dans les entreprises d'au moins 50 salariés), tous les salariés ont vocation à en bénéficier.

Une condition d'ancienneté dans l'entreprise (ou dans le groupe d'entreprises) peut cependant être exigée ; elle ne peut pas excéder trois mois.

Le code du travail précise la formule de calcul de ***la réserve spéciale de participation (RSP).***

Sont pris en compte les capitaux propres de l'entreprise, le bénéfice net d'impôt…

La répartition de la RSP peut se faire soit de :

- ✓ Manière uniforme
- ✓ Proportionnellement au salaire
- ✓ Selon la durée de présence du salarié au cours de l'exercice concerné

En l'absence de précisions formulées dans l'accord de participation, la règle applicable est la répartition proportionnelle au salaire.

Le montant des sommes perçues au titre de la participation est aléatoire (il n'est pas possible de déterminer à l'avance le montant qui sera distribué).

Il peut varier d'une année sur l'autre, voire être inexistant si l'entreprise ne fait pas de bénéfices.

Copyright (© : **Tous droit** PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique **que Juridique & Législatif**

Les sommes distribuées peuvent être :

- ✓ Perçues immédiatement
- ✓ Placées, avec des incitations fiscales et sociales sur des plans d'épargne salariale.

Selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise, il pourra s'agir :

- ✓ Plan d'épargne entreprise **(PEE)**
- ✓ Plan d'épargne retraite collectif (**PERE-CO)** ou des deux , chacun ayant un objectif précis.

Le PERE-CO a pris la suite des anciens Perco, ces derniers pouvant toutefois continuer de recevoir des versements.

❖ **Le PEE peut être alimenté par :**

- Les primes versées au titre de la participation et l'intéressement
- Les versements volontaires du bénéficiaire (dont font partie, notamment, les droits monétisés provenant d'un compte épargne-temps (CET) , et les transferts en provenance d'autres plans d'épargne salariale).

Pour les salariés, *le plafond annuel de versement s'élève à 25 % de leur rémunération brute annuelle* (les salariés sont toutefois autorisés à verser jusqu'à une fois leur rémunération annuelle lorsque ces sommes sont investies sur un fond de reprise d'entreprise).

- L'abondement éventuel de l'employeur. (sommes volontaires versées par l'entreprise

Cet abondement versé au cours d'une année civile ne peut pas :

- ✓ Excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.
- ✓ Être supérieur à 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (soit 3 290,88 € en 2022 ; même montant qu'en 2021 et 2020).

L'abondement de l'employeur est strictement conditionné aux versements des salariés eux-mêmes, sous réserve de la possibilité donnée aux entreprises, dans les conditions et limites fixées par le code du travail, d'effectuer des versements unilatéraux sur le PEE même en l'absence de contribution du salarié

Les fonds sont obligatoirement bloqués pendant 5 ans minimum (ou 8 ans en cas de régime de participation instaurée d'autorité en l'absence d'accord).

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le Code du travail prévoit toutefois des possibilités de déblocages anticipés dans certaines situations (par exemple : rupture du contrat de travail, achat d'une résidence principale etc.).

Il est important de préciser que lorsque le salarié ne demande pas le versement immédiat des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation , ou qu'il ne décide pas de les affecter dans un PEE ou un PEI (plan d'épargne interentreprises), sa quote-part de participation sera affectée, pour moitié, dans un Perco ou dans un PERE-CO lorsqu'un tel plan a été mis en place dans l'entreprise et, pour moitié, dans les conditions prévues par l'accord de participation

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Les sources d'alimentation du PERE-CO :** sont les mêmes que celles du PEE et de l'ancien Perco dont il prend la suite.

Le salarié peut y placer ses primes de participation, d'intéressement, et opérer d'autres versements volontaires dans certaines limites.

En l'absence de compte épargne-temps (CET) dans son entreprise, le salarié peut également, dans la limite de 10 jours par an, verser sur son PERE-CO les sommes correspondant à des jours de repos non pris.

L'employeur peut également contribuer au PERE-CO en effectuant des versements (abondements) qui viennent compléter ceux effectués par le titulaire du plan.

En plus de cet abondement, l'entreprise peut, de sa propre initiative et dans les conditions fixées par le règlement du PERE-CO :

- ✓ Effectuer un versement initial sur le PERE-CO du salarié, même en l'absence de contribution de ce dernier (on parle alors de versement « d'amorçage »)
- ✓ Effectuer, même en l'absence de contribution du salarié, des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés.

Le versement initial et le versement périodique d'une entreprise dans le PERE-CO qui sont compris dans une certaine limite, bénéficient à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté éventuellement prévues par le règlement du plan.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Les fonds placés sur un PERE-CO ***sont bloqués jusqu'au départ à la retraite*** (sauf rares exceptions : acquisition de la résidence principale, surendettement, etc.).

A l'échéance du plan, son titulaire peut choisir entre le versement d'un capital (effectué en une fois ou de manière fractionnée) , ou le versement d'une rente viagère (rente versée à vie).

La possibilité d'une sortie en capital est toutefois exclue lorsque le titulaire a opté expressément et irrévocablement pour la liquidation de tout ou partie de ses droits en rente viagère à compter de l'ouverture du plan.

Le titulaire du plan doit se voir proposer différents profils d'investissement présentant des orientations de gestion différentes (c'est-à-dire des risques différents).

Il doit également se voir offrir la possibilité de placer les sommes dans des parts de fonds investis dans les entreprises solidaires.

- **L'intéressement :**

Est ***un dispositif facultatif*** qui peut être mis en place *dans toute entreprise, quelle que soit sa taille.*

Il est fiscalement avantageux : les entreprises de moins de 250 salariés ne payent aucune charge sur les sommes versées.

Il permet aux salariés de bénéficier financièrement des résultats ou des performances de leur entreprise.

Le critère de déclenchement du versement d'une prime d'intéressement varie selon les entreprises, en fonction des éléments figurant dans l'accord d'intéressement.

Il peut être lié au :

- ✓ Chiffre d'affaires
- ✓ Résultat d'exploitation
- ✓ Des objectifs qualitatifs (ex. : amélioration des délais de livraison, réduction du nombre des accidents du travail etc.).

En aucun cas, l'intéressement ne saurait être fondé sur la performance individuelle des salariés.

Dès lors qu'un dispositif d'intéressement est instauré, tous les salariés ont vocation à en bénéficier.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Une condition d'ancienneté dans l'entreprise (ou dans le groupe d'entreprises) peut cependant être exigée. Elle ne peut pas excéder trois mois.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La répartition de l'intéressement peut se faire soit de :

- ✓ Manière uniforme
- ✓ Proportionnellement au salaire
- ✓ Selon la durée de présence du salarié au cours de l'exercice concerné
- ✓ Par une combinaison de ces critères.

En l'absence de précisions formulées dans l'accord d'intéressement , la règle applicable est la répartition proportionnelle au salaire.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont disponibles immédiatement à condition que le salarié le demande.

S'il ne manifeste pas ce souhait dans le délai prévu (15 jours à compter de la date à laquelle il est informé du montant attribué), elles sont versées automatiquement sur ***un Plan épargne entreprise (PEE)*** , ou à défaut sur un Plan d'épargne interentreprises (PEI), si l'un ou l'autre de ces plans existent dans l'entreprise.

Comme pour la participation, elles bénéficient alors d'un régime fiscal et social de faveur, mais sont bloquées pendant une certaine durée.

En Savoir Plus :

Mon-interessement.urssaf.fr, développé par l'URSSAF offre aux entreprises un accompagnement personnalisé pour ***la création d'un accord d'intéressement.***

Ce site constitue aussi un guide d'informations pratiques, sur la création de l'accord, son contenu, sa négociation et son renouvellement.

Il accompagne pas à pas l'utilisateur de la planification de l'accord jusqu'au versement des primes.

Plusieurs outils y sont à retrouver : calendrier personnalisable, simulateur de calcul de l'intéressement, générateur d'accord d'intéressement…

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Fiches pratiques du Ministère de l'emploi, solidarité sur : l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale (mises à jour 25 /03/2022)

- **Dans la branche des Travaux Publics, il existe plusieurs dispositifs d'épargne salariale :**

- ✓ **La participation :avenant n° 1 du 16 /12/2015 à l'accord du 02/12/2013 relatif à la participation des salariés aux résultats des entreprises**

- ✓ **Plans d'épargne interentreprises : avenant n° 1 du 17/09/2020 aux accords-cadres du 25 /01/2018 relatifs aux plans d'épargne interentreprises**
- ✓ **Un PERCO interentreprises : avenant n° 1 du 17 /09/2020 aux accords-cadres du 25 /01/2018 relatifs au règlement du PERCO interentreprises (PERCO-BTP)**
- ✓ **Un plan d'épargne interentreprises à 5 ans : avenant n° 1 du 16 /12/2015 à l'accord du 15/01/ 2013 :relatif au règlement du plan d'épargne salariale à 5 ans**
- ✓ **L'intéressement :accord collectif national du 15 /03/018**

FAUTES PROFESSIONNELLES :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un salarié peut être licencié pour faute simple, faute grave ou faute lourde, au terme d'une procédure disciplinaire

Quand un salarié a manqué à ses obligations, l'employeur doit apprécier l'importance de la faute ***afin d'en déterminer le degré*** ; les conséquences du licenciement ne seront pas les mêmes., selon le degré de cette faute.

L'employeur doit prendre en compte plusieurs paramètres, afin d'avoir une connaissance parfaite de la situation, afin de décider du bon degré de la faute

- Ancienneté du salarié au sein de l'entreprise
- Comportement passé du salarié : (comportement exemplaire jusqu'à la faute, ou a déjà manqué à ses obligations au sein de l'entreprise ; ou a

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

déjà été sanctionné pour des faits semblables).

- Manque d'expérience du salarié
- Contexte particulier ou les faits ont pu se dérouler…

En cas de litige, quand le salarié réfute l'appréciation du degré de la faute, il peut saisir le juge prud'homal lequel déterminera si les faits constituent une faute, et quel est le degré de cette faute : simple, grave ou lourde.

Le conseil de prud'hommes peut requalifier un licenciement pour faute grave, en licenciement pour faute simple ; dans ce cas l'employeur supporte un coût financier non négligeable (paiement des indemnités correspondantes, frais de justice et d'avocats, dommages et intérêts…). ;

Cependant, il ne peut en aucun cas, requalifier un licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse, en licenciement pour faute grave, et ce, même si les faits sont constitutifs d'une faute grave.

On distingue plusieurs degrés de faute au travail, qui permettent de justifier un licenciement., pour cause réelle et sérieuse, justifiant la rupture du contrat de travail.

1/ Faute Simple ou Sérieuse :

Erreur ou négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail.

Exemples non exhaustifs :

- Refus d'un changement de conditions de travail.
- Répétition de plusieurs fautes légères, *sur une longue période*
- Refus de suivre une formation demandée par l'entreprise …

Le salarié ***est tenu d'effectuer un préavis,*** sauf cas de dispense par l'employeur il perçoit alors plusieurs indemnités :

- Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
- Indemnité compensatrice de préavis
- Indemnité compensatrice de congés payés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ Faute Grave:

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un fait ou un ensemble de faits, liés au salarié, *dont l'importance et la gravité* **rendent impossible le maintien du salarié, même temporaire, au sein de l'entreprise.**

En matière de faute grave : la mise à pied conservatoire du salarié n'est jamais obligatoire

Le salarié licencié : perçoit :

- L'indemnité compensatrice de congés payés, s'il n'a pas bénéficié de son droit total à congés
- N'effectue pas de préavis, et ne perçoit pas l'indemnité correspondante
- Ne perçoit pas d'indemnité de licenciement

Exemples non exhaustifs :

- Faits de harcèlement moral ou sexuel
- Non-respect répété des règles d'hygiène et sécurité (non-respect du règlement intérieur, non port des EPI…
- Etats d'ébriété répétés sur le lieu de travail ; prise de substances psychoactives, à un poste mettant en jeu la sécurité des personnes.
- Absences répétées injustifiées
- Insubordination : refus répétés aux instructions de son supérieur hiérarchique
- Violences, Injures, insultes auprès de collègues de travail de supérieurs hiérarchique
- Mode de gestion inapproprié, de nature à nuire à la santé de ses subordonnés… .

❖ La Cour de cassation La Cour de cassation rappelle que la **faute grave** est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et qu'un mode de gestion nocif pour la santé des collaborateurs peut à lui seul motiver un licenciement ***pour faute grave***.

Peu importe que les manquements du manager, motivant la rupture de son contrat, soient ou non constitutifs d'un harcèlement moral.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14 /02/2024, 22-14.385, Inédit N° de pourvoi 22-14385 ECLI:FR:CCASS:2024:SO00178

S'appuyant sur les constats des juges d'appel, la Cour note que la salariée pratiquait un **mode de gestion inapproprié, de nature à** impressionner et **nuire à la santé de ses subordonnés**.

La Cour de cassation estime par conséquent que ce comportement rendait impossible le maintien de la directrice dans l'entreprise, peu important qu'il ne soit pas constitutif d'un harcèlement moral.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cette décision est dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui tend généralement à imposer la qualification de faute ***grave en cas de gestion du personnel humiliante et brutale,*** susceptible de nuire à la santé des salariés, peu important que de telles pratiques puissent être qualifiées de harcèlement moral

Cour de cassation 08/02/ 2023 Pourvoi n° 21-11.535

Dans un deuxième arrêt, la Cour de cassation retient que commet une faute grave, « nonobstant l'ancienneté et l'absence d'antécédents disciplinaires […], la salariée qui adopte un comportement se manifestant par des critiques, des moqueries, de la violence verbale et physique, une déstabilisation dans les relations professionnelles et une forme de **manipulation allant au-delà de simples plaisanteries entre collègues »**

Cass. Soc. 14 /02/2024, 22-23.620.

L'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave***, correspond à la convocation du salarié à l'entretien préalable***

- ✓ La Cour de cassation a récemment rappelé que la faute grave implique une réaction rapide de l'employeur **(Cass. Soc. 20/12/2023, n°22-21.685).**

- ✓ La Cour de cassation a jugé qu'un délai ***d' un mois*** entre les faits fautifs et la notification du licenciement disqualifiait la faute grave **(Cass. Soc., 17 /03/2010, n° 08-45.103).**

- ✓ La Cour d'appel de Paris a quand elle jugé qu'un délai de ***21 jours*** entre la constatation de la faute , et l'engagement de la procédure de licenciement ***était excessif*** (CA Paris, 18 juin 2019, n°17/08915).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cette exigence de délai restreint est à nuancer dans 2 cas :

1/Lorsque le salarié est en arrêt maladie ou absent , au moment de l'engagement de la procédure de licenciement :

La Cour de cassation considère que, dès lors que le contrat est suspendu, il n'y a plus d'urgence à évincer le salarié dans les plus brefs délais
Cass. Soc., 09/03/2022, nº20-20.872

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2/ Quand il y a nécessité de faire une enquête interne, dès lors que des vérifications sont nécessaires pour s'assurer de la matérialité des faits et leur imputabilité au salarié, cela autorise l'employeur de différer un peu l'engagement de la procédure de licenciement **Cass. Soc., 24/11/.2010, n°09-40.928**

En cas de contentieux, il faudra bien entendu être en mesure de justifier par des éléments objectifs la réalité et la nature de l'enquête qui a été diligentée par la Société pour faire toute la lumière sur les faits.

3/ Faute Lourde :

Elle est commise dans l'intention, ***de nuire à l'entreprise, ou dans le but de porter préjudice*** ; c'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire***.***

Exemples non exhaustifs :

- Dégradation volontaire d'un équipement de travail de l'entreprise;
- Détournement de clientèle de l'entreprise, au profit d'une entreprise concurrente
- Malversations financières …
- Empêchement délibéré de travailler à des salariés non-grévistes
- Séquestration d'un ou plusieurs membres du personnel…

Le licenciement pour faute lourde, prive le salarié d'indemnités de préavis de licenciement, d'indemnités de licenciement ainsi que de l'indemnité compensatrice de congés payés

Par ailleurs, l'employeur peut engager une demande de dommages et intérêts selon les cas.

FORFAIT ANNUEL EN JOURS BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans le secteur du BTP, les entreprises ont la possibilité de proposer une **convention individuelle de forfait en jours : aux cadres** relevant **au minimum de la position B**, **et aux ETAM (à partir de la position F)**

1/ Qui disposent d'une **autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps** et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'avenant n°2 du 17/06/021 modifie l'article 3.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 /11/ 2015 relatifs aux « conventions de forfait en jours » des cadres, afin de le mettre en conformité avec les dispositions légales modifiées par la loi Travail du 08/08/2016.

La principale modification apportée par cet avenant consiste à **exclure les Cadres débutants A1 et A2** (jeunes diplômés) de l'accès au dispositif du forfait en jours sur l'année et à **l'ouvrir aux Cadres relevant au minimum de la position B,** sauf accord d'entreprise incluant les Cadres débutants.

Ce changement fait suite , à une censure par la Direction Générale du Travail des précédentes dispositions conventionnelles de branche qui incluaient les Cadres débutants **(arrêté du 05 /06/2020,** JO 26 /06).

2/ Dont la **durée du travail ne peut être prédéterminée** du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sans l'accord écrit du salarié, l'employeur ne peut pas appliquer la forfaitisation.

La convention de forfait est *un document qui prévoit une durée du travail différente de la durée légale ou conventionnelle*, sur la base d'un forfait établi en heures (sur la semaine, le mois ou l'année) ou en jours (sur l'année).

La convention individuelle de forfait en jours est un document établi par écrit, qui formalise les conditions permettant au salarié de travailler dans le cadre d'un forfait en jours.

Les conditions applicables au salarié sont fixées soit par :

- ✓ Une convention ou un accord de branche
- ✓ Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cet accord d'entreprise doit se conformer aux exigences légales et jurisprudentielles pour éviter la remise en cause des forfaits annuels en jours appliqués dans l'entreprise.

- ✓ Il est obligatoire que l'accord mentionne :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié
- Les modalités permettant des échanges réguliers entre employeur et salarié (entretien annuel) sur la charge de travail du salarié ; sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ; sur sa rémunération ; ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.
- Les modalités de l'exercice du droit à déconnexion pour le salarié

Sans l'accord écrit du salarié, l'employeur ne peut pas appliquer la forfaitisation.

Le salarié doit signer la convention individuelle de forfait.

- La mise en place d'un forfait en jours requiert donne lieu à *la* ***conclusion d'une convention individuelle de forfait*** qui doit être établie par écrit :

- Soit en intégrant une **clause au contrat de travail initial** et donc en faisant signer un avenant aux salariés concernés ;
- Soit en rédigeant une **convention** à part entière.

La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures.

Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année.

Ce nombre de jours de travail dans l'année est fixé à **218 jours** au maximum.

Toutefois, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) *peut fixer un nombre de jours de travail inférieur à 218*.

Le salarié n'est donc pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Les entreprises recourant au forfait annuel en jours par application des conventions collectives nationales du BTP doivent créer ***un document individuel de suivi du temps de travail du salarié.***

Ce document peut être rempli par le salarié , ou par sa hiérarchie.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les conventions collectives nationales du BTP précisent de plus que l'organisation du travail des salariés en forfait jours doit faire ***« l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos » .***

Cette formulation n'engage pas d'obligations précises pour l'employeur.

Dès lors, la seule application à la lettre des textes conventionnels pourrait exposer l'employeur à l'annulation des forfaits annuels en jours mis en place dans l'entreprise.

Pour les juges, cela ne permet pas « *de suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable* ».

- L'accord collectif instaurant le forfait jours doit comporter des dispositions , précisant les modalités selon lesquelles l'employeur ***assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail*** du salarié, et les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié ***communiquent périodiquement*** sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, et sur l'organisation du travail dans l'entreprise **Art. L. 3121-64 II code travail**

En l'absence de ces dispositions conventionnelles , ou si elles sont incomplètes, le code du travail a prévu un dispositif dérogatoire, dit de « rattrapage » codifié **à l'article L. 3121-65 code du travail,** dont les dispositions sont qualifiées de **« mesures supplétives ».**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En l'absence de stipulations conventionnelles sur le contrôle de la charge de travail, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue, si l'employeur prend les mesures supplétives suivantes **Art. L. 3121-65, I code travail :**

- ✓ Etablit un document de contrôle du nombre de jours travaillés faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ; sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié
- ✓ S'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires
- ✓ Organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La Cour de cassation ne s'était pas encore prononcée sur le sort de la convention individuelle de forfait jours , ***si l'employeur ne respecte pas ces dispositions supplétives.***

Elle précise dans un arrêt du **10 /01/2024 ,** qu'en cas de manquement à l'une des obligations précitées, l'employeur, ne peut se prévaloir du régime dérogatoire, il en résulte que la convention individuelle de forfait en jours conclue sur la base d'un accord collectif incomplet ***est nulle***.

À la suite de son licenciement, un salarié a contesté la validité de sa convention de forfait , et demandé le paiement d'heures supplémentaires, en raison de la nullité de sa convention de forfait

Cette convention collective ne contenait aucune disposition relative, ni aux modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail du salarié, ni aux modalités de communication sur celle-ci, et elle n'avait pas été révisée pour être en conformité avec **la loi Travail du 08/08/ 2016.**

- Le dispositif dérogatoire permis par l'article L. 3121-65 et auquel l'employeur avait eu recours , *n'était pas conforme aux exigences de ce texte.*
- Les tableaux de suivi des journées et demi-journées travaillées ne reflétaient pas la réalité des jours travaillés par le salarié, peu important à cet égard que ceux-ci aient été renseignés ou non par le salarié, ou validés par lui, dès lors qu'ils devaient l'être sous la responsabilité de l'employeur

Il en résultait qu'il paraissait impossible à l'employeur de s'assurer que la charge de travail était compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires

- L'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'organiser avec le salarié , un entretien annuel , pour évoquer sa charge de travail.

Dans le cas de la nullité, le forfait est supposé n'avoir jamais existé ; le salarié peut donc demander un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, *depuis la conclusion de* la convention, dans la limite du délai de prescription qui est de **3 ans:**

Cass. Soc., 27/03/ 2019, n°17-23.314 ; Cass. Soc., 30/06/2021, n° 18-23.932.

Cour de cassation 10/01/ 2024 Pourvoi n° 22-15.782

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cour cassation, chambre sociale, 19 /06/2019, n° 18-11.391 *(l'accord doit prévoir un suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable)*

Cour cassation 15/12/2021 pourvoi n° 19-18.226

Articles L3121-56 et Article L3121-57

Articles L3121-58 à Article L3121-62

Article L3121-63 et Article L3121-64

Article L3121-65 et Article L3121-66

- **Le forfait annuel en jours des Cadres des TP a fait l'objet de modifications au 01/10/2021**

Sécurisation du forfait jours des cadres FNTP 11/2021

Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 /11/2015 Étendue par arrêté du 02/06/2020 JO 26 /06/2020)

GEOLOCALISATION VEHICULES DES SALARIES

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La géolocalisation est un moyen de suivre la trajectoire de ses salariés en temps réel lorsqu'ils sont en déplacement.

La géolocalisation peut s'opérer :

- Via un système GPS : l'employeur suit la position du véhicule utilisé par le salarié en temps réel
- Via un système GSM : l'employeur suit la position du téléphone portable utilisé par le salarié en temps réel

Certains véhicules ou appareils téléphoniques utilisés par des salariés peuvent être équipés d'un système de géolocalisation à distance, mais le recours à ces dispositifs est précisément réglementé, afin que la vie privée des salariés soit respectée.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur ne peut pas avoir recours à un système de géolocalisation ***lorsque cette utilisation n'est pas justifiée*** , ni lorsqu'il pourrait procéder autrement pour parvenir à ses objectifs.

Il doit s'assurer de la légalité de son objectif et ne pas porter atteinte à la vie privée et aux données personnelles de ses salariés.

Article L1121-1 dispose en effet que *« nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »*.

Art. L. 1222-4 code du travail *« Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance »*

Les données personnelles et la vie privée des salariés sont protégées par le règlement européen pour la protection des données (RGPD) depuis son entrée en vigueur en France en 2018 :

L'employeur qui souhaite mettre en place un système de géolocalisation dans le véhicule ou le Smartphone utilisé par le salarié est obligé de suivre une procédure stricte

- ✓ Le CSE doit être informé ou consulté avant toute décision d'installer un dispositif de géolocalisation dans les véhicules mis à la disposition des salariés , en spécifiant les salariés concernés et les informations tirées de la collecte des données
- ✓ Les salariés doivent être informés de la mise en place des dispositifs de géolocalisation
- ✓ L'employeur doit motiver la mise en place de son dispositif de géolocalisation, au-delà de la simple volonté de surveillance
- ✓ Le dispositif de géolocalisation doit pouvoir se désactiver lorsque le salarié utilise l'appareil ou le véhicule dans le cadre privé

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si l'employeur a désigné un délégué à la protection des données (DPO) , *il doit être associé à la mise en œuvre du dispositif.*

Concernant la possibilité pour l'employeur de recourir à un système de géolocalisation pour contrôler le temps de travail de ses salariés, la Cour de cassation considère :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Qu'une efficacité moindre d'un autre système de surveillance ne suffît pas, à justifier la géolocalisation des salariés, qui ne peut être utilisée, ***que s'il n'existe aucun autre moyen de contrôle***
- Que le fait de confier à un salarié une grande autonomie dans ses fonctions s'oppose à ce qu'il puisse être surveillé par géolocalisation.

Elle a effet jugé que : *« L'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail »*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 /12/2018, 17-14.631

Cour de cassation Pourvoi n° 21-22.852 22 /03/2023

Il semble donc difficile à un employeur de pouvoir justifier d'une utilisation de la géolocalisation à des fins de surveillance du temps de travail de ses salariés (une telle preuve illicitement acquise ne sera pas recevable devant les prud'hommes à l'encontre d'un salarié défaillant).

Quelle que soit la situation, l'employeur doit pouvoir établir une nécessité impérative pour légalement recourir à la géolocalisation.

« Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance » **(C. trav., art. L. 1222-4).**

Le salarié ***doit être informé de l'installation de ce dispositif,*** ainsi que de

- ✓ L'identité du responsable de traitement
- ✓ Finalités (objectifs) poursuivies
- ✓ La base légale du dispositif (par exemple : obligation issue du code du travail, ou intérêt légitime de l'employeur)
- ✓ Destinataires des données issues du dispositif de géolocalisation
- ✓ Son droit d'opposition pour motif légitime
- ✓ La durée de conservation des données
- ✓ Ses droits d'accès et de rectification (il doit pouvoir accéder aux données le concernant enregistrées par l'outil (dates et heures de circulation, trajets effectués, etc.).;
- ✓ La possibilité d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Cette information peut se faire au moyen d'un avenant au contrat de travail , ou d'une note de service, par exemple.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cour Cassation Soc. n° 22-12.418. 06/09/ 2023,

Le salarié doit pouvoir désactiver la collecte , ou la transmission de la localisation géographique , ***en dehors du temps de travail.***

L'employeur peut contrôler le nombre ou la durée des désactivations et, le cas échéant, demander des explications au conducteur et sanctionner les éventuels abus.

Des dispositifs de géolocalisation peuvent être installés pour:

- ✓ **Assurer la sécurité de l'employé, ou des véhicules dont il a la charge,** notamment retrouver le véhicule en cas de vol (par exemple, avec un dispositif inerte activable à distance à compter du signalement du vol).
- ✓ **Mieux allouer des moyens, pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés,** notamment pour des interventions d'urgence. Par exemple : identifier l'employé le plus proche d'une panne d'ascenseur…
- ✓ **Accessoirement, suivre le temps de travail,** lorsque cela ne peut être réalisé par un autre moyen.
- ✓ **Contrôler le respect des règles** d'utilisation du véhicule.

Un dispositif de géolocalisation installé dans un véhicule mis à la disposition d'un employé ne peut pas être utilisé :

- ✓ **Pour contrôler le respect des limitations de vitesse.**
- ✓ **Pour contrôler un employé en permanence.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En particulier, il ne peut pas être utilisé :

- Dans le véhicule d'un employé disposant d'une liberté dans l'organisation de ses déplacements
- Pour suivre les déplacements des représentants du personnel dans le cadre de leur mandat ;
- Pour collecter la localisation en dehors du temps de travail (trajet domicile travail, temps de pause etc.), y compris pour lutter contre le vol ou vérifier le respect des conditions d'utilisation du véhicule ;

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Pour calculer le temps de travail** des employés, alors qu'un autre dispositif existe déjà.

- Le salarié ***peut s'opposer*** à l'installation d'un dispositif de géolocalisation dans son véhicule professionnel, dès lors que ce dispositif ne respecte pas les conditions légales posées par la CNIL ou d'autres textes.
- En principe, les informations obtenues par la géolocalisation ne doivent pas être conservées plus de **deux mois**.

Toutefois, elles peuvent être conservées **un an** lorsqu'elles sont utilisées pour optimiser les tournées ou à des fins de preuve des interventions effectuées, lorsqu'il n'est pas possible de rapporter cette preuve par un autre moyen.

Enfin, elles peuvent être conservées **cinq ans** lorsqu'elles sont utilisées pour le suivi du temps de travail.

Si un dispositif de géolocalisation ne respecte pas ces règles, peuvent être saisis :

- **Le service des plaintes de la Commission nationale de l'informatique et des libertés**
- Les services de l'inspection du travail
- Le procureur de la République

INSPECTEUR /CONTROLEUR DU TRAVAIL : DEONTOLOGIE /ROLE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Décret du 12 /04/2017 portant code de déontologie du service public de l'inspection du travail JO 14/04

Toutes les mesures qu'il décide : doivent être prises dans le respect du code de

déontologie L'inspecteur du travail a des devoirs clairs

- **Impartialité** : ne doit pas manifester d'a priori par ses comportements, paroles et actes **Article R 8124-18 code Travail** .
- **Neutralité :** s'abstient de toute expression ou manifestation de convictions personnelles, de quelque nature qu'elles soient **Article R 8124- 19 Code Travail.**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Discrétion :** s'abstient de divulguer à quiconque n'a le droit d'en connaître les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions **Article R 8124- 22 code Travail** .
- **Confidentialité :** est soumis au secret professionnel sur les procédés de fabrication et d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions notamment **Article R 8124-23 code Travail.**
- *Information et conseil aux usagers :* **Article R 8124-20 code Travail**

Il doit exercer dans le respect des usagers

L'inspecteur du travail a un champ de compétence très large , et peut organiser ***spontanément ou après une plainte,*** un contrôle dans toute entreprise, afin de vérifier la régularité de ses pratiques.

L'employeur informe immédiatement les membre du CSE de la présence de l'inspecteur du travail

Le membre du CSE peut accompagner ou pas l'inspecteur **(Art. L. 2312-10).**

- Il est exclusivement compétent pour constater des infractions commises dans son secteur géographique.
- Il a un droit d'entrée et de visite qui lui donne un accès libre à tout établissement

Contrôle libre, sans avertissement préalable, ***à toute heure du jour et de la nuit***, dans tout Établissement assujetti à son contrôle , mais il doit informer de sa présence, l'employeur ou son représentant***, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle*** :

Article R 8124-25 code Travail

- Il dispose de vastes pouvoirs, lorsqu'il s'agit de contrôler la bonne application de la prévention en santé sécurité
- Il dispose également d'un pouvoir d'enquête.

Dans ce cadre, il peut interroger l'employeur, ainsi que tout membre du personnel.

Les membres du CSE peuvent également lui faire part d'observations ou l'accompagner.

Dans le cadre de son pouvoir d'enquête, il peut également demander à consulter tous documents lui permettant d'accéder à des informations relatives à l'entreprise.

Il s'agit de tous les livres, registres et documents obligatoires, et toutes sortes de documents,

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La communication des documents est **une obligation** , et le fait de s'y opposer, peut constituer *un délit d'obstacle.*

- ✓ L'inspecteur du travail dispose également d'autres pouvoirs qui lui permettent de mener à bien ses enquêtes, comme le droit : de demander *des vérifications de conformité en matière de sécurité.*
- ✓ Il peut faire procéder *à la mesure d'exposition des salariés* à des agents chimiques, au bruit, ... donnant lieu à des limites d'exposition.

Constat des infractions ou des manquements à la réglementation avec discernement et diligence dans le choix des actions à mener **Article R 8124-27 code Travail.**
Double Mission *:*

1//Mission Contrôle :

Ex : veille au respect des règles relatives à la santé et à la sécurité des salariés dans le domaine des risques professionnels et des conditions de travail.

Constat des infractions ou des manquements à la réglementation avec discernement et diligence dans le choix des actions à mener **Article R 8124-27 code Travail.**

Peut noter les insuffisances d'information et de moyens de protection en la matière ; règles relatives au contrat de travail : (non-respect du temps de travail, non-respect du SMIC, non- respect du repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail, ...) ; contenu et modalités de mise en place du règlement intérieur.

En fonction des infractions constatées, l'inspecteur du travail dispose de plusieurs moyens d'actions pour faire cesser tout manquement :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ➢ **Formuler toute observation** rappelant la réglementation à l'employeur

La lettre d'observations est une décision administrative

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour la contester, il faut saisir ***le tribunal administratif*** et non pas le tribunal judiciaire.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 14/12/2022, 21-14.304, Publié au bulletin –

- **Mettre en demeure** l'employeur de se conformer à la loi
- **Dresser un procès-verbal** pour constater l'infraction
- Engager des suites administratives
- Saisir l'autorité judiciaire
- **Délivrer un arrêt temporaire de travaux ou d'activité** en cas d'exposition des salariés à des risques graves et mortels tels que :

  - Absence de protection contre les chutes de hauteur
  - Absence de dispositifs pour éviter les risques d'ensevelissement
  - Absence de protection pour éviter les risques liés aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux en contenant : (démolition, et interventions sur des MCA, susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante).
  - Utilisation d'équipements de travail dépourvus de systèmes de protection ou de composants de sécurité appropriés ou alors dispositifs inopérants.
  - Risque résultant de travaux dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ; ou risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension

En cas d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité, l'employeur ne peut pas **rompre, ni suspendre le contrat de travail** du ou des salariés et doit maintenir **leur salaire.**

- **Inspection du travail : une jurisprudence précise les modalités relatives au procès-verbal**

Un procès-verbal de l'inspection du travail dressé tardivement après les faits , doit être précédé *d'une mise en demeure.*

- ✓ L'inobservation de cette formalité, dont l'objet est de permettre au contrevenant de se mettre en conformité avant toute poursuite, lui fait nécessairement grief , et ouvre droit à l'exception de nullité contre ledit procès-verbal.
- ✓ L'article L. 4721-4 du code du travail prévoit qu'avant de dresser un procès-verbal, les agents de contrôle de l'inspection du travail doivent mettre l'employeur en demeure de se conformer à la réglementation.

Ainsi, en l'absence de mise en demeure ou avant l'expiration du délai d'exécution, aucune infraction ne peut être relevée par voie de procès-verbal.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Par dérogation prévue à l'article L. 4721-5 du code du travail, les agents sont autorisés à dresser immédiatement un procès-verbal , *lorsque les faits qu'ils constatent présentent **un danger grave ou imminent** pour l'intégrité physique des salariés.*

Par un arrêt de principe du 19/10/ 2021, la Cour de cassation fait droit, pour la première fois, à l'exception de nullité dirigée contre le procès-verbal de l'inspection du travail, dressé en l'absence de mise en demeure préalable.

Cour de cassation Pourvoi n° 21-80.146 19/10/2021 ECLI:FR:CCASS:2021:CR01234

***2/ Mission Information* :** sur les obligations et droits des employeurs et des représentants du personnel (CSE)

En Savoir Plus :

Missions et les prérogatives de l'inspection du travail Ministère du travail mise à jour 09/2023

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il n'existe pas de définition légale de l'insuffisance professionnelle

L' insuffisance professionnelle **découle de l'incapacité du salarié à tenir correctement son poste de travail, et non de sa mauvaise volonté**.

L'insuffisance professionnelle se définit comme **l'incapacité objective et durable** d'un salarié à exécuter de manière satisfaisante , un emploi correspondant à sa qualification.

Elle se caractérise par une mauvaise qualité du travail due soit à une incompétence professionnelle, soit à une inadaptation à l'emploi.

Elle ne se confond pas nécessairement avec une insuffisance de résultats, et doit être distinguée de la faute professionnelle justifiant un licenciement disciplinaire.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'insuffisance professionnelle, liée au manque de compétences de l'employé pour exécuter son travail, est à distinguer de **l'insuffisance de résultat**, qui désigne l'incapacité du salarié à atteindre les objectifs fixés (commerciaux ou contractuels) *; la seule insuffisance de résultat ne peut être une cause de licenciement.*

Elle figure au rang des motifs qu'un employeur peut invoquer pour rompre un contrat de travail.

- **Le licenciement pour insuffisance professionnelle** constitue une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Distincte de la faute professionnelle, l'insuffisance professionnelle désigne la situation dans laquelle l'employé n'est pas capable de remplir sa mission de manière satisfaisante.

D'ordre quantitatif ou qualitatif, l'insuffisance professionnelle peut prendre différentes formes

- Incompétence professionnelle
- Manque de qualification malgré les efforts de formation de l'employeur
- Inadaptation au travail
- Erreurs à répétition
- Travail insuffisant ou inutilisable
- Problèmes de qualité de travail, de ponctualité ou de désorganisation

Ces **différentes formes d'insuffisance professionnelle** sont considérées comme causes réelles et sérieuses de licenciement ; à condition que l'entreprise ait subi **un préjudice et qu'elle puisse le prouver.**

L'employeur a la charge de la preuve :

- ✓ Avancer des faits objectifs, précis et vérifiables.
- ✓ Prouver le préjudice causé à l'entreprise.
- ✓ Justifier le fait que le salarié est seul à l'origine de ce préjudice.
- ✓ Prouver le caractère durable de l'insuffisance professionnelle ; une défaillance passagère n'étant pas une raison valable.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les cas exclus de l'insuffisance professionnelle :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Si l'employeur ne remplit pas son obligation de formation professionnelle **Art. L 6321-1 code du travail** ; ou s'il a embauché un salarié sous-qualifié pour le poste.
- Si la charge de travail est trop élevée pour une seule personne
- Si l'environnement de travail ne permet pas au salarié d'honorer sa mission, en raison d'un problème de désorganisation du service, ou de manque de moyens
- Si l'insuffisance n'est pas imputable au salarié, mais à d'autres salariés de l'entreprise ou à l'employeur
- Si le problème de compétences est temporaire
- Ou s'il s'agit d'une faute professionnelle (et non d'une insuffisance professionnelle), pour laquelle un licenciement pour faute est requis.
- Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de remplir ses missions (inapte au travail)

L'employeur ne peut en aucun cas licencier le salarié de manière précipitée.

Il doit au préalable **alerter le salarié** du problème et lui accorder un **délai d'adaptation raisonnable** pour qu'il puisse remédier au problème.

Ce n'est qu'après plusieurs alertes que la **procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle** pourra être déclenchée.

Par ailleurs, il revient à l'employeur la **charge de la preuve**, notamment pour prouver que la situation est durable et qu'elle porte préjudice à l'entreprise.

- **La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle se compose de quatre étapes , comme tout licenciement :**

1/ Convocation à l'entretien préalable au licenciement :

Elle se fait par lettre recommandée avec accusé de réception, que l'employé doit recevoir au moins **5 jours ouvrables avant la date de l'entretien préalable**.

La lettre de convocation doit mentionner l'objet de l'entretien (convocation préalable au licenciement pour insuffisance professionnelle), la date, l'heure et le lieu.

Elle doit également préciser le droit du salarié à se faire assister , durant cet entretien, par un autre employé ou un représentant du personnel.

2/L'entretien préalable au licenciement
Les motifs du licenciement doivent de nouveau être évoqués par l'employeur lors de cet entretien
Le salarié doit avoir le droit de se justifier et de proposer une solution alternative au licenciement.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

3/ La lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle
Envoyée en recommandé avec accusé de réception 2 jours après l'entretien, la **lettre de licenciement pour insuffisance professionnelle** de l'employeur doit rappeler le type de licenciement (licenciement pour insuffisance professionnelle) et en préciser les motifs.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

4/ Le préavis :

Le salarié doit obligatoirement effectuer sa période de préavis , sauf en cas de dispense de l'employeur qui doit alors payer les indemnités compensatrices.

La durée légale de ce préavis varie selon l'ancienneté du salarié : 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, et 2 mois de préavis au-delà.

La validité du licenciement s'évalue au cas par cas, car elle dépend également de la fonction du salarié.

Le salarié n'est pas dans le cas d'une faute professionnelle, il bénéficie des indemnités prévues en cas de licenciement non disciplinaire pour motif personnel

Il perçoit notamment l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
article 1234-9 Code du travail, une éventuelle indemnité de préavis (en cas de préavis non réalisé sur décision de l'employeur) et l'indemnité de congés payés.

Le licenciement pour insuffisance professionnelle ouvre par ailleurs des **droits à l'allocation d'assurance chômage** versée par le Pôle Emploi.

En cas de litige, une **tentative de résolution à l'amiable** entre l'employeur et le salarié peut être envisagée dans un premier temps.

Si celle-ci n'aboutit pas, vous avez la possibilité de saisir **le conseil des Prud'hommes** où un juge statuera du droit de votre employeur à vous licencier pour insuffisance professionnelle.

JOURNEE SOLIDARITE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la loi a mis en place la **journée de solidarité**.

La charge du financement de cette journée repose à la fois sur ***les salariés et les employeurs***

La journée de solidarité consiste : en une journée de travail supplémentaire pour les salariés et d'une contribution financière versée par les employeurs (contribution solidarité autonomie (CSA) de 0,30 % calculée sur la même assiette que les cotisations patronales d'assurance maladie).

La journée de solidarité est ***obligatoire pour l'ensemble des salariés***, quelle que soit leur situation particulière.

- ✓ Qu'ils aient un contrat à temps plein ou à temps partiel (dans ce cas les heures effectuées dans le cadre de la journée de solidarité , sont calculées au prorata des heures prévues par le contrat de travail.)

- ✓ Qu'ils soient en CDI ou en CDD

Les **salariés de moins de 18 ans** ne sont pas concernés par la journée de solidarité, *dès lors que cette journée est fixée sur un jour férié.* ; effectuer la journée de solidarité pour les apprentis est obligatoire dès lors qu'ils sont majeurs.

Un accord collectif peut néanmoins prévoir que les salariés mineurs effectueront la journée de solidarité sur un jour non-férié.

Il n'existe pas de jour de solidarité pour le stagiaire, car il n'est pas considéré comme un salarié, selon le code du travail.

La journée de solidarité n'est pas rémunérée : **art. L. 3133-7 Code du travail**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par ***un accord d'entreprise*** ou à défaut, ***une convention collective*** ou ***un accord de branche***

- ✓ Cet accord définit les modalités d'exécution de cette journée de solidarité, l'employeur n'a pas à consulter préalablement le CSE

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Si aucun accord d'entreprise, ou si la convention collective ou l'accord de branche ne traitent pas de la journée de solidarité, il appartient à l'employeur de définir de manière unilatérale comment elle sera organisée; l'employeur a alors l'obligation de consulter les membres du CSE, et ce chaque année.

Les élus titulaires n'ont qu'un pouvoir consultatif sur le sujet et ne disposent pas de droit de veto.

La journée de solidarité peut être soit :

- Le travail d'un jour férié précédemment chômé , autre que le 1er mai ; l'entreprise peut fixer, comme journée de solidarité, le lundi de Pentecôte
- Le travail d'un jour de repos accordé dans le cadre d'un aménagement du temps de travail
- Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises **art. L. 3133-8 Code du travail**

La journée de solidarité peut être fractionnée en heures, sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :

- Le fractionnement doit être effectif et correspondre à un travail supplémentaire de sept heures par an
- Des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière en raison, par exemple, de la convention annuelle de forfait jours ou heures qui leur est applicable ou de la circonstance qu'ils travaillent à temps partiel.

Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, le fractionnement en heures relève de la responsabilité des partenaires sociaux qui peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord.

Lorsque la détermination de la journée de solidarité relève de la décision de l'employeur, c'est à ce dernier qu'il incombe de retenir cette modalité si elle lui apparaît appropriée.

La journée de solidarité peut être fixée un samedi ou prendre la forme de la suppression d'un jour de congé supplémentaire accordé par la convention collective comme les jours d'ancienneté.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’employeur ne peut pas supprimer un jour de congé payé légal , ou un jour de repos compensateur.

Si l’employeur l’accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé ou un jour de congé conventionnel, sur le jour fixé pour l’accomplissement de la journée de solidarité.

L’employeur ne peut pas exiger du salarié en congés , qu’il revienne effectuer la journée de solidarité dans le cas où celle-ci coïnciderait avec la période de prise des congés.

Il en est de même en cas de non-réalisation de la journée de solidarité en cas d’arrêt maladie

Si le salarié est en arrêt maladie durant la journée de solidarité, l’employeur ne peut pas lui imposer de récupérer cette journée.

La journée de solidarité ne fait pas partie des mentions obligatoires du bulletin de paie toutefois, il est fortement recommandé d’indiquer sur le bulletin, la date de la journée de solidarité effectuée par le salarié.

Dans le cas où, la journée de solidarité est fractionnée en plusieurs heures, il convient de préciser les heures correspondantes aux “heures de solidarité”.

Cette mention est importante, car elle permet de prouver que la journée a bien été réalisée par le salarié.

Quelle est la situation en cas de changement d’employeur ?

Des dispositions spécifiques sont prévues par la loi , afin d’éviter qu’un salarié ait à effectuer plusieurs journées de solidarité au cours d’une même année, ou tout au moins plusieurs journées non rémunérées.

Ainsi, lorsqu’un salarié a déjà accompli, au titre de l’année en cours, une journée de solidarité, s’il doit s’acquitter d’une nouvelle journée de solidarité en raison d’un changement d’employeur, les heures travaillées ce jour donneront lieu à rémunération supplémentaire, s’imputeront sur le contingent annuel d’heures supplémentaires (ou sur le nombre d’heures complémentaires) et donneront lieu à contrepartie obligatoire en repos.

LANCEUR ALERTE EN ENTREPRISE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La définition du lanceur d'alerte, sa protection et la procédure de signalement ont évolué depuis le 01/09/2022.

« Un lanceur d'alerte est un salarié qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans l'entreprise ».

Loi du 21/03/2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte JO 22/03

Tout salarié qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans **un registre spécial.**
Contenu type du registre des alertes en matière de santé publique et d'environnement
Chaque établissement peut l'adapter à son activité.

Le salarié qui respecte la procédure de signalement ; ***bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.***

Les procédures de signalement diffèrent si le salarié est membre ou non du CSE, et selon les effectifs de l'entreprise

Il peut également adresser un signalement au Défenseur des droits.

- **Cas Général :**

Le salarié doit avertir son employeur, son supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou un référent désigné par l'employeur.

Il peut y avoir désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise , ou absence de suite donnée dans un délai d'un mois.

Le salarié adresse alors son signalement : soit à l'autorité judiciaire (Procureur), soit à l'autorité administrative (préfet), soit aux ordres professionnels.

En dernier ressort et **en l'absence de traitement dans un délai de 3 mois**, le signalement peut être rendu public (information des médias par exemple).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Si le salarié est membre du CSE :**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Après inscription de l'alerte sur un registre spécial, l'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CSE.

Il informe le membre du CSE de la suite qu'il réserve à celle-ci.

S'il y a désaccord avec l'employeur sur le bien-fondé de l'alerte transmise ou absence de suite donnée dans un délai d'un mois, **même procédure que dans le cas général .**

- **Entreprise > 50 salariés :**

L'employeur doit mettre en place un registre spécial , et ***établir une procédure de recueil des signalements.***

La procédure doit préciser les informations suivantes :

- ✓ Comment le lanceur d'alerte adresse son signalement au supérieur direct ou indirect, à l'employeur ou au référent
- ✓ Comment il fournit les faits, informations ou documents (quel que soit leur forme ou leur support) destinés à appuyer son signalement
- ✓ Comment il fournit les éléments permettant un échange avec le destinataire du signalement

Cette procédure de recueil des signalements répond à un formalisme strict :

- ✓ Elle fixe les dispositions selon lesquelles l'auteur du signalement est informé sans délai de la réception de celui-ci, du délai raisonnable et prévisible nécessaire à son examen.
- ✓ Elle détermine comment l'auteur sera informé de la suite donnée.
- ✓ Elle garantit la stricte confidentialité de l'auteur du signalement, des faits et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers si nécessaire.

- ✓ Elle prévoit un délai de destruction des éléments du dossier de signalement qui pourraient permettre d'identifier l'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci.

Lorsque aucune suite n'a été donnée, ce délai de destruction ne peut pas excéder 2 mois à compter de la clôture des opérations de recevabilité ou de vérification.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Elle doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise...).

Un registre spécial où sont consignées les alertes est ouvert par l'employeur.

Les pages de ce registre sont numérotées.

L'alerte est **datée et signée**.

Elle indique les produits ou procédés de fabrication dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Elle indique également les conséquences éventuelles pour la santé publique ou l'environnement et toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée.

Ce registre doit être tenu à la disposition des représentants du personnel au CSE.

- ❖ **Entreprise< 50 salariés :**

L'employeur doit mettre en place un registre spécial où sont consignées les alertes.

L'employeur doit également informer le travailleur lanceur d'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci.

Signaler une menace ou une atteinte à la santé publique ou à l'environnement (Formulaire)

- ❖ **Les obligations d'affichage en entreprise sont modifiées depuis le 01/09/2022.**

Quelle que soit la taille de l'entreprise, certaines informations doivent être impérativement affichées ou diffusées sur le lieu de travail.

Ce changement est lié à l'entrée en vigueur de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte et à la modification de la liste des motifs de discrimination : **nouvelle version de l'article 225-1 du Code pénal au 01/09/2022**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La loi Wassermann du 21/03/2022 sur les lanceurs d'alerte modifie depuis le 01/09/2022 la liste des motifs de discrimination interdits aussi bien dans le Code du travail (article L. 1132-1) que dans le Code pénal (art. 225-1) pour y intégrer les lanceurs d'alerte.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il est désormais interdit de prendre une mesure ou une décision discriminatoire , à l'encontre d'un salarié fondée sur la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1 du Code pénal : fait partie des articles qui doivent être affichés ou diffusés par tout moyen dans l'entreprise (Code du travail, art. L. 1142-6).

Le Code du travail et le Code pénal prévoient des peines de 450 euros jusqu'à 10 000 euros (30 000 euros en cas de récidive) et 1 an d'emprisonnement en cas d'absence d'affichage.

Le décret fixant les modalités de recueil et traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte a été publié JO 04/10 /2022

Le décret offre de la souplesse, car le chef d'entreprise peut choisir le mode de mise en place de la procédure interne de recueil. ; il peut par exemple s'agir d'une note de service interne.

L'employeur doit au préalable consulter le CSE.

Il doit diffuser la procédure par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur le site Internet ou par voie électronique, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes concernées.

Il doit également diffuser des informations claires et facilement accessibles concernant les procédures de signalement externe.

Concernant la procédure, le décret donne beaucoup d'informations , sur ce qu'il faut mettre dedans.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Un canal de réception des signalements qui permet à toute personne d'adresser un signalement par écrit ou par oral selon ce que vous prévoyez
- ✓ La désignation des personnes ou services qui peuvent recueillir ou traiter les signalements
- ✓ Des garanties sur l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies dans un signalement, notamment l'identité de l'auteur du signalement
- ✓ Une interdiction d'accès pour les membres du personnel non autorisés à connaître les informations du signalement.

Cette procédure peut également être commune à plusieurs sociétés ou à leur ensemble en cas de groupe, sous réserve d'une décision concordante des organes compétents de chaque entité du groupe.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’employeur peut prévoir dans la procédure , que le canal de réception des alertes est géré pour son compte en externe par un tiers.

L’existence du dispositif de protection des lanceurs d’alerte doit, depuis le 01/09/2022 être rappelé ***dans le règlement intérieur de l’entreprise***

Le règlement intérieur de l’entreprise doit avoir été modifié à cet effet , et le CSE consulté sur cette modification.

- Un texte définit la procédure d'abondement du compte personnel de formation (CPF) des salariés lanceurs d'alerte , *en cas de sanction prononcée par un conseil de prud'hommes à l'encontre de leur employeur.*

Ces modalités sont également applicables aux personnes ayant aidé le lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation ou aux personnes en lien avec le lanceur d'alerte et ayant fait l'objet, dans le cadre de leur activité professionnelle, de mesures de sanctions de la part de leur employeur.

Décret du 28/12/2022 relatif à l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié lanceur d'alerte JO 29/12

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Textes législatifs :

Code du travail : articles L4133-1 à L4133-4 : Droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Code du travail : articles D4133-1 à D4133-3 : Registre de consignation des alertes

Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 : Protection des lanceurs d'alerte : article L1132-3-3

Loi du 09/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique : Articles 6 à 13

Loi organique du 21 /03/2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte : Rôle du Défenseur des droits

Décret du 03/10/2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte et fixant la liste des autorités externes instituées par la loi du 21 /03/2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte JO 04/10

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Licenciement des salariés lanceurs d'alerte : une protection étendue

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi du 09/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En cas de litige relatif à l'application de ces dispositions, dès lors que le salarié présente des éléments de fait , qui permettent de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ou qu'il a signalé une alerte,

Il incombe à l'employeur, au vu des éléments, ***de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.***

Cour de cassation Pourvoi n° 21-24.271 01/02/2023

Le Défenseur des droits a publié en 03/2023 un guide à destination des lanceurs d'alerte

Le guide précise de nombreux points : :

- ✓ Qu'est-ce qu'une alerte ?
- ✓ Procédures de signalement
- ✓ Règles de confidentialité
- ✓ Protections accordées au lanceur d'alerte contre les représailles
- ✓ Démarches à suivre
- ✓ Conditions à respecter pour pouvoir être reconnu lanceur d'alerte
- ✓ Sur quoi peut porter l'alerte ?
- ✓ Auprès de qui lancer l'alerte ?
- ✓ Peut-on rendre son alerte publique ?

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il explique *comment* ***le Défenseur des droits peut aider les lanceurs d'alerte***

- Informer sur leurs droits et leurs obligations
- Orienter dans les démarches de signalement : auprès de qui porter l'alerte
- Certifier le lanceur d'alerte, en rendant un avis indiquant ,qu''il a bien respecté les conditions prévues par la loi pour , pouvoir bénéficier de la protection destinée aux lanceurs d'alerte

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Recommander des mesures à l'auteur de l'alerte , en cas de représailles, ou présenter des observations devant le juge
- Traiter les alertes relevant de ses propres missions : dans les domaines des droits de l'enfant, des discriminations, de la déontologie des personnes exerçant des activités de sécurité , et des relations avec les services publics.

Guide lanceur d'alerte : défenseur des droits 03/2023

La transposition en France de la **directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte** par la **loi dite « Waserman »** ainsi que par son **décret d'application** du 03/10/ 2022, modifient de façon importante des règles en la matière, telles que :

- ✓ L'élargissement de la définition des alertes
- ✓ L'élargissement des catégories des personnes susceptibles d'émettre un alerte ou de bénéficier d'un régime de protection en lien avec celle-ci
- ✓ La création des nouvelles règles procédurales.

Si les changements de fond concernent principalement des alertes de droit commun, dites « ***alertes professionnelles*** *internes »,* le nouveau régime concerne également les alertes dites « sectorielles », relevant des règlementations spécifiques.

Référentiel « alertes professionnelles CNIL 07/2023

Lanceurs d'alerte : quand et comment adresser une alerte à la DGT ? 11/08/2023

LICENCIEMENT /PROCEDURE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cette procédure est mise en place quand l'employeur cherche à se séparer d'un de ses salariés pour diverses raisons.

Il existe deux types de licenciement pour motif personnel :

- Licenciement pour motif disciplinaire
- Licenciement pour motif personnel, non disciplinaire.

1/ Licenciement pour motif disciplinaire :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les fautes constatées sont les suivantes :

- Violences verbales ou physiques à l'encontre de l'employeur ou d'un collègue
- Non-respect des règles d'hygiènes et de sécurité
- Défaut de loyauté
- Détournement de fonds
- Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise
- Violence physique et menace de mort envers l'employeur
- Détournement de clientèle au profit d'un concurrent
- Divulgation d'informations secrètes ou confidentielles….

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ Licenciement pour motif personnel non disciplinaire :

Ce type de licenciement est ***assez fréquent***.

Même si, en principe, *la maladie n'est pas un motif de licenciement*, il existe des exceptions et **il est possible d'invoquer la maladie** comme motif pour licencier un salarié.

Les conditions justifiant ce type de licenciement sont les suivantes :

- Cette maladie doit engendrer des absences répétées ou prolongées
- Ces absences doivent perturbent le fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaires le remplacement du salarié
- Ces absences ne doivent pas être le résultat d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Si ces 3 conditions cumulatives ne sont pas réunies, **le licenciement pourra être déclaré nul**.

D'autres raisons peuvent conduire à un licenciement pour motif personnel non disciplinaire tels que

- ✓ Refus d'une modification du contrat de travail par le salarié
- ✓ Insuffisance professionnelle.**cf supra memento**

- ❖ **Procédure de licenciement : 5 étapes :**

Etape n°1: Convocation du salarié à un entretien préalable :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur doit ***convoquer le salarié à un entretien préalable*** :**cf. mémento supra**

L'employeur est tenu de respecter un délai de 5 jours ouvrables , entre la présentation, ou la remise en main propre contre décharge , de la lettre de convocation et la date de l'entretien.

Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, **le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant**

Etape n°2 : l'entretien préalable : cf. mémento supra

L'employeur doit exposer précisément chaque motif , ayant conduits à la décision de licenciement ; il recueille également les explications du salarié.

En cas de décision de licencier le salarié, cette décision se fera par le biais d'une lettre de licenciement.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Etape n°3 : la lettre de licenciement :

Après cet entretien, l'employeur a un délai de ***deux jours minimums , et d'un mois maximum ,*** pour faire connaître au salarié sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception

La lettre devra impérativement **exposer précisément chaque motif** ayant conduit l'employeur à procéder au licenciement.

L'employeur dispose de 15 jours, suite à la notification du licenciement , pour préciser ces motifs.

Un motif indiqué dans la lettre de licenciement liera l'employeur , et fera qu'il ne pourra plus revenir dessus.

Etape n°4 : Préavis à respecter :

Le contrat de travail n'est pas interrompu dès la notification du licenciement et l**e salarié doit effectuer un préavis** dans la plupart des cas.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ce préavis ne s'applique cependant pas dans les situations suivantes :

- L'employeur dispense le salarié de ce préavis
- Le licenciement à lieu pour inaptitude
- Cas de force majeure
- Impossibilité d'exécution (perte du permis de conduire par exemple).

La durée du préavis est variable en fonction de l'ancienneté du salarié

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Différents délais de préavis à respecter en fonction de l'ancienneté du salarié dans le BTP .**

✓ **Pour un ouvrier :**

Si l'ouvrier a **plus de trois mois d'ancienneté** au sein de l'entreprise, il devra effectuer un préavis conventionnel de **deux semaines.**

Dans le cas contraire, la durée sera ramenée à **deux jours**.

✓ **Pour un ETAM :**

Si l'ETAM a **moins de deux ans d'ancienneté**, alors il devra respecter un préavis **d'un mois.** S'il a plus de deux ans d'ancienneté, le préavis sera de **deux mois**.

✓ **Pour les cadres IAC :**

Si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, il pourra effectuer ***deux mois de préavis.***

S'il a plus de deux ans d'ancienneté, ce préavis sera de ***trois mois.***

❖ Il est possible de prévoir une durée de préavis *dans le contrat de travail* ***,*** *à condition que celle-ci soit plus courte ,* que celle prévue dans la convention collective BTP.

Par exemple, si la **convention collective** indique un préavis de deux semaines pour les ouvriers du BTP ayant plus de trois mois d'ancienneté, le contrat de travail devra obligatoirement indiquer une *période de préavis inférieure à ces deux semaines.*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique
Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Etape n°5 : La fin du contrat de travail :

Lorsque le contrat de travail prend fin, le salarié perçoit, en plus de son dernier salaire, **les indemnités et sommes suivantes** s' il y a droit :

- ✓ Indemnités de licenciement
- ✓ Indemnités compensatrices de préavis et de congés payés
- ✓ Contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence (versement unique ou périodiques pendant la durée de l'obligation de non-concurrence)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

De son côté, l'employeur doit transmettre au salarié ***les documents suivants :***

1/Certificat de travail

2/ Attestation France Travail

3/ Solde de tout compte :

Ce document, obligatoire, dresse l'inventaire des sommes versées au salarié à l'occasion de la rupture ou de la fin du contrat de travail du salarié.

Réalisé en deux exemplaires, il doit être le plus précis possible (salaire, primes, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de rupture, etc.)

Sa remise ne peut intervenir **qu'à l'issue du contrat de travail**, préavis inclus le cas échéant.

Ce document est uniquement **quérable**, il n'est pas portable.

L'employeur n'est pas tenu de le faire parvenir directement, il .doit :

- ✓ Informer de la disponibilité de son reçu
- ✓ Lui permettre de venir le retirer.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le salarié est libre de :

- Signer le reçu
- Ne pas le signer.
- Le signer et émettre une réserve générale ou particulière

En cas de signature, le salarié peut dénoncer les sommes mentionnées ***dans les 6 mois suivants***, aucune contestation n'est possible au-delà.

S'il refuse de le signer ou émet une réserve, il peut introduire une action en justice dans un délai de :

- ✓ **1 an :** pour les sommes liées à la rupture du contrat de travail (ex : indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle) ;
- ✓ **2 ans :** pour les sommes liées à l'exécution du contrat de travail (ex : frais professionnels)
- ✓ **3 ans :** pour les sommes liées au salaire (ex :prime d'ancienneté, indemnité compensatrice de préavis).

4/ Les dispositifs de participation, d'intéressement, plan d'épargne salariale au sein de l'entreprise

5/ L'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Le licenciement d'un salarié *doit toujours être basé sur une cause réelle et sérieuse* :
à titre d'exemple une faute commise par le salarié, ou une raison économique.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Si le salarié estime que son licenciement est injustifié, il dispose *d'1 an pour le contester devant le Conseil de prud'hommes.*

Le délai court à partir de la date de réception du licenciement.
Il est obligatoire de passer par une phase de conciliation durant laquelle l'employeur et le salarié doivent essayer de s'accorder sur le versement de l'indemnité forfaitaire de conciliation.

A défaut de conciliation, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement.

- ❖ **Licenciement d'un salarié protégé :**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La liste des personnes bénéficiant du statut particulier de salarié protégé est fixée par **l'article L2411-1 du Code du travail.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les premières étapes relatives à la procédure de licenciement **sont communes à tous les licenciements** les étapes varient ensuite.

- ✓ La première particularité tient au fait que lors du licenciement d'un salarié protégé, l'employeur ***doit consulter le CSE***

Dans l'hypothèse où le salarié a fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire, la consultation au CSE devra avoir lieu dans un *délai de 10 jours à compter du début de sa suspension.*

Lors de la consultation, le CSE recueille les explications du salarié , puis rend un avis

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ La seconde particularité de ce type de licenciement tient à **l'autorisation de l'inspecteur du travail**.

Quand un employeur souhaite licencier un salarié protégé, il a l'obligation d'envoyer une demande d'autorisation en ce sens à l'inspecteur du travail par LRAR dans un délai de **15 jours suivant l'avis du CSE.**

Ce dernier va s'assurer du bien-fondé des motifs du licenciement , et de la régularité de la procédure de licenciement.

Il va rencontrer le salarié et l'auditionner**.**

L'inspecteur donnera sa décision dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande :

- Au salarié
- A l'employeur
- A l'organisation syndicale du salarié.

Il faut ensuite notifier la décision selon la procédure classique au salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Licenciement économique**

Il s'agit d'un licenciement **ayant lieu pour un motif non personnel** qui n'est donc pas lié à la personne du salarié.

Il résulte :

- D'une suppression ou d'une transformation d'emploi
- D'une modification
- Du refus par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail.

Cela doit faire suite à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ainsi, dans le cadre de ce licenciement, l'employeur doit respecter une procédure particulière qui **varie en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de salariés** visés par la mesure**.**

- ✓ L'employeur devra fixer l'ordre des licenciements en prenant en compte des critères non discriminatoires tels que les charges de famille, l'ancienneté, l'âge, etc.
- ✓ Il doit ensuite convoquer le salarié à un entretien préalable en respectant les mêmes formalités que le licenciement pour motif personnel non disciplinaire.

Les formalités de l'entretien sont les **formalités usuelles communes aux différents types de licenciement,** idem pour les formalités d'envoi de la lettre de licenciement.

Il convient toutefois de préciser que **le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche** pendant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat.

Le salarié aura également le droit à une indemnité de licenciement.

L'ordonnance du 22 /09/2017 a réformé les règles applicables en matière de licenciement et également les règles relatives à l'obligation de reclassement.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Un simulateur pour calculer les indemnités de licenciement :**

Le simulateur de calcul des indemnités de licenciement permet aux salariés et aux entreprises de calculer les indemnités de licenciement dues ou à verser.

Il s'appuie sur **47 conventions collectives**.
Il calcule à la fois l'**indemnité légale** de licenciement (correspondant au Code du travail) et l'**indemnité conventionnelle** (correspondant à la convention collective dont dépend votre entreprise).

Le calcul prend notamment en compte deux informations importantes : l'ancienneté et le salaire de référence.

Le montant final proposé est celui qui correspond à l'indemnité la plus favorable pour le salarié.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La démarche comporte 5 étapes : au cours desquelles, il faut répondre à une série de questions qui vont permettre de préciser la situation :

- ✓ **Contrat de travail :** type de contrat, motif du licenciement, situation au moment du licenciement ;
- ✓ **Convention collective** : saisir le nom de la convention collective si vous la connaissez ; si vous ne la connaissez pas, vous pouvez à cette étape la rechercher en renseignant le nom de votre entreprise ou son numéro de Siret, l'outil indiquera si la convention dont vous dépendez est intégrée dans l'outil ;
- ✓ **Ancienneté** : dates de début et de fin de contrat, date de notification du licenciement, absences longues durant le contrat
- ✓ **Salaires :** temps plein ou temps partiel durant le contrat, montant du salaire brut durant les 12 derniers mois
- ✓ **Indemnité** : le simulateur donne le résultat de l'indemnité calculée au regard de toutes les informations fournies précédemment.

Calculer l'indemnité de licenciement : code travail numérique

PERIODE ESSAI DANS LE BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle n'est pas obligatoire.

Elle permet à l'employeur de vérifier que le salarié est apte à occuper cet emploi, et au salarié de savoir si le poste, et les missions proposées lui conviennent.

Elle est mise en place avant une embauche définitive.

Elle ne peut se présumer, ***elle doit être expressément prévue*** ; il est nécessaire d'insérer une clause dans le contrat de travail prévoyant explicitement la réalisation d'une période d'essai.

Cette clause doit mentionner ses conditions, sa durée et la possibilité de son renouvellement le cas échéant.

À défaut, l'employeur ou le salarié pourra rompre la période d'essai
Sa durée varie en fonction du type de contrat de travail : CDI : Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ; Contrat à durée déterminée (CDD) ; ou contrat de travail temporaire (intérim).

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

✓ **La durée de la période d'essai initiale en CDI** est réglementée par le droit du travail.

Elle est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 4 mois pour les cadres

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le **calcul de la période d'essai** s'effectue en jours calendaires, en prenant en compte tous les jours de la semaine.

✓ **La durée de la période d'essai en CDD :**

- CDD de moins de 6 mois **:** 2 semaines.

- CDD de plus de 6 mois : 1 mois.

La durée peut être inférieure si une convention collective le prévoit.

✓ **La durée de la période d'essai en intérim :**

Elle varie en fonction de la durée du contrat de mission :

- Pour les contrats de moins d'1 mois : 2 jours maximum
- Pour les contrats d'1 à 2 mois : 3 jours maximum
- Pour les contrats de plus de 2 mois : 5 jours maximu

✓ **Cas particuliers :**

- La **période d'essai en stage** : dans le cadre d'un stage, aucune période d'essai n'est à réaliser.

- La **période d'essai en contrat d'apprentissage** : elle est appelée période probatoire et s'étend sur les 45 premiers jours de travail.

- La **période d'essai en contrat de professionnalisation** : la durée de la période d'essai est identique aux dispositions du Code du travail pour les CDI ou les CDD.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- La **période d'essai en portage salarial** : les règles relatives à la **période d'essai en CDI** ou en CDD s'appliquent au portage salarial.

- La **période d'essai pour un emploi à temps partiel** : la durée de la période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle d'un salarié à temps complet.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

✓ **La période d'essai peut être renouvelée 1 fois.**

La possibilité de renouveler la période d'essai ne se présume pas, cette possibilité doit être expressément stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
art. L. 1221-23 code du travail .

Le salarié doit donner son accord écrit à la **prolongation de la période d'essai** pendant la période d'essai initiale.

En général, on renouvelle la période d'essai lorsqu'on estime que celle-ci a été trop courte pour prendre une décision sur l'embauche.

✓ **En cas d'arrêt maladie, la période d'essai est prolongée**

La date de fin de la période d'essai est repoussée de la durée exacte de l'absence pour maladie, dans la limite de la durée de l'essai restant à courir (non exécutée).

La prolongation de la période d'essai est à distinguer du renouvellement.

Le Code du travail prévoit des durées maximales de période d'essai allant de 2 à 4 mois (un renouvellement étant possible).

✓ La loi DDADUE a supprimé cette possibilité depuis le 10 /09/2023.

La durée de l'essai varie en fonction des catégories de salariés et de la branche (Bâtiment ou Travaux publics) *mais elle n'excède jamais 4 mois.*

Durée de la période d'essai (CDI) Renouvelable

OUVRIERS	2 mois	Non

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

ETAM	A à D	2 mois	Oui
	E et +	3 mois	Oui
CADRES	Bâtiment	4 mois	Non
	TP	3 mois	Oui

Pour avoir le droit de renouveler la période d'essai d'un cadre ou d'un ETAM, l'employeur doit respecter ***un délai de prévenance de 8 jours calendaires minimum*** et obtenir l'accord écrit du salarié.

De plus, le contrat de travail doit obligatoirement stipuler que cette période est susceptible d'être renouvelée.

À savoir que cette mention doit apparaître dans le contrat avant la période d'essai initiale.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le délai de prévenance** est le préavis que le salarié et l'employeur doivent respecter si l'un ou l'autre décident de mettre fin à la période d'essai

De plus, le délai de prévenance dépend de la période travaillée par le salarié. Par exemple :

- ✓ Si le salarié a travaillé moins de 8 jours, le délai de prévenance est de 24 heures, que cette initiative vienne du salarié ou de son employeur.
- ✓ Si le salarié a travaillé entre 8 jours et un mois, ce délai s'étend sur 48 heures, que la décision de rupture vienne du salarié , ou de son employeur.
- ✓ Si le salarié a travaillé plus d'un mois, la durée de ce délai est ***d'une semaine,*** si la décision vient de lui .

Si elle vient de l'employeur, le délai est toujours de 48 heures.

- ✓ Enfin, après 3 mois de présence dans l'entreprise, le salarié a un délai de prévenance d'un mois, tandis que ce délai reste inchangé pour l'employeur, à savoir 48 heures.

Dans le cadre d'un CDI, si la période d'essai a été concluante, l'embauche est confirmée.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Dans le cas contraire, l’employeur et le salarié peuvent soit cesser la collaboration, soit annoncer la fin de la période d’essai sans avoir à apporter de justification.

- **On ne calcule pas de la même manière la période d'essai d'un CDD et celle d'un salarié en CDI.**

La durée de la période d'essai dépend de la durée du CDD : *une semaine de travail correspond à un jour de période d'essai*

Le Code du travail prévoit 2 plafonds :

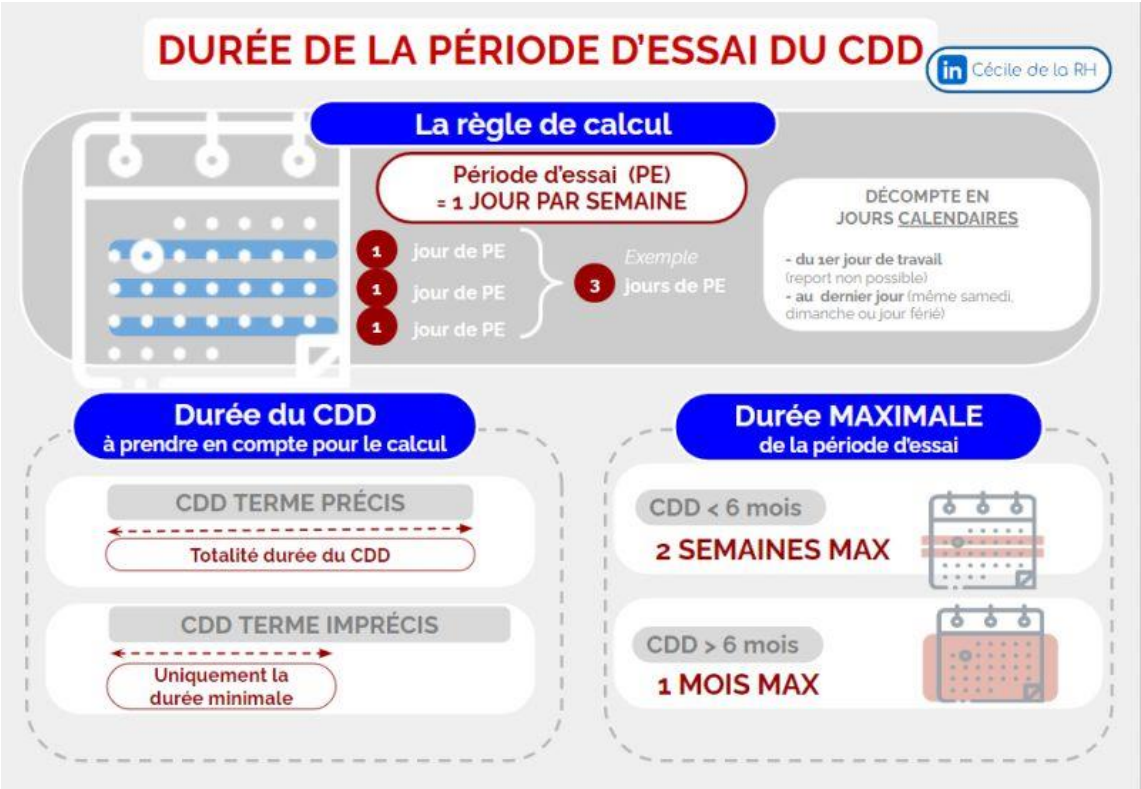
✓ 2 semaines de période d'essai maximum pour un salarié en CDD de moins de 6 mois)
✓ 1 mois de période d'essai maximum pour un salarié en CDD de plus de 6 mois).

Le statut occupé par le salarié en CDD n’est pas pris en compte contrairement au CDI (ouvrier, ETAM , cadre).

Elle est décomptée à partir du 1er jour de travail , il n'est pas possible de décaler cette date (même avec l'accord du salarié).

Elle est décomptée en jours calendaires (tous les jours de la semaine, y compris samedi, dimanche et jours fériés)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**



En Savoir Plus :
Quelle est la durée maximale de la période d'essai, sans et avec renouvellement ? code du travail, numérique

PRIME PARTAGE VALEUR (PPV) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur peut verser jusqu'à 6 000 € de prime de partage de la valeur à ses salariés : sans cotisations sociales, en une ou plusieurs fois.

La loi du 16 /08/2022 permet aux employeurs de verser une prime dite « prime de partage de la valeur » exonérée de cotisations et contributions sociales **dans la limite de 3000 €** par bénéficiaire et par année civile**, et jusqu'à 6000 €** pour les entreprises ayant mis en place ***un dispositif d'intéressement ou de participation.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cette prime peut être versée depuis le **01 /07/2022.**

A la différence du précédent dispositif de la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) » applicable jusqu'au 31/03/2022, **le versement de la prime de partage de la valeur est pérenne** , et la condition de rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du Smic n'est plus nécessaire pour bénéficier des exonérations.

Le BOSS apporte des précisions sur les conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur (PPV) 10//10/2022

Chaque employeur peut décider d'attribuer ou ne pas attribuer une prime éligible à l'exonération.

Dès lors qu'il a décidé de le faire, pour que cette prime soit éligible à l'exonération prévue par la loi, **l'employeur doit respecter les conditions fixées par la loi**

S'il attribue cette prime, il doit respecter toutes les conditions requises pour bénéficier de l'exonération.

Cette prime ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, ni à des augmentations ou primes prévues par un accord, le contrat ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

Le dispositif prévoit deux régimes d'exonérations distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :

- ✓ De l'ensemble des cotisations sociales, de l'impôt sur le revenu, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ainsi que du forfait social lorsqu'elle est versée entre le 01/07/2022 et le 31/12/ 2023 aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC

- ✓ Des cotisations sociales uniquement (elle est donc assujettie à CSG-CRDS et au forfait social dans les conditions applicables à l'intéressement pour les entreprises qui en sont redevables) , lorsqu'elle est versée à compter du 01/07/2022 aux salariés dont la rémunération excède 3 SMIC et à compter du 01/01/2024 à l'ensemble des salariés quel que soit leur niveau de rémunération ; elle est également soumise à l'impôt sur le revenu.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La prime peut être versée à une partie seulement des salariés ,par l'exclusion d'une partie des salariés dont la rémunération est supérieure à un plafond.

En effet, l'employeur peut choisir de ne verser la prime qu'aux salariés dont la rémunération est inférieure à un certain niveau.

Il ne peut cependant ni réserver la prime aux salariés dont la rémunération est supérieure à un certain niveau , ni exclure certains salariés sur la base d'un autre critère

Le montant de la prime peut en revanche être modulé en fonction par exemple de la rémunération ou de la durée de présence.

Les apprentis et les intérimaires bénéficient de cette prime lorsqu'elle est versée , mais pas les stagiaires.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le montant de la prime est librement déterminé, seuls les 3 000 premiers euros faisant l'objet d'une exonération de cotisations sociales.

Cette limite est portée à 6 000 euros pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de la prime ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime :

- ✓ Un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation,
- ✓ Un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

La loi autorise à moduler le niveau de la prime selon les salariés :en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Ces conditions s'apprécient sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

Les congés maternité, paternité, d'adoption et d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’employeur peut attribuer des montants de prime différents selon l’établissement dont relèvent les salariés.

La prime peut être versée en plusieurs fois dans la limite d’un versement par trimestre.

Il n’est pas obligé d’attribuer la prime dans tous les établissements de l’entreprise.

Un salarié embauché postérieurement à la décision d’attribution n’est pas éligible aux versements effectués après son arrivée.

A l’inverse, un salarié qui quitte l’entreprise , avant le dernier versement prévu , bénéficie de l’intégralité de la prime dans la mesure où il y était éligible lors de la mise en place.

Le reliquat est alors versé lors du solde de tout compte.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Modalités de conclusion des accords :

L’accord peut être conclu selon les modalités prévues au I de l’article L. 3312 5 du code du travail, c’est-à-dire :

- ✓ Dans le cadre d’un accord collectif de travail de droit commun (c’est-à-dire avec un ou plusieurs délégués syndicaux) ;
- ✓ Entre le chef d’entreprise et les représentants des syndicats représentatifs dans l’entreprise (c’est-à-dire avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans l’entreprise) ;
- ✓ Au sein du CSE, par un vote positif sur le projet de l’employeur à la majorité des membres présents lors de la réunion du comité ;
- ✓ A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d’un projet d’accord proposé par le chef d’entreprise.
- ✓ Cette majorité s’apprécie par rapport à l’effectif de l’entreprise au moment de la ratification et non sur la base des seuls salariés présents lors du vote.

Il faut au moins qu’une organisation syndicale représentative ou que plusieurs organisations syndicales représentatives ou que le CSE , se joigne à l’employeur pour demander la ratification, si ces instances existent dans l’entreprise.

Si l’ensemble des organisations syndicales et le comité social et économique s’opposent à la voie de la ratification, l’employeur ne peut pas la demander.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’accord de versement de la prime doit être déposé auprès des DDETS par la partie la plus diligente, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail

- ✓ Elle peut également être mise en place **par décision unilatérale de l’employeur ,** qui doit consulter le CSE , s’il existe dans l’entreprise, selon les règles du droit commun (articles L. 2312-14 à L. 2312-16 du code du travail) avant le versement de la prime.

La prime doit être déclarée comme un élément de rémunération non soumis à cotisations et contributions, afin notamment de permettre le contrôle du respect de ses conditions d’attribution et de son inclusion dans le revenu fiscal de référence.

La prime est à déclarer dans la DSN du mois, suivant les consignes transmises aux entreprises par les organismes chargés du recouvrement des cotisations sociales et présentées sur le site **www.net-entreprises.fr**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Partage de la valeur : évolutions depuis le 01/12/2023**

Les dispositifs de partage de la valeur sont désormais simplifiés et généralisés

Afin de mieux associer les salariés aux performances de son entreprise,
la loi du 29 /11/ 2023 transpose l’ANI du 10/02/2023 en améliorant l'accessibilité aux dispositifs d'épargne salariale.

Ces nouvelles dispositions concernent en grande partie les entreprises de moins de 50 salariés.

- ✓ **Possibilité de verser dans l'année 2 primes de partage de la valeur :**

La loi du 29 /11/ 2023 dispose qu'il est désormais possible pour l'employeur de verser à ses salariés **2 primes** de partage de la valeur au cours de la **même année civile**.

Ce versement s'effectue dans le respect des plafonds d'exonération de cotisations sociales :

- 3000 € par salarié et par an
- 6000 € par salarié et par an si l'employeur met en œuvre, à la date de versement des primes, ou a conclu un dispositif d'intéressement ou de participation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ces primes peuvent être placées sur un plan d'épargne salariale.

Pour les primes versées entre le 01/01/2024 et le 31 /12/ 2026, l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu est prolongée.

Cette disposition s'applique aux primes versées par les **entreprises de moins de 50 salariés** aux salariés ayant perçu, au cours de l'année précédant le versement de leur prime, une **rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Les entreprises de **moins de 50 salariés , comptant au moins 11 salariés** , sont encouragées à mettre en place des dispositifs de partage de la valeur.

Ainsi, à titre expérimental, ces entreprises, lorsqu'elles réalisent un bénéfice net fiscal d'au moins 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs, devront **à partir du 01/01/2025** mettre en place un régime de participation, un plan d'épargne salariale ou verser la prime de partage de la valeur.

- ✓ **Possibilité de négocier une formule dérogatoire de participation**

Afin d'encourager le développement de la participation dans les entreprises, la loi indique que les **entreprises de moins de 50 salariés** peuvent désormais, par un accord de participation, mettre en œuvre un régime de participation en négociant par accord de branche ou d'entreprise , des formules dérogatoires à la formule légale de participation de ces entreprises.

Cette possibilité est admise à titre expérimental pour une durée de 5 ans.

Une négociation visant à mettre en place un régime de participation doit avoir débuté dans chaque branche au plus tard le 30 /06/ 2024.

- ✓ **Partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle du bénéfice**

- Les **entreprises d'au moins 50 salariés** ayant l'obligation de mettre en place un régime de participation, disposant au minimum d'un délégué syndical et dans lesquelles il y a un accord de participation ou d'intéressement doivent engager **avant le 30/06/ 2024** la négociation portant sur la définition d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice et sur les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **Que recouvre la notion d'augmentation exceptionnelle du bénéfice ?**

La loi précise que la définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice prend en compte une liste de critères tels que :

- La taille de l'entreprise
- Le secteur d'activité
- La survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées des attributions aux salariés
- Les bénéfices réalisés lors des années précédentes
- Les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

✓ **Création d'un plan de partage de la valorisation de l'entreprise :**

Ce nouveau dispositif permet aux salariés de recevoir une prime , lorsque la valeur de leur entreprise a augmenté sur 3 ans.

Cette prime ne peut pas dépasser les trois quarts du montant annuel de la Sécurité sociale.

Ce plan peut être mis en place dans toutes les entreprises pour une durée de **3 ans**.

Le montant perçu par le salarié correspond à un montant de référence auquel on applique le taux de variation de l'entreprise, lorsque celui-ci est positif.

Le montant de référence est fixé pour chaque salarié en application de l'accord mettant en place le plan de partage de la valorisation de l'entreprise.

Ce montant peut différer selon la rémunération du salarié, son niveau de classification ou la durée de travail prévue dans son contrat de travail.

Seuls les salariés ayant au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise bénéficient de ce plan.

Néanmoins, il est possible de prévoir dans l'accord une durée d'ancienneté inférieure.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette prime peut être placée sur un plan d'épargne salariale.

- **Prime PPV : ce qui change en 2024**

Si l'entreprise comprend au moins 50 salariés et/ou si la rémunération du salarié est au moins égale à 3 SMIC, elle ne bénéficie pas en 2024 du régime social de faveur (à savoir l'exonération de CSG/CRDS, taxe sur les salaires, forfait social) , et les salariés n'ont plus droit à l'exonération fiscale.

La loi prévoit néanmoins une mesure favorable pour les salariés : si on affecte sa PPV sur son plan d'épargne salariale , ou son plan d'épargne retraite d'entreprise, la somme pourra bien être exonérée d'impôt sur le revenu , dans des conditions qui seront définies par décret.

Le BOSS précise que cela vaudra dans le respect des conditions de durée de blocage sur les plans mais que cette mesure n'est toutefois pour l'instant pas applicable dans l'attente de la publication de ce décret.

Le décret précisera notamment les modalités d'information du salarié et le délai qui lui est laissé pour décider de placer ou non la PPV sur un de ces plans.

Depuis le 01/12/2023 il est possible de verser 2 PPV par an.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le BOSS précise que chaque prime attribuée est unique.

Il est donc nécessaire de conclure un nouvel accord ou prévoir une nouvelle décision unilatérale pour attribuer une seconde prime au cours de la même année civile.
Le montant, les salariés éligibles ou la modulation de la prime peuvent différer.

Loi du 29 /11/2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise JO 30/11

- ✓ Renforcer le dialogue social sur les classifications (articles 1 à 2)
- ✓ Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur (articles 3 à 11)
- ✓ Simplifier la mise en place des dispositifs de partage de la valeur (articles 12à 16)
- ✓ Développer l'actionnariat salarié (articles 17 à 19)

En Savoir Plus :

La prime de partage de la valeur : code travail numérique mise à jour 04/12/2023

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Instruction relative aux conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur prévue par l'article 1 de la loi du 16/08/ 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat BOSS 10/10/2022

Article 1 de la loi du 16 /08/2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
Fiche URSSAF : « Le point sur la prime de partage de la valeur ».

Fiche pratique du Ministère du travail : la prime de partage de la valeur [infographie]

Fiche consigne 2592 : modalités déclaratives de la PPV, publiée par net-entreprises.fr

PRIME VACANCES BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les salariés du BTP bénéficient ***obligatoirement*** chaque année , d'une prime de vacances, fixée à 30 % de l'indemnité de congé, correspondant à 2 jours ouvrables (et non 2,5) acquis par mois de travail , au cours de la période de référence , plus les éventuels jours d'ancienneté et jours de fractionnement légaux.

Cette prime est versée : soit par la caisse de congés payés, soit par l'employeur.

Certaines conditions doivent être respectées :

- ✓ Pour les ouvriers du Bâtiment, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 1503 heures (ou 1675 heures si l'horaire collectif de l'entreprise n'est pas de 35 heures) au cours de la période de référence dans le secteur du BTP.
- ✓ Pour les ouvriers des Travaux Publics, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 1200 heures entre le 1er avril de l'année N-1 et le 31 mars de l'année N +1
- ✓ Pour les ETAM et les cadres du Bâtiment comme des Travaux Publics, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 6 mois au cours de la période de référence dans le secteur du BTP.

- ❖ Quand le salarié a ses congés indemnisés par la caisse de congés, c'est elle qui procède au paiement de la prime de vacances.

Le paiement est effectué directement au profit du salarié , lors du paiement de ses jours de congés

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La caisse de congés paye aussi les charges sociales dues sur la prime de vacances.

L'employeur n'a alors aucune formalité particulière à accomplir, sur le bulletin de paie du salarié.

Pour les ETAM et cadres des Travaux Publics rattachés à la CNETP , ainsi que pour tous les salariés des entreprises en mode déclaratif, l'employeur doit effectuer les opérations nécessaires, pour régler les cotisations de prévoyance et de retraite complémentaires dues sur la prime de vacances.

Pour les salariés , dont les congés payés sont gérés par l'employeur, c'est à ce dernier de procéder au versement de la prime de vacances , lors de la prise des congés par le salarié

REDUCTION TEMPS TRAVAIL (RTT) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La réduction du temps de travail (RTT) est un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos à un salarié , dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine., dans la limite de 39 heures hebdomadaire.
Est née à la suite des lois Aubry de 1998 et 2000 qui ont fait passer la durée du temps de travail de 39 à 35 heures de travail hebdomadaire.
En matière de temps de travail, **les accords d'entreprise** priment sur les accords de branche.

Il fixe également les conditions permettant de les cumuler :

- Soit dans le cadre d'un forfait (par exemple : 10 jours de RTT sur l'année)

- Soit au fur et à mesure que les heures de travail sont effectuées (par exemple, si le salarié travaille 37 heures par semaine au lieu de 35 heures, il a droit à 2 heures de RTT par semaine)

L'accord prévoit aussi les points suivants :

- Conditions de prise de journées ou de demi-journées de repos (pour partie au choix du salarié et , pour partie au choix de l'employeur)

- Délais maximums dans lesquels ces repos sont pris ***(dans la limite de l'année)***

Un salarié travaillant à temps partiel ne peut pas en principe bénéficier de jours de RTT, *sauf si un accord particulier d'entreprise le prévoit.*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les salariés en CDD bénéficient des mêmes règles de l'entreprise en ce qui concerne la durée du travail que ceux en CDI**.**

Si le salarié travaille 35 heures par semaine, il ne bénéficie pas de jours de RTT.

Si son temps de travail effectif (temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles est de 39 heures hebdomadaires, il bénéficie de **4 heures de RTT par semaine, soit une demi-journée de RTT.**

Le salarié qui bénéficie d'une journée ou demi-journée de RTT est rémunéré.

Son salaire est maintenu dans les conditions habituelles.

Les heures travaillées au-delà de la limite de 39 heures hebdomadaire sont considérées et rémunérées comme des heures supplémentaires

- Quand un salarié est en **arrêt maladie**, il ne cumule pas de temps de travail lui ouvrant droit à des **RTT**.

Mais si une maladie survient pendant une prise de **RTT**, ce ou ces jours acquis lui sont restitués et pourront être posés à une autre date.

Lorsque l'absence atteint 19 jours par an, une journée de **RTT** est déduite du capital des RTT (2 jours lorsque l'absence atteint 38 jours, etc.).

Les jours de **RTT** sont déduits à la fin de l'année civile compte-tenu du nombre total de jours

- **Monétisation des jours de repos et de RTT :**

Afin d'améliorer la rémunération et le pouvoir d'achat, **l'article 5 de la loi du 16/08/2022 de la loi de finances rectificative** a prévu de manière dérogatoire la possibilité pour un salarié, sur sa demande, *et avec l'accord de son employeur*, de convertir tout ou partie des journées ou demi-jours de repos ou de RTT non pris , **en salaire**.

Sont concernés les jours de repos ou de RTT acquis du 01/01/2022 jusqu'au 31/12/2025

Les journées ou demi-journées travaillées et rachetées par l'employeur à compter du 18 août 2022, sont majorées d'un montant au moins égal au taux de majoration de la première heure

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

supplémentaire applicable dans l'entreprise , soit au minimum 10 % si un accord collectif le prévoit , ou 25 % en l'absence d'un tel accord pour le salarié

Ces sommes bénéficient, selon les mêmes conditions que pour les heures supplémentaires :

- Pour le salarié : **de la réduction de cotisations salariales quel que soit l'effectif de l'entreprise ;**
- Pour l'employeur : **de la déduction forfaitaire patronale uniquement pour les entreprises de moins de 20 salariés.**

Les montants doivent être déclarés par l'employeur en DSN via les codes types de personnels suivants :

- CTP 096 pour la réduction de cotisations salariales ;
- CTP 097 pour la déduction forfaitaire de cotisations patronales pour les employeurs

❖ **Accoler des RTT et des congés payés** est possible, uniquement si cette possibilité n'est pas proscrite par un accord collectif d'entreprise , ou un accord de branche.

Aucune réglementation n'interdit l'accolement de ces deux types de jours de repos.

S'ils sont informés d'un cas de non-respect des dispositions prévues par l'accord collectif, les représentants du CSE sont fondés à intervenir.

Si un recours amiable auprès de l'employeur est préférable dans un premier temps, la saisine de l'inspection du travail ou du conseil de prud'hommes dont relève l'entreprise pourra dans un second temps être envisagée, en cas d'échec du recours amiable initial.

En Savoir Plus :

Questions-Réponses :Rachat de jours de repos Loi du 16 /08/2022 Ministère du travail 27/10/2022

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Les cadres travaillant au forfait jour.**

La durée maximale est 218 jours travaillés sur une année, même si certaines conventions collectives peuvent prévoir moins.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un cadre peut travailler toutefois plus que 218 jours ;si c'est le cas, il a droit à des jours de RTT.

Pour calculer le nombre de RTT annuel, on retranche aux 365 jours annuels (366 jours en cas d'année bissextile) :

- Les 218 jours du forfait
- Les samedis et les dimanches de l'année
- Tous les jours fériés qui ne tombent ni un samedi ni un dimanche
- Les 25 jours de congés payés annuels.

En appliquant ces règles de calcul, le nombre de RTT en 2022 est par exemple égal à 10 jours.

Mais le nombre de jours de RTT annuels peut varier d'une année sur l'autre en fonction du nombre de jours fériés qui tombent en semaine ou le week-end.

Le calcul du nombre de jours de RTT 2022 suit en effet les règles suivantes :

- L'année 2022 dure 365 jours ;
- On retranche 25 jours de congés payés, les 105 samedis et dimanches et 7 jours fériés tombant un jour travaillé .
- On obtient 228 jours travaillés, soit 10 jours de RTT pour un forfait annuel de 218 jours (228 - 218).

En 2023, il n'y aura que 8 jours de RTT

Circulaire DGT du 13 /11/2008 relative à la loi du 20 /08/2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Calcul du nombre de RTT en 2022

RETROGRADATION DISCIPLINAIRE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Changement de fonctions
- Baisse de classification pouvant entraîner une baisse de salaire .

Elle entraîne une modification du contrat de travail :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire , car c'est une sanction majeure :

- Convocation du salarié à l' entretien préalable par écrit indiquant la date, l'heure, le lieu de l'entretien, et la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de l'entreprise de son choix
- Présentation du motif de la sanction envisagée lors de l'entretien

Si l'employeur décide de rétrograder le salarié, il doit lui notifier la décision, ***en précisant qu'il a la possibilité de la refuser.***

La sanction ne peut pas intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Si le salarié accepte la rétrogradation, l'employeur doit rédiger un avenant au contrat de travail

Le salarié peut refuser la sanction , comportant une modification de son contrat de travail.

L'employeur n'a pas le droit d'imposer au salarié une rétrogradation disciplinaire.

Si l'employeur applique immédiatement la rétrogradation *sans l'accord du salarié*, et que ce dernier la refuse, l'employeur ne peut plus notifier une autre sanction.

En appliquant immédiatement la rétrogradation sans l'accord du salarié, l'employeur a épuisé son pouvoir disciplinaire.

Aucune faute ne peut donner lieu à une double sanction.
La rétrogradation peut être aussi annulée par les juges.

En revanche il peut substituer une autre sanction à la rétrogradation ; ex : un licenciement disciplinaire.

RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE/COLLECTIVE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Rupture Individuelle :

Il s'agit de la rupture d'un commun accord du CDI, issue de la volonté du salarié et de l'employeur de mettre un terme au contrat de travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Elle repose sur le commun accord des parties, selon une procédure spécifique.

Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié en CDI, et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi…), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Elle résulte d'une convention signée en plusieurs exemplaires, ***dont un est transmis au salarié.***

La Cour de cassation a statué en ce sens dans **un arrêt du 06 /02/2013 (n°11-27.000) :**

« La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L 1237-14 du Code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause ; qu'ayant constaté que tel n'était pas le cas en l'espèce, la cour d'appel, qui en a déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision. »

A défaut, le salarié peut demander la nullité de la convention.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur doit s'entretenir avec le salarié au cours d'un, ou plusieurs entretiens, afin de définir les modalités de la rupture conventionnelle (date de la rupture, montant de l'indemnité…).

Le salarié ***peut se faire assister, il doit alors en informer l'employeur***, avant la date prévue pour le ou les entretiens.

- Soit par une personne de son choix, ***appartenant au personnel de l'entreprise***, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, ou d'un salarié membre délégué du CSE, ou tout autre salarié.
- Soit, en l'absence de CSE, par un conseiller du salarié, choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Cette liste est consultable auprès de Direction régionale économie entreprise travail solidarités **DREETS** (précisément, dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur peut aussi se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche ; il doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.

La Cour de cassation vient toutefois de préciser que cette règle ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle, que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à cet entretien

Arrêt n°895 du 05 juin 2019 (18-10.901) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI FR : CCASS :2019 :SO00895

La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative ; aucune autre, ***par exemple un avocat, ne peut donc assister à ces entretiens.***

La rupture conventionnelle résulte nécessairement d'une convention par formulaire Cerfa, ou par sa réalisation en ligne sur le site **https://www.telerc.travail.gouv.fr/**

Le service de saisie en ligne s'adresse à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée.

Télé RC permet de contrôler que :

- Tous les champs obligatoires sont renseignés
- L'indemnité de rupture est au moins égale au minimum légal

Ces différents contrôles permettent de limiter les risques d'irrecevabilité ou de refus de la demande, lors de l'instruction par la Direction régionale économie emploi travail solidarités (**DREETS)**

La demande est traitée à réception du formulaire daté et signé, par le service instructeur.

Si l'adresse courriel de l'employeur a été signalée, il pourra recevoir un accusé-réception de sa demande par courriel.

Copyright (© : Tous droits reserves Memento Pratique Juridique & Législatif

Si le salarié est ***un salarié « protégé »,*** compte tenu de la spécificité de la démarche d'autorisation auprès de l'inspection du travail, dans ce cas, , il n'est pas proposé sur Télé RC de saisir une demande pour cette catégorie de salarié ; l'employeur doit télécharger le formulaire spécifique de demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle ***d'un salarié protégé*** **(CERFA n°14599*01)** sur le site **modernisation.gouv.fr .**

Même si la convention est élaborée sur Internet, à l'issue de la saisie des différents éléments, la convention doit être imprimée en 3 exemplaires, datée et signée de manière manuscrite par l'employeur et le salarié.

Le formulaire contient notamment :

- La date de rupture prévue (qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation);

Sans indication de cette date, la Cour de cassation vient de juger qu'il n'était pas permis de déterminer : *le point de départ du délai de rétractation.*

En l'absence de date sur la convention de rupture, cette dernière est nulle.

La rupture du contrat de travail revient alors : *à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27/03/2019, 17-23.586, Inédit

Un exemplaire est remis à chacune des parties.

Si le salarié ne dispose pas d'un exemplaire, ***la convention de rupture est nulle***., *ce qui équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages-intérêts pour le salarié…*

Cour de cassation, chambre sociale, 07/03/2018, n° 17-10963 (le défaut de remise d' un exemplaire de convention de rupture conventionnelle entraine la nullité de celle- ci)

A l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une **« indemnité spécifique de rupture conventionnelle »** dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **La loi sur la réforme des retraites unifie le régime social des indemnités de rupture conventionnelle et des indemnités de mise à la retraite.**

Le BOSS précise que ce nouveau régime social s'applique aux indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail dont le terme est postérieur au 31/08/2023.

Pour le régime social des indemnités de rupture conventionnelle, à compter du 01/09/2023 on ne cherche plus à savoir : si le salarié est en droit de bénéficier ou non d'une pension de retraite.

Le forfait social est supprimé, il est remplacé par une contribution unique.

Cette contribution unique remplace également la contribution patronale spécifique de 50 % appliquée en cas de mise à la retraite.

Ainsi, cette nouvelle contribution au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse s'applique sur la fraction exonérée de cotisations sociales des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

Le taux de la contribution unique est fixé à 30 %.

Nouveau régime s'appliquant aux indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31/08/ 2023. , assiette générale - paragraphes 400 et 410 et indemnités de rupture – chapitres 1, 4, 6 et 11, Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) mise à jour du 16/08/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Méthode de calcul de l'indemnité dans le bâtiment :**

Dans le cadre d'une rupture à l'amiable, l'employeur doit obligatoirement verser à son salarié sur le départ, **une indemnité spécifique de rupture conventionnelle**.

Son montant ne pourra pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement régie par l'article **Article R1234-1 et s. du Code du travail** ou **par la convention collective du bâtiment** si elle est plus avantageuse.

Cette indemnité se calcule sur le **salaire des 3 derniers mois** de l'employé, mais aussi ses **années d'ancienneté** dans l'entreprise du bâtiment.

La prise en compte du salaire augmente en fonction du nombre d'années d'ancienneté.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ On se base sur **1/4 de mois de salaire par année, avant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.**

Par exemple, si l'ouvrier avait 8 ans et 5 mois d'ancienneté :

(1/4 (du salaire mensuel) X 8 (années)) + (1/4 (salaire mensuel) x 5/12 (mois))

- ✓ **Pour les salariés de plus de 10 ans de métier, le barème est le suivant :**

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté avant 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année après 10 ans.

Pour un salaire de référence de 2 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 6 mois est de :

[(2 500 x 1/4) x 10] + [(2 500 x 1/3) x 2] + [(2 500 x 1/3) x (6/12)] = 8 333 €.

Si une prime quelconque comme la prime de Noël ou la prime de vacances a été attribuée au salarié au cours des 3 derniers mois, le montant doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

Une fois l'indemnité de base calculée, **son montant peut être négocié** à la hausse par le salarié avec son employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il n'y a pas de montant maximum prévu pour l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, mais au-delà d'un certain montant, elle sera assujettie à l'impôt sur le revenu.

La majoration de 10 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement pour les ouvriers âgés de plus de 55 ans qui était prévue dans les conventions de 1990.***est redevenue applicable.***

Si l'employeur ne verse pas au moins le montant minimum qui est le plus favorable des deux (indemnité spécifique légale ou conventionnelle), la rupture conventionnelle ne sera pas valide et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) ne procédera pas à l'homologation de la convention de rupture.

Le document est ensuite envoyé, ou déposé **, à l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires ,** à la Direction régionale économie emploi travail solidarités (**DREETS) ,**dont les coordonnées sont été indiquées à la fin de la saisie du document

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'employeur et le salarié, disposent d'un délai de 15 jours calendaire pour exercer leur droit de rétractation.
Le respect de ce délai impose aux parties d'attendre ***l'expiration totale du délai,*** soit le 16e jour, pour saisir la DREETS

Article L. 1237-13, dernier alinéa :

« A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. »

Le droit de rétractation est exercé sous la forme ***d'une lettre remise en main propre*** contre décharge mentionnant la date de remise, ***ou d'une lettre recommandée avec avis de réception***, attestant de la date de réception par l'autre partie.

La partie qui se rétracte n'a pas à donner les motifs de sa décision.

Le non-respect du délai de rétractation peut être assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'ordonnance n° 2017-1387, du 22/09/2017, qui réforme l'article L. 1235-3 du Code du travail, pose un référentiel indemnitaire pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse, qui distingue ***les montants minimum et maximum***, selon l'ancienneté du salarié

Si la rupture est annulée, le salarié doit restituer les sommes perçues lors de cette rupture.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Depuis le 01/04/2022, la demande doit être réalisée par téléservice

Ce n'est que lorsqu'une partie indique à l'autorité administrative compétente, ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, qu'elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité.

Décret du 13 /12/2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail JO 15/12

Rupture conventionnelle salarié non protégé infographie

- **Le Conseil d'État** s'est prononcé, sur l'étendue du contrôle que doit opérer l'inspecteur du travail lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de rupture conventionnelle du contrat de travail ***d'un salarié protégé.***

Si les points de contrôle sont identiques à ceux prévus dans le cadre de la procédure d'homologation, ce dernier doit également vérifier qu'aucune circonstance, en rapport avec

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

les fonctions représentatives ou l'appartenance syndicale, n'a été de nature à vicier le consentement du salarié protégé.
Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 13/04/2023, 459213 - Légifrance

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Rupture Conventionnelle Collective :**

La rupture conventionnelle collective permet de réduire l'effectif de l'entreprise sans que l'employeur ait recours au licenciement ; ***un accord collectif doit être négocié***

Depuis le **01 /05/2018**, possibilité d'accord d'entreprise majoritaire négocié avec les délégués syndicaux (DS), avec possibilité d'adoption par référendum pour certains accords non majoritaires.
Cet accord collectif doit être obligatoirement validé par la DREETS compétente.

- Les salariés doivent déposer volontairement leur candidature pour cette rupture conventionnelle.

- L'employeur ne peut pas imposer la rupture conventionnelle collective à ses salariés. Dans le cadre de cette rupture, les salariés bénéficient d'une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale due en cas de licenciement

Afin de garantir l'attractivité de la rupture conventionnelle collective, cette indemnité de rupture est exonérée de CSG/CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Cotisations sociales *dans la limite* ***de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale***

Le plafond annuel de la Sécurité sociale 2023 est de **43 992€**
(plafond mensuel : 3666 €).

Les indemnités dont le montant est supérieur à 10 plafonds annuels de Sécurité sociale sont soumises à cotisations et contributions dès le 1er euro.

L'indemnité de rupture conventionnelle collective est exonérée du forfait social.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'indemnité versée dans le cadre de la rupture conventionnelle collective ***n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, elle est exonérée pour la totalité de son montant.***

Cette disposition est confirmée par l'administration fiscale.

Arrêté 21/10/2019 : dématérialisation des procédures de licenciement collectif pour motif économique et de rupture conventionnelle collective JO 25/10

Entrée en application depuis le 01/01/2020 pour les licenciements mentionnés aux **Articles D. 1233-3** et **R. 1233-6.**

La transmission par voie dématérialisée est effectuée sur le système d'information RUPCO, dont l'adresse internet est : **https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr.**

En cas de dysfonctionnement du système d'information susmentionné, la transmissiondes informations et demandes s'effectue par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Rupture conventionnelle collective : le Conseil d'État précise les règles**

Un accord collectif de rupture conventionnelle collective ne peut être validé , lorsqu'il vise à se substituer à un PSE pour cessation d'activité

Depuis 2017 ,le code du travail prévoit la possibilité d'accords portant rupture conventionnelle collective (RCC).

Ce dispositif, qui comporte des différences par rapport aux « plans de départs volontaires » qui existaient déjà antérieurement et qui ne sont pas régis par le code du travail, autorise un employeur , à proposer à ses salariés, de mettre volontairement fin à leur contrat de travail en échange de contreparties , fixées dans le cadre d'un accord collectif majoritaire, signé avec des organisations syndicales représentatives.

Ces ruptures conventionnelles excluent le licenciement comme la démission et ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties.

La loi précise que, comme en matière de plans sociaux, il revient à l'administration (les DREETS) de valider de tels accords pour s'assurer de leur légalité et que les décisions de

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

l'administration de validation , ou de refus de validation ne peuvent être contestées que devant le juge administratif.

En l'espèce, le Conseil d'État a été saisi par une société lui demandant de confirmer la validation par l'administration *de l'accord de rupture conventionnelle collective* signé en 12/2020 et annulée par la cour administrative d'appel en 10/2021.

Le Conseil d'État juge que si un accord portant rupture conventionnelle collective peut être validé lorsqu'il est conclu pour un motif économique, *il ne peut l'être en cas de cessation d'activité d'une entreprise ou d'un de ses établissements* , qui conduit de manière certaine ; à ce que les salariés n'ayant pas opté, dans le cadre de l'accord portant RCC, pour une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail, doivent faire l'objet d'un licenciement pour motif économique dans le cadre d'un PSE.

C'est pourquoi le Conseil d'État confirme la décision annulant la décision de validation de l'accord portant rupture conventionnelle collective de la société requérante

Décision n°459626

SAISIE SUR SALAIRE /REMUNERATIONS :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

On parle de saisie sur salaire, lorsqu'un créancier sollicite l'employeur pour prélever une certaine somme directement sur le salaire du salarié .
Ce prélèvement intervient , sans le consentement du salarié.

Pour qu'une procédure de saisie sur salaire soit effectuée, le créancier doit nécessairement être doté d'un titre exécutoire.

Le Trésor public est le seul créancier qui ne doit pas être doté obligatoirement d'un titre exécutoire , pour faire pratiquer une saisie sur salaire

Il s'agit d'une décision ***du tribunal judiciaire*** qui condamne le débiteur à rembourser obligatoirement sa dette.

Cette décision n'est pas prise du jour au lendemain ; elle fait souvent suite à différentes relances, comme l'envoi par un huissier d'une ordonnance d'injonction de payer , ou une assignation à comparaître devant un tribunal.

La saisie sur salaire ou saisie sur rémunérations obéit à une procédure prévue aux **articles L3252-1 à L3252-13 du Code du Travail**.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Depuis 2019, l'administration fiscale peut, sous conditions, demander à l'employeur qu'il procède à une retenue sur salaire d'une partie de la rémunération du salarié , au titre d'une somme due par ce dernier.

Cette procédure de saisie est applicable à toute personne dont la rémunération est soumise aux règles du code du travail :

- Salarié sous contrat de droit commun à durée indéterminée (CDI)
- À durée déterminée (CDD)
- Sous contrat de professionnalisation
- Apprenti

Le principe de la saisie sur salaire s'applique également *à l'indemnité de chômage partiel*

La position dans l'entreprise ne modifie pas ce principe.

Ainsi, peuvent également être concernés un salarié de SARL, un président-directeur général (PDG) d'une société anonyme ou encore le conjoint salarié du chef d'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les chômeurs indemnisés et les retraités, peuvent aussi faire l'objet d'une saisie sur rémunération, même s'ils ne perçoivent pas de salaire.

La saisie sera alors effectuée ***sur leurs allocations chômage ou sur leurs pensions de vieillesse.***

Les créanciers peuvent en faire la demande dès qu'il y a une dette, et quel que soit son montant ; il peut s'agir de différentes formes de dettes :

- Échéance de crédit non honorée
- Note de garage qui n'a pas été réglée
- Frais de scolarité de l'école privée impayés
- Frais de cantine scolaire qui n'ont pas été payés

Cette saisie peut s'effectuer sur le **salaire net ,** ainsi que sur d'autres formes de rémunérations :
• Les primes et gratifications
• Les avantages en nature
• Les indemnités de congés payés
• Les indemnités journalières de maladie ou de maternité

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

• Les indemnités compensatrices de préavis
• Les indemnités de fin de contrat à durée déterminée et de fin de mission de travail temporaire
• L'allocation « chômage-intempéries » dans le bâtiment
• Les indemnités dues à titre de dommages-intérêts à l'occasion de la rupture du contrat de travail, comme, par exemple, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
• Les sommes dues au titre de la participation aux bénéfices et les primes d'intéressement

- L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Certaines sommes sont insaisissables :

- Les remboursements pour frais professionnels
- Les indemnités pour charge de famille
- Les allocations familiales
- Les allocations logement (APL, ALF, ALS)
- L'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- L'allocation de solidarité spécifique (ASS)

S'il y a plusieurs créanciers***, il existe un ordre précis de remboursement.***

1/Créances pour non-paiement d'une pension alimentaire

2/Créances dues au Trésor public

3/ toutes les créances inférieures à 500 euros.

4/ Ensuite, le remboursement se fait par ordre croissant des sommes dues (de la plus petite somme à la plus élevée).

Le montant maximum de la saisie sur salaire, appelée ***quotité saisissable,*** est déterminé par un barème fixé par décret cf. infra .

Ce barème dépend de deux variables :

- Le montant de la rémunération
- La composition du foyer de la personne concernée.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La cession ou la saisie se calcule sur le salaire net, après déduction des cotisations sociales et des contributions obligatoires telles que la CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale).

Lorsqu'un salarié a plusieurs employeurs, la fraction saisissable se calcule sur l'ensemble des revenus perçus.

Depuis le 01/01/2019, la retenue s'effectue **sur le salaire net après prélèvement à la source**

Cette somme ne peut pas être inférieure au montant du solde bancaire insaisissable.

Le revenu saisissable peut être saisi dans sa totalité, à l'exception du **solde bancaire insaisissable (SBI)** qui correspond à la somme minimum qui doit être laissée au débiteur.

Celle-ci est au minimum égale à **607,75 €**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Ce montant saisissable est calculé par tranches sur la base du barème suivant à compter du **01/01/2024 :**

- 1/20e sur la tranche inférieure ou égale à 4 370 € ;
- 1/10e sur la tranche supérieure à 4 370 € et inférieure ou égale à 8 520 €
- 1/5e sur la tranche supérieure à 8 520 € et inférieure ou égale à 12 690 €
- 1/4 sur la tranche supérieure à 12 690 € et inférieure ou égale à 16 820 €
- 1/3 sur la tranche supérieure à 16 820 € et inférieure ou égale à 20 970 €
- 2/3 sur la tranche supérieure à 20 070 € et inférieure ou égale à 25 200 €
- La totalité sur la tranche supérieure à 25 200 €.

Ces seuils sont augmentés de 1 690 € par personne à charge du débiteur saisi, sur présentation de justificatifs par l'intéressé.

Simulateur du ministère de la Justice.

Décret du 20 /12/2023 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Si le salarié a un trop grand nombre de créanciers, il peut déposer ***un dossier de surendettement.***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En cas d’acceptation, toutes les procédures d’exécution en cours sont stoppées.

En cas de dettes, il est toujours possible, avant d’arriver à la saisie sur salaire, de solliciter un délai de paiement.

Avant d’être appelé devant les tribunaux, une audience de conciliation doit obligatoirement avoir lieu en présence d’un juge.

Elle se déroule dans les 15 jours précédant l’audience.

A cette occasion, un calendrier de paiement peut être programmé, en accord avec le créancier.

Il n’est pas possible pendant cette audience de remettre en cause le montant de la dette.

Il doit être obligatoirement remboursé.

Il existe cependant un axe de négociation : celui des intérêts.

Plus vous avez de retard dans le paiement de la dette, plus le montant des intérêts peut être élevé.

Pour limiter ces frais, il est possible de demander, en contrepartie de la fixation du calendrier de paiement, la réduction de ce montant des intérêts.

SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le Smic correspond au salaire horaire minimum légal en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré.

Il s'applique : à tout salarié majeur, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire).

L'employeur peut être condamné à une amende d'un montant de 1 500 € s'il verse au salarié une rémunération inférieure au Smic.

L'employeur peut être condamné également à verser des dommages et intérêts

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ❖ En principe, le SMIC est revalorisé chaque 1er janvier en fonction de deux critères :

- ✓ L'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie, c'est-à-dire des 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles

- ✓ La base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

- ✓ Il peut aussi être augmenté à tout moment , dès lors *que l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % , depuis la précédente augmentation du SMIC* **art. L. 3231-5. Code du travail**

Les nouveaux montants à partir de 01/2024 :

- Smic net: 1 398,69 €
- Smic brut:1 766,92 €
- Smic horaire net: 9,22 €
- Smic horaire brut: 11,65 €

Décret du 20/12/ 2023 portant relèvement du salaire minimum de croissance (SMIC) JO 21/12

L'employeur doit aussi tenir compte des accords salariaux du BTP qui fixent les salaires minima dans la branche.
Si ces minima conventionnels sont inférieurs au nouveau SMIC , l'employeur doit appliquer le nouveau montant du SMIC.

En revanche, si les minima conventionnels sont plus favorables que le SMIC, il doit se baser sur ces derniers pour calculer la rémunération de ses salariés.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)
Données annuelles de 1980 à 2022 INSEE

SALARIE INTERIMAIRE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un salarié sous **contrat de travail temporaire** (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire **(ETT)** , qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice **(EU)** pour une durée limitée, dénommée **mission.**

Le travail temporaire se caractérise par une relation de travail triangulaire : l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le salarié intérimaire,

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

- ✓ D'un « **contrat de mise à disposition »** entre l'ETT et le client utilisateur :EU
- ✓ D'un contrat de travail, dit **« contrat de mission »,** entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir *ni pour objet , ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Quand avoirs recours à un intérimaire :**

- ➢ Un intérimaire peut remplacer , tout salarié absent de l'entreprise utilisatrice ***quel que soit le motif de l'absence*** (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

- ➢ Un salarié intérimaire peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise, ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci, dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

- ➢ Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise…) ; le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

- ➢ Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens…
- ➢ Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise : toutefois, un contrat de travail temporaire ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

La mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut également intervenir :

- Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières
- Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en CFA ou section d'apprentissage

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Sous réserve des dérogations exceptionnelles prévues par les **articles D. 4154-2 à D. 4154-6 du code du travail,** il est interdit d'employer un salarié temporaire pour effectuer **des travaux dangereux** (exposition à certains agents chimiques dangereux) dont la liste est donnée par **l'article D. 4154-1 du Code du travail.**

Travaux interdits aux intérimaires , fiche mémo 1 Carsat Sud Est 11/2022

La dérogation exceptionnelle ainsi accordée par l'autorité administrative doit être préalable à l'affectation du salarié temporaire à l'un des travaux figurant sur cette liste

A défaut, le salarié pourrait obtenir la requalification de son contrat de mission en contrat à durée indéterminée sur le fondement de l'article L. 1251-40 du code du travail (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 30 /11/2010).

- **Durée totale du contrat de mission :**

La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer la durée totale du contrat de mission.
Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet , de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Fixation de la durée totale du contrat de mission par convention ou accord de branche :**

La possibilité donnée à la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice de fixer la durée totale du contrat de mission résulte de l'ordonnance du 22 /09/2017 citée en référence, applicable aux contrats conclus à compter du 24/09/ 2017.
À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu mentionné ci-dessus, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Cas particuliers :**

Lorsque le contrat concerne un apprenti, la durée totale est portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'**article L. 6222-7-1 du code du travail**.

La durée du contrat obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants.

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (1)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de **l'article L. 1251-6** code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial …) (2)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (1)	9 mois	9 mois
	24 mois	Impossible

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste		
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (2)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (1)	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée (1)	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger	24 mois	Réalisation de l''objet du contrat

(1) Le contrat doit mentionner une durée minimale d'emploi s'il ne précise pas de terme certain.
(2) Dans ce cas le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à 6 mois.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Renouvellement du contrat :**

La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.
Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat , ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

- **Fixation du nombre de renouvellements par convention ou accord de branche étendu :**

La possibilité donnée à la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice de fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission résulte de l'ordonnance du 22 /09/2017 citée en référence, applicable au titre des contrats conclus à compter du 24 /09/2017.

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu**, le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée ,** qui ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice ou, à défaut, par les dispositions du code du travail (sur cette durée maximale, voir précisions ci-dessus).

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Délai entre deux contrats de travail temporaire :**

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée (CDD) ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence, en respectant le principe selon lequel le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

- La disposition mentionnée ci-dessus est issue de l'ordonnance du 22 /09/2017 citée en référence, applicable sur ce point aux contrats conclus à compter du 24 /09/2017.
- Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.
  Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice, le délai de carence est égal :
1° **Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration** : si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus.

Ainsi, un poste pourvu par un contrat de travail temporaire de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire , avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois

2° **À la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration** : si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.
Un poste pourvu en contrat de travail temporaire pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Situations dans lesquelles le délai de carence est exclu**

La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

A défaut de stipulation dans cette convention ou cet accord de branche étendu, le délai de carence n'est pas applicable :

- ✓ Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent , ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé
- ✓ Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- ✓ Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi
- ✓ Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial…) ;
- ✓ Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat
- ✓ Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Mentions qui doivent figurer sur les contrats :**

1/ Contrat de mise à disposition : conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doit comporter les mentions suivantes :

- ✓ Motif du recours à un salarié temporaire
- ✓ Terme de la mission (ou sa durée minimale)
- ✓ Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux **articles L. 1251-30 et L. 1251-31 du code du travail.**
  Cette disposition s'applique également à l'avenant , prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition
- ✓ Caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'**article L. 4154-2 du code du travail**
- ✓ Qualification professionnelle exigée
- ✓ Leu de la mission
- ✓ Horaires de travail
- ✓ Nature des équipements de protection individuelle (EPI) que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire
- ✓ Montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire
- ✓ Nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.

Au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'**article L. 4161-1 du code du travail,** le contrat de mise à disposition indique ***à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé*****,** au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé.

Postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité ,fiche mémo 2 Carsat Sud Est 11/2022

En tant que de besoin , *et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice*, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie ces informations.

2/ Contrat de mission :conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire doit reproduire toutes les mentions précitées, et préciser en outre :

- ✓ La qualification professionnelle du salarié intérimaire
- ✓ Les modalités de la rémunération

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Les modalités de la période d'essai éventuelle
- ✓ Une clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission n'est pas effectuée en métropole
- ✓ Le nom et l'adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.
  Le contrat doit aussi mentionner que l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Le contrat de mission est transmis au salarié ***au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.***
La méconnaissance de cette obligation, dans le délai ainsi fixé, ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.

Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (cette disposition, issue de l'ordonnance du 22 /09/2017, s'applique aux contrats conclus à compter du 24 /09/2017).

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention collective ou accord professionnel de branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut cette durée est limitée comme suit :
- ✓ Contrat inférieur ou égal à 1 mois = 2 jours ouvrés
- ✓ Contrat entre 1 mois et 2 mois = 3 jours ouvrés
- ✓ Contrat de plus de 2 mois = 5 jours ouvrés

1 /Droits individuels du salarié intérimaire :

Pendant sa mission, le salarié intérimaire :

- Dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires…) ;
- Est placé sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice.

Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ La durée du travail
- ✓ Le travail de nuit
- ✓ Le repos hebdomadaire et les jours fériés
- ✓ La sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail
- ✓ Les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

La rémunération de l'intérimaire doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Suivi de santé :

Pour les intérimaires :les examens médicaux d'aptitude sont valables **pour 3 postes :**

- ✓ Les visites d'information et de prévention (VIP) sont réalisées par le médecin et/ou l'infirmier du SPSTI de l'EU
- ✓ Le salarié temporaire peut être affecté à un poste exposant à des risques particuliers (tels que mentionné à l'**article R4624-23** du Code du travail.)

Dans ce cas, le poste nécessite un suivi individuel renforcé (SIR) l'entreprise utilisatrice (EU) doit alors organiser un examen médical d'aptitude au poste en question.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce sur l'aptitude ou non du salarié à occuper le poste , et informe le médecin du travail de l'ETT, du résultat de l'examen médical.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Catégories de postes à indiquer dans la liste des postes à risques particuliers :

• Travaux habituellement reconnus comme dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses),ou exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, bruit, vibrations...)
• Travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par a règlementation (poste de cariste, travaux électriques, travaux exposant au risque biologique...)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Article L. 1251-22 du Code du travail et **article R. 4625-8** du Code du travail.

Les ETT ont également la possibilité de s'adresser au SPSTI proche du lieu de travail du salarié temporaire d'un autre secteur, ou au service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire

Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire ; le suivi médical des salariés est assuré par des services de prévention et de santé au travail (SPST) faisant l'objet ***d'un agrément spécifique.***

Toutefois, lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite un suivi individuel renforcé (SIR) , les obligations correspondantes ***sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.***

Suivi médical des salariés temporaires et partage des responsabilités entre agences d'emploi et entreprises utilisatrices, fiche mémo 3 Carsat Sud Est 11/2022

- **Indemnités et mesures particulières prévues pour compenser la précarité d'emploi :**

✓ Au terme de chaque mission l'intérimaire perçoit ***une indemnité de fin de mission,*** dont le montant *ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue.*

Un taux d'indemnité plus élevé peut être imposé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise utilisatrice.

En revanche un accord d'entreprise ou d'établissement peut dispenser l'entreprise du versement de l'indemnité de précarité au terme d'un contrat de travail temporaire saisonnier ou d'usage

✓ L'intérimaire a droit à ***une indemnité compensatrice de congés payés***, pour chaque mission, quelle que soit sa durée.

Son montant *ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale due au salarié, y compris l'indemnité de fin de mission.*

✓ L''intéressé doit bénéficier ***d'une formation renforcée à la sécurité*** ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés lorsqu'il occupe un poste de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité.

La liste de ces postes est établie par l'employeur.

Postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité ,fiche mémo 2 Carsat Sud Est 11/2022

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'entreprise utilisatrice est tenue d'informer les intérimaires : des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise.

- **Requalification du contrat :**

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions du code du travail ou des conventions et accords de branche éventuellement applicables (par exemple, une convention de branche étendue fixant la durée maximale du contrat ou ses possibilités de renouvellement), ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Les dispositions applicables figurent aux **articles L. 1251-39 à L. 1251-41 du code du travail.**

- ✓ La Cour de cassation pose pour principe que « lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire , en violation des dispositions visées par **l'article L. 1251-40,** le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice , ***les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée*** , prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un contrat à durée indéterminée ».

Le salarié qui obtient la requalification de ses missions d'intérim en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice peut se prévaloir lorsque la rupture intervient, comme en l'espèce, sans procédure de licenciement, d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir à ce titre le paiement des indemnités correspondantes.

Cass. Soc.07/02/2024, nº 22-20.258

2/Droits collectifs du salarié intérimaire :

Le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs dans l'entreprise de travail temporaire , et peut aussi se faire représenter dans l'entreprise utilisatrice.

Il est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents, sauf lorsqu'il

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

remplace un salarié absent.

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE), les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent également au profit des salariés temporaires : pour leurs réclamations concernant leur rémunération, leurs conditions de travail, l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.
En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit mettre à disposition du CSE un ensemble d'informations, portant notamment sur le recours aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

- **Sanctions pénales des employeurs ETT et EU**

Des amendes de 3 750 € sont prévues pour :

- **Employeur entreprise de travail temporaire (ETT) qui :**

- Met un salarié à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu dans les délais un contrat de mise à disposition
- N'adresse pas dans les délais le contrat de travail ou qui conclue un contrat de travail ne comportant pas l'ensemble des mentions obligatoires
- Conclue un contrat de mission comportant des mentions volontairement inexactes
- Méconnait le principe d'égalité de rémunération entre un salarié temporaire et un salarié sous contrat à durée indéterminée
- Méconnait le dispositif protecteur des salariés exposés à des rayonnements ionisants
- Exerce son activité sans avoir fait les déclarations nécessaires à l'autorité administrative
- Exerce son activité sans avoir obtenu de garantie financière (sur ce point, on rappellera que tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires ; cette garantie financière est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé, pour 2022, à 133 146 euros (décret du 24 /12/2021, JO du 28 /12

L'absence de déclaration préalable d'activité auprès de l'autorité administrative, ou de garantie financière, peut entraîner la fermeture de l'entreprise pour une durée maximale de deux mois, dans les conditions fixées par l'article **L. 1251-47 du code du travail.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- La juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, dans les conditions prévues à l'**article 131-35 du code pénal,** et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.

Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

- La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros. La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

➢ **Employeur entreprise utilisatrice (EU) qui :**

- N'a pas conclu de contrat de mise à disposition dans le délai légal
- A conclu un contrat de mise à disposition ne comportant pas l'ensemble des éléments de la rémunération du travailleur temporaire
- A recruté un intérimaire pour pourvoir un emploi permanent
- N'a pas respecté les cas de recours et d'interdiction de recours
- N'a pas respecté la durée des contrats ou leurs conditions de renouvellement
- N'a pas respecté l'obligation d'un délai de carence entre deux contrats de mission.

Des contraventions de 2e, 3e et 5e classes sont également prévues dans certains cas.

✓ Lorsque le comité social et économique (CSE) a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif **au travail temporaire**, aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de **contrats de mission,** de contrats de travail à durée déterminée , il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Ce dernier adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au CSE en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ; dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Les salariés intérimaires cumulent les facteurs de risques** (changements fréquents de poste, activités dans des secteurs à risques) et sont plus exposés que d'autres salariés aux risques professionnels et aux accidents du travail.

Afin de mieux appréhender les risques inhérents au secteur d'activité, la Carsat Sud-Est a conçu **11 fiches d'aide à la décision**, pour permettre de développer les bonnes pratiques, et réduire ainsi le nombre des accidents du travail dans l'intérim

- ✓ Si pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, en particulier concernant la santé et la sécurité au travail **(C. trav., art. L. 1251-21),** l'entreprise de travail temporaire doit, elle aussi, contribuer « à la protection de la santé et de la sécurité des salariés intérimaires , en ayant une politique active de prévention , et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel » , selon les termes mêmes de l'accord de branche relatif à la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire du 03/03/2017

Accord du 26/09/2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail - Textes Attachés - Accord du 03/03/2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le Tribunal judiciaire (TJ) de Bobigny en déduit dans un jugement du 14 /09/2023 que ***« l'entreprise de travail temporaire n'est pas exonérée de toute responsabilité en matière de prévention des risques pendant l'exécution de la mission des salariés temporaires ».***

- **Les obligations incombant à l'entreprise de travail temporaire**

Le tribunal débute son argumentaire en rappelant les obligations incombant aux entreprises de travail temporaire.

En tant qu'employeur, l'entreprise intérimaire doit appliquer l'article L. 4121-1 du Code du travail selon lequel « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du travailleur » et respecter les principes généraux du droit *(C. trav., art. L. 4121-2)*.

Certes, l'entreprise utilisatrice est « responsable des conditions d'exécution du travail » *(C. trav., art. L. 1251-21)*, *ce qui n'exonère pas l'entreprise de travail temporaire de toute responsabilité en matière de prévention des risques « pendant l'exécution de la mission des*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

salariés temporaires ».

L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont toutes deux tenues, « à l'égard des salariés mis à disposition, ***d'une obligation de sécurité de résultat*** dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques ».

L'entreprise de travail temporaire doit « notamment s'assurer que le salarié qu'elle embauche dispose de la qualification, des compétences et est médicalement apte au poste sur lequel elle envisage de le déléguer », affirme le tribunal.

De poursuivre en citant l'accord de branche du 03/03/ 2017 selon lequel les entreprises de travail temporaire doivent mener *« une politique active de prévention et un suivi adapté aux spécificités de cette catégorie de personnel »* en matière de formation, visites de postes au sein des entreprises utilisatrices, entretien professionnel notamment sur les risques professionnels, actions de sensibilisation du risque routier…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

C'est de la combinaison ***des principes généraux , et de l'accord de branche de 2017*** que le tribunal déduit les obligations de l'entreprise temporaire en matière de santé-sécurité des travailleurs intérimaires.

Le document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) d'une entreprise de travail temporaire s'adressent naturellement en premier lieu aux salariés permanents ; mais peuvent-ils s'appliquer aux salariés intérimaires , alors que l'accord de branche du 03/03/ 2017 précise qu'il appartient à l'entreprise utilisatrice « de se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires ».

Il n'en reste pas moins, poursuit le tribunal, s'appuyant toujours sur l'accord de branche de 2017, que le « CSE de l'entreprise de travail temporaire doit se préoccuper du suivi de l'hygiène et de la sécurité des salariés intérimaires, sans pour autant se substituer aux obligations qui incombent au CSE de l'entreprise utilisatrice ».

L'argument s'inscrit dans la lignée d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation selon lequel « *lorsque le CSE de l'entreprise de travail temporaire* constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice *sont soumis à un risque grave et actuel,* , sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures, et sans que le CSE de l'entreprise utilisatrice ne fasse usage des droits qu'il tient dudit article, il peut, au titre de l'exigence constitutionnelle du droit à la santé des travailleurs, faire appel à un expert agréé afin

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier » **Cass .Soc 26/02/2000 n° 18-22.556**

Le DUERP et le Papripact doivent intégrer les risques professionnels et les actions de prévention concernant les salariés intérimaires.

- **Information sur les postes à pourvoir :**

Art. D. 1251-3

Le salarié temporaire formule la demande prévue à **l'article L. 1251-25** auprès de l'entreprise utilisatrice par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

L'entreprise utilisatrice fournit par écrit la liste des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'entreprise utilisatrice n'est toutefois pas tenue par les exigences prévues à l'alinéa précédent lorsque le salarié temporaire a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en

Lorsque l'entreprise utilisatrice emploie moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième demande du salarié temporaire, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande. »

Décret du 30/10/2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 /06/2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne JO 31/10

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Désormais, si une personne en fin de mission d'intérim , décline deux propositions de contrat à **durée indéterminée,** *son allocation chômage sera suspendue.*

Attention : il faut que les deux offres de CDI soient refusées ***en l'espace de douze mois,*** et qu'elles remplissent les mêmes critères de lieu, poste et salaire que ceux du contrat temporaire.

- Un nouveau décret fixe les modalités de notification par un employeur à un salarié, ***à l'issue d'un contrat de mission***, *de conclure un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il définit également les modalités de notification par un employeur à l'opérateur France Travail du refus d'un salarié de conclure un tel contrat avec l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat de mission.

Le décret est pris pour l'application des articles **L. 1243-11-1** et L. 1251-33-1 du code du travail dans leur rédaction issue de **l'article 2 de la loi du 21 /12/2022** portant mesures

- **Art. R. 1251-3-1**.

I/.Lorsque, ***à l'issue d'un contrat de mission***, l'entreprise utilisatrice ***propose au salarié de conclure un contrat à durée indéterminée*** dans les conditions prévues à l'article L. 1251-33-1, elle notifie cette proposition au salarié concerné, *par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant le terme du contrat de mission.*

II/ L'entreprise utilisatrice assure au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée en lui indiquant qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de cette proposition.

En cas de refus exprès ou tacite du salarié dans ce délai, l'entreprise utilisatrice dispose d'un délai d'un mois pour informer l'opérateur France Travail de ce refus.

L'information de l'opérateur France Travail est réalisée par voie dématérialisée, selon des modalités précisées par l'arrêté du 03/01/2024 :

La plateforme est accessible à l'adresse suivante **: demarches-simplifiees.**

Arrêté du 03/01/2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'une mission d'intérim JO 10/01
.

1/ Cette information est assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :
a) L'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ;
b) Le lieu de travail est identique.
2/ Cette information est également accompagnée de la mention :

a) Du délai laissé au salarié temporaire pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée ;

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

b) De la date de refus exprès du salarié temporaire, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu au a, au terme duquel le refus du salarié est réputé acquis.

3/ Si l'opérateur France Travail constate que les informations fournies sont incomplètes, il adresse une demande d'éléments complémentaires à l'entreprise utilisatrice qui dispose d'un délai de quinze jours à compter de cette demande pour y répondre.

A réception des informations complètes, l'opérateur France Travail informe le salarié de cette réception et des conséquences du refus de contrat à durée indéterminée sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance mentionnée à **l'article L. 5422-1 du code du travail.** »

Décret du 28 /12/2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée JO 29/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Pack intérim de l'OPPBTP

Travaux interdits aux intérimaires , fiche mémo 1 Carsat Sud Est 11/2022

Postes à risques nécessitant une formation renforcée à la sécurité ,fiche mémo 2 Carsat Sud Est 11/2022

Suivi médical des salariés temporaires et partage des responsabilités entre agences d'emploi et entreprises utilisatrices, fiche mémo 3 Carsat Sud Est 11/2022

Préparation de la mission du salarié temporaire ,fiche mémo 4 Carsat Sud Est1/2022

Sensibilisation, formation, évaluation des compétences en S&ST du salarié temporaire fiche mémo 5 Carsat Sud Est 11/2022

Salarié temporaire : intégration et accueil au poste de travail, fiche mémo 6 Carsat Sud Est 11/2022

Suivi de la mission temporaire, fiche mémo 7 Carsat Sud Est 11/2022
Analyse des accidents du travail en mission temporaire, fiche mémo 8 Carsat Sud Est 11/2022

Montée en compétences en prévention dans l'intérim, fiche mémo 9 Carsat Sud Est 11/2022

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ce qu'il faut retenir, fiche mémo 10 Carsat Sud Est 11/2022

Salariés temporaires, votre intégration et votre accueil au poste de travail, qui fait quoi ? Fiche mémo 11 Carsat Sud Est 11/2022

Fiche repère : Bonnes pratiques pour le recours à un travailleur temporaire intérimaire CARSAT Normandie Fiche établie par une commission de représentants salariés et patronaux de la Carsat Normandie 2022

Les intérimaires, des travailleurs surexposés aux accidents du travail : prépublication à paraître dans la revue de l'institut de recherches économiques et sociales(IRES) N° 109 07/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

SALARIE STATUT PROTEGE :

Selon la loi, bénéficient du statut de salarié protégé la plupart des **représentants du personnel**, qu'ils soient en CDI, en CDD ou en intérim (**articles L. 2411-1** *et* **L. 2411-2 Code du travail**).

On parle de procédure « protectrice »

Sont notamment concernés les :

- Délégué syndical
- Membre de la délégation du personnel du CSE
- Représentant syndical au comité social et économique (RS CSE)
- Représentant de proximité.
- Conseillers prud'homaux

L'employeur souhaitant licencier un salarié protégé doit, en plus du respect de la procédure légale habituelle, obtenir **l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail**.

En cas de **faute grave**, l'employeur peut prononcer *la mise à pied immédiate du salarié*, dans l'attente de la décision de l'inspecteur.

L'employeur doit formuler sa demande après l'entretien préalable

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour statuer favorablement à la demande d'autorisation, l'inspecteur du travail doit constater

- L'absence de lien entre la mesure de licenciement et le mandat
- La régularité de la procédure de licenciement
- Un motif de licenciement valable
- L'absence de motif d'intérêt général

Cette décision ayant l'effet d'un veto, l'employeur ne peut pas procéder au licenciement du salarié.

Pour persister dans cette voie, il peut exercer un recours à l'encontre de cette décision

En cas d'autorisation par l'inspecteur du travail, le salarié bénéficie dans les 2 mois d'un **recours** devant le Ministre en charge du travail, le tribunal administratif ou l'inspecteur lui-même.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié bénéficie alors des droits prévus en cas de **licenciement nul**, c'est-à-dire qu'il peut demander à être **réintégré article L. 2422-1 Code du travail**, ainsi qu'obtenir une **indemnité** pour le préjudice subi **article L. 2422-4 Code du travail** .

- En plus de l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, l'employeur souhaitant licencier un salarié protégé doit aussi : **consulter pour avis le CSE** à l'issue de l'entretien préalable.

- Ce statut protégé interdit en outre à l'employeur de ne pas renouveler un CDD, d'imposer une modification du contrat de travail ou un changement des conditions de travail **sans autorisation de l'inspecteur du travail**.

Les salariés protégés le sont pendant toute la durée de leur mandat.

- Mais pas seulement : la protection perdure encore **après la fin du mandat**, pendant une durée variant de 6 mois à 1 an (selon le type de mandat exercé).

La protection s'étend aux faits disciplinaires reprochés après la fin du mandat :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Refus de l'autorisation : la motivation est valable au-delà de la période de protection**

Dans une affaire, la Cour de cassation précise un point important :

L'employeur ne peut pas détourner la procédure de protection.

Ce détournement est manifeste lorsque ce dernier décide, à l'expiration de la période de protection, de licencier , sur les mêmes motifs , que ceux ayant motivé le refus d'autorisation du licenciement.

L'expiration de la période de protection ne permet aucunement à l'employeur de balayer les décisions de l'administration.

Cour de cassation, chambre sociale, 22/03/ 2023, n° 21-21.561

Dès lors que la procédure de licenciement est engagée durant la période de protection du salarié, celui-ci bénéficie de la protection des salariés représentant du personnel *même si les faits retenus dans la lettre de licenciement se sont déroulés à l'expiration de la période de protection.*

Cass. Soc. 25 /09 2019 n°18-14244.

La Cour de cassation considère qu'est irrégulier le licenciement sans autorisation de l'inspecteur du travail du salarié convoqué à l'entretien préalable avant le terme de la période de protection, *peu important que l'employeur dans la lettre de licenciement retienne par ailleurs des faits commis postérieurement à l'expiration de la période de protection* :

Cass. Soc. 23 /10/2019 n018-16057.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le salarié est protégé jusqu'à la fin de la période de protection même s'il est entre temps à la retraite**

« Lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel est prononcée aux torts de l'employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement nul , pour violation du statut

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

protecteur, de sorte que **le salarié peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois, quand bien même il aurait été susceptible de partir à la retraite avant l'expiration de cette période** ».

Cass. Soc.25/09/2019 n°18-15952

En cas de non-respect des droits du salarié protégé, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes pour obtenir sa **réintégration** ainsi qu'un **dédommagement**.

L'employeur s'expose également à une **peine d'emprisonnement d'un an** et à une *amende de 3.750 €* **article L. 2431-1 Code du travail.**

- **Point de départ de l'information de l'employeur en 2020 :**

Les salariés n'ayant pas de mandat, mais **ayant demandé la tenue d'une élection**, ayant été **candidats à une élection** ainsi que les salariés pouvant prouver que leur employeur **connaissait l'imminence de leur candidature** bénéficient également d'une protection, d'une durée de 6 mois**.**

Seul compte la preuve d'une information de l'imminence de la candidature du salarié, peu importe une erreur de date mentionnée par celui-ci dans sa lettre, l'absence d'élection postérieure et que le salarié n'ait pas précisé s'il entendait se présenter au second tour.

Cette interprétation très large faite par la Cour de cassation est destinée ***à protéger le salarié, dès qu'il manifeste son intention d'accéder à une fonction représentative du personnel***

Cass. Soc. 27 /11/2019 n°18-16975.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **La protection du salarié durant l'exercice de son mandat.**

Sauf abus, le représentant du personnel ne doit pas être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail

*« …**Sauf abus, le représentant du personnel ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail**…ayant constaté, que*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

l'avertissement était motivé par des propos tenus par le salarié pendant une réunion commerciale en sa qualité de représentant du personnel pour la défense d'une salariée sanctionnée à la suite d'un différend avec un client et que l'employeur ne démontrait pas un abus du salarié dans l'exercice de son mandat, la Cour d'appel a pu en déduire que la sanction…était discriminatoire ».

Cass. Soc. 11 /12/2019 n°18-16713.

- **Aucune modification du contrat de travail ou changement des conditions de travail** ne peut être imposé au salarié protégé.

« …Aucune modification de son contrat de travail ou aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé (et la Cour d'appel) a fait ressortir que le changement de fonctions de la salariée concomitant à la saisine par elle de la juridiction prud'homale constituait un manquement grave empêchant la poursuite du contrat de travail ».

Cass Soc. 10/07/ 2019 n°18-14762.

En cas de fraude décelée par les juges :

Un responsable d'agence délégué du personnel dont le mandat est renouvelé accepte une mutation dans une filiale où il perd son statut protégé.

Il est licencié pour insuffisance professionnelle deux ans plus tard qu'il conteste **en invoquant une mutation disciplinaire, ce que la Cour de cassation confirme** :
« …La société X avait agi de concert avec la société Y pour éluder les règles protectrices des salariés titulaires d'un mandat, en organisant avec elle la mutation disciplinaire du salarié en son sein sans autorisation de l'inspecteur du travail ».

Cass. Soc. 17/04/ 2019 n°17-31004.

La discrimination par préjudice de carrière n'exige pas de comparaison avec les autres salariés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Au cours de la vie professionnelle, le salarié protégé se voit très souvent confronté à un ralentissement de sa carrière professionnelle.

La Cour de cassation rappelle que :

« L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec d'autre salarié (et que la Cour) avait constaté que…l'exercice d'activité syndicale

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

avait été pris en considération dans l'évaluation professionnelle du salarié, et que, selon un courrier de l'Inspection du travail, la carrière du salarié avait jusqu'en 2010 subit un frein dans sa progression, ce qui constituait des éléments laissant supposer une discrimination ».

- ***Le repositionnement de droit du salarié qui le demande :***

L'appréciation souveraine des juges du fond (conseil de prud'homme et Cour d'appel) :
« Que **les juges du fond apprécient souverainement** le coefficient de rémunération auquel le salarié victime d'une discrimination serait parvenu en l'absence de toute discrimination ; qu'ayant constaté que, du fait de la discrimination dont il a été victime, le salarié était en droit de percevoir le manque à gagner au regard du coefficient 4-2 qu'il revendique ».

- ***Le repositionnement est de droit dès lors qu'il est demandé :***

La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu et que le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination ».

Cass. Soc. 9 /10/2019 n°18-15335.

Les juges ont l'obligation de repositionner le salarié qui subit un préjudice de carrière au niveau qu'il devrait avoir s'il n'avait pas subi de discrimination :

« Que le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination puisse prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination et **qu'il appartenait (à la Cour d'appel) de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée** »

Cass. Soc. 9/10/ 2019 n°18-16109.

- **La mise à la retraite du salarié protégé est aussi soumise à une procédure particulière.**

Si le salarié est protégé, dans le cas où le salarié accepte la mise à la retraite proposée avant ses 70 ans , ou dans le cas où il se voit imposer cette mise à la retraite à partir de 70 ans, l'employeur doit accomplir deux démarches avant de mettre un terme au contrat.

- ✓ Consulter le CSE sur la mise à la retraite.
- ✓ Demander l'autorisation auprès de l'inspection du travail.

Ce n'est qu'une fois l'autorisation délivrée que la mise à la retraite pourra devenir effective.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

SERVICE SOCIAL TRAVAIL EN ENTREPRISE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit mettre en place un service social du travail **(Code du travail, art. L. 4631-1).**

Ce service a pour mission générale de suivre et faciliter la vie personnelle des salariés.

A ce titre, un conseiller du travail doit intervenir dans l'entreprise ***au moins trois demi-journées par semaine.***

Aucune obligation de ce type n'existe dans les entreprises de moins de 250 salariés, les salariés de ces entreprises pouvant bénéficier d'un accompagnement social , proposé par les services de prévention santé au travail (SPST)

Ce conseiller du travail est désigné de manière conjointe par l'employeur et les élus du CSE

Une résolution votée par la majorité des élus titulaires présents lors d'une réunion plénière doit valider le choix fait par l'employeur.

Ce conseiller du travail, intervenant extérieur ou salarié de l'entreprise, est rémunéré par l'employeur.

Les principaux acteurs sont aujourd'hui les assistants et assistantes sociales du travail ou encore les psychologues du travail.

Ils travaillent de manière étroite avec les RH et les services de santé et peuvent proposer aux entreprises et à leurs salariés un accompagnement individuel sur des problématiques variées.

Ces problématiques peuvent être propres à l'entreprise ou à l'exercice des fonctions (gestion du handicap, maintien dans l'emploi, formation, emplois des seniors…) ou relatives à la vie privée (problèmes financiers, famille, logement…)

Mais également un accompagnement collectif par le biais de l'informations, de l'intervention et des forums de temps de sensibilisation.
Il est amené à travailler avec les élus du CSE pour lesquels il réalise tous les 3 mois un compte-rendu d'activités.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Article D4632-8 :

Le conseiller du travail agit sur les lieux du travail afin de :

- ✓ Veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail
- ✓ Etudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés
- ✓ Coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par l'employeur et par le CSE , et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales;

Une fois le service social du travail mis en place par l'employeur, le CSE doit veiller à son bon fonctionnement et peut le mandater pour réaliser des tâches liées à ses missions sociales

En cas de désaccord, il appartient à la DREETS de trancher.

Une fois le service social du travail mis en place par l'employeur, le CSE doit veiller à son bon fonctionnement et peut le mandater pour réaliser des tâches liées à ses missions sociales.

Une fois par an, le CSE doit établir un rapport sur « l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service social .

Art 4632-1 à 4632-11 code du travail

SUSPENSION PERMIS CONDUIRE SALARIE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans le BTP, certains salariés occupent des fonctions qui nécessitent la conduite d'un véhicule et donc la nécessité de détenir le permis de conduire correspondant.
Compte tenu du caractère non sédentaire de l'activité du BTP, ***le permis de conduire peut constituer un élément essentiel du contrat de travail***

Afin de justifier le caractère essentiel du permis de conduire dans le cadre de la relation de travail, *il est conseillé de toujours le mentionner dans le contrat de travail.*

Il est fortement recommandé d'insérer une clause qui permet de rappeler :

- Que l'exercice des fonctions implique la conduite d'un véhicule et donc la détention d'un permis approprié
- Que toute mesure privant, même temporairement, le salarié de son permis pourrait rendre impossible le maintien de ce dernier à son poste.

Si le salarié perd son permis de conduire dans le cadre de sa vie personnelle, il ne peut pas être licencié pour un motif disciplinaire, mais pour *une cause réelle et sérieuse de licenciement* , ***en cas de gêne réelle causée au bon fonctionnement de l'entreprise*** (déplacements obligatoires pour des missions sur les chantiers avec le VUL de l'entreprise, rendus impossibles, en raison de la suspension ou du retrait du permis)
La nécessité du permis de conduire doit néanmoins être absolue.

A titre d'exemple, pour un ouvrier de dépannage travaillant seul avec son véhicule, il est difficilement contestable que le permis de conduire soit un élément essentiel de son contrat de travail.

A l'inverse, si un ouvrier travaille toujours en équipe et n'a pas besoin de conduire le véhicule, le permis de conduire peut se révéler dans les faits ne pas être un élément essentiel du contrat de travail.

En cas de suspension du permis de courte durée, il peut être proposé au salarié de suspendre son contrat de travail, ou de se mettre en congés, mais ce n'est absolument pas une obligation.

Selon la Cour de cassation, à partir du moment où le permis de conduire est nécessaire à l'activité professionnelle du salarié et que celui-ci, du fait de la suspension de son permis de conduire est dans l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail, y compris durant la durée de préavis, ***l'employeur n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis.***

La Cour de cassation rappelle que l'employeur : ***n'est pas aussi tenu de reclasser le salarié dont le permis de conduire est suspendu.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cour Cassation, chambre sociale, 28 /02/2018, n° 17-11.334

Face aux suspensions de permis qui empêchent de travailler, l'état envisage de donner la possibilité à un salarié contrôlé avec un taux d'alcool supérieur à 0,8 g/l dans le sang dont le permis a été suspendu par décision préfectorale, ***de conduire pendant le temps de cette suspension, à condition de ne conduire qu'un véhicule équipé d'un EAD, l'installation de l'éthylotest étant aux frais du salarié.***

Cela permettrait d'éviter le reclassement provisoire d'un salarié dont le poste nécessite la conduite d'un véhicule dans l'exercice de son travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Conduire après avoir fait usage de CBD est interdit, dès lors qu'il entraîne la présence de traces de tétrahydrocannabinol (THC), un produit stupéfiant.**

C'est la décision que vient de rendre la Cour de cassation dans un arrêt du 21/06/ 2023.

La Cour de cassation rappelle que **l'article L 235-1 du code de la route** incrimine le seul fait de conduire , après avoir fait usage de stupéfiants, cet usage étant établi par une analyse sanguine ou salivaire.

L'infraction est constituée, s'il est établi que le prévenu a conduit un véhicule après avoir fait usage d'une substance classée comme stupéfiant (THC*), peu important la dose absorbée.*

Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 21/06/2023, 22-85.530,

CONDUITE APRES USAGE DE STUPEFIANT - QPC (NON)
CRIM., 14 FÉVRIER 2024 N°23-90.024

L'ESSENTIEL : La chambre criminelle dit qu'il n'y a **pas lieu de renvoyer au Conseil constitutionnel une QPC** invoquant un défaut de conformité aux principes de proportionnalité, de légalité des délits et des peines, et de nécessité des peines, de **l'article L. 235-1 du code de la route, réprimant la conduite après usage de stupéfiants.**

Elle précise que :

- Il est **loisible au législateur d'instituer une qualification pénale particulière** pour réprimer ce comportement ;
- Il appartient **au pouvoir réglementaire**, sous le contrôle du juge compétent, en l'état des connaissances scientifiques, médicales et

CONDUITE APRES USAGE DE STUPEFIANT - QPC (NON)
CRIM., 14 FÉVRIER 2024 N°23-90.024

,techniques, tant **de classer certaines substances dans la catégorie des stupéfiants, que de fixer les seuils minima de détection** témoignant de l'usage de ces substances.

PRECISION : La chambre criminelle ajoute que **l'autorisation de commercialiser certains dérivés du cannabis**, dont la teneur en delta-9-tétrahydrocannabinol, substance elle-même classée comme stupéfiant par arrêté, n'est pas supérieure à 0,30 %, **est sans incidence sur la conformité de la disposition contestée au principe de proportionnalité et au principe de légalité des délits et des peines.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

TEMPS PARTIEL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si le principe est le travail à temps plein, il est possible pour certains salariés ***d'être à temps partiel, et ainsi d'être en deçà des 35 heures hebdomadaires*** **(article L 3123-1du Code du travail).**

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le régime juridique de cette particularité de l'exécution du contrat de travail résulte des **articles L3123-1 à L3123-30 du Code du travail.**

Les règles étant d'ordre public, il n'est pas possible d'y déroger et ce même avec l'accord du salarié
L'article L. 3123-63-6 fixe quant à lui les mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel, parmi lesquelles : la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue **,** et la réparation de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'écrit est imposé pour les éventuels avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition **(Chambre sociale, 20 /06/2013, 10-20507)**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ❖ La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine **(article L3123-27),** des dérogations sont prévues permettant d'appliquer une durée inférieure :
- ✓ A la demande écrite et motivée du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités **(art L3123-7)**
- ✓ A la demande du salarié âgé de moins de 26 ans pour lui permettre de poursuivre ses études (article L3123-7)

- Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée moindre , s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités (**article L3123-19).**

Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance **(Article L3123-11).**

En cas de modification des horaires, l'employeur doit respecter un préavis de 7 jour ouvré, avant la date à laquelle elle doit avoir lieu **(art L. 3123-31),** délai pouvant être réduit à 3 jours si une convention ou un accord le prévoit **(art L3123-24)**.

Le contrat de travail doit mentionner « les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir , ainsi que la nature de cette modification » **(artL3123-6).** Sinon, le salarié peut refuser la modification des horaires.

En revanche, en cas de modification d'horaires intervenant conformément aux stipulations du contrat, si le salarié refuse la modification contractuellement décidée, il commet une faute sauf si :

- ✓ Ce changement est incompatible avec ses obligations familiales
- ✓ Le suivi d'un enseignement scolaire supérieur
- ✓ Lorsque la modification est incompatible avec une période d'activité fixée chez un autre employeur **(Art L3123-12).**

Les heures accomplies dans le cadre d'un contrat à temps partiel :

Si le salarié effectue des heures en plus, ce sont des **heures complémentaires** qui doivent être rémunérées avec majoration.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Plusieurs limites pour ces heures complémentaires :

Voir la mention du contrat : si l'employeur exige des heures au-delà des limites, le refus du salarié ne peut pas être fautif

- ✓ Limite de 10% sur l'horaire hebdomadaire pour les heures complémentaires (ex : contrat de 10 heures hebdomadaire : 1h max d'heure complémentaire par semaine)

- ✓ Mais par AC/AE/accord de branche, le maximum peut être porté à 1 /3 de la durée contractuelle (10h hebdomadaire : 3,3 heures complémentaires maximum/semaine)

Il est possible de signer des ***avenants pour augmenter temporairement la durée de travail*** pour éviter la majoration de salaire (doit être prévu par accord de branche étendu ou CL).

Selon une jurisprudence constante, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein , en raison de l'absence de contrat écrit ou de mentions sur la durée du travail ou de sa répartition, constitue une présomption simple que l'employeur peut renverser en apportant la preuve contraire.

La charge de la preuve contraire incombe exclusivement à l'employeur.

L'employeur est tenu de rapporter une double preuve :

- ✓ La durée exacte de travail convenue avec le salarié
- ✓ Le fait que le salarié était en mesure de prévoir son rythme de travail et ne devait pas se tenir constamment à la disposition de l'entreprise.

Si le contrat est requalifié :

- Le salarié peut obtenir les rappels de salaires (prescription triennale pour l'action et les salaires) **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 02/06/2021, 19-18.080** ,
la requalification d'un contrat de temps partiel à temps complet n'a pas d'incidence sur les autres clauses du contrat de travail et notamment sur le terme
Jurisprudences récentes en la matière :

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 03/07/2019, 17-15.884

Pour la Cour de cassation, la Cour d'appel de Pau ne pouvait pas écarter la présomption de travail à temps complet en résultant, sans rechercher si l'employeur justifiait de la durée de travail exacte convenue

Par ce nouvel arrêt, la Cour de cassation vient réaffirmer qu'en matière de temps partiel, les dispositions légales doivent être scrupuleusement respectées (le contrat

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

de travail de la salariée ne mentionnait pas la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, il ne respectait donc pas les exigences légales.)

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 /02/2021, 18-16.298 18-16.299 18-16.300 18-16.301 18-16.302 18-16.303 18-16.304 18-16.305

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La chambre sociale précise ainsi les règles en matière de charge de la preuve lorsque le salarié sollicite la requalification de son contrat à temps partiel en temps plein, en raison des conditions d'exécution du contrat, en dehors des exceptions résultant de la loi (à savoir, le non-respect des conditions et des délais de notification des horaires, le non-respect de la communication du programme indicatif ou l'exécution d'une durée de travail égale à la durée légale ou conventionnelle, cas dans lesquels il est institué une présomption simple de temps complet que l'employeur peut renverser).

Le seul dépassement des horaires contractuels ne justifie la requalification du contrat de travail en contrat à temps complet que si les salariés démontrent ne pas avoir eu connaissance de leurs horaires de travail, si bien qu'ils n'ont pas pu prévoir ces horaires et qu'ils ont dû se tenir constamment à disposition de leur employeur.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 /09/ 2021, 19-19.563

Si un salarié à temps partiel travaille plus de 35 heures au cours d'une semaine à la suite d'heures complémentaires accomplies, son contrat de travail doit être requalifié en contrat à temps complet

TITRE TRANSPORT/TRANSPORT PERSONNEL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/Titre de transport :

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie des frais de déplacements des salariés qui utilisent ***les transports publics.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ces déplacements doivent être accomplis au moyen de transports publics

- Métro
- Bus
- Tramway
- Train
- Services publics de
  location de vélos.

La prise en charge est de 50 % minimum du coût des titres d'abonnement (annuelles, mensuelles ou hebdomadaires) pour les déplacements accomplis entre la résidence habituelle et le lieu de travail **art. R. 3261-1 code du travail** .

Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

Le remboursement est effectué sur la base des tarifs de 2e classe, et doit correspondre au trajet le plus court entre le domicile et le lieu de travail.

Le remboursement doit avoir lieu au plus tard dans le mois suivant celui pour lequel l'abonnement a été utilisé.
Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge ***répartie mensuellement*** pendant la période d'utilisation **(art. R. 3261-4 code du travail)**

La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée **à la remise d'un justificatif , ou à défaut, à la présentation des titres par le salarié (art. R. 3261-5 Code du travail).**

Les salariés à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

Un accord collectif peut prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement.

- Les salariés à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

Exemple :

Dans une entreprise où la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures, pour un salarié travaillant 15 heures par semaine, la prise en charge d'un abonnement à 73 € sera calculée de la façon suivante : (73 x 50 %) x 15/17,5 = 31,29 €.

Le montant de la prise en charge des titres d'abonnement doit être mentionné sur la fiche de paie.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les remboursements partiels du prix des titres d'abonnement sont exonérés d'impôt sur le revenu.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

2 /Transport Personnel :

Cette prise en charge n'est pas obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge ***totalement ou partiellement*** les frais du salarié qui utilise un moyen de transport personnel pour se rendre au travail.

Les conditions de la prise en charge et du remboursement sont déterminées par :

- Un accord collectif entre l'employeur et les représentant d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- Par une décision de l'employeur après consultation du CSE

Si l'employeur la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés , y compris ceux travaillant à temps partiel et les stagiaires.et dans les mêmes conditions. Les frais de transports personnels peuvent être remboursés si les 2 conditions suivantes sont réunies :

- La résidence habituelle du salarié , ou son lieu de travail sont situés en dehors d'une zone desservie par les transports urbains
- L'utilisation d'un véhicule personnel du salarié est indispensable en raison de ses horaires de travail.

Les salariés à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps , bénéficient d'une prise en charge en proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

Exemple

Dans une entreprise où la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures, pour un salarié travaillant 15 heures par semaine, si la prise en charge de base des frais est de 200 €, elle sera calculée de la façon suivante : 200 x 15/17,5 = 171,43 €.

La prise en charge peut se faire dans le cadre **du forfait mobilités durables**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

C’est une allocation versée au salarié qui se rend sur son lieu de travail avec l'un des modes suivants :

- Vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique)
- Covoiturage (chauffeur ou passager)
- Moyen de transport personnel en location ou en libre-service (vélopartage, trottinette, scooter)
- Autopartage avec un véhicule à motorisation non thermique (véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène)

La prise en charge n'est pas prévue dans les cas suivants :

- Le salarié bénéficie d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique (voiture de fonction, de service)
- Le salarié est logé dans des conditions excluant des frais de transports pour se rendre au travail (logement de fonction)
- L'employeur assure gratuitement au salarié le transport domicile-travail

Le salarié doit fournir les pièces demandées par l'employeur justifiant les conditions de la prise en charge.

Le montant de la prise en charge des frais de transport doit être mentionné sur la fiche de paie.

Les remboursements de frais de transport *sont exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu d*ans la limite de 500 € par an.

TRAVAIL ILLEGAL EN ENTREPRISE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L’expression "travail illégal" regroupe un ensemble de fraudes majeures à l’ordre public social et économique, précisément prévues et définies par le code du travail.

Ces fraudes ont en commun de violer des règles élémentaires liées à l’exercice d’une activité professionnelle indépendante, en nom propre ou en société, ainsi que celles liées à l’embauche et à l’emploi des salariés.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ces infractions peuvent être commises par des **entrepreneurs français** ou pour certaines d'entre elles par des **prestataires étrangers**, établis dans un État membre de l'Union européenne ou dans un pays tiers.

Ce sont :

- ✓ Le travail dissimulé : est le cas le plus fréquent diverses formalités telles que déclaration d'embauche, remise d'un bulletin de salaire, déclarations sociales n'ont pas été effectuées par l'employeur
- ✓ Le marchandage
- ✓ Le prêt illicite de personnel
- ✓ L'emploi d'un étranger démuni de titre de travail
- ✓ Le cumul irrégulier d'emplois
- ✓ La fraude aux revenus de remplacement

Lors du contrôle effectué :c'est à l'employeur d'apporter les preuves, ***il ne dispose d'aucun délai pour se justifier.***

Si l'employeur ne peut en apporter ***: l'inspecteur évalue forfaitairement les rémunérations*** sur la base desquelles sont calculées les cotisations sociales dues et non versées.

L'évaluation forfaitaire correspond ***à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale,*** depuis la loi de finances 2016.

Cass. civ., 2e ch., 09 /11 /2017, n° 16-25690 FPB (pour échapper au redressement forfaitaire relatif à une situation de travail dissimulé, l'employeur doit apporter les éléments de preuve au moment du contrôle)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Travail illégal : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion 01/2008

Le travail illégal | Web série droit du travail You Tube 9'21 ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, DREETS Grand Est 11/2023

Loi n° 2018-898 23 /10/ 2018 :relative à la lutte contre la fraude, art. 6, 8, 19, JO 24/10

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Dans le cadre de ***la lutte contre le travail dissimulé, et la fraude sociale***, la loi permet à l'inspection du travail, aux URSSAF et à divers organismes sociaux, l'accès à des fichiers détenus par l'administration fiscale.

- Fraudes concernant le travail illégal
- Fraudes sociales (ex : fausses déclarations : pour allocations chômage, indemnisation intempéries…).

Les agents de contrôle de l'inspection du travail, individuellement désignés et dûment habilités, peuvent avoir accès au répertoire national commun de la protection sociale (RNCPS).

Les agents des organismes de Sécurité sociale peuvent ***obtenir communication de documents et d'informations nécessaires***, sans que le secret professionnel puisse leur être opposable.

Le destinataire de la demande, doit transmettre les informations demandées par l'agent *dans les 30 jours* qui suivent la réception de cette demande.

Le refus de communiquer les documents, ou l'absence de réponse du destinataire à cette demande, sont justiciables d'une pénalité de 1500 € par cotisant, assuré ou allocataire concerné, ***le total de la pénalité ne pouvant pas être > à 10 000 €.***

Ces montants sont doublés par la loi, en cas de récidive de refus, ou de silence gardé du tiers ***dans le délai de 5 ans*** à compter de l'expiration du délai de 30 jours.

Dans le cadre de cette nouvelle loi (article 19) : **les experts-comptables et les avocats peuvent aussi être sanctionnés s'ils sont complices de fraude «** a intentionnellement fourni à son client une prestation contribuant directement à la commission d'actes constitutifs de l'abus de droit ou à sa dissimulation ».

L'amende est égale à 50 % des revenus tirés de la prestation fournie au cotisant ; son montant ne peut être < à 10 000 euros.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Nouveau plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2023-2027**

La lutte contre le travail illégal sous toutes ses formes constitue et demeure une priorité d'action pour l'ensemble des corps de contrôle.

Le nouveau PNLTI 2023-2027 comporte 34 mesures visant à coordonner l'action des

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

services de l'État engagés en la matière autour des deux objectifs prioritaires suivants :

Mieux contrôler par le ciblage, la priorisation et le renforcement des contrôles en matière de travail illégal ;
Mieux sanctionner, mieux recouvrer et réparer les préjudices liés au travail illégal.

Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2023-2027

TRAVAIL NUIT BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Travail de nuit régulier dans le BTP

Le travail de nuit régulier dans le BTP est régi par un accord de branche en date du 12/07/2006.

Il définit le travailleur de nuit « régulier » comme le salarié accomplissant :

- ✓ Au moins **2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures** (ou la plage horaire applicable dans son entreprise en cas d'accord d'entreprise)

- ✓ Ou effectuant, au cours d'une période quelconque de **12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures**.

Le travail de nuit est mis en place « *pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire* ».

Dans cette situation, plusieurs garanties sont mises en place pour les salariés travaillant régulièrement de nuit, notamment en matière de durée de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ La durée maximale de travail quotidienne est en principe fixée **à 8 heures** *et peut être portée à 12 heures dans certaines situations très limitées***.**
- ✓ La durée moyenne hebdomadaire maximale est fixée à **40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives**.

Une dérogation à **44 heures au cours de 12 semaines consécutives est possible « lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention et notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie ».**

Dans un arrêt du 27 /09/2023, la Cour de cassation rappelle que le non-respect de ces durées maximales de travail entraine automatiquement un préjudice pour le salarié qui peut bénéficier d'une réparation financière.

Cour de cassation, chambre sociale, 27 /09/2023, n° 21-24.782

A noter par ailleurs qu'en vertu de l'accord de branche du 12 /07/2006, le salarié bénéficie d'une compensation financière définie au niveau de l'entreprise, d'un repos compensateur qui est apprécié en fonction du nombre d'heures de nuit réalisées ainsi que d'un suivi médical renforcé.

- ❖ **Travail de nuit exceptionnel dans le BTP :**

À la suite de l'annulation des accords du 07/03/2018, aucune disposition spécifique n'a prévu de nouvelle règle en cas de travail de nuit exceptionnel.

- ✓ Au niveau national, seule la convention collective des ETAM prévoit une disposition relative au travail de nuit exceptionnel.

Elle précise que les ETAM qui sont amenés à travailler de nuit à titre exceptionnel, entre 20 heures et 6 heures, voient leurs heures de travail majorées de 100 %.

Si ces heures correspondent à des heures supplémentaires, le salarié bénéficiera en plus d'un repos compensateur équivalent au nombre d'heures supplémentaires travaillées de nuit.

Il est conseillé pour des raisons d'équité , d'attribuer aux ouvriers et aux cadres, travaillant de nuit à titre exceptionnel, une indemnisation équivalente.

Faute de dispositions spécifiques, les durées maximales applicables sont celles définies par les conventions collectives, à savoir pour les ouvriers du BTP en principe :

- ✓ 10 heures par jour

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ 48 heures par semaine
- ✓ 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines
- ✓ 44 heures sur le semestre civil.

Des compensations peuvent également être définies au niveau de l'entreprise.

TRAVAIL SALARIE PENDANT UN ARRET MALADIE OU CONGES

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Même si le contrat de travail du salarié en arrêt de travail (AM) est suspendu, ou s'il est en congé annuel, (contrat de travail non suspendu), *le salarié doit toujours respecter une obligation de loyauté auprès de son employeur, et ne pas lui causer de préjudice* .

Cette obligation est renforcée si le salarié a une clause de non-concurrence dans son contrat de travail.
Le salarié qui travaille dans une entreprise concurrente pendant un AM, peut être sanctionné, la sanction pouvant aller ***jusqu'au licenciement pour faute grave.***

Pendant la période de ses congés, l'employeur ne peut pas faire travailler son salarié**,** mais le salarié n'a ***pas non plus le droit d'exercer une activité pour un autre employeur.***

Il s'expose alors à un **licenciement pour faute réelle et sérieuse** ; si de plus le contrat contient une clause **d'exclusivité, une faute grave pourra être invoquée.**

En travaillant pendant ses congés, le salarié **prive un demandeur d'emploi d'un travail**.

Dans ce cas il risque ***une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts au profit du régime d'assurance chômage.***

Les dommages et intérêts ne pourront être inférieurs au montant des congés payés :

Ex : si le salarié est rétribué de 2 000€ lors de ses congés, il devra verser au moins 2 000€ au régime de l'assurance chômage au titre de dommages et intérêts.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il existe toutefois une stricte **exception** à ce principe.

En effet, durant les congés payés, le salarié peut signer un contrat de **vendanges** ; il s'agit d'un **type particulier de contrat saisonnier** qui permet à tout salarié d'être recruté pour les préparatifs des **vendanges** et leur réalisation (cueillette du raisin, portage des hottes et paniers, …).
Le salarié en congés payés peut être recrutés par le biais d'un tel contrat puisque ce contrat est de **faible durée** et que la **rémunération allouée n'est pas conséquente**.

Mais il doit recueillir l'accord de son employeur habituel.

- *Le salarié qui travaille pendant un arrêt maladie (AM) doit rembourser les indemnités journalières (IJ) versées par la sécurité sociale* ***et il risque aussi de se voir infliger une sanction financière.***

Dans deux arrêts du 28 /05/2020, la Cour de cassation précise les modalités de mise en œuvre de ces sanctions

Pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), le salarié doit respecter les obligations suivantes : **art L. 323-6 code SS :**

- Adresser son avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
- Observer les prescriptions de son médecin et se soumettre aux contrôles organisés par le service médical de la sécurité sociale
- Respecter les heures de sortie autorisées par le praticien
- *S'abstenir d'exercer toute activité non autorisée*
- *Informer sans délai la CPAM de toute reprise d'activité intervenant avant la fin de l'arrêt de travail.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le salarié doit restituer à la caisse les indemnités versées correspondantes.

- Dans la première affaire ,l'URSSAF avait, à l'occasion d'un contrôle dans une entreprise, constaté la **présence, sur trois journées non**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

consécutives, d'un salarié pourtant en arrêt maladie depuis plusieurs mois.

Destinataire de cette information, la CPAM avait alors demandé à l'intéressé de rembourser la totalité des IJSS qu'elle lui avait versées après le constat fait par l'URSSAF

En première instance, le tribunal avait décidé que *le remboursement ne pouvait concerner que les IJSS correspondant aux trois jours d'activité non autorisée.*

L'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale prévoit en effet que le salarié doit restituer à la caisse les indemnités journalières versées « correspondantes », ce qui ne vise que les jours du manquement à l'obligation.

Un raisonnement invalidé par la **Cour de cassation** qui considère, au contraire, que l'exercice par le salarié d'une activité non autorisée fait disparaître l'une des conditions d'attribution ou de maintien des indemnités journalières.

La CPAM est bien en droit de réclamer le **remboursement des IJSS versées depuis la date du manquement**.

Dans cette affaire que la CPAM n'avait pas pu apporter : la preuve que le salarié avait été rémunéré par son employeur pendant ses trois jours de présence dans l'entreprise alors qu'il était en arrêt maladie.

Ce qui n'a pas empêché la Cour de cassation de lui donner raison.

Arrêt n°469 du 28 /05/2020 (19-12.962) - Cour de Cassation - Deuxième chambre civile - ECLI:FR:CCAS:2020:C200469

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Dans la seconde affaire une salariée qui s'était vu prescrire un arrêt maladie **avait continué à travailler pour l'un de ses deux employeurs**.

La CPAM avait alors prononcé à son encontre une **sanction financière** de 500 €, comme le lui permettent les **articles L. 323-6** et **L. 114-17-1 du code de la sécurité sociale.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (devenu depuis tribunal judiciaire) avait *annulé la pénalité financière* au motif que, si la salariée avait bien commis une erreur, *aucun élément du dossier ne permettait de démontrer qu'elle avait agi avec une intention frauduleuse.*

Pour la Cour de cassation, il ressort des dispositions du code de la sécurité sociale que **la pénalité n'est pas subordonnée à l'intention frauduleuse de l'assuré.**

Arrêt n°467 du 28 mai 2020 (19-14.010) - Cour de Cassation - Deuxième chambre civile -ECLI :FR : CCAS :2020 :C200467

TRIBUNAL JUDICIAIRE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Décret 30 /08/2019 modifiant le code de l'organisation judiciaire et pris en application des articles 95 et 103 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018- 2022 et de réforme pour la justice, Jo du 01/09/2019 : Art. R. 211-3-15 à 18 JO 01/09/2019

Depuis le 01/01/2020, le tribunal d'instance (TI) et de grande instance (TGI) ont fusionné en **Tribunal Judiciaire ,** qui devient la juridiction de principe pour toute matière, à l'exception de celles dévolues à certains tribunaux spécifiques lesquels sont maintenus pour l'essentiel, à savoir les tribunaux de commerce, conseils de prud'homme**.**

À terme, le tribunal judiciaire pourrait regrouper, dans des chambres spécialisées, le contentieux dévolu aux conseils de prud'hommes, voire celui relevant des tribunaux de commerce.

Pour les prud'hommes : rapprochement des greffes des prud'hommes et du tribunal judiciaire.

Le nouvel **article L.211-3 du Code de l'organisation judiciaire** stipule :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

« *Le tribunal judiciaire connaît de toutes les affaires civiles et commerciales pour lesquelles compétence n'est pas attribuée, en raison de la nature de la demande, à une autre juridiction* ».

Le nouveau tribunal judiciaire peut être constitué ***d'un certain nombre de chambres spécialisées,*** également appelées tribunaux, lesquelles sont instituées pour traiter de certaines matières spécifiques.

Création des chambres dites de « proximité ».

L'une de ces nouvelles chambres est dite « de Proximité » instituée pour l'essentiel pour connaître de l'ensemble des matières anciennement dévolues aux tribunaux d'instance. **L'article L. 212-8 du Code de l'organisation judiciaire** stipule :

« *Le tribunal judiciaire peut comprendre, en dehors de son siège, des chambres de proximité dénommées* ***"tribunaux de proximité",*** *dont le siège et le ressort ainsi que les compétences matérielles sont fixées par décret* ».

Les Tribunaux de Grande Instance absorbent les Tribunaux d'instance lorsqu'ils sont situés dans la même ville.

En revanche, dans les communes où il n'y a pas de Tribunal de grande instance, ***le Tribunal d'instance devient le Tribunal ou la chambre de proximité.***

Les articles L. 211-9-3 et suivants du Code de l'organisation judiciaire listent les compétences particulières que pourront avoir certains tribunaux judiciaires.

Des tribunaux judiciaires spécialement désignés :

- **Actions en matière de propriété intellectuelle** littéraire et artistique, dessins et modèles, brevets d'invention…
- **Contestations relatives aux obligations de publicité et de mise en concurrence** auxquelles est soumise la passation des contrats de droit privé *relevant de la commande publique* dans les cas et conditions prévus par les articles 2 à 20 de l'ordonnance n° 2009-515 du 07/05/2009 relative aux procédures de recours applicables aux contrats de la commande publique,
- **Litiges relevant du contentieux de la sécurité sociale défini à l'article L. 142-1 du code de la sécurité sociale,** à l'exception de ceux mentionnés au 7° du même article L. 142-1.

Copyright (© : Tous droits reserves Memento Pratique Juridique & Législatif

Désormais, le tribunal judiciaire territorialement compétent est celui dans le ressort duquel le demandeur a sa résidence.
Lorsque le demandeur réside à l'étranger, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'organisme de sécurité sociale de l'autorité administrative.

Avènement d'un nouveau juge : le juge des Contentieux de la protection.

Au sein du tribunal judiciaire, un ou plusieurs juges exercent désormais les fonctions de juge des Contentieux de la protection.
Les missions du juge des contentieux de la protection sont les suivantes :

- Exerce les fonctions de juge des tutelles des majeurs (anciennement dévolu au juge des tutelles lequel disparaît)
- Connaît des actions tendant à l'expulsion des personnes qui occupent aux fins d'habitation des immeubles bâtis sans droit ni titre

Actions dont un contrat de louage d'immeubles à usage d'habitation ou un contrat portant sur l'occupation d'un logement est l'objet, la cause ou l'occasion ainsi que des actions relatives à l'application de la loi n° 48-1360 du 1er septembre 1948 portant modification et codification de la législation relative aux rapports des bailleurs et locataires ou occupants de locaux d'habitation ou à usage professionnel et instituant des allocations de logement

- Actions relatives à l'application du code de la consommation dans le cas d'un recours au crédit à la consommation ;
- Actions relatives à l'inscription et à la radiation sur le fichier national recensant les informations sur les incidents de paiement caractérisés liés aux crédits accordés aux personnes physiques pour des besoins non professionnels prévu à l'article L. 751-1 du Code de la consommation.
- Mesures de traitement des situations de surendettement des particuliers et de la procédure de rétablissement personnel.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il juge en dernier ressort les litiges au taux inférieur à 5.000 € et à charge d'appel ceux dont le taux est supérieur, dans la limite des 10.000 €.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Comme c'est le cas pour le Juge aux affaires familiales ou le Juge d'exécution, le Juge des contentieux de la protection « peut renvoyer à la formation collégiale du tribunal judiciaire, qui statue comme juge des contentieux de la protection » (article L. 213-4-8, al. 1er, nouv du même Code).

Guichet unique : Service d'Accueil Unique du Justiciable « SAUJ ».

Également fruit de la loi de modernisation de la justice du 21ème siècle, le Service d'Accueil Unique du Justiciable (SAUJ) devient le dispositif d'accueil unique du justiciable du tribunal judiciaire.

Ce service d'accueil unique du justiciable est implanté ; au siège de chaque tribunal judiciaire, et de chaque chambre de proximité.

Les agents de greffe affectés dans un service d'accueil unique du justiciable peuvent assurer la réception et la transmission :

De tous les actes en matière civile : lorsque la représentation n'est pas obligatoire

- ***En matière prud'homale :***
  - Des requêtes
  - Des demandes de délivrance de copie certifiée conforme, d'un extrait et d'une copie certifiée conforme revêtue de la formule exécutoire.

- ***En matière pénale :***
  - Plaintes déposées auprès du procureur de la République ;
  - Demandes en consultation ou en exclusion du bulletin no 2 du casier judiciaire
  - Requêtes en confusion de peines, en relèvement ou en rectification d'erreur matérielle ;
  - Demandes de copie de décision pénale
  - Oppositions à ordonnance pénale
  - Demandes de permis de visite
  - Demandes d'aide juridictionnelle.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Autre mesure destinée à faciliter l'accès à la justice pour le justiciable, la création d'un portail en ligne, dénommé **« Justiciable »** pour accéder aux décisions de justice et possiblement à certains actes de procédure en

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

ligne.

C'est un décret 03/05/2019 qui a fait subir une modification très importante à **l'article 748-8 du Code de procédure civile,** lequel dispose :

« *Par dérogation aux dispositions du présent titre, lorsqu'il est prévu qu'un avis, une convocation ou un récépissé est adressé par le greffe à une partie par tous moyens, par lettre simple, par lettre recommandée sans avis de réception,* ***il peut lui être envoyé par voie électronique sur le " Portail du justiciable " du ministère de la justice, à la condition que la partie y ait préalablement consenti.***

La déclaration par laquelle une partie consent à l'utilisation de la voie électronique mentionne ses adresse électronique et numéro de téléphone portable, à charge pour elle de signaler toute modification de ceux-ci.

La partie est alertée de toute nouvelle communication par un avis de mise à disposition envoyé à l'adresse électronique indiquée par elle qui indique la date et, le cas échéant, l'heure de celle-ci ».

On est encore dans l'attente d'avances techniques, mais les prémices de ce portail justiciable sont d'ores et déjà disponibles en ligne :**Portail du justiciable**

USAGE ENTREPRISE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'usage d'entreprise a un caractère obligatoire pour l'employeur.

L'employeur n'a pas à obtenir l'accord des salariés pour dénoncer un usage, sauf s'il s'agit d'une disposition figurant ***dans leur contrat de travail.***

En revanche, l'employeur a l'obligation de les informer, soit par courrier remis en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur peut mettre fin à un usage d'entreprise, mais il doit suivre une procédure de dénonciation très précise ***si cet usage figure dans le contrat de travail*** :

Il doit :

- Informer les membres du CSE dans un délai suffisant, après inscription de la dénonciation à l'ordre du jour, pour permettre d'éventuelles négociations

- Informer individuellement les salariés auxquels l'usage profite.

Si l'usage d'entreprise est supprimé, pour un motif illicite (sanction à caractère disciplinaire, représailles etc.), dans ce cas, la procédure de dénonciation de l'usage sera nulle.

S'il n'existe pas de CSE dans l'entreprise, l'employeur informe directement les salariés.

Mais si l'absence de CSE est liée à une négligence de l'employeur, *la procédure de dénonciation sera nulle.*

Si l'employeur n'a pas organisé d'élections professionnelles alors que l'effectif de l'entreprise l'y oblige, il doit organiser des élections, avant de pouvoir dénoncer l'usage d'entreprise.

Les membres du CSE peuvent demander de négocier un accord pour compenser la suppression de l'usage, mais Il n'y a aucune obligation pour qu'un accord se substitue à un usage.

Même si le CSE s'oppose à ce projet, cela n'empêche pas l'employeur de supprimer l'usage.

Le fait que les membres du CSE aient accepté cette dénonciation ne dispense pas l'employeur d'en informer les salariés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

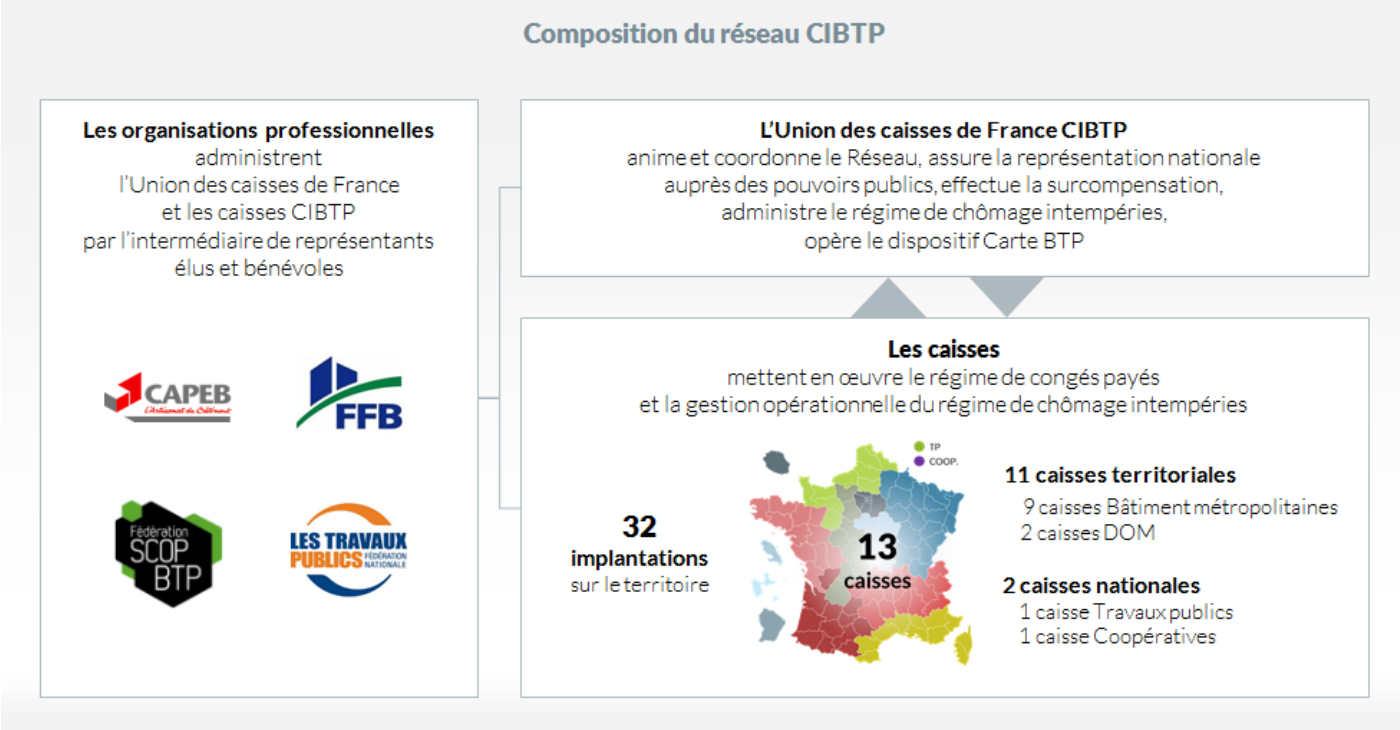
Performance Economique

Cotisations Sociales Obligatoires /Frais Professionnels BTP :

CAISSE CONGES PAYES INTEMPERIES BATIMENT/CAISSE NATIONALE ENTREPRENEURS TP

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le réseau CIBTP, composé de **13 caisses**, est administré par des entrepreneurs et artisans bénévoles, au service des professionnels du bâtiment et des travaux publics, fédéré et animé au niveau national par l'Union des caisses de France CIBTP.



Trois missions principales :

- ✓ **Congés payés**

Mission fondatrice du réseau Congés Intempéries BTP, la gestion des congés payés des salariés du bâtiment et des travaux publics permet de garantir la bonne application des dispositions réglementaires et conventionnelles dans l'intérêt des entreprises et des salariés, de mutualiser les coûts entre les entreprises cotisantes et de favoriser la prise effective des congés, y compris en cas de changement d'employeur.

- ✓ **Chômage Intempéries**

Le réseau assure également la gestion du régime de chômage intempéries qui prévoit l'indemnisation des salariés du BTP temporairement privés d'emploi en raison de conditions atmosphériques lorsqu'elles rendent le travail impossible ou dangereux sur le chantier.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Lutte contre le travail illégal**

Le réseau concourt à la promotion de la carte d'identification professionnelle du BTP, dite Carte BTP

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Avantages du régime :

Le principal avantage, pour les salariés du BTP*, est la conservation de leurs droits à congé acquis d'un employeur à l'autre, tant qu'ils restent dans la profession.*

Lorsqu'un salarié quitte une entreprise, l'employeur lui remet un certificat qui lui permet de justifier de ses droits à congé auprès de la caisse et d'en bénéficier auprès de son nouvel employeur.

Les salariés bénéficient également d'autres avantages spécifiques :

- ✓ Les avantages conventionnels : octroi d'une prime de vacances de 30 % et droit à congé supplémentaire en fonction de l'ancienneté…
- ✓ L'exactitude du calcul des droits et une application uniforme des règles : la juste prise en compte du dispositif légal et conventionnel, jours supplémentaires au titre de l'ancienneté ou du fractionnement, prime de vacances…) est assurée par les caisses
- ✓ Le paiement des indemnités au moment du départ en congés.
- ✓ La préservation du droit à congé pendant la période de chômage intempéries (à hauteur de 75 %).

1/ Les caisses Congés Intempéries BTP : ***ont une compétence territoriale*** fixée par le ministère en charge du Travail : les entreprises, dont le siège social est situé dans la circonscription territoriale d'une caisse, doivent s'affilier à cette caisse.

Ainsi, les entreprises employant du personnel dans une activité de bâtiment et/ou de travaux publics ont l'obligation d'adhérer à la caisse Congés Intempéries BTP territorialement compétente.

Dans les entreprises dont l'activité principale relève des travaux publics et dans celles qui relèvent du statut coopératif, ce service est assuré **par des caisses à compétence nationale**.

Une entreprise entrant dans le champ de l'obligation d'adhésion, ***ne peut absolument pas s'y soustraire***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'entreprise est tenue de déclarer l'ensemble de son personnel, quelles que soient sa qualification et ses fonctions, dès lors qu'il existe un contrat de travail, sous réserve des exceptions liés au statut du personnel :

Le code du travail permet : à l'entreprise d'assurer elle-même le paiement des congés du personnel lié par contrat à durée déterminée supérieur ou égal à douze mois

Article D3141.23 (Contrats apprentissage et contrats professionnalisation)

Quelle que soit l'option retenue (prise en charge directe du paiement des congés ou non), l'employeur doit adresser les contrats de ses apprentis à la caisse.

L'employeur peut après accord de la caisse, assurer lui-même le paiement des congés de ses apprentis dont les contrats répondent à ces conditions.

En cas de résiliation d'un contrat à durée déterminée avant son terme **qui a pour conséquence de porter la durée du contrat à moins d'une année**, l'employeur doit avertir la caisse de la résiliation dans les meilleurs délais, et doit verser rétroactivement à la caisse les cotisations correspondant aux salaires perçus par le salarié depuis le début de la période de référence en cours (1er avril).

Les caisses de congés payés, dans les entreprises du BTP, ***se substituent à l'employeur pour le paiement des cotisations et des indemnités de congés payés.***

Tous les salariés, personnel administratif, de chantier ou d'atelier, sont concernés *par cette gestion externalisée des congés payés,* sauf cas particuliers : (dirigeants, salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), *Ils doivent être déclarés à la caisse dès leur embauche.*

- L'obligation d'affiliation à une caisse de congés payés *ne dispense pas l'employeur de son obligation de paiement des indemnités de congés payés* ***, si leur non-paiement par la caisse relève d'un manquement de sa part.***

L'affiliation à la caisse de congés payés n'est qu'une modalité particulière d'application des obligations de l'employeur en matière de congés payés.

C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans l'arrêt rendu le 22/09/2021.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un salarié saisit le conseil des prud'hommes pour réclamer, notamment, le paiement d'une somme à titre de rappel des congés payés non pris correspondant à la période de sa maladie professionnelle du 01/04/ 2012 au 31/05/ 2013.

Selon lui, même si l'employeur a respecté son obligation d'affiliation à la caisse de congés payés, il reste redevable des indemnités de congés payés en cas de défaillance de la caisse qui lui serait imputable.

L'employeur n'ayant pas accompli les démarches nécessaires auprès de la caisse des congés payés pour que son salarié soit indemnisé de ses congés payés, la Cour de cassation donne raison au salarié.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22/09/2021, 19-17.046

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Lorsqu'une entreprise du secteur du bâtiment ou des travaux publics ***procède à un détachement de salariés en dehors du territoire français,*** elle n'est pas pour autant dispensée de son obligation d'affiliation à la caisse Congés Intempéries BTP et doit donc lui déclarer les salaires versés à ses salariés détachés et verser ses cotisations.

- **Intégration des Caisses de congés payés dans la Déclaration Sociale Nominative (DSN) effective à compter** du 01/01/2022.

Depuis le 01/01/2022 : les Caisses de congés seront destinataires des flux de données DSN qui les concernent.
Depuis 2022, les déclarations historiques (DUCS CIBTP) ont disparu , au profit **d'une déclaration unique DSN**.

Les Caisses *recevront une partie des données contenues dans les DSN transmises par les entreprises du BTP* , et les utiliseront pour calculer les cotisations congés dues par leurs adhérents , ainsi que les droits à congés acquis par leurs salariés.

Seules les **demandes de congés** et les déclarations **d'arrêts intempéries** continueront à passer par les circuits habituels.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Depuis le 01/01/2021

Le versement des cotisations et des charges sociales sur les indemnités de congés payés, incombent également à ces caisses.

Ce versement opéré par les caisses de congés payés auprès de **l'URSSAF** est égal au : **taux fixé par décret en fonction des taux de cotisations et contributions en vigueur.**

Les cotisations versées par les caisses de congés payés aux URSSAF et aux caisses générales de Sécurité sociale sont :

- ✓ La CSG-CRDS
- ✓ La cotisation maladie
- ✓ La cotisation allocations familiales
- ✓ La cotisation vieillesse ou la cotisation pour le financement des organisations syndicales.

La caisse verse aussi directement **à PRO BTP** les cotisations de prévoyance et retraite obligatoires pour les entreprises en mode direct.

Arrêté du 07/12/2021 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L. 5424-15 et D. 5424-7 du code du travail et au fonds de réserve de l'Union des caisses de France-Congés intempéries BTP visée aux articles L. 5424-15 et D. 5424-41 du code du travail JO 18/12

Pour les cotisations FNAL et formation professionnelle, la taxe d'apprentissage, la participation à la construction, la CSA, le CPF-CDD et le versement mobilité, c'est à l'employeur de majorer l'assiette des cotisations de 11,5 %.

Cette majoration remplace fictivement l'insertion des indemnités de congés payés dans l'assiette.

Pour la cotisation OPPBTP, l'employeur doit majorer l'assiette de la cotisation de 13,14 %.

Cette majoration remplace fictivement l'insertion des indemnités de congés payés dans l'assiette.

Dans les entreprises de Travaux publics adhérentes à la CNETP, la cotisation OPPBTP ne doit pas voir son assiette majorée de 13,14 %.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La CNETP assure directement le paiement de la cotisation OPPBTP due sur les indemnités de congés payés versées.

Les indemnités de congés payés sont calculées et réglées par la caisse de congés payés ***et versées directement au salarié***.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À la suite de la loi Rixain, les conditions du règlement de l'indemnité de congés payés vont être modifiées **au 26/12/2022**.

Cette loi prévoit que le versement du salaire **doit se faire sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire ou cotitulaire.**

Il est interdit à un salarié de désigner un tiers pour recevoir son salaire

Les caisses de congés payés du BTP vont appliquer cette règle.

Pour percevoir le règlement de son indemnité, la CNETP précise que le salarié pourra :

- Soit saisir ses coordonnées bancaires sur le site Internet de la CNETP, à partir de son espace sécurisé ;
- Soit adresser un relevé d'identité bancaire libellé à ses nom et prénom par courrier postal, en indiquant obligatoirement son numéro d'identifiant au recto du document.

Depuis le 01/01/2019 la caisse congés payés effectue le prélèvement à la source de l'impôt sur les indemnités de congés.

L'employeur n'a pas à mentionner ces indemnités dans les bulletins de paie.

Pour que les salariés perçoivent leurs indemnités de congés payés, l'employeur doit déclarer les dates de congés auprès de la caisse.

Cette dernière verse les indemnités au salarié dans les 10 jours précédant la date de départ en congés, ***à condition que l'employeur ait adressé la demande au moins 30 jours avant cette date de départ.***

Lorsque le salarié quitte l'entreprise sans avoir épuisé tous ses droits à congés acquis, il lui est remis un certificat de congés lui permettant de faire valoir ses droits dans une autre entreprise du BTP ; il peut aussi obtenir le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés auprès de la caisse.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2 /Caisse Nationale Entrepreneurs Travaux Publics (CNETP) a en charge le service des congés payés dans les Travaux Publics

Doit y adhérer :

- Toute entreprise française située en métropole.
- Toute entreprise étrangère détachant du personnel en France.

Est destinée à financer le règlement aux :

- **Salariés des entreprises affiliées à la Caisse**, des indemnités de congés payés auxquelles ils peuvent prétendre et des avantages légaux et conventionnels qui y sont attachés
- **Organismes concernés,** des charges sociales qui en découlent.

La CNETP précise que le taux de la cotisation congés passe à :

- ✓ 19,75% au 01/04/2023.

Mise en place du prélèvement automatique des cotisations CNETP pour toutes **les entreprises adhérentes en situation régulière,** c'est à dire à jour du paiement des cotisations.

COMPLEMENTAIRE/MUTUELLE SANTE ENTREPRISE BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les partenaires sociaux du BTP ont été les premiers à instituer, par accords de branche BTP**, des régimes de prévoyance obligatoires complémentaires**, à la couverture de base assurée par la Sécurité sociale sur les risques « lourds » (incapacité, invalidité et décès).

Ces régimes assurent une mutualisation des risques, tout en garantissant les mêmes prestations à tous les salariés pour une même cotisation,

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

quelle que soit la taille de l'entreprise et la composition de son personnel.

Un taux désormais minimal de cotisations permet notamment aux TPE-PME de s'assurer qu'elles sont couvertes au « juste prix » pour les garanties exigées par l'accord de branche.

Les entreprises du BTP sont tenues de financer ***les garanties de prévoyance complémentaire obligatoires au niveau de la branche,***

Les entreprises sont obligatoirement tenues de couvrir leurs salariés à hauteur ***des garanties minimum prévues par les accords de prévoyance de la branche***, et de respecter le niveau de cotisation à y consacrer.

Un taux désormais minimal de cotisations permet notamment aux TPE-PME de s'assurer qu'elles sont couvertes au « juste prix » pour les garanties exigées par l'accord de branche.

Les taux de cotisation de prévoyance complémentaire sont de :

Pour les ouvriers :

- **1,72 %** pour la part patronale
- **0,87 %** pour la part salariale.

Pour les ETAM :

- **1,25 %** pour la part patronale **(depuis 01/01/2019)**
- **0,60 %** pour la part salariale.

L'employeur doit vérifier que les contrats de couverture prévoyance complémentaire soient en conformité, avec ces nouvelles garanties dès le **01/01/2019**.
Il doit en informer les membres du CSE, et chaque salarié.

Des garanties additionnelles sont proposées par les Assureurs ; le salarié décide ou non de souscrire à ces garanties additionnelles, qui sont facultatives, **leur financement est à la charge totale du salarié**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Garanties :

❖ **Décès :**

- Baisse du montant du capital pour un célibataire sans enfant,
- Suppression de la majoration du capital de décès de base, en cas de décès *à la suite d'un accident de la vie privée*, mais majoration du capital pour enfant à charge.
- Majoration du capital décès de base en cas de décès à la suite d'un AT/MP
- Création d'une rente éducation en cas de décès à la suite d'un AT/MP
- Augmentation de la rente d'éducation à la suite du décès *non lié à accident du travail et maladie professionnelle*

❖ ***Indemnités journalières au-delà de 90 jours et rente d'invalidité :***

- Légère diminution des IJ complémentaires en cas d'absence ***non due à un ATMP***.
- Réduction des rentes invalidité 1ère et 2ème catégorie mais amélioration des rentes invalidité 3ème catégorie.

Depuis le 01/01/2016 : les employeurs du privé doivent proposer une **couverture complémentaire de santé collective** à l'**ensemble de leurs salariés** qui n'en disposent pas déjà.

Cette obligation s'applique **quelle que soit l'ancienneté du salarié** dans l'entreprise.

Pour la mettre en place, plusieurs solutions s'offrent à l'employeur :

- ✓ S'ils existent, l'entreprise doit se reporter à la **convention collective** ou **à l'accord de branche** dont elle dépend : des régimes de prévoyance et de complémentaire santé peuvent en effet être imposés à l'entreprise.

- ✓ À défaut d'accord de branche, l'accord peut être trouvé via un **accord collectif** négocié au sein même de l'entreprise, entre l'employeur et les représentants du personnel.

- ✓ En cas d'échec des négociations ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mutuelle est mise en place par une **décision unilatérale de l'employeur** (DUE).

Un document écrit précise le dispositif choisi : nom de l'assureur, garanties, cotisations, etc.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans tous les cas l'entreprise négocie elle-même le contrat et en assure le suivi avec l'organisme assureur qu'elle a sélectionné.

L'employeur peut choisir librement , l'assureur ou la mutuelle , et négocier un contrat collectif

L'employeur doit participer pour ***au moins 50 % du montant des cotisations***, le reste étant à la charge du salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

. La part de la ***cotisation versée par l'employeur*** au titre de la mutuelle collective est réintégrée dans les revenus imposables du salarié

L'adhésion à cette **mutuelle santé collective est obligatoire pour les salariés.**

L'employeur peut prévoir , ou non l'adhésion ***des ayants droits*** (conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ; enfants légitimes, naturels, qu'ils soient reconnus ou pas, recueillis ou adoptés) , à l'assurance collective

Dans certains cas, la couverture obligatoire des ayants droit , peut être prévue par un accord

- ✓ **Si l'affiliation est facultative :**

Dans ce cas, le conjoint du salarié peut décider d'adhérer ou non à cette mutuelle santé collective ; s'il souhaite s'affiler, le conjoint du salarié doit faire une demande de rattachement ;

Le choix s'effectuera sur la base des garanties, des besoins de la famille , et du coût de la couverture ; la cotisation des ayants-droits pourra être prise en charge par le salarié.

- ✓ **Si l'affiliation est obligatoire** :

Les ayants droits doivent être affiliés au contrat collectif.

Toutefois, il n'y a aucune obligation légale , concernant le rattachement du conjoint et des enfants du salarié à cette mutuelle, ***en tant qu'ayants droit.***

Cette information figure dans l'acte juridique régissant la mutuelle d'entreprise (accord d'entreprise, référendum ou décision unilatérale).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il se peut que le conjoint du salarié ne souhaite pas y adhérer, s'il dispose déjà d'une autre couverture santé , il peut décider de ne pas adhérer à la mutuelle d'entreprise obligatoire de son conjoint*, à condition qu'il dispose de l'une des couvertures suivantes :*

- ✓ La couverture collective de sa propre entreprise
- ✓ Un contrat santé "Madelin"
- ✓ La couverture santé de la fonction publique
- ✓ Le régime local d'Assurance maladie d'Alsace-Moselle
- ✓ Le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG),
- ✓ Ou s'il ne relève pas du régime de Sécurité sociale Français.

Dans ce cas, il est possible d'obtenir une dispense d'adhésion.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour cela, **le conjoint doit remplir une attestation de mutuelle obligatoire**, que le salarié remettra à son employeur.

- ✓ À l'occasion d'une mise à jour qui entrera en vigueur le 01/11/ 2023, le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) précise que lorsque la complémentaire santé d'entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire, l'employeur doit s'engager ***à financer au moins 50 % de la cotisation globale, dite « famille ».***

Paragraphe 750 :
Le dispositif de garanties peut prévoir la couverture obligatoire des ayants droit du salarié.

Dans ce cas, l'obligation de l'employeur d'assurer au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire mentionnée au **III de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale** s'applique à la cotisation globale, dite « famille ».

La totalité de la contribution de l'employeur bénéficie alors de l'exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale.

En cas de couverture obligatoire des ayants-droits dans les deux mutuelles d'entreprise, les enfants peuvent être rattachés à un seul contrat, ou au deux selon le choix des parents.

Même s'il existe des garanties optionnelles au contrat de la mutuelle d'entreprise , le salarié qui n'est pas satisfait par la couverture proposée peut décider d'adhérer ***à une surcomplémentaire santé.***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L’adhésion à ***une surcomplémentaire santé*** est un moyen pour le salarié , de conserver sa complémentaire santé d’entreprise, tout en bénéficiant de garanties supérieures sur des postes de soins précis.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La complémentaire santé d'entreprise doit satisfaire au **niveau minimal de garanties** exigé par la loi

A minima elle doit garantir :

- ✓ **L’intégralité du ticket modérateur** à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire
- ✓ **La totalité du forfait journalier hospitalier**
- ✓ **Les dépenses de frais dentaires** (prothèses et orthodontie), à hauteur de 125 % du tarif conventionnel
- ✓ **Les dépenses de frais d'optique**, sur la base d'un forfait par période de deux ans (forfait annuel pour les mineurs et en cas d'évolution de la vue), avec 100 € minimum pour les corrections simples et 150 € minimum pour les corrections complexes.

En plus de ces garanties minimales obligatoires, la complémentaire santé d'entreprise **peut proposer des prestations supplémentaires**

À la fin de son contrat de travail (retraite, licenciement...), le salarié peut continuer à bénéficier de la mutuelle (complémentaire santé) de son entreprise, sous réserve de remplir certaines conditions ; c’est ce qu'on appelle ***la portabilité.***
Le salarié peut bénéficier de la portabilité, ainsi que ses *ayants droits* s’il remplit les conditions **cumulatives** suivantes :

- Rupture du contrat de travail pour un motif autre que la faute lourde
- Cessation du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par l'Assurance chômage,
- Adhésion à la couverture complémentaire santé entreprise

Le salarié continue à bénéficier de la complémentaire santé d'entreprise pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée de

- ❖ Son dernier contrat de travail où
- ❖ Des derniers contrats de travail quand ils sont consécutifs chez le même employeur.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le maintien de la couverture cesse :

- A l'expiration de la période de maintien des droits
- Ou en cas de reprise d'un nouvel emploi.

La durée de maintien des droits, exprimée en mois, ***ne peut pas dépasser 12 mois (1 an).***

Les salariés quittant l'entreprise pour prendre leur retraite, peuvent bénéficier du maintien de la mutuelle santé d'entreprise, *à titre individuel et payant.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les tarifs ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Le plafonnement progressif des tarifs est échelonné sur 3 ans :

1ère année : tarifs égaux à ceux des actifs
2e année : maximum 25 % supérieurs
3e année : maximum 50 %.

Portabilité de la complémentaire santé et prévoyance et liquidation judiciaire de l'entreprise : revirement jurisprudentiel

Les salariés dont la cessation du contrat de travail est prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent bénéficier, à titre gratuit et temporairement, du maintien de la couverture complémentaire santé et prévoyance lourde mise en place par leur ancien employeur (CSS, art. L. 911-8)

Ce mécanisme est plus communément appelé ***portabilité des droits des anciens salariés chômeurs indemnisés***.

La Cour de cassation dans un arrêt du 05/11/2020, publié rappelle que :

- Les dispositions relatives au maintien à titre gratuit des droits des anciens salariés chômeurs indemnisés sont d'ordre public (CSS, art. L. 911-14) ;
- Ces dispositions *n'opèrent aucune distinction entre les salariés des entreprises ou associations in bonis et les salariés dont l'employeur fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.*

La Haute juridiction précise que le dispositif de portabilité est d'ordre public et n'opère aucune distinction entre les salariés ayant ou non fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour la Cour de cassation, les observations de l'assureur sur le financement de la couverture mutuelle des salariés licenciés ne se rapportent pas à un critère ou à une condition d'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ainsi, dès lors qu'il existe un contrat de complémentaire santé et prévoyance au jour où le licenciement du salarié est intervenu (seule condition exigée par la loi), ce salarié peut prétendre au maintien à titre gratuit de ces couvertures.

Les assureurs ne peuvent lui refuser cette garantie en arguant de la résiliation du contrat ou du défaut de paiement des cotisations.

Le seul cas d'exclusion possible est le licenciement pour faute lourde.

Arrêt n°1325 du 08/11/2020 (20-12.356) - Cour de cassation - Deuxième chambre civile - ECLI :FR : CCAS :2020 :C201325

COTISATION CHOMAGE INTEMPERIES (CAISSE CONGES PAYES)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans le secteur du BTP, un dispositif particulier vise à assurer une indemnisation des salariés temporairement privés d'emploi en raison d'intempérie

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les cotisations de chômage-intempéries versées par l'employeur aux caisses de congés payés sont assises sur l'ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, déduction faite pour chacun d'eux d'un abattement dont le montant est fixé annuellement par arrêté ministériel : **art. D. 5424-36 code du travail**

Un dispositif prévu par le Code du travail (art. L 5424-6 et s., art. D 5424-7 et s.) organise un mécanisme d'indemnisation des salariés du BTP , qui doivent faire l'objet d'un arrêt de travail ***lorsque les conditions météorologiques nécessitent l'interruption d'un chantier*** (gel, neige, verglas, pluie, vent violent, inondations, etc.).

Ce dispositif dit de « chômage intempéries » est géré par l'Union des caisses de France Congés intempérie BTP – UFC CIBTP

Une indemnité dite de chômage intempéries doit être versée aux salariés concernés, l'entreprise peut, ensuite être en partie remboursée par la caisse de congés payés (CIBTP).

Seuls les salariés qui justifient avoir accompli 200 heures de travail dans le BTP au cours des 2 mois précédant l'arrêt peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage intempéries

Le salaire horaire retenu pour le calcul de l'indemnité***, ne doit pas dépasser 120 % du plafond horaire Sécurité sociale***

La cotisation intempéries est calculée en déduisant des salaires déclarés , *un abattement annuel dont le montant est fixé chaque année par arrêté.*

Cet abattement sert à vérifier que l'entreprise atteint, sur la campagne annuelle, le montant minimum de salaires à déclarer , pour verser la cotisation intempéries , et peut bénéficier du remboursement des indemnités versées en cas d'intempéries.

Il permet d'exonérer du paiement de la cotisation intempéries, les entreprises dont la masse salariale est inférieure au montant fixé.

Mais dans ce cas, celles-ci ne peuvent bénéficier du remboursement des indemnités intempéries.

Cet abattement est fixé à **90 168 €** pour la campagne 2023-2024

.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Quand une entreprise dispose d'une masse salariale inférieure à cette limite et ne s'acquitte pas de cotisation, ***elle doit néanmoins procéder à une déclaration auprès de la Caisse des congés payés*** pour chaque arrêt de travail pour intempéries.

Les salaires des apprentis des entreprises inscrites au répertoire des métiers , ou employant moins de 11 salariés (apprentis non compris) sont exonérés de la cotisation intempéries.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans certaines activités de bâtiment, non exposées au risque intempéries, les entreprises ne sont pas assujetties au régime.

Elles ne versent pas de cotisations et ne peuvent pas mettre leurs salariés en chômage intempéries.

A défaut, l'entreprise ne peut se prévaloir du régime social favorable pour les indemnités versées au salarié en arrêt intempéries

- Les taux de cotisation et l'abattement de la 78ème campagne (01/04/2023 au 31/03/2024) sont fixés à:

- **0,68 %** : entreprises Gros Œuvre et Travaux Publics ;
- **0,13 % :** entreprises Second-Œuvre

Arrêté du 30 /05/ 2023 relatif à la cotisation due par les entreprises visées aux articles L. 5424-15 et D. 5424-7 du code du travail et au fonds de réserve de l'Union des caisses de France-Congés intempéries BTP visée aux articles L. 5424-15 et D. 5424-41 du code du travail JO 21/06

COTISATIONS/PAIEMENT/DECLARATION SALAIRES MODE EMPLOI

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les dates limites de paiement des cotisations ont été modifiées avec la généralisation de la **DSN (**fichier mensuel produit à partir de la paie) ; elles s'appliquent aux rémunérations correspondant aux périodes d'emploi débutant au **01/01/2020**

Le paiement mensuel des cotisations devient la règle.

Les cotisations doivent être payées ***au cours du mois suivant la période d'emploi rémunérée*** *:*

Les dates d'exigibilité dépendent toujours de l'effectif ;

- Au plus tard **le 5 du mois** *pour les employeurs d'au moins 50 salariés*, dont la paie est versée au cours du même mois que la période de travail ;
- Au plus tard le **15 du mois** dans les autres cas (**employeurs de moins de 50 salariés**, employeurs de 50 salariés et plus en décalage de paie,).

Tout défaut de paiement engendre l'application d'une majoration de retard *qui* ***s'élève à 1% par mois de retard,*** sans limitation dans le temps.

Elle est calculée sur la base du montant restant dû par l'entreprise.

Il est essentiel que l'employeur contacte le service Adhérents le plus tôt possible si son entreprise des difficultés de paiement.

Des poursuites peuvent être engagées si nécessaire.

Le non-paiement des cotisations a une incidence sur le paiement des congés payés aux salariés

Cotisations /Contributions Sociales : Dématérialisation

Depuis 2007, la dématérialisation des paiements de cotisations et contributions sociales est progressivement mise en œuvre.

La LFSS de* 2020** a supprimé la possibilité de s'acquitter du montant des cotisations et contributions ***par voie non dématérialisée.

Au 01/01/2020 les employeurs doivent régler leurs cotisations et contributions sociales selon les moyens dématérialisés suivants :

- Virement bancaire
- Prélèvement
- Ordre de télépaiement

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Carte bancaire en ligne.

Ainsi, les modalités de paiement des cotisations et contributions sociales dues par les employeurs sont fiabilisées et simplifiées.

COTISATIONS OPPBTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'OPPBTP (organisme professionnel de prévention du Bâtiment et des Travaux publics) reçoit une cotisation par l'intermédiaire des caisses de congés payés, pour l'accomplissement de ses missions de prévention,

Le taux de cotisation 2023 reste fixé à ***0,11 % du montant des salaires versés***

Contribution spécifique au travail temporaire : quand l'entreprise fait appel à des travailleurs temporaires :
Le salaire horaire de référence, sur lequel est assise la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires, est fixé pour l'année 2024 à **14,27 €** y compris l'indemnité compensatrice de congés payés

Pour l'accomplissement de sa mission, l'OPPBTP perçoit cette cotisation ***par l'intermédiaire des Caisses de congés payés*** (auxquelles doivent adhérer toute entreprise du BTP).

Arrêté du 14/12/2023 modifiant l'arrêté du 16 /12/1999 modifié et fixant pour l'année 2024 le taux de cotisation des entreprises du bâtiment et des travaux publics à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics , ainsi que le salaire de référence de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires JO 29/12

FRAIS PROFESSIONNELS/DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE (DFS) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour connaître la liste complète des professions concernées, il convient de se reporter à **l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 /12/ 2000.**

Pour bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique, le salarié doit exercer une profession faisant partie de la liste et supporter effectivement des frais lors de son activité professionnelle.

- ✓ Apprentis du bâtiment, agents de maîtrise ou cadres travaillant sur les chantiers

L'employeur est autorisé à appliquer une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels ,à la base de calcul des cotisations de SS et des contributions d'assurance chômage et d'Association pour garantie des salaires (AGS)

La base de calcul des cotisations est constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, et le cas échéant des indemnités versées à titre de remboursement de frais professionnels , à laquelle on applique la déduction pour frais professionnels correspondante à la catégorie professionnelle du salarié.

Lorsque le salarié est absent durant tout le mois, il n'engage aucun frais supplémentaire au titre de son activité pendant ce mois, et les conditions d'application de l'abattement ne sont alors plus réunies.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La DFS ne peut donc pas être appliquée , sur les sommes versées au salarié au titre du maintien de salaire.

Le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise.

Par exemple, dans une entreprise relevant du bâtiment et des travaux publics, la pratique de la déduction pour frais ne sera autorisée que pour les ouvriers travaillant sur les chantiers et non au personnel administratif.

L'option pour l'abattement est subordonnée à la consultation et à l'accord du ou des salariés ou des membres du CSE .

L'employeur mettant en œuvre une déduction forfaitaire spécifique doit :

- ✓ Respecter le champ des professions concernées
- ✓ Limiter le montant de la déduction à 7 600 € par année civile et par salarié
- ✓ Justifier de l'absence de refus exprès du salarié ou de ses représentants

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ S’assurer de l’application de la règle du non-cumul de cette déduction avec l’exclusion de l’assiette des cotisations des sommes versées à titre de remboursement de frais professionnels sauf cas particuliers.

L’application de l’abattement ne peut avoir pour résultat de ramener la base de cotisations en deçà de l’assiette minimum de cotisations c’est-à-dire du SMIC correspondant à l’horaire travaillé, augmenté des majorations et autres éléments de salaire légalement obligatoires.

Le montant maximum de l’abattement est de **7 600 € par année civile et par salarié.**

Pour appliquer la déduction forfaitaire spécifique, l’employeur doit disposer des justificatifs démontrant que le salarié bénéficiaire supporte effectivement des frais professionnels qui restent finalement à sa charge.

Exemple :

Un salarié présent toute l'année perçoit une rémunération de 45 000 € ainsi que des indemnités forfaitaires pour frais professionnels d’un montant de 5 000 € et sa catégorie professionnelle bénéficie d’un abattement de 25 %.

L’employeur opte pour la déduction forfaitaire spécifique.

La base de calcul des cotisations est de 37 500 € obtenus comme suit :
45 000 + 5 000 = 50 000
50 000 - 25 % = 37 500

Le montant de l’abattement pour ce salarié est de : 50 000 - 37 500 = 12 500 €.

Le plafond de déduction de 7 600 € est dépassé.

Le plafonnement trouve à s’appliquer.
Les cotisations seront calculées sur une base de 42 400 € (50 000 - 7 600).

FRAIS PROFESSIONNELS /INDEMNITES TRAJET /REPAS SALARIES BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les frais professionnels sont : l'ensemble des sommes versées à un salarié, pour couvrir les dépenses liées aux besoins de son activité professionnelle

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les entreprises doivent appliquer : **les conventions du 08/10/1990**, à la suite de l'échec de la nouvelle convention de 03/2018.

L'URSSAF réévalue tous les ans ***les seuils d'exonération*** pour les remboursements forfaitaires concernant les :

- Indemnités de repas ;
- Indemnités de grand déplacement en France métropolitaine;
- Indemnités liées à la mobilité professionnelle.

❖ **L'indemnisation des petits déplacements** : couvre les indemnités de repas, de trajet et de transport.

Barème 2023: Allocation Petit Déplacement/ Repas :

1/ Indemnités de trajet et de transport :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Petits déplacements dans le Bâtiment : la détermination des zones**

Pour déterminer le montant des indemnités de petits déplacements à verser aux salariés l'employeur du Bâtiment doit connaître ***la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier en cours.***

Les conventions collectives des ouvriers du bâtiment du 07/03/2018 annulées par la justice depuis 02/2019 avaient imposé une fixation des zones en calculant la distance entre le point zéro et le chantier selon l'itinéraire le plus court obtenu à partir d'un site Internet de guidage.

Cela n'est plus possible depuis le 26 /02/ 2019 (selon la FFB) à la suite de la suspension des conventions du 07/03/2018.

Il convient donc de revenir ***à la méthode du vol d'oiseau pour apprécier la distance entre le point zéro*** (siège de l'entreprise et le chantier).

Si une entreprise souhaite néanmoins continuer à appliquer ***la méthode du site Internet ,*** voire d'utiliser une autre méthode, ***il est possible de conclure un accord d'entreprise*** Les montants des indemnités de petits déplacements négociés par les partenaires sociaux au niveau local ne sont pas remis en cause par la suspension judiciaire des conventions du 7 mars 2018.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ces montants constituent donc toujours la référence pour les employeurs, qui ne peuvent verser un montant inférieur à leurs salariés en petits déplacements.

Une entreprise peut cependant conclure ***un accord d'entreprise*** créant : des barèmes d'indemnités de petits déplacements internes, plus ou moins favorables que ceux prévus par les accords de branche locaux.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ***Petits déplacements dans le Bâtiment :***

1/ Indemnité de trajet :

L'employeur doit à nouveau verser systématiquement ***l'indemnité de trajet*** pour chaque jour passé par un salarié en petits déplacements, et ***payer en plus le temps de trajet*** en application des conventions collectives nationales des ouvriers du Bâtiment du 08 /10/1990***.***

L'indemnité de trajet vient en ***contrepartie du caractère non fixe du lieu de travail et de la pénibilité engendrée pour l'ouvrier,*** et non en contrepartie de la durée du trajet de l'ouvrier pour se rendre sur le chantier.

Pour limiter ces coûts, l'entreprise peut ***négocier un accord interne*** qui reprend les termes des conventions du 07//03/2018, (une décision unilatérale de l'employeur est impossible) : les cumuls de paiement du temps de trajet et du paiement de l'indemnité de trajet sont ainsi évités.

2/ Indemnité de repas :

Le salarié du BTP travaillant sur chantier en situation de petits déplacements ***doit se voir verser une indemnité journalière forfaitaire de panier , dès lors qu'il ne rentre pas son domicile pour le repas du midi.***

En application du régime des petits déplacements institués par les conventions collectives des ouvriers du Bâtiment et des Travaux publics.

Le BOSS introduit la notion **« d'usages de la profession »** sur la question de la qualification des prises en charge des frais de repas.

« *Si les usages de la profession obligent le salarié à prendre son repas au restaurant et que l'employeur prend directement en charge auprès du restaurateur les frais de repas de ses*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

salariés en déplacement, dans la limite de 20,20 euros par repas en 2023, il est admis que cette prise en charge de frais professionnels est utilisée conformément à son objet

Lorsque l'employeur opte pour une indemnité forfaitaire ou un remboursement sur factures, cette prise en charge est considérée comme une prise en charge de frais professionnels et non un avantage en nature si « *les usages de la profession obligent le salarié à prendre son repas au restaurant* », sous réserve que la prise en charge ne dépasse pas le plafond de 20,70 euros par repas en 2024

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La notion d'« *usages de la profession* » dispense l'employeur de devoir prouver en cas de contrôle URSSAF l'existence de circonstances de fait ayant contraint le salarié à manger au restaurant.

Le BOSS explique aussi , que lorsque les salariés utilisent ensemble le véhicule de l'entreprise pour se rendre sur le lieu de leur mission, cela peut démontrer l'impossibilité pour le salarié de choisir son lieu de repas ; le repas au restaurant relève d'une contrainte professionnelle et non d'un choix personnel.

Une prise en charge par l'employeur relève ici du champ des frais professionnels.

Cet exemple colle en pratique parfaitement avec la situation de la plupart des entreprises du BTP pour lesquelles les salariés utilisent un véhicule utilitaire de l'entreprise pour se rendre à plusieurs sur le chantier.

Bulletin officiel de la SS (BOSS)

L'indemnité de repas ***n'est pas due*** quand

- L'ouvrier déjeune à son domicile
- Le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise, égale au montant de l'indemnité de repas
- Le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Lorsqu'un salarié du BTP prend son déjeuner régulièrement sur le chantier, il bénéficie d'une indemnité de repas appelée ***prime de panier BTP.***

La prime de panier BTP fait partie des indemnités de petits déplacements (indemnité forfaitaire de repas).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le montant minimal de la prime de panier due aux salariés du BTP est fixé chaque année ***par la convention collective régionale***

Le minimum de cette indemnité est défini **par la convention collective régionale,** il varie selon les régions :
son montant est compris entre 10,50 € et 14,30 €.

Prime de panier BTP : montants par région en 2024

- Les plafonds d'exonération des indemnités de repas et grands déplacements sont réévalués tous les ans au 1er janvier de chaque année

Le barème est le suivant au 01/01/2024 :

- ✓ **7,30 €** pour l'indemnité de restauration sur le lieu de travail
- ✓ **10,10** € pour l'indemnité de repas versée à chaque ouvrier amené à travailler sur chantier en petit déplacement
- ✓ **20,70 €** pour l'indemnité de repas du salarié contraint de prendre son repas au restaurant.

Frais professionnels Montants des indemnités forfaitaires au 01 /01/2024
Edition Tissot

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- La prime de panier ne doit pas être confondue avec **le ticket restaurant** (ou titre-restaurant), qui sont **deux choses bien distinctes** :

- Les tickets restaurant sont des titres de repas accordés à certains salariés du BTP pour payer leurs repas et qui sont **déduits de leur salaire chaque mois**
- La prime de panier est **un remboursement de frais professionnels**.

Contrairement aux tickets restaurants, elle n'est pas considérée comme un complément de salaire.

✓ En cas de versement de **« tickets restaurant »,** la contribution patronale au financement des tickets-restaurant, doit respecter 2 limites pour être exonérée des cotisations de Sécurité sociale

- Ne pas excéder **7 ,18€ en 2024**.
- Être comprise entre **50 et 60 % de la valeur nominale du ticket restaurant**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre ***11,97 € et 14,36 €.***

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

Si la contribution de l'employeur dépasse cette limite (ce qui n'est pas interdit), la fraction de la contribution excédant le plafond légal , est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales : base sur laquelle sont appliqués les taux des différentes cotisations et contributions de l'entreprise.

- ✓ Les titres-restaurant sont utilisables pendant l'année civile : Du 1er janvier au 31 décembre de leur émission et en janvier et février de l'année suivante.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise en possédant des titres-restaurant non utilisés, il les remet à l'employeur.

L'employeur rembourse le salarié du montant de sa participation à l'achat de ces titres.

Le plafond journalier des titres-restaurants augmente de 19 à 25 € , à compter du 01/10/2022

Décret 29/09/2022 relevant le plafond d'utilisation des titres-restaurant JO 30/09

Code général des impôts

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Prolongation d'une année de l'assouplissement des règles d'utilisation des titres-restaurant ; ils pourront servir à l'achat de produits alimentaires non directement consommables *jusqu'au 31 /12/ 2024.*

Il sera donc toujours possible en 2024 d'utiliser des titres-restaurant pour payer des produits alimentaires , autres que les repas consommés au restaurant ou achetés auprès de commerces assimilés (boulangeries, traiteurs, moyennes et grandes surfaces).

Possibilité d'utiliser les tickets-restaurant pour régler des produits alimentaires **non directement consommables** (épicerie, pâtes, légumes surgelés, viande, par exemple).

Loi du 26 /12/2023 visant à prolonger en 2024 l'utilisation des titres restaurant pour des achats de produits alimentaires non directement consommables JO 27/12

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Le grand déplacement** se définit :

Dans le BTP, la réponse est apportée par les conventions collectives des ouvriers

« Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit , **compte tenu des moyens de transport en commun utilisables** , de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole :

- ✓ Qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement
- ✓ Ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence.

Article 8-21 dans le Bâtiment

Article 8.10 dans les Travaux publics

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Nouvelle convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 01/03/ 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés) du 07/03/2018 (Avenant du 7 mars 2018) Légifrance

Nouvelle convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 01/03/1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 7 mars 2018 (Avenant du 7 mars 2018) Légifrance

Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 /12/1992 Légifrance

Salaires minima et indemnités petits déplacements dans les TP pour 2022 (FNTP)

Les grands déplacements dans les Travaux Publics FNTP 02/2022

Cependant, dans le cas où le salarié réaliserait bien le trajet chaque soir et chaque matin entre son domicile et le lieu du chantier, doit-on considérer le salarié comme en grand déplacement et lui octroyer en conséquence une indemnisation ? Ou bien doit-on considérer le salarié en petit déplacement ?

Les juges ont récemment eu l'occasion de rappeler un principe clair en la matière : ce qui compte est que le trajet entre le domicile et le chantier ne puisse pas être effectué en transports en commun à la fin de la journée de travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le fait que le salarié dorme sur place ou rentre à son domicile par un moyen autre qu'un transport en commun n'a aucune incidence sur la qualification de grand déplacement.

Dans l'affaire tranchée par la Cour de cassation l'argument de l'employeur pour refuser de considérer le salarié comme en grand déplacement est que les CCN des ouvriers du BTP exigent que le salarié reste à disposition de l'employeur sur les lieux de déplacement.

La Cour de cassation écarte cet argument, ***se basant uniquement sur l'absence de transport en commun entre le domicile et le lieu effectif de travail pour appliquer le régime du grand déplacement.***

- **Grand déplacement BTP : le cas du vendredi avec un retour à domicile le soir**

Cette décision de justice risque de créer des remous dans les entreprises du BTP

Cour de cassation :Pourvoi n° 20-10.907 ECLI:FR:CCASS:2021:SO00999 15/09/2021

Un ouvrier du BTP est amené à travailler sur un chantier en grand déplacement, Il y travaille du lundi au vendredi.

Le vendredi, il rentre à son domicile au terme de sa journée de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur doit verser à l'ouvrier une indemnité de grand déplacement (IGD) complète et non uniquement une indemnité couvrant le repas du midi

Pour savoir si un salarié est en grand déplacement, l'employeur doit prendre en compte :

- Le risque routier : doit être pris en considération par l'employeur dans l'évaluation des risques professionnels ; la fatigue d'une journée de travail sur chantier, ainsi que celle provoquée par les trajets effectués matin et soir, doivent être prise en compte évitant des possibles accidents de trajet), voire accidents de travail, liés à l'accumulation de fatigue ; le risque routier est un risque à part entière pour l'employeur.
- La présence de moyens de transport en commun utilisables ou non à proximité du chantier
- Les moyens de transport éventuellement mis à disposition par l'entreprise
- Logement du salarié sur place, ou à proximité du lieu du chantier.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Dès qu'un ouvrier est en situation de grand déplacement, il doit bénéficier du versement d'indemnités de grand déplacement ; ***l'employeur n'a pas à demander de justificatifs de dépenses au salarié,*** pour verser cette indemnité forfaitaire.

Mais lorsque l'employeur ***met à disposition du salarié, un moyen de transport, lui permettant de rejoindre chaque soir son domicile***, il peut ne pas lui verser d'indemnités de grands déplacements s'il refuse d'utiliser le moyen de transport mis à sa disposition, en décidant de rester dormir sur place.

Ceci est applicable dans toutes les entreprises du BTP, *même si l'entreprise n'applique pas la convention collective des ouvriers du BTP*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour les grands déplacements en Métropole, deux limites sont fixées pour l'année 2024 :

- ✓ Ces limites s'appliquent aux 3 premiers mois de déplacement sur un même chantier.

- Montant des dépenses de repas (20,70 €/repas)
- Montant des dépenses de logement et petit déjeuner, à Paris et en région parisienne pour les départements du 75, 92, 93 et 94 (74,30 €/jour), et dans les autres départements (55,10 €/jour).

Pour les salariés en grands déplacements *la semaine complète,* cela représente un plafond d'exonération journalier à hauteur de [(20,70 x 2) + 74,30/j] = ***115,70 €*** pour Paris et la région parisienne et [(20,70 x 2) + 55,10/j) = ***96,50 €*** pour les autres départements.

L'indemnité journalière est toutefois plafonnée à 20,70 € x 2 = 41,40 € ***pour la journée du retour, du grand déplacement ;*** l'URSSAF considère que l'allocation prévue pour l'hôtel et le petit déjeuner n'est pas justifiée pour cette journée, considérant que le salarié dort le soir chez lui.

Ces limites s'appliquent aux 3 premiers mois de déplacement sur un même chantier.

- ✓ Réduction de **15 %** du 4e mois au 24e mois.
- ✓ Réduction de **30 %**, du 25e mois au 72e mois.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour les ETAM et cadres : l'employeur peut fixer, par note de service, un délai à ses salariés ***pour rendre leurs justificatifs de notes de frais*** ; hors de ce délai, le salarié n'est plus remboursé .

Frais professionnels /URSSAF

Frais professionnels /Bulletin officiel SS (BOSS)

FRAIS TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL(SECTEUR PRIVE) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Transport sur les chantiers du BTP : impacts financiers du passage par le siège**

Parmi les solutions d'organisation des trajets domicile-chantiers offertes aux entreprises du BTP, figure le recours ***au passage au siège facultatif***.

Proposer aux salariés de passer au siège , avant de se rendre sur les chantiers en petits déplacements.

Ils sont alors transportés , à la charge de l'entreprise, sur les chantiers et ramenés au siège à la fin de la journée de travail.

Dès lors, lorsque ce passage est proposé aux salariés comme alternative au trajet effectué par le salarié directement sur les chantiers à partir de son domicile, il permet à l'employeur de ne pas avoir à verser d'indemnités de transports , en application du régime conventionnel de petits déplacements.

En revanche, l'entreprise reste contrainte de verser les indemnités de trajets , et de prendre en charge le cas échéant , *la moitié des abonnements de transport utilisés par le salarié pour le trajet domicile-siège.*

Quant au traitement du temps de trajet, le passage par le siège proposé à titre facultatif n'a pas d'impact sur le point de départ de la journée de travail : *elle débute uniquement à l'arrivée sur le chantier et non à l'arrivée au siège.*

Aucune contrepartie financière ou en repos n'est due pour le temps compris entre l'arrivée au siège et l'arrivée au chantier (règle rappelée par **la circulaire DRT n° 2013-06 du 14 /04/2003).**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si l'employeur opte pour la solution d'un passage au siège optionnel, ***il doit afficher une note de service*** précisant le choix laissé , pour se rendre sur le chantier, afin d'éviter de futurs contentieux sur l'indemnisation des déplacements.

Cette note de service doit aussi préciser que le transport proposé ne constitue pas un avantage en nature , et qu'il peut être supprimé à tout moment.

La solution d'un passage au siège optionnel est une option financièrement intéressante pour l'entreprise, mais non dénuée de ***risques juridiques.***

- ✓ Pour le salarié amené à conduire le véhicule transportant ses collègues sur les chantiers, la journée de travail de ce conducteur débute à l'arrivée au siège , et non à l'arrivée sur les chantiers : il doit être payé selon son salaire habituel pour le temps de trajet entre siège et chantiers.
- ✓ Le salarié pour lequel le contrat de travail précise ***qu'il doit passer chaque matin au dépôt*** , pour bénéficier du véhicule mis à la disposition du chef d'équipe , et qu'ils doivent fixer ensemble l'heure du rendez-vous.

Il faut alors considérer que le passage au siège est obligatoire : le temps de travail du passager débute comme le conducteur à l'arrivée au siège, et non à l'arrivée sur chantier
Cassation sociale, 21 /06/2023, n° 21-23.451

- Dernière situation mise en lumière par les juges : la Cour de cassation, dans un arrêt du 17 /01/2024, indique que le salarié contraint « de se rendre, avant d'aller sur le chantier, au siège de l'entreprise pour récupérer le matériel nécessaire et, au retour du chantier, pour faire le bilan de la journée » se tient à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives , sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Il doit donc être payé dès son arrivée sur le siège, et jusqu'à son départ du siège **pour se rendre à son domicile.**

Cour de cassation, chambre sociale, 17/01/ 2024, n° 22-21.823

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ **Déplacements : domicile du salarié ↔ lieu de travail**

Si le trajet domicile-travail ne doit pas être rémunéré, **l'employeur a cependant certaines obligations de prise en charge**.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Transports en commun, vélo ou véhicule personnel : les conditions de la prise en charge varient en fonction du moyen de transport utilisé par le salarié.

1/ Le salarié prend les transports publics :

Remboursement de l'abonnement à hauteur de 50% , il s'agit de la seule obligation de prise en charge prévue par le Code du travail ,toutes les autres sont facultatives , mais peuvent être rendues obligatoires par des dispositions conventionnelles

Un employeur peut-il priver ses salariés du bénéfice de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnements au moyen de transport public entre sa résidence habituelle et le lieu de travail ***du fait de l'éloignement géographique***

Non Pour la Cour d'appel de Paris, qui vient confirmer un jugement du tribunal judiciaire de Paris

L'article L. 3261-2 impose à l'employeur *la prise en charge partielle* du prix des titres d'abonnements souscrits par le salarié pour les déplacements accomplis au moyen de transport public , entre sa résidence habituelle et le lieu de travail, *sans distinction selon la situation géographique de cette résidence.*

Un accord sur le télétravail ne saurait obliger les salariés , à fixer leur domicile à une distance de moins de 2 heures de transport de leur lieu de travail.

Le jugement est confirmé en ce qu'il a considéré , qu'en conditionnant le remboursement des frais de transport en commun à un critère d'éloignement géographique (inférieurs à 4 heures par jour aller-retour), l'employeur a méconnu ses obligations légales telles que prévues par les articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

La Cour confirme que le Tribunal qui avait fait droit aux demandes de régularisation de la situation des salariés en portant la régularisation non pas à la date de l'assignation, mais à la date où les élus ont alerté la Direction de la situation

Le jugement est confirmé en ce qu'il a considéré que la violation par la société des règles légales en matière de remboursement des frais de transport cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession justifiant de leur allouer la somme totale de 6000 euros à titre de dommages-intérêts.

Cour d'appel de Paris Pôle 6 - Chambre 2 Arrêt du 14/09/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2/ Le salarié prend son véhicule personnel pour aller au travail (voiture, moto, scooter) *pas d'obligation de prendre en charge les frais,* mais 2 options pour l'employeur :

- ✓ Soit verser des IK (indemnités kilométriques) si le salarié est contraint d'utiliser son véhicule
  ✓ Soit verser une **Prime transport** pour prendre en charge tout ou partie du carburant , ou des frais d'alimentation (pour les véhicules électriques)

3/ Le salarié choisit un mode de transport "durable" : vélo personnel , "engin de déplacement personnel" (trottinette, gyropode, etc.), covoiturage, services de mobilité partagée, etc. ; engins de déplacement personnels en location ou libre-service (prise en charge des frais de location.)

- ❖ **Forfait mobilités durables :**

Décret du 09 /05/2020 relatif au « forfait mobilités durables JO10/05

*Possibilité de prendre en charge les frais engagés par les salariés (*CDI, CDD ; salariés intérimaires ;apprentis ;stagiaires ;salariés à temps partiel) ; *avec le forfait mobilité durable , mais c'est un dispositif facultatif (aucune obligation pour l'employeur)*

Les modalités sont déterminées par accord d'entreprise ou inter-entreprises ou, à défaut, par accord de branche.

En l'absence d'accord, l'employeur peut prévoir cette prise en charge par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe.

Lorsque l'employeur décide de prendre en charge le FMD, il doit en faire bénéficier, selon les mêmes modalités, l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Afin de promouvoir des moyens de transport plus écologiques, le forfait mobilités durables permet aux employeurs qui le souhaitent d'attribuer une indemnité *,exonérée de cotisations* à leurs salariés qui utilisent des modes de transport dits « à mobilité douce » pour leurs trajets domicile-travail.

Ce forfait est entré en vigueur le 10/05/2020.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le FMD est cumulable , avec la participation de l'employeur à l'abonnement de transport en commun (ou d'un service public de location de vélo).

Le forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de :

- **700 € par personne et par an** (dont 400 € au maximum de frais de carburant)
- **800 € par personne et par an ,** en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun pour les salariés du secteur privé.

❖ **Prime de transport :**

Une prise en charge par l'employeur, sous forme de « prime de transport », des frais de carburant et d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène des salariés , pour ***leurs trajets domicile-travail est possible.***

En 2024 l'indemnité est de **400 € maximum** pour les frais de carburant ; de **700 € maximum** pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Aucun justificatif de dépenses de carburant n'est exigé lorsque la prise en charge par l'employeur n'excède pas 400 € pour les frais de carburant, ou 700 € pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène en 2024.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le plafond d'exonération du cumul du FMD avec la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports publics ou à un service public de location de vélos sera relevé à titre pérenne à **900 €** par an et par salarié , à compter du **01/01/2025**

Cette prime de transport est cumulable avec :

- ✓ Le versement d'indemnités forfaitaires kilométriques
- ✓ Le forfait mobilités durables dans la limite globale de 700 € par an et par salarié
- ✓ La prise en charge obligatoire par l'employeur de 50 % du prix du titre d'abonnement aux transports publics

La prise en charge n'est pas prévue si :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Le salarié bénéficie d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique (voiture de fonction ou de service) ;
- Le salarié est logé dans des conditions excluant tous frais de transport pour se rendre au travail (logement de fonction) ;
- L'employeur assure gratuitement le transport du salarié.

❖ **Prime de 100 € au 01/01/2023 pour les primo-conducteurs :**

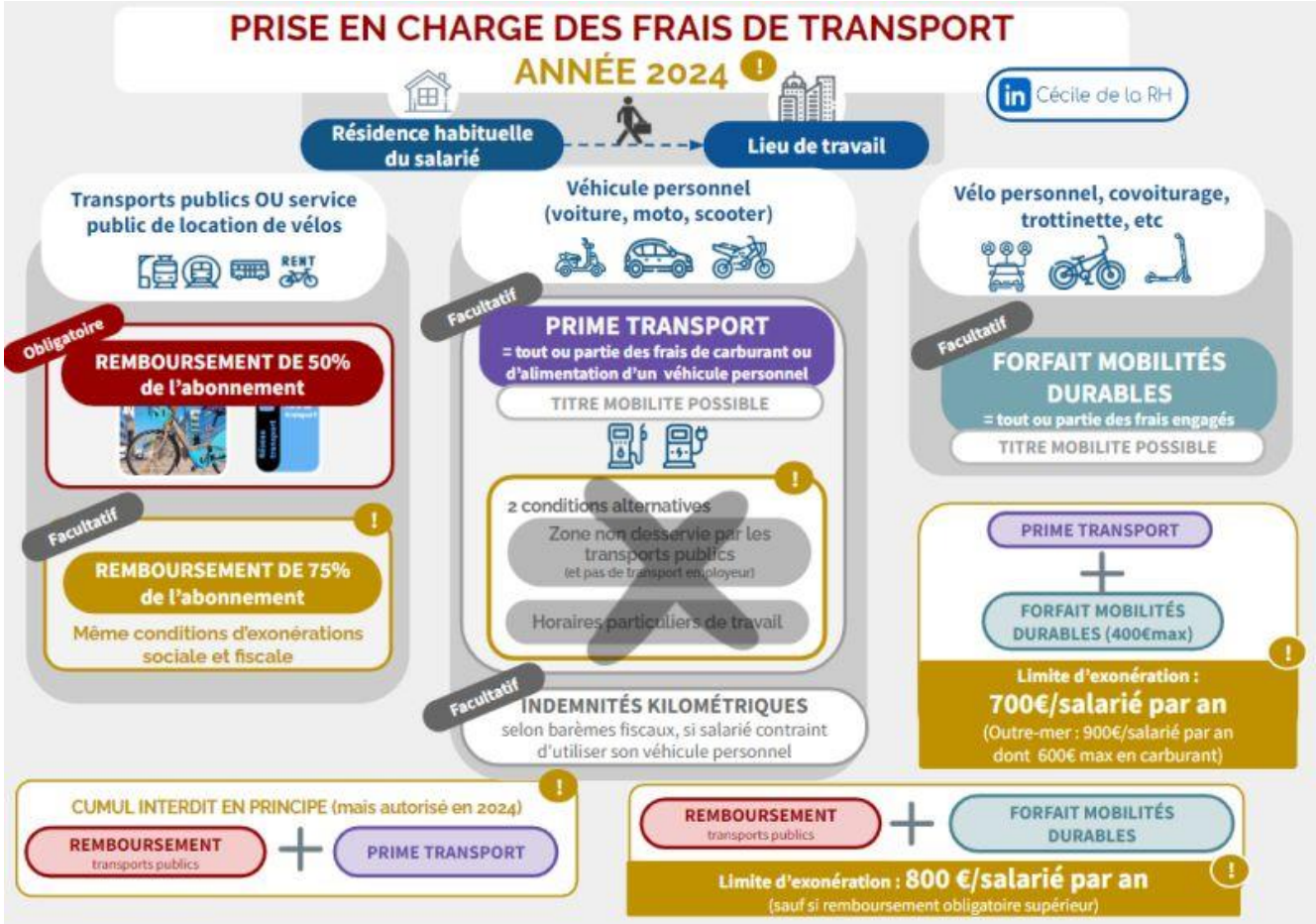
Afin d'encourager le covoiturage *pour les courtes distances* et principalement pour les trajets domicile-travail, le Gouvernement vient de lancer le Plan national « covoiturage du quotidien ».

Pour y avoir droit, il faut remplir les conditions suivantes :

- Avoir le permis de conduire
- S'inscrire sur le site internet ou l'application d'une plateforme de covoiturage éligible
- Effectuer un premier trajet en covoiturage réalisé en France dont la distance est inférieure ou égale à 80 km en tant que conducteur, puis 9 autres trajets de 80 km ou moins dans les 3 mois suivants le premier.

Cette prime est versée ,via la plateforme de covoiturage sur laquelle les trajets ont été réalisés, sous la forme d'un versement progressif.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**



INDEMNITES KILOMETRIQUES /AIDES DEPLACEMENT VELO AU TRAVAIL

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Couvre les frais avancés par le salarié, qui utilise **son véhicule personnel** pour des déplacements professionnels.

Le remboursement forfaitaire des frais de déplacement d'un salarié est fondé ***sur les nouveaux barèmes des indemnités kilométriques 2023*** exonérés de cotisations sociales, **dans la limite des montants fixés par l'administration.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le barème kilométrique fiscal est également une référence pour calculer le montant des frais professionnels des salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins de leur activité professionnelle…

Cette hausse entraîne des répercussions sur le remboursement des frais kilométriques des salariés pour l'année 2023.

Le remboursement forfaitaire basé sur ces barèmes est exonéré de cotisations sociales dans la limite des montants fixés par l'administration.

À partir de 2024, le Gouvernement envisage d'introduire une indexation automatique du barème kilométrique afin de mieux tenir compte de l'évolution du coût de possession d'un véhicule, en particulier du coût des carburants"

Même si le remboursement des frais kilométriques n'excède pas les montants du barème, l'employeur doit toujours pouvoir en justifier le caractère professionnel ; dans le cas contraire les indemnités kilométriques sont soumises à cotisations sociales.

Arrêté du 27 /03/2023 fixant le barème forfaitaire permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les bénéficiaires de traitements et salaires optant pour le régime des frais réels déductibles JO 07/04

Pour les salariés ayant un véhicule électrique, l'employeur doit appliquer ***une majoration de 20 %*** sur le montant des frais de déplacement calculés en application des barèmes forfaitaires

A noter que certaines conventions collectives peuvent prévoir des barèmes kilométriques spécifiques

TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES 2023			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	d * 0,529	(d *0, 316) + 1065	d * 0,370
4 CV	d * 0,606	(d * 0,340) + 1330	d * 0,407
5 CV	d * 0,636	(d * 0,357) + 1395	d * 0,427

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

6 CV	d * 0,665	(d * 0,374) + 1457	d * 0,447
7 CV et plus	d * 0,697	(d *0, 394) + 1515	d * 0,470
d représente la distance parcourue en kilomètres			

TARIF APPLICABLE AUX MOTOCYCLETTES 2023			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d * 0,395	(d * 0,099) + 891	d * 0,248
3,4 ou 5 CV	d * 0,468	(d * 0,082) + 1158	d * 0,275
plus de 5 CV	d * 0,606	(d * 0,079) + 1583	d * 0,343
d représente la distance parcourue en kilomètres			

TARIF APPLICABLE AUX CYCLOMOTEURS 2023		
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
d * 0,315	(d * 0,079) + 711	d * 0,198
d représente la distance parcourue en kilomètres		

Peuvent être ajoutées, sur justificatifs, après déduction de la part des frais correspondant à l'usage privé :

- Frais de stationnement (parcmètres parking …)
- Frais de péage d'autoroute
- Intérêts annuels afférents à l'achat à crédit du véhicule.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Délai pour la remise des notes de frais professionnels:

Certains salariés tardent avant de remettre leurs notes de frais professionnels (frais de repas, déplacements…) ; l'employeur peut exiger un délai limité pour les rendre (ex : maximum 1 mois), dans une note de service ; selon la jurisprudence, *si le salarié ne respecte pas ce délai, il ne sera pas remboursé.*

- **Aides incitations déplacement à vélo pour se rendre au travail :**

Economies d'essence, pratique d'une activité sportive, environnement : autant de raisons de se passer, si on le peut , de la voiture.

Des* aides *sont proposées :

- ✓ Forfait mobilités durables ***(ex-indemnité kilométrique vélo)cf. supra***
- ✓ Prime vélo ***(pour l'achat d'un vélo à assistance électrique***
- ✓ Prime à la reconversion ***étendue aux vélos***

1/Forfait mobilités durables :cf item supra du mémento : frais transport domicile travail(secteiur privé)

2/ Prime vélo : bonus pour l'achat d'un vélo à assistance électrique (VAE)
Le salarié peut bénéficier d'une **aide de l'Etat** appelée "**bonus vélo à assistance électrique**" ; cette aide se cumule avec une aide des collectivités territoriales.
Le salarié ne peut en bénéficier qu'**une seule fois**.

Conditions pour bénéficier du bonus :

- ✓ Être majeur et justifier d'un domicile en France
- ✓ Avoir un revenu fiscal de référence par part, inférieur ou égal à **13.489 €**
- ✓ Le vélo à assistance électrique (cycle à pédalage assisté) acquis doit être **neuf** et ne pas utiliser de batterie au plomb
- ✓ Ne pas céder le vélo dans l'année suivant son acquisition
- ✓ La demande d'aide doit être formulée, au plus tard, dans les 6 mois suivant la date de facturation du véhicule.

Article D251-2 code de l'énergie

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Article D251-13 code de l'énergie

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Décret du 23/07/2021 relatif aux aides à l'acquisition ou à la location de véhicules peu polluants JO 25/07

Montant du bonus pour les vélos électriques :

Cette prime :vélo ne peut être attribuée que, si une **aide ayant le même objet** a été attribuée par une collectivité territoriale ou un groupement de collectivités territoriales**.**

Le **montant** de cette aide est **plafonné**: il est identique au montant de l'aide ayant le même objet, attribué par la collectivité territoriale ou le groupement de collectivités territoriales, dans la limite de **200 euros**.

Montant du bonus pour les vélos cargo ou remorques électriques pour vélos :

Le montant de cette aide est plafonné : il s'élève à **40% du coût d'acquisition**, dans la limite de **1.000 euros**.

Article D251-7-1 code de l'énergie

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3 / Prime à la conversion étendue à l'achat d'un vélo :

La **prime à la conversion** est étendue aux personnes qui se séparent de leur ancien véhicule pour acheter **un vélo à assistance électrique**

Pour cela il faut :

- ✓ Être majeur et justifier d'un domicile en France
- ✓ Demander une seule aide par personne, jusqu'au **01/01/2023**
- ✓ Acquérir ou louer, dans le cadre d'un contrat d'au moins 2 ans, un **cycle à pédalage assisté (vélo électrique)** qui n'utilise pas de batterie au plomb

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Le vélo électrique doit avoir un moteur auxiliaire électrique d'une puissance nominale continue maximale de 0,25 kilowatt, dont l'alimentation est réduite progressivement et finalement interrompue lorsque le véhicule atteint une vitesse de 25 km/h, ou plus tôt si le cycliste arrête de pédaler
- ✓ Le vélo doit avoir fait l'objet d'une identification
- ✓ Le vélo ne doit pas être cédé.

Article D251-3 code de l'énergie

Article L1271-2 code des transports

Pour obtenir la prime à la conversion, il faut, dans le même temps, faire retirer la voiture ou la camionnette de la circulation pour **destruction**.

- ✓ Immatriculée avant le **01/01/2011** pour les voitures utilisant le gazole
- ✓ Immatriculée avant le **01/1/2006** pour les voitures utilisant l'essence
- ✓ Acquise depuis au moins 1 an
- ✓ Qui appartient au bénéficiaire de la prime à la conversion
- ✓ Immatriculée en France
- ✓ Qui n'est pas gagée.

La voiture doit être remise à un centre agréé, pour être détruite, dans les **3 mois précédant ou les 6 mois suivant** la date de facturation du vélo électrique.

L'aide à la conversion pour les vélos électriques s'élève à **40 % du coût d'acquisition**, dans la limite de **1.500 euros**

Article D251-8 code de l'énergie

INDEMNITE LEGALE DEPART RETRAITE /FIN CARRIRE BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Concernant le départ à la retraite cf item dans rubrique Sécurité Sociale (infra)

Peu importe la classification (Ouvrier, ETAM, Cadre) , la convention collective (Bâtiment, TP) ,en principe l'indemnité de départ à la retraite ou de fin de carrière du BTP ***est bien plus avantageuse que celle prévue par la loi.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En effet pour un salarié qui ne relève pas d'une des conventions collectives du BTP, le Code du travail lui permet de partir à la retraite seulement avec une indemnité **de 0,5 mois à 2 mois de salaire** pour respectivement 10 ans et 30 ans d'ancienneté : article **D1237-1** du Code du travail

- **Pour les ouvriers du BTP ,** contrairement à la plupart des autres professions, l'indemnité de départ en retraite dans le BTP *n'est pas payée par l'employeur.*

La **retraite** se compose à la fois de la **retraite de base**, acquise grâce aux trimestres cumulés, et de la **retraite complémentaire**, acquise quant à elle grâce aux points.

Ce sont ces deux données qui serviront de référence pour le **calcul du montant des indemnités**.

Le **montant de la pension de retraite de base dans le BTP** dépend du salaire annuel moyen et du nombre de trimestres validés (est réglée mensuellement par la CARSAT) .

Le montant de la **retraite complémentaire** dépend quant à elle du salaire brut, des cotisations et du nombre de points acquis.

Simulez le montant de sa retraite.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pro BTP retraite se substitue au dernier employeur affilié à l'institution, pour verser cette indemnité, que ce soit :

- La prise de retraite par le salarié.
- La mise à la retraite par l'employeur

Pro BTP a pour but d'assurer la gestion **des régimes de retraite complémentaire** des salariés et des entreprises du bâtiment.

L'organisme gère donc la retraite des salariés du BTP, du **suivi de leur carrière** à la **déclaration de salaire**, en passant par l'**instruction des dossiers**.

Enfin, l'organisme vient également en aide au conjoint en cas de décès d'un salarié, grâce au versement de la **pension de réversion Pro BTP**.

Pro BTP retraite est un organisme de droit privé, régi par le code de la Sécurité Sociale. Directement rattaché à la **caisse Agirc-Arrco**, il collecte les **cotisations retraite** (réparties

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

entre les entreprises et leurs salariés) et les reverse sous forme de **pension aux retraités du secteur du bâtiment**.

Toutes les entreprises du BTP, quelle que soit leur forme juridique*, adhèrent à l'institution de retraite Agirc-Arrco pour l'ensemble de leurs salariés.*

L'adhésion est automatique et dépend du code de la convention collective (IDCC).

- **Quitter volontairement l'entreprise :** donne droit à une **indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite**

L'article 4 de l'accord du 13 /04/2004 prévoit un délai de préavis de :

- 2 mois pour les ouvriers
- 3 mois pour les ETAM et les cadres (quel que soit l'âge auquel intervient le départ à la retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné) a été étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article **L.122-14-13 du code du Travail**.

En effet, en application de cet article, le préavis dû par le salarié partant volontairement en retraite ne peut excéder une durée de 2 mois.
Le départ à la retraite à l'initiative du salarié doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Les ouvriers du BTP d'une entreprise de plus ou de moins de 10 salariés, ont droit, sous certaines conditions d'activité, à une **indemnité de fin de carrière**

Accord collectif national du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, (dernière mise à jour : avenant n° 56 du 16 décembre 2015)

Accord collectif national du 13 /04/2004 relatif au départ et à la mise à la retraite dans le bâtiment et les travaux publics

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour **tout départ en retraite depuis le 01/07/2015** le salarié a droit au minimum à :

Durée d'affiliation à Pro BTP	Montant de l'indemnité

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Au moins 30 ans, dont une partie après ses 50 ans	7.630 euros
Entre 25 et 30 ans, dont une période après ses 50 ans	5.722,50 euros
Entre 20 et 25 ans, dont une partie après ses 50 ans	3.815 euros
Au moins 10 ans continus précédant immédiatement la retraite	1.635 euros

Si le montant de l'indemnité de départ à la retraite ***prévu par la loi vous est plus favorable, c'est lui qui s'applique.***

Pour les employés, techniciens, agents de maîtrise ou cadres BTP : c'est l' employeur qui verse directement l'indemnité de départ à la retraite, dans les conditions prévues par les conventions du BTP.

- ✓ **Vous êtes employé, technicien ou agent de maîtrise :**

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 /07/2006

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des TP du 12 /072006

Le montant de l' indemnité de départ à la retraite s'élève à :

- **1/10e** de mois de salaire par année d'ancienneté, ***si le salarié a entre 2 et 10 ans d'ancienneté***
- Ou **1,5/10e** de mois de salaire par année d'ancienneté, ***si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté.***

Le montant de l'indemnité est **plafonné à 5 mois de salaire.**

Par exemple : pour un agent de maîtrise qui a 17 années d'ancienneté et un salaire de référence de 2.300 euros bruts :

[2.300 x (1,5/10)] x 17 = 5.865 euros d'indemnité de départ à la retraite.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Vous êtes cadre :**

Le montant de votre indemnité de départ à la retraite s'élève à :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **1,5/10e** de mois de salaire par année d'ancienneté, si vous avez entre 2 et 10 ans d'ancienneté ;
- Ou **3/10e** de mois de salaire par année d'ancienneté, si vous avez plus de 10 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité est **plafonné à 8 mois de salaire.**

Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 01/06/2004

Par exemple : pour un cadre qui a 25 ans d'ancienneté et un salaire de référence de 3.500 euros bruts :

[3.500 x (3/10)] x 30 = 31.500 euros, mais l'indemnité de départ à la retraite d'un cadre est plafonnée à 8 mois de salaire soit, dans notre exemple : 3.500 x 8 = 28.000 euros d'indemnité de départ à la retraite.

Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 /11/2015 étendue par arrêté du 05/06/2020 :JORF 26 / 06

Les dispositions ne s'appliquent pas si c'est l' employeur qui met le salarié à la retraite

- **Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié dans le BTP :** (ouvrier ETAM ;Cadre) âgé de moins de 65 ans (et d'au moins 60 ans) pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale *ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail.*

L'accord étendu du 13/04/ 2004 rétablit cette possibilité de mise à la retraite, ***si certaines contreparties en matière de formation professionnelle ou d'emploi sont remplies.***

Si l'une des conditions de mise à la retraite (âge, taux plein, contrepartie formation professionnelle ou emploi) n'est pas remplie, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur s'analyse comme un licenciement.

- ***Si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle,*** elle doit consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées aux salariés âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat.

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCO du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ ***Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi :*** elle peut s'en acquitter soit par:
- La conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée
- La conclusion d'un contrat d'apprentissage,
- La conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation
- La conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle,
- L'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent ***à raison d'un contrat conclu pour deux mises à la retraite.***

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus dans un délai de 6 mois maximum , avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.
Pour faciliter la mise en œuvre de l'accord étendu du 13 /04/2004, il est prévu que les salariés pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

❖ **Indemnités de mise à la retraite entre 60 et 65 ans :**

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur donne droit au minimum à l'indemnité légale de licenciement , mais l'accord étendu du 13 /04/2004 institue une indemnisation conventionnelle spécifique en cas de mise à la retraite.

✓ **Les Ouvriers** :mis à la retraite entre 60 et 65 ans en application de l'accord étendu du 13 /04/2004 ont droit à une indemnité versée par BTP-Prévoyance.

Cette indemnité est égale à celle correspondant au barème visé à l'article 21.2 des Règlements des régimes de BTP-Prévoyance (calculée sur l'ancienneté dans la Profession) augmentée d'une indemnité complémentaire de mise à la retraite calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus , et à raison de 0,7/10ème de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise.

✓ **Les ETAM** mis à la retraite entre 60 et 65 ans en application de l'accord étendu du 13 /04 /2004 ont droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à :
- 1,5/10èmes de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- 2,5/10èmes de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM est fixé à 8 mois.

Exemples :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Un Etam ayant 10 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans, a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 1,5/10èmes de mois x 10 = 1,5 mois de salaire ;
- Un Etam ayant 20 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans, a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 1,5 mois + 2,5/10èmes de mois x 10 = 4 mois de salaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Les Cadres :** mis à la retraite entre 60 et 65 ans en application de l'accord étendu du 13/04/20 ont droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à :

- 2/10èmes de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- 5/10èmes de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite des cadres est fixé à12 mois.

Exemples :
- Un cadre ayant 10 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 2/10èmes de mois x 10 = 2 mois de salaire ;
- Un cadre ayant 20 ans d'ancienneté mis à la retraite entre 60 et 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 2 mois + 5/10èmes de mois x 10 = 7 mois de salaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Indemnités de mise à la retraite à partir de 65 ans :**

La mise à la retraite par l'employeur est de droit pour les salariés âgés de 65 ans révolus car dans ce cas le salarié âgé de 65 ans bénéficie automatiquement d'une pension à taux plein lorsqu'il fait liquider sa retraite.

La mise à la retraite après 65 ans *n'exige pas les contreparties en matière de formation professionnelle ou d'emploi.*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Les Ouvriers** : mis à la retraite à partir de 65 ans ont droit à une indemnité versée par BTP-Prévoyance égale à celle correspondant au barème visé à l'article 21.2 des Règlements des régimes de BTP-Prévoyance (calculée selon l'ancienneté dans la profession).

La mise à la retraite d'un ouvrier à partir de 65 ans *n'ouvre pas droit à l'indemnité complémentaire* prévue par l'accord étendu du 13 /04/2004 en cas de mise à la retraite par l'employeur entre 60 ans et 65 ans.

- **Les ETAM :** mis à la retraite à partir de 65 ans ont droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue à l'article 25 de la Convention collective nationale des ETAM de Travaux Publics du 21 /07/1965.

L'ETAM qui a entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté peut seulement prétendre à l'indemnité légale de licenciement.

- **Les Cadres :** Depuis le 01/01/2005, conformément à l'article 7.8 de la nouvelle Convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1er juin 2004 , les cadres mis à la retraite à partir de 65 ans ont droit à la même indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise que les cadres mis à la retraite avant 65 ans, à savoir :

- 2/10èmes de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- - 5/10èmes de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite des cadres est fixé à12 mois.

Exemples :

- Un cadre ayant 10 ans d'ancienneté mis à la retraite après 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 2/10èmes de mois x 10 = 2 mois de salaire

- Un cadre ayant 20 ans d'ancienneté mis à la retraite après 65 ans a droit à une indemnité de mise à la retraite versée par l'entreprise égale à 2 mois + 5/10èmes de mois x 10 = 7 mois de salaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Procédure :

L'accord étendu du 13/04/2004 prévoit un préavis de :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 2 mois pour les ouvriers,

- 3 mois pour les ETAM et les cadres, quel que soit l'âge auquel intervient la mise à la retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

La mise à la retraite par l'employeur doit être notifiée au salarié : par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis

Formations /Entretiens en Entreprise :

BILAN COMPETENCES/ACTIONS FORMATION :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Depuis le 01/01/2019

- Les employeurs ne peuvent plus réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés.

Le bilan de compétences comprend, sous la conduite du prestataire effectuant ce bilan, les trois phases suivantes :

- **Phase préliminaire :** qui a pour objet de :
  - Analyser la demande et le besoin du bénéficiaire Déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
  - Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan

- **Phase d'investigation :** permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives

Cette phase permet au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives

- **Phase de conclusions :** qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :
- S'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation
- Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels
- Prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

professionnels, dont la possibilité ***de bénéficier d'un entretien de suivi*** avec le prestataire de bilan de compétences.

L'organisme prestataire de bilans de compétences qui exerce par ailleurs d'autres activités dispose en son sein ***: d'une organisation identifiée, spécifiquement destinée à la réalisation de bilans de compétences***.

L'organisme prestataire de bilans de compétences procède à la destruction des documents élaborés pour la réalisation du bilan de compétences, dès le terme de l'action.

Toutefois, les dispositions ne s'appliquent pas pendant un an :

- Au document de synthèse ;
- Aux documents faisant l'objet d'un accord écrit du bénéficiaire fondé sur la nécessité d'un suivi de sa situation.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre : **du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement**, il fait l'objet :

D'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention comporte les mentions suivantes

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

:

- L'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- Le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose **d'un délai de 10 jours** à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

L'action de formation peut être organisée selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Selon les modalités de formation composant le parcours pédagogique, les moyens humains et techniques ainsi que les ressources pédagogiques, les conditions de prise en charge par les financeurs peuvent être différenciées.

Sont considérés comme financeurs : les employeurs, les organismes

(Article L.6316-1) et les organismes habilités à percevoir la contribution de financement **(articles L. 6331-48** et **L. 6331-54).**

Les informations relatives à l'organisation du parcours sont rendues accessibles par le ***dispensateur d'actions de formation***, par tout moyen, au bénéficiaire et aux financeurs concernés.

La réalisation de l'action de formation composant le parcours doit être justifiée par le dispensateur par tout élément probant.

Décret 28 /12/2018 : bilans compétences et actions formation
JO 30/12/2018 entrée en vigueur /01/01/2019

CONTRAT APPRENTISSAGE BTP:

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'alternance est un système de formation qui permet de concilier travail en entreprise , et formation théorique.

Quatre dispositifs d'aides existent selon le type de contrat en alternance signé et la date de signature du contrat :

- **Une aide gouvernementale pour l'alternance :**

L'aide de 6 000 € pour les entreprises qui recrutent des alternants est maintenue pour l'année 2024.

- **Aide unique** aux employeurs d'apprentis ;
- **Aide exceptionnelle** aux **contrats d'apprentissage** ;
- **Aide exceptionnelle** aux **contrats de professionnalisation** ;
- Aide 2023 et 2024 à **l'alternance**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Aides aux contrats en alternance | Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation Ministère du travail Santé et Solidarités 01/2024

Guide pratique à destination des employeurs et des organismes de formation 01/2024

Le contrat d'apprentissage est une voie de formation initiale qui a pour but d'obtenir un diplôme d'État (CAP, Baccalauréat, BTS, Licence, Master,) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles **(RNCP),** dont l'ensemble des titres professionnels relèvent du ministère du Travail.

Développement de l'Apprentissage : loi : 05/09/2018
Depuis le 01/01/2020 :

Un contrat d'apprentissage peut être signé avec toute personne âgée **de 16 à 29 ans révolus**

Ce nouveau dispositif d'aide répond à un triple objectif :

- **Susciter l'engagement des entreprises** en les soutenant dès la première année dans le projet de recrutement en alternance
- **Favoriser l'embauche d'apprentis** sur les niveaux bac ou inférieurs et dans les plus petites entreprises
- **Rendre le dispositif plus lisible** pour les jeunes et leurs employeurs.

Décret du 29 /12/2023 portant prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation JO 30/12

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Nouvelle version du CERFA : Contrat d'apprentissage publié par le ministère du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion. 20/04/2023**

Les modifications apportées ont trait aux rubriques suivantes :

• **L'employeur**: suppression de la mention « *Convention collective applicable* » et évolution de la mention suivante « *Code IDCC de la convention* » qui est désormais libellée comme suit : « *Code IDCC de la convention collective applicable* »

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

• **L'apprenti (e)**: ajout de la mention « d*éclare avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise* » et surpression de la mention associée au NIR « *Pour les employeurs du secteur privé dans le cadre de l'article L. 6353-10 du Code du travail* »

• **Le maître d'apprentissage**: ajout de nouvelles mentions relatives au NIR, à son adresse informatisée, à son emploi et à son diplôme et titre le plus élevé obtenu et au niveau de ce diplôme ou titre obtenu

• **La formation**: ajout de mentions nouvelles pour permettre l'identification du CFA responsable de la formation, la dénomination du lieu de formation principal et du lieu de la formation lorsque ce dernier est différent du lieu du CFA responsable, de l'UAI et du n° SIRET, adresse du lieu de formation principal.

Formulaire CERFA avec surlignage des mentions nouvelles et modifiées

Porte mention de :

- La date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage
- La période de formation pratique chez l'employeur
- La période de formation en centre de formation d'apprentis.

La date de début de la formation pratique chez l'employeur ***ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.***

La durée du contrat d'apprentissage (ou de la période d'apprentissage) peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, ***compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises.***

L'ordonnance précise que cette durée peut désormais aussi être supérieure (pour par ex : prendre en compte ***le service national universel…***).

Ordonnance 21 /08/2019 : visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Jo du 22

Dépôt contrat apprentissage : depuis 01/01/2020

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables qui suivent *le début de l'exécution du contrat d'apprentissage*, l'employeur transmet ce contrat, accompagné de la convention et, le cas échéant, de la convention tripartite, **à l'opérateur de compétences (OPCO) ;**

CONSTRUCTYS est l'opérateur de compétences du bâtiment, des travaux publics, du négoce des matériaux de construction et de bois.

Quand la formation de l'apprenti est confiée *à un centre de formation d'apprentis*, *service interne de l'entreprise*, l'employeur transmet à l'opérateur de compétences le contrat, accompagné le cas échéant de la convention tripartite et une annexe pédagogique et financière précisant l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action de formation, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement, de suivi et de sanction de l'action et le prix.

Les transmissions peuvent se faire par voie dématérialisée.

Le dépôt du contrat d'apprentissage ne donne lieu à aucun frais.

- ❖ L'opérateur de compétences statue sur la prise en charge financière ***dans un délai de 20 jours*** à compter de la réception de l'ensemble des documents ; *son silence fait naître, au terme de ce délai, une décision implicite refusant la prise en charge.*

- ❖ *Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme*, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle *; la notification peut être faite par voie dématérialisée.*

Décret 27/12/2019 : dépôt du contrat d'apprentissage JO 29 /12

Par dérogation à **l'article L. 6222-12**, toute personne **âgée de 16 à 29 ans révolus**, ou *ayant au moins quinze ans , et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire***, peut, à sa demande**, si elle n'a pas été engagée par un employeur, ***débuter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de 3 mois.***

Elle bénéficie pendant cette période : ***du statut de stagiaire de la formation professionnelle*** et *le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur*.

Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences ; à tout moment, le bénéficiaire du statut de stagiaire de la formation professionnelle peut signer un contrat

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

d’apprentissage, dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d’apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés : à un travail effectif excédant 8h/J et 35h/ semaine.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Par dérogation, pour certaines activités déterminées par décret, lorsque l’organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé

Décret : 13/12/2018 définissant les secteurs d'activité pour lesquels les durées maximales du travail des jeunes travailleurs peuvent être aménagées lorsque l'organisation collective du travail le justifie JO n°0289 14/12/2018

Le texte précise les activités pour lesquelles il peut être dérogé aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire des jeunes travailleurs.

Art. R. 3162-1. - Lorsque l'organisation collective du travail le justifie, les jeunes travailleurs peuvent être employés à un travail effectif : **excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine, dans la limite de dix heures par jour et de quarante heures par semaine pour les :**

- Activités réalisées sur **les chantiers de bâtiment** ;
- Activités réalisées sur **les chantiers de travaux publics** ;
- Activités de création, aménagement et entretien su**r les chantiers d'espaces paysagers**.

Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

Des périodes de repos d’une durée au moins équivalente au nombre d’heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de 8 heures sont attribuées.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Sécurisation du parcours du jeune apprenti :

- **Mobilisation des dispositifs adaptés avant l'entrée en apprentissage (Préparation à l'alternance,)** ; au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée ***" troisième « prépa- métiers ».***

Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences.

Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Sécurisation juridique de la rupture d'un contrat d'apprentissage.

Le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

La rupture prend la forme d'un licenciement, en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail**, *l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement***.

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties ***durant les*** **45 premiers jours *d'apprentissage*** en entreprise
Pendant les premiers jours de l'apprentissage, l'employeur évalue les compétences de l'apprenti

Si elles sont insuffisantes, l'employeur peut rompre le contrat de travail de formation pratique en entreprise, sans avoir à se justifier, ***pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non***.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La rupture signifiée par écrit, doit être notifiée au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat (OPCO), qui la transmet à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage

Aucune indemnité spécifique n'est à verser.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Impossibilité de rompre le contrat d'apprentissage dans les 45 premiers jours ***si l'apprenti est en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail.***

Au-delà de ce délai, la rupture du contrat peut intervenir à l'initiative de l'apprenti, après respect d'un préavis

L'apprenti doit, au préalable***, saisir le médiateur consulaire***.

Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal.

Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur

Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat.

Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

Décret 24/12/ 2018 conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti

Dans un délai qui ne peut être **inférieur à 5 jours calendaires** à compter de la saisine du médiateur prévue à **l'article L. 6222-18**, l'apprenti informe l'employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine (LRAR, remise en main propre) .

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut **intervenir qu'après un délai qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires,** après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat

- En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité et qu'il doit être mis

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti.

- ***Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti,*** l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement.

Cette exclusion constitue ***une cause réelle et sérieuse du licenciement***, Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

A défaut pour l'apprenti, d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion :

- Soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun,
- Soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant 6 mois, et *contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation*.

L'ordonnance du 21/08/2019 précise que pendant que l'apprenti poursuit sa formation théorique au CFA, il a le statut ***de stagiaire de la formation professionnelle.***

Ordonnance 21 /08/2019 : visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Jo du 22

L'assiette forfaitaire est calculée **sur la base de 151,67 fois le Smic horaire *en vigueur***
Salaire apprenti : dans le secteur du bâtiment : premiers contrats de niveau V et IV et III

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous dro que Juridique & Législatif

Au 01/01/2024 SMIC mensuel brut 1 766,92 € (1398,69 € net**)** sur la base de la durée légale du travail de ***35 heures hebdomadaires***.

Smic brut horaire 11,65 €

Salaire minimum mensuel brut d'un apprenti du BTP selon la convention collective des ouvriers du bâtiment

	- de 18 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	706,77 € 40 % du SMIC	883,46 € 50 % du SMIC	971,80 € 55 % du SMIC	1 766,92 € 100 % du SMIC
2e année	883,46 € 50 % du SMIC	1 060,15€ 60 % du SMIC	1 148 ,50 € 65 % du SMIC	1 766,92€ 100 % du SMIC
3e année	1 060,15 € 60 % du SMIC	1 236,84 € 70 % du SMIC	1 413,53€ 80 % du SMIC	1 766,92€ 100 % du SMIC

Salaire apprenti BTP en formation connexe ou complémentaire : formation en 1 an de même niveau après un niveau V

Rémunération par mois la 1re année :

- Avant 18 ans : 65% SMIC : **1148,50 € brut**
- 18-20 ans : 75% SMIC : **1325,19 € brut**

Rémunération par mois la 2e année :

- Avant 18 ans : 75% SMIC : **1325,19 € brut**
- 18-20 ans : 85% SMIC : **1501,88 € brut**

- Heure majorée 10% : 12,82 € brut
- **Heure majorée 25% :** 14,56 € brut
- **Heure majorée 50% :** 17,48 € brut

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Article D 3231- 3

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le SMIC applicable **aux jeunes travailleurs < 18 ans,** comporte un abattement fixé à :

- **- 20 %** avant 17 ans ,et une expérience < 6 mois dans le BTP
- **-10 %** entre 17 et 18 ans, et une expérience < 6 mois dans le BTP

Cet abattement est supprimé : pour les jeunes travailleurs ***justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.***

- **Contrat d'apprentissage aménagé,** permet aux apprentis bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé **(RQTH),** dès l'âge de seize ans et ***sans limite d'âge maximal,*** d'intégrer une formation initiale.

Il fait partie de la formation initiale, et a pour but la délivrance d'un titre ou d'un diplôme inscrit au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

Il est signé par l'employeur , l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur.

Il doit également être visé par le **CFA** pour attester de l'inscription de l'apprenti en formation.

Une convention de formation est signée par le CFA et l'employeur
Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, avec l'appui de l'Agefiph et du FIPHFP, a publié le Guide apprentissage et handicap qui répond à plusieurs objectifs :

- ✓ Augmenter le nombre d'apprentis en situation de handicap
- ✓ Faire connaître les atouts et l'opportunité de l'apprentissage aménagé et les publics qui peuvent en bénéficier
- ✓ Faciliter les démarches et sécuriser le parcours des apprentis en situation de handicap.

Ce guide est destiné aux employeurs publics et privés, aux apprentis et aux centres de formation d'apprentis (CFA), il est disponible directement en ligne

Guide apprentissage et handicap : à destination des apprentis, des centres de formation d'apprentis et des employeurs ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Édition 2023

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Webinaire 25/09/2023 à l'occasion de la sortie du guide Apprentissage et handicap publié par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion You Tube 1h.

- ✓ **Lorsque l'apprenti est handicapé** et que son état l'exige : **Article R6222-47** l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis en vue de conduire au diplôme prévu au contrat, est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, ***augmentée d'un an au plus***.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

« Lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée, il est appliqué au salaire minimum qui s'impose au contrat, ***une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat***. » **article R. 6222-48 code travail**

- ❖ **Le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée déterminée *ne pouvant pas excéder un an.***

Pendant la période de mobilité dans un État membre de l'Union européenne autre que la France, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil sera seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment :

- ➢ Santé et Sécurité au travail
- ➢ Rémunération
- ➢ Durée du travail
- ➢ Repos hebdomadaire et les jours fériés.

Pendant la période de mobilité dans l'Union européenne, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État.

Dans ce cas, sa couverture sociale sera régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, accident du travail et maladie professionnelle et invalidité.

Une convention peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Décret 24/10/2019 : dispositions relatives à la mobilité à l'étranger des apprentis et des bénéficiaires de contrats de professionnalisation JO : 26/10

L'apprenti bénéficie aussi **d'avantages sociaux** spécifiques (aide au permis de conduire, à l'acquisition d'un deux-roues, d'une voiture…) et a droit à une **carte Étudiant des métiers** qui offre des réductions tarifaires.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Visite Embauche Apprenti :

Si l'apprenti est exposé à des risques particuliers ou qu'il a moins de 18 ans, il doit bénéficier **d'une visite d'embauche avec fixation d'aptitude par un médecin du travail++.**

Conformément à l'article **D 4622-22** du Code du travail, ***c'est à l'employeur de préciser les risques particuliers auxquels sont exposés ses salariés*** (par conséquent le type de surveillance dont ils doivent bénéficier).

L'article **R. 4624-23** du Code du travail donne la liste des risques professionnels particuliers

Sont notamment concernés les salariés affectés à des postes exposant : à l'amiante ; au plomb sous certaines conditions ; aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ; aux rayonnements ionisants ; au risque hyperbare et au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages

En Savoir Plus :

Précis de l'apprentissage : ministère du travail 09/2021

Check List pour bien démarrer son contrat d'apprentissage – ISTNF CCABTP
CFA réseau CCCA-BTP
Métiers BTP

- **Un décret du 17/03/ 2022** fixe les modalités de création et de mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé **« Service dématérialisé de l'apprentissage »** dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial »

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il a pour finalités :

- ✓ La mise en place des services à destination des usagers favorisant la mise en relation des acteurs de l'alternance et la conclusion de contrats d'apprentissage
- ✓ Le dépôt du contrat d'apprentissage auprès des services du ministre en charge de la Formation professionnelle
- ✓ Le traitement et la prise en charge des contrats d'apprentissage par les organismes concernés
- ✓ L'identification des jeunes sortis du système de formation initiale sans un diplôme national ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles
- ✓ Le suivi de l'évolution des contrats d'apprentissage, le pilotage et l'évaluation de la politique publique de l'apprentissage, notamment par la réalisation de statistiques
- ✓ L'amélioration de la qualité du service rendu aux employeurs et aux apprentis
- ✓ L'orientation professionnelle des usagers
- ✓ La facilitation de la recherche d'une formation et d'un contrat d'apprentissage
- ✓ La diffusion d'une information ciblée aux bénéficiaires des aides publiques à l'apprentissage
- ✓ La réalisation des statistiques par les observatoires des métiers et des qualifications créés au sein des opérateurs de compétences.

- ❖ **Peuvent être enregistrées dans le traitement**, notamment, les données d'identification des employeurs, des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des représentants légaux des apprentis mineurs et les données relatives au parcours de formation et au parcours professionnel de l'apprenti.

Un arrêté doit préciser le contenu de ces données et les modalités d'accès et de transmission des données.

- ❖ **La durée de conservation des données** à caractère personnel et des informations enregistrées dans le traitement est de dix ans après la fin du contrat d'apprentissage.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En cas de contentieux, ce délai est prorogé, le cas échéant, jusqu'à l'intervention d'une décision juridictionnelle définitive.

Décret du 17 /03/2022 portant création du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Service dématérialisé de l'apprentissage dans le secteur privé et le secteur public industriel et commercial » JO 18/03

CONTRAT PROFESSIONALISATION :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

C' est une voie de formation continue qui a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles **RNCP** ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale).

Avec la réforme de la formation professionnelle, des nouveautés pour le contrat de professionnalisation :

Durée maximale est portée **à 36 mois (3ans)** contre 24 mois auparavant ;

- Contrat peut être conclu **par une structure d'insertion**
- Contrat peut comporter **des périodes de mobilités à l'étranger**.
- Autre nouveauté expérimentale pour 3 ans, le contrat peut être conclu pour **acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO** (opérateur de compétences) en accord avec le salarié.

C'est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de bénéficier d'une formation en alternance pour obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux :

- Jeunes 16 ans à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter leur formation initiale
- Demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans
- Bénéficiaires du RSA
- Bénéficiaires de l'allocation solidarité spécifique (ASS)
- Bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Un contrat de professionnalisation peut être conclu ***avec tout type d'employeur privé***, sauf les particuliers employeurs.

Les groupements d'employeurs, les entreprises de travail temporaire et les employeurs saisonniers ne sont pas exclus du dispositif.

CERFA n°12434*02

En plus de suivre une formation diplômante ou qualifiante, le bénéficiaire dispose d'un véritable contrat de travail avec tous les droits qui y sont associés : congés payés, protection sociale, assurance chômage…

La durée de la formation en organisme est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat, avec un minimum de 150 heures

Elle peut dépasser 25 % par un accord de branche, et pour certaines catégories d'employés, notamment s'il s'agit d'un :

- Jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale, qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaires d'un diplômede l'enseignement technologique ou professionnel
- Bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une personne ayant bénéficié d'un CUI

La formation gratuite se déroule ***dans un organisme de formation public ou privé***, ou, dans l'entreprise si elle dispose d'un service de formation.

Obtention d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle :

- Soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie du soutien d'un tuteur au sein de l'entreprise qui l'emploie :

Le tuteur doit être :

- Salarié de l'entreprise qui emploie la personne en contrat de professionnalisation

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Volontaire
- Justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation
- Choisi par l'employeur.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Rémunération :

Dans le BTP, les salariés en contrat de professionnalisation disposent d'une rémunération plus favorable que les minimums légaux :

Les employeurs doivent donc connaître et respecter les minima conventionnels spécifiques

La rémunération minimale varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié.
Il oscille :

- ✓ Entre 65 % et 75 % du SMIC pour un jeune de 16 à 20 ans révolus
- ✓ Entre 80 % et 90 % du SMIC pour un jeune de 21 à 25 ans révolus.
- ✓ La rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation de 26 ans et plus est calculée par comparaison entre un SMIC brut mensuel et 85 % du minima conventionnel.

Elle s'applique pendant la durée du CDD ou, dans le cas d'un CDI, pendant la durée de l'action de professionnalisation.

Dans certains cas, bénéfice d'une carte d'étudiant des métiers qui donne droit à certaines réductions comme les étudiants (CROUS, transport, réductions...).

La loi impose ***une rémunération minimale indexée sur le Smic*** pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

La rémunération minimale varie selon l'âge et le niveau de qualification du salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Renouvellement Contrat :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Possibilité d'enchaîner plusieurs contrats afin de préparer plusieurs diplômes ou qualifications supérieures ou complémentaires

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il peut être renouvelé 1 fois si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Le CDD peut également être renouvelé si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée pour l'un des motifs suivants :

- Echec à l'obtention de la qualification,
- Maternité,
- Maladie,
- Accident du travail,
- Défaillance de l'organisme de formation.

Décret 26/12/ 2018 : Expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences JO 28 /12.

- **Contrat de professionnalisation associant des actions permettant une VAE (VAE inversée):**

La loi du 21/12/2022 (art 11) prévoit l'expérimentation, pendant trois ans **du 01/03/ 2023 au 28/02/ 2026,** de la validation des acquis de l'expérience (VAE) inversée, c'est-à-dire d'un contrat de professionnalisation associant des actions permettant une VAE.

Elle va permettre de tester l'opportunité de faire du contrat de professionnalisation , le support de l'accès à la certification professionnelle, *en associant la voie de l'alternance , et celle de la validation des acquis de l'expérience*)

Le décret du 26 /05/2023 fixe les modalités de mise en œuvre de **l'expérimentation de la VAE inversée.**

La loi du 21 /12/2022 prévoit l'expérimentation, pendant trois ans **du 01/03/ 2023 au 28/02/ 2026,** de la validation des acquis de l'expérience (VAE) inversée, c'est-à-dire d'un contrat de professionnalisation associant des actions permettant une VAE.

Seront éligibles à l'expérimentation : ***les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de parcours professionnels***, prévus par des projets visant à favoriser l'accès à la certification , et à l'insertion professionnelle dans les **secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement** (secteurs de l'énergie, du *bâtiment/rénovation.,* sanitaire et social, de la cuisine et du service, du commerce, de la logistique et de la manutention

L'expérimentation sera mise en place dans le cadre d'un **appel à projets national**, dont le cahier des charges sera fixé par arrêté (non encore publié à ce jour), et ***dans la limite de 5 000 parcours individuels.***

Les contrats de professionnalisation seront mis en œuvre selon les règles du Code du travail applicables aux contrats de professionnalisation hors expérimentation, à l'exception des modalités suivantes :

- Le contrat pourra être conclu avec toute personne âgée de 16 ans révolus et plus
- La durée maximale des actions de professionnalisation sera de 36 mois (au lieu de 12 mois en principe). Il n'y aura pas de durée minimale
- Le contrat sera conclu en vue d'obtenir, notamment par la voie de la VAE, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche, un ou plusieurs blocs de ces certifications professionnelles ainsi qu'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche en vue d'exercer une activité dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

Chaque parcours professionnel sera financé par l'OPCO sur la base d'un **montant annuel** permettant de couvrir :

- ✓ Les frais de conception et de coordination des actions pouvant être mises en œuvre au cours du parcours
- ✓ Les frais pédagogiques, comprenant la conception et la réalisation des actions de formations et les sessions d'évaluation réalisées par l'organisme de formation
- ✓ Les frais d'accompagnement relatifs à la validation des acquis de l'expérience, comprenant les frais d'examen du dossier de recevabilité, les frais d'accompagnement du candidat et les frais de session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur ;
- ✓ Les frais annexes dont les frais d'hébergement, de restauration et de transport ;
- ✓ Les dépenses exposées par l'entreprise pour la formation du tuteur ou du formateur dans le cadre de la formation en situation de travail, ainsi que les coûts liés à l'exercice de ces fonctions dans les mêmes conditions que pour les contrats de professionnalisation hors expérimentation.

Toutefois, la durée maximale de prise en charge des coûts liés à l'exercice de la fonction de tuteur est portée à 12 mois (au lieu de 6), lorsque celui-ci assure des actions de formation en situation de travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le montant annuel de prise en charge pourra faire l'objet d'une **modulation**, selon des modalités précisées dans le cahier des charges de l'expérimentation, en fonction de la nature des actions, de la durée du parcours du bénéficiaire du contrat de professionnalisation , ou de la réalisation de diagnostics préalables à la conclusion du contrat, dans la limite **d'un plafond de 9 000 euros par parcours individuel.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le montant annuel sera versé aux organismes chargés de la mise en œuvre du parcours professionnel dans les conditions prévues par le projet lauréat de l'appel à projets national.

Les employeurs qui signeront des contrats de professionnalisation en 2023 avec des salariés de moins de 30 ans auront droit à une aide de 6 000 euros maximum versée par l'Etat au titre de la première année d'exécution du contrat.

Décret du 26 /05/2023 relatif à l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience

Avant la loi « Marché du travail »

Article L6325-2 du Code du travail : Le contrat de professionnalisation associe :

· des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise,

· et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Après la loi « Marché du travail »

A titre expérimental, pour trois ans à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1er mars 2023, *le contrat de professionnalisation peut comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience.*

Pour la mise en œuvre de cette expérimentation, il peut être dérogé à ne nombreux articles du Code du travail relatifs à ce contrat : articles L6314-1, L6325-1, L6325-2, L6325-11, L6325-13 et L6332-14 du Code du travail.

Loi du 21 /12/2022 JO 22/12. **Art 11**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les compétences à acquérir prévues à l'article 1er sont définies par l'employeur et le salarié, ***avec l'appui de l'opérateur de compétences.***

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

L'opérateur de compétences assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié.

L'opérateur de compétences contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Contrat Professionnalisation Constructys You Tube 15/01/2021

ENTRETIEN EVALUATION DES SALARIES :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'entretien d'évaluation professionnelle mis en place dans l'entreprise doit être distingué ***de l'entretien d'évolution professionnelle.***

L'évaluation d'un salarié dans l'entreprise est un dispositif qui a pour objet d'apprécier **ses aptitudes professionnelles**.

Cet entretien d'évaluation a pour but de

- ✓ Mieux connaître le salarié, ses points forts et ses points à améliorer
- ✓ Mieux comprendre son mode de fonctionnement et ses aspirations
- ✓ Reconnaître et valider ses compétences et de le stimuler…

Elle peut prendre la forme

- D'un entretien annuel
- D'un système de notation.

La loi n'impose pas à l'employeur d'évaluer ses salariés.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cependant, il est tout à fait en droit de le faire, en faisant le point, par exemple, sur la réalisation des objectifs fixés.

L' employeur n'a pas à accomplir de formalités auprès de la CNIL préalablement à la mise en œuvre des processus d'évaluation des salariés.

Il doit cependant être en mesure d'assurer et de démontrer la conformité de ces traitements au RGPD en traçant toutes les démarches entreprises.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour cela, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures suivantes :

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le **CSE doit être informé et consulté** ,sur ***les moyens et les techniques*** permettant l'évaluation des salariés, préalablement à leur mise en œuvre , ou toute modification d'un tel dispositif déjà mis en œuvre. **art. L. 2312-38 code travail).**

Les salariés doivent également être informés de cet entretien et des méthodes d'évaluation utilisées, lesquelles doivent être objectives et transparentes. **Art L 1222-3 code travail**

Les informations recueillies durant ces échanges sont confidentielles.

- Le refus de l'employeur peut conduire les élus, à saisir le tribunal pour obtenir ces données.

Les élus disposent ensuite ***d'un délai d'un mois*** pour rendre leur avis, après avoir échangé avec les salariés et obtenu des réponses par l'employeur à la suite de leurs observations.

Ce délai peut être prolongé lorsque les élus sollicitent au début de la consultation ***l'aide d'un expert.***

Cet expert peut apporter un éclairage sur la validité juridique du projet ou son impact potentiel sur les conditions de travail.

Les coûts d'expertise sont à la charge du CSE (compte de fonctionnement).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un accord d'entreprise conclu par l'employeur et par les syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE , ou, faute de délégué syndical, un accord d'entreprise conclu par l'employeur et par la majorité des élus titulaires du CSE ***peut venir fixer le contenu des informations transmises aux élus, les modalités de la consultation et les délais de remise de l'avis.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Si l'employeur a désigné **un délégué à la protection des données (DPO**) ,il doit être associé à la mise en place des traitements de données personnelles relatifs à l'évaluation des salariés
- Les différents traitements de données personnelles relatifs à l'évaluation des salariés doivent être inscrits au registre des activités de traitement tenu par l'employeur ;
- En cas de prise de **décision entièrement automatisée** dans le cadre du processus d'évaluation, le salarié doit disposer d'informations utiles sur la logique sous-jacente du dispositif ainsi que sur l'importance et les conséquences prévues de cette décision. Tout salarié ayant fait l'objet d'une décision entièrement automatisé peut également demander qu'une personne intervienne notamment afin d'obtenir un réexamen de sa situation, d'exprimer propre point de vue, d'obtenir une explication sur la décision prise ou de la contester ;
- Une analyse d'impact devra être dans certains cas réalisée de manière à identifier et à minimiser les risques pour les droits et les intérêts des candidats, en particulier si l'employeur a recours à des **méthodes d'évaluation innovantes**.

La CNIL devra également être consultée s'il subsiste des risques résiduels élevés pour les droits et libertés des personnes concernées.

Le salarié ne peut pas refuser d'être évalué par son employeur, s'il a préalablement été informé des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles utilisées dans l'entreprise.
Art L 1222-3 code travail

L'employeur doit aussi informer les salariés de la finalité du traitement, des coordonnées du délégué à la protection des données (DPO) le cas échéant, des destinataires des données, des durées de conservations, de l'existence et des conditions d'exercices de leurs droits etc.

Le salarié qui refuse l'entretien a un comportement fautif qui peut être sanctionné.

Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Elles doivent être objectives et transparentes (pas de critères d'évaluation discriminatoires, ni de critères susceptibles de générer du stress).

Les résultats obtenus sont confidentiels : seul le salarié concerné peut en avoir connaissance.

Dans le cadre de l'évaluation professionnelle des salariés**, le référentiel relatif à la gestion des ressources humaines** de la CNIL indique que peuvent ainsi être collectées :

- ✓ La date des entretiens d'évaluation
- ✓ L'identité de l'évaluateur
- ✓ Les compétences professionnelles de l'employé
- ✓ Les objectifs assignés
- ✓ Les résultats obtenus
- ✓ L'appréciation des aptitudes professionnelles sur la base de critères objectifs et présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi occupé
- ✓ Les observations et souhaits formulés par le salarié
- ✓ Les prévisions d'évolution de carrière.

Le RGPD impose au responsable de traitement **d'informer les personnes concernées avant la collecte** de leurs données sur les traitements de données mis en œuvre**, de façon à la fois complète et compréhensible**.
Le RGPD reconnaît en effet à toute personne le **droit d'accéder aux données personnelles qui la concernent**.
Ainsi, tout salarié ou ancien salarié a le droit d'accéder aux données de son dossier professionnel.

Le salarié peut également demander à accéder **aux donnés sur lesquelles l'employeur s'est fondé pour prendre une décision le concernant**.

Les supérieurs hiérarchiques peuvent accéder aux données d'évaluation des salariés dont ils sont responsables et les personnes habilitées chargées de la gestion du personnel peuvent accéder à l'intégralité des données d'évaluation.

En tout état de cause, ces derniers devront être soumis à une obligation de confidentialité.

- ❖ Dans un arrêt du 13/04/ 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que ***l'absence d'entretiens annuels pour évoquer la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle*** constituait un manquement à l'obligation

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

de sécurité :

En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que, contrairement à ce qu'il soutenait, l'employeur ne justifiait pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels au cours desquels étaient évoquées ***la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle,*** le seul compte rendu d'entretien produit, en date du 26 /04/2013, dénommé « évaluation de la performance 2012 », ne contenant aucune mention relative à la charge de travail, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, la cour d'appel, à qui il appartenait de vérifier si un préjudice en avait résulté, a violé le texte susvisé.

Cassation . sociale , 13 /04/2023, n°21-20.043

L'entretien d'évaluation , et l'entretien d'évolution professionnelle peuvent se tenir à la même date

La Cour de cassation vient de préciser que les dispositions de **l'article L. 6315-1 du Code du travail** ne s'opposent pas à leur tenue à la même date , pourvu que, ***deux comptes rendus distincts soient rédigés*** et que, lors de la tenue de l'entretien d'évolution professionnelle, les questions d'évaluation ne soient pas évoquées.

Cass. Soc 05/07/2023, n° 21-24.122, FS-B

ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Loi 05/09/2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doivent mettre en place *des entretiens professionnels* avec tous leurs salariés

Cet entretien permet de faire un point sur le parcours professionnel des salariés, et d'envisager les évolutions possibles et les moyens de formation associés

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

***A ne pas le confondre avec l'entretien d'évaluation qui est facultatif* (cf. infra)** et établit un bilan de l'année écoulée (difficultés rencontrées, points à améliorer, activités réalisées…et fixe les objectifs pour l'année à venir.

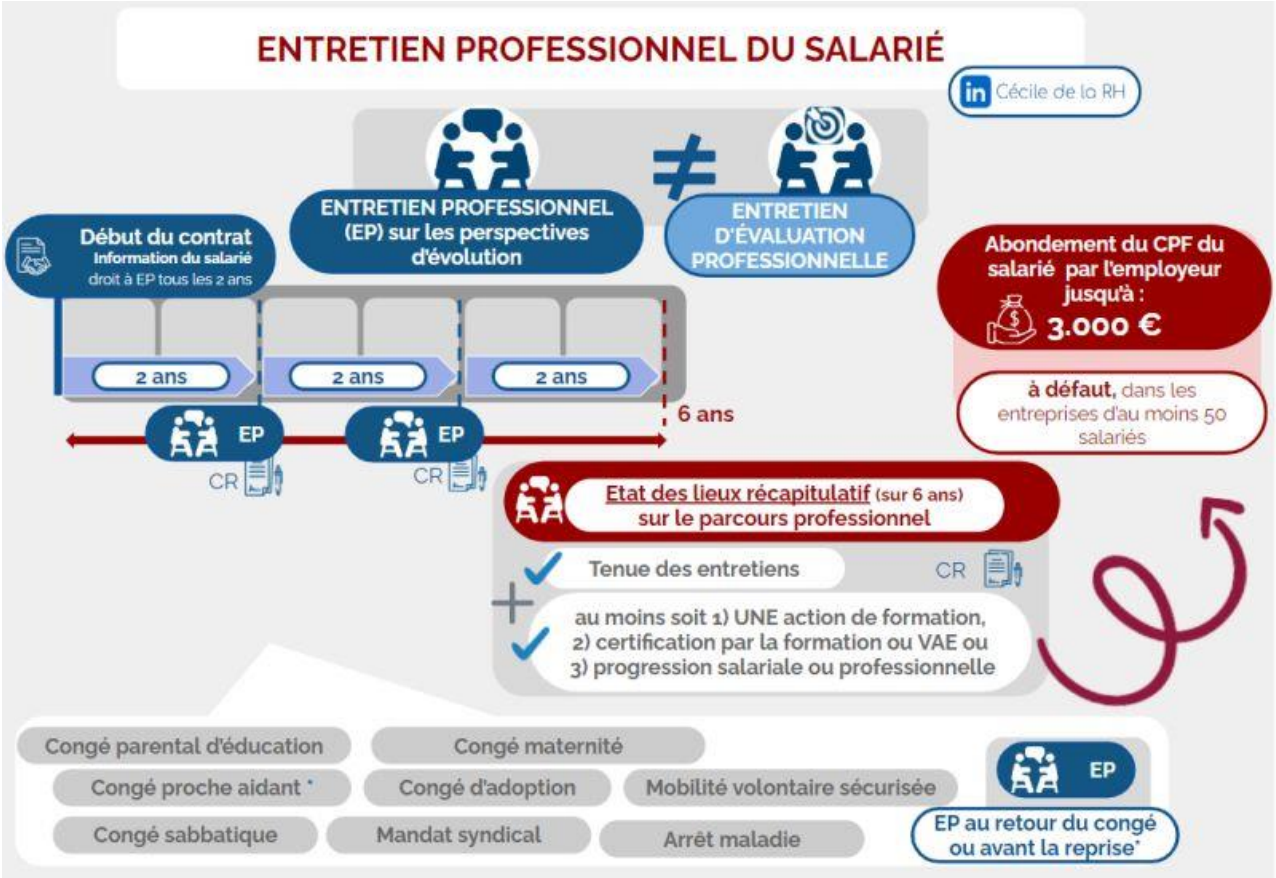
ENTRETIEN D'EVALUATION	OU	ENTRETIEN PROFESSIONNEL
Non obligatoire		**Obligatoire**
Dans les usages, tous les ans *(d'où son surnom d'entretien annuel)*		▪ **Tous les 2 ans** pour les salariés en CDI avec **entretien approfondi tous les 6 ans** ▪ En cas de retour après longue absence (maladie + 6 mois, maternité)
Vise à évaluer les performance des salariés et à définir des objectifs pour répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise.		Vise à maintenir l'employabilité des salariés et envisager des perspectives d'évolution par la formation
Entretien centré sur les missions du salariés et son habilité à remplir ses missions		Entretien centré sur les besoins en formation du salarié et ses perspectives d'évolution
Contenu de l'entretien libre, pas de thèmes obligatoires à aborder		Thèmes obligatoires à aborder (modèle d'entretien proposé par le ministère de l'emploi)

Les élus du CSE reçoivent des informations sur les entretiens professionnels, au cours de la consultation récurrente ***obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise.***

- ***Tous les 2 ans***, l'employeur doit recevoir ses salariés dans le cadre ***d'un entretien d'évolution professionnelle.***

Cet entretien professionnel concerne ***tous les salariés ayant 2ans d'ancienneté*** :quel que soit le type de leur contrat de travail : CDI, CDD, alternance ; (à temps plein comme à temps partiel).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'absence d'entretien professionnel peut être constitutive ***d'une faute pour l'employeur*** dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail.

- La Cour de cassation s'est prononcée récemment, de manière inédite sur la tenue des entretiens annuels d'évaluation de la charge de travail **en l'absence d'obligation légale,** sous le prisme du respect de l'obligation de sécurité.

Ainsi, dans un **arrêt du 13 /04/ 2023 (n° 21-20.043)**, et pour un salarié soumis à **une durée hebdomadaire** de travail, la Cour de cassation constate que l'employeur, qui ne justifiait pas avoir mis en œuvre un entretien annuel au cours duquel devaient être évoqués la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle, a manqué à son obligation de sécurité visée par **l'article L.4121-1 du code du travail.**

Copyright (© : Tous droits rés **ridique & Législatif**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La position de la Cour de cassation est très claire : **mettre l'accent sur l'importance de la tenue d'un entretien pour évaluer la charge de travail du salarié**.

En l'espèce, *un salarié non soumis à un forfait annuel en jours* faisait valoir un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison d'une charge de travail excessive et réclamait à ce titre des dommages et intérêts de réparation.

La Cour d'appel de Paris avait débouté le salarié de ses demandes en retenant « l'absence de manquement imputable à l'employeur ».

La Cour de cassation infirme cependant la décision rendue en appel , et considère que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » et que « contrairement à ce qu'il soutenait, l'employeur *ne justifiait pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels* au cours desquels étaient évoquées la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle ».

- ✓ Le Code du travail prévoit que **l'employeur est tenu d'organiser un entretien annuel d'évaluation de la charge de travail pour les salariés en forfait jours (article L.3121-65 du code du travail)**
- ✓ Par ailleurs, cette obligation est également prévue **pour les salariés en télétravail (article L.1222-10 du code du travail).**

Cet entretien a notamment pour but de veiller à ce que cette charge de travail reste raisonnable et permettre au salarié d'évoquer l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Cet entretien est ainsi l'occasion pour le salarié d'alerter l'employeur sur d'éventuels dysfonctionnements dans l'organisation du travail.

- ✓ **En dehors de ces cas, l'organisation d'un entretien annuelle concernant le suivi de la charge de travail du salarié n'est pas une obligation pour l'employeur**.

L'employeur est toutefois tenu d'organiser un entretien professionnel tous les deux ans visant à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations permettant d'y contribuer (article L6315-1 du code du travail).

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La solution rendue par la Cour de cassation semble surprenante, dès lors que le salarié n'entrait dans aucune de ses situations et que l'employeur avait respecté son obligation entretien professionnel d'évaluation du salarié.

Une solution logique au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Malgré l'absence d'obligation relative à la tenue d'un entretien annuel concernant le suivi de la charge de travail, celui-ci semble tout de même **opportun au regard de l'obligation de sécurité de l'employeur**.

En effet, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il doit donc, en vertu de cette obligation, s'assurer que les salariés ne sont pas soumis à une charge de travail déraisonnable, et avoir mis en place des moyens de contrôle en conséquence.

Ainsi, l'absence d'organisation par l'employeur d'un entretien annuel pour son personnel peut conduire à la caractérisation d'une violation de son obligation de sécurité dès lors qu'il ne peut se prévaloir d'autre(s) moyen(s) de contrôle objectif de la charge de travail des salariés et de l'adéquation de cette charge avec leur vie personnelle.

Dès lors, bien que non obligatoire, l'entretien annuel d'évaluation devient nécessaire pour l'employeur afin de justifier du respect de l'obligation de sécurité de l'employeur**.**

Il semble légitime pour l'employeur d'aborder la question de la charge de travail au cours d'un ou plusieurs entretiens spécifiques , ou bien l'évoquer d'un point particulier lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cas, celui-ci devra faire l'objet d'une vigilance particulière lors de sa retranscription dans le compte rendu d'entretien afin que l'employeur puisse justifier avoir *satisfait à son obligation de sécurité.*

Cet entretien professionnel **Article L6315-1 code du Travail** doit être proposé systématiquement aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un :

- Congé maternité
- Congé parental d'éducation,

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Congé de proche aidant
- Congé d'adoption
- A l'issue d'un mandat syndical ….

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cet entretien professionnel permet d'envisager, avec le salarié, *ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi et d'identifier les besoins de ce dernier en formation*

Le Code du travail n'impose aucune modalité précise sur l'entretien professionnel ,il peut être réalisé en ***visioconférence.***

Il y est également abordé la validation des acquis de l'expérience.

Depuis le **01/01/2019*, la loi avenir professionnel*** prévoit qu'un accord collectif (accord d'entreprise ou, à défaut, de branche) : il peut revoir la périodicité des entretiens professionnels, et être différente que celle prévue par le Code du travail (tous les 2 ans).

Au 01/01/2019 : l'entretien professionnel doit comporter des informations concernant :

- Abondements du CPF que l'employeur peut financer
- Activation par le salarié de son CPF
- Conseil en évolution professionnelle.

Au 01/01/2019 : ***pour les entreprises d'au moins 50 salariés,*** si l'employeur n'a pas fait bénéficier un salarié ***d'au moins une formation*** *(autre que celle permettant d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi), et s'il n'a pas réalisé* les entretiens professionnels réglementaires, **il sera sanctionné.**

- **Tous les 6 ans**, cet entretien prend la forme ***d'un bilan approfondi récapitulatif du parcours professionnel du salarié.***

Il permet à l'employeur de s'assurer, qu'au cours de ces 6 dernières années, ***le salarié a bénéficié de 2 actions parmi les 4 suivantes***

- A reçu au moins une action de formation
- A eu une progression salariale (augmentation individuelle, changement de coefficient, etc.) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités, etc.).
- A acquis des éléments de certification par la formation ou la validation

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

des acquis de l'expérience.

- ❖ A bénéficié d'une proposition d'abondement de son compte personnel de formation (CPF) par l'employeur ***au moins équivalente à la moitié***

Art. R. 6323-3 : Décret 18 /12/2018 : modalités d'abondement du compte personnel de formation JO 20/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si le salarié n'a pas bénéficié, ***durant les 6 ans précédant l'entretien*** (d'au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation, ou par une validation des acquis de son expérience, ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle) **article L. 6323-13** ,

Il bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat et l'entreprise verse une somme dont le montant, ne peut excéder six fois le montant annuel mentionné à l'article **L. 6323-11.**

Le salarié est informé de ce versement.

- ❖ **L'employeur doit faire figurer dans la BDSE** : le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien d'évolution professionnelle (sur l'année concernée).

Dans la rubrique dédiée aux entretiens réalisés, il faut additionner tous les entretiens périodiques , plus les entretiens-bilans effectués sur l'année

L'employeur doit également indiquer dans la BDESE :

- ✓ Le nombre de salariés qui bénéficient d'un abondement à la suite de l'entretien-bilan des 6 ans
- ✓ La somme totale versée par l'employeur au titre de cet abondement.

FORMATIONS/ ELUS CSE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Certaines formations sont rendues obligatoires pour tous les élus , ou pour certains d'entre eux.

La création du CSE n'apporte aucune modification au fait que ces formations continuent d'exister de manière distincte.

La loi portant lutte contre le dérèglement climatique contient un volet « social » qui **intègre les enjeux de la transition écologique**

Loi du 22 /08/2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets JO 24/08

Elles ne peuvent donc être confondues.

Il est impératif de vérifier que l'organisme qui présente un arrêté d'agrément figure toujours sur la dernière liste préfectorale en vigueur.

Faire suivre une formation par un organisme qui ne respecterait pas cette exigence constitue une infraction pour l'employeur, susceptible d'être relevée par les agents de contrôle de l'Inspection du travail.

L'agrément préfectoral délivré au niveau régional permet à l'organisme de formation de délivrer des formations sur l'ensemble du territoire national.

1/ Formation en santé sécurité conditions de travail (SSCT) :

Cette formation est prévue aux articles **L2315-18** et **L2315-40** du code du travail.

Son contenu et ses modalités sont précisés aux **articles R 2315-8 à R2315-22** du code du travail.

Cette formation est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement où un CSE a été mis en place.

L'ensemble des membres élus au CSE (titulaires comme suppléants) et de la CSSCT, doivent bénéficier de cette formation.
Les membres élus du CSE doivent être formés en santé, en sécurité et en conditions de travail, ***même s'il existe une CSSCT*** (dont les membres sont eux aussi obligatoirement formés)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Objectif de la formation :**

La formation initiale a pour objectif :

« 1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail

2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail**. » Article R. 2315-9 du code du travail.**

Article R. 2315-10 : « La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Elle est dispensée selon un **programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :**

1° Des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
2° Des caractères spécifiques de l'entreprise
3° Du rôle du représentant au comité social et économique. »

Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique fait l'objet de **stages distincts**

Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

A cet effet, le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé.

Il est adapté aux demandes particulières du stagiaire et tient compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité. **»**

Article R. 2315-11 du code du travail.

S'agissant des installations nucléaires et des établissements classés SEVESO, le contenu de la formation doit être spécifique et correspondre aux risques particuliers en lien avec l'activité.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les conditions de dispense de cette formation et de son renouvellement peuvent être définies par convention collective ou par accord collectif d'entreprise.
(Article L4523-10 du code du travail)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Congé de formation :**

Il est demandé par le salarié auprès de son employeur en précisant la date, la durée, le prix de la formation , et le nom de l'organisme choisi. **(Article R2315-17 du code du travail)**

Il appartient à l'employeur de vérifier que l'organisme choisi figure sur l'une des deux listes d'organismes agréés pour la formation des élus en santé, sécurité et conditions de travail.

Le congé est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

En tout état de cause, il ne pourra être fractionné au-delà. **(Article R2315-18 du code du travail)**

L'employeur ne peut refuser la demande de congé, que s'il estime que l'absence du salarié pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Il dispose alors d'un délai de huit jours à compter de la réception de la demande pour lui notifier son refus.

Le congé de formation devra alors être reporté dans la limite de six mois.
(Article R2315-19 du code du travail).

Un refus peut également être opposé à cette demande si les quotas d'absence de salariés pour ce type de formation sont atteints

- **Le choix de l'organisme** appartient aux représentants du personnel élus.
(Article R2315-17 du code du travail)

Toutefois, ce choix est limité aux seuls organismes de formations agréés

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Soit par *des organismes de formation* agréés par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, et figurant sur une liste, régulièrement mise à jour
- ✓ Soit par *une organisation syndicale ou un institut agréé au niveau national* et figurant sur la liste ci-après :

Liste nationale :

Arrêté du 25/01/2021 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrant droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale JO 30/01

Liste des organismes de formation agréés pour la formation des membres de CSE en régions : DREETS

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Prise en charge du coût de la formation et des salaires :**

Tous les élus ont droit à cette formation, celle-ci n'est donc pas uniquement réservée aux membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail **(loi 2021-1018, art. 39, c. trav. art. L. 2315-18 modifié).**

Financement de la formation SSCT par les OPCO :

- ✓ La loi prévoit une possibilité de financement de la formation SSCT par les OPCO pour les élus du CSE et le référent « harcèlement sexuel » **dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

Ainsi, la formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences, au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés
(Loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L.2315-22-1 nouveau).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 31/03/2022.

- ✓ La prise en charge de la formation revient intégralement à l'employeur ***pour les entreprises de plus de 50 salariés*** . **(Article L2315-18 du code du travail).**

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, par l'employeur.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il ne peut donc être déduit des heures de délégations **(Article L2315-16 du code du travail).**

Une attestation d'assiduité est remise au stagiaire à l'issue de la formation pour lui permettre de justifier auprès de son employeur, qu'il a effectivement suivi la formation dans son intégralité. (Article R2315-15 du code du travail)

- ✓ **Les frais de déplacement** : prise en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement au lieu de dispense de la formation.
- ✓ **Les frais de séjour** : prise en charge par l'employeur à hauteur de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.
- ✓ **Rémunération de l'organisme de formation** : prise en charge par l'employeur dans la limite d'un montant maximal par jour et pas stagiaire de l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance

- ✓ Les dépenses liées aux frais de déplacement, de séjour et de rémunération des organismes de formation ***ne s'imputent pas sur la participation au développement de la formation professionnelle continue*** prévue à l'article L6331-1 du code du travail. **(Article R2315-22 du code du travail)**

En revanche, dans les entreprises de moins de 300 salariés, les dépenses engagées au titre de la rémunération du temps de la formation sont déductibles, dans la limite de 0.08% du montant des salaires payés pendant l'année en cours, du montant de la participation des employeurs, au financement de la formation professionnelle continue

Durée de la formation :

La formation en santé et en sécurité au travail a lieu sur **5 jours lors du premier mandat** : sans distinction selon l'effectif de l'entreprise

En cas de renouvellement :

La formation doit être **renouvelée** lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non **(Article L2315-17 du code du travail).**

- ✓ 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel
- ✓ 5 jours pour les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Au regard des objectifs visés et rappelés ci-dessous, il ne peut être dérogé à ces durées, y compris pour les membres du CSE ne siégeant pas à la CSSCT.

A noter que dans le cas où l'entreprise est dotée d'une CSSCT, l'accord de mise en place de cette commission doit fixer les modalités de formation de ses membres
(article L2315-41 4°).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ Formation Economique :

Cette formation est prévue à **l'article L 2315-63 du code du travail.**

Elle est obligatoire *dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE.*

Elle est obligatoire ,uniquement pour ***les membres titulaires*** du CSE

Le congé de formation est d'une durée maximale de 5 jours **(Article L2315-63 du code du travail)** et ne peut être inférieur à une demi-journée **(Article L2145-7 du code du travail).**

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu aux **articles L 2145-5 et suivants du code du travail.**

La durée totale des congés de formation économique sociale et syndicale ne peut excéder dans une même année et pour un même salarié, ***12 jours.*** **(Article L2145-7 du code du travail).**

- **Prise en charge du coût de la formation et des salaires :**

Le **financement de la formation** est pris en charge par le CSE
(Article L2315-63 du code du travail).

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du **temps de travail effectif** et rémunéré comme tel, par l'employeur.

Il ne peut donc être déduit des heures de délégations (Articles **L2315-16**, **L 2145-6** et **L 2145-10** du code du travail).

Elle est dispensée après la première élection **(Article L2315-63 du code du travail).**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La formation doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non **(Article L2315-17 du code du travail).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Conditions et limites de ce droit à la formation économique :**

Le congé de formation économique **est de droit**, sauf dans les cas suivants :

Lorsque l'employeur estime, **après avis conforme du CSE** , que l'absence du salarié demandant ce congé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (Articles **L 2315-63 et L2145-11** du code du travail)

Lorsque la durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié excède 12 jours ou 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales (articles **L2145-11** et **L. 2145-7)**

Lorsque le contingent global de jours de congé fixé pour l'établissement pour l'année civile en cours est atteint (**article L2145-8** et **arrêté du 07/03 /1986)**

Lorsque le quota d'absences simultanées de plusieurs salariés demandant à bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale est atteint
Le refus du congé par l'employeur est motivé **(Article L2145-11 du code du travail).**

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État (**Article L2145-11** et **R2145-5** du code du travail).

Une convention ou un accord collectif peut venir préciser les modalités listées à l'article L2145-12 du code du travail.

Cette formation est dispensée :

- ✓ Soit par *des organismes de formation* agréés par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, et figurant sur une liste, régulièrement mise à jour
- ✓ Soit par *une organisation syndicale ou un institut agréé au niveau national* et figurant sur la liste ci-après :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Arrêté du 25/01/2021 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrant droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale JO 30/01

- **Contenu de la formation :**

- ✓ Différentes formes juridiques de l'entreprise : sociétés anonymes à conseil d'administration ou à directoire, sociétés à responsabilité limitée, sociétés civiles, etc
- ✓ Avantages/inconvénients, notion de filiale, stratégie de développement
- ✓ Mise en place du CSE/ Exercice du mandat / Attributions/ informations- consultations/ Recours à l'expertise/Gestion des activités sociales et culturelles/Commissions
- ✓ Les mécanismes de restructuration : fusion, scission, prise de participation, etc.
- ✓ Les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte de résultat, etc.
- ✓ Les notions de base de l'analyse financière : stock, investissements, emprunts, etc.
- ✓ Difficultés des entreprises : prévention et procédure d'alerte, commissaire aux comptes, liquidation/redressement/sauvegarde
- ✓ Activité annuelle : méthodes comptables, produits/charges, actif/passif, résultat fiscal/CA/bénéfice/perte
- ✓ Epargne salariale (optionnel)
- ✓ Intéressement (optionnel).

Il est désormais indiqué dans le Code du travail que ce stage peut porter aussi sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises **(C. trav., art. L. 2315-63 modifié).**

3/ Formation d'un membre du CSE, référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, et les agissements sexistes

La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ***est obligatoire dans toutes les entreprises où un CSE et mis en place, quel que soit l'effectif.***

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres pour la durée du mandat des membres du comité **(Article L2314-1 dernier alinéa du code du travail).**

Outre ce référent élu du personnel, un référent, chargé d'informer, d'orienter, d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les

agissements sexistes ***doit être désigné par la Direction, dans les entreprises d'au moins 250 salariés.***

L'Article L 2315-18 du code du travail prévoit que la formation à dispenser doit répondre aux exigences réglementaires prévue pour la formation telle que définie pour les élus, en matière de santé et de sécurité au travail.

- **Cette formation est dispensée :**

  ✓ Soit par ***des organismes de formation*** agréés par le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle, et figurant sur une liste, régulièrement mise à jour
  ✓ Soit par ***une organisation syndicale ou un institut agréé au niveau national*** et figurant sur la liste ci-après :

Arrêté du 25/01/2021 fixant la liste des centres, instituts et organismes spécialisés agréés dont les stages ou sessions ouvrant droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale JO 30/01

Financement de la formation SSCT par les OPCO :

La loi prévoit une possibilité de financement de la formation SSCT par les OPCO pour le référent « harcèlement sexuel » **dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

Ainsi, la formation peut être prise en charge par les opérateurs de compétences (OPCO) au titre de leurs actions utiles au développement des compétences, au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés
(Loi 2021-1018, art. 39 ; c. trav. art. L.2315-22-1 nouveau).
Ces dispositions sont entrées en vigueur le 31/03/2022.

La prise en charge de la formation revient intégralement à l'employeur pour les entreprises de plus de 50 salariés . **(Article L2315-18 du code du travail).**

Contenu de la formation :

La formation devra être orientée vers la prévention des risques de harcèlement sexuel et sexiste puisque la mission du référent consiste à lutter contre ces risques.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En tant que membre élu du CSE, le référent élu devra donc suivre une formation à la santé et à la sécurité au travail, comme tous les autres membres de l'instance et une formation spécifique aux risques liés au harcèlement sexuel et sexiste.

La réglementation ne prévoit pas de durée de formation du référent.

OPERATEUR COMPETENCES (OPCO) CONSTRUCTYS

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il existe au total **11 OPCO** couvrant l'ensemble des branches professionnelles existantes

Constructys est l'opérateur de compétences agréé par l'Etat pour:

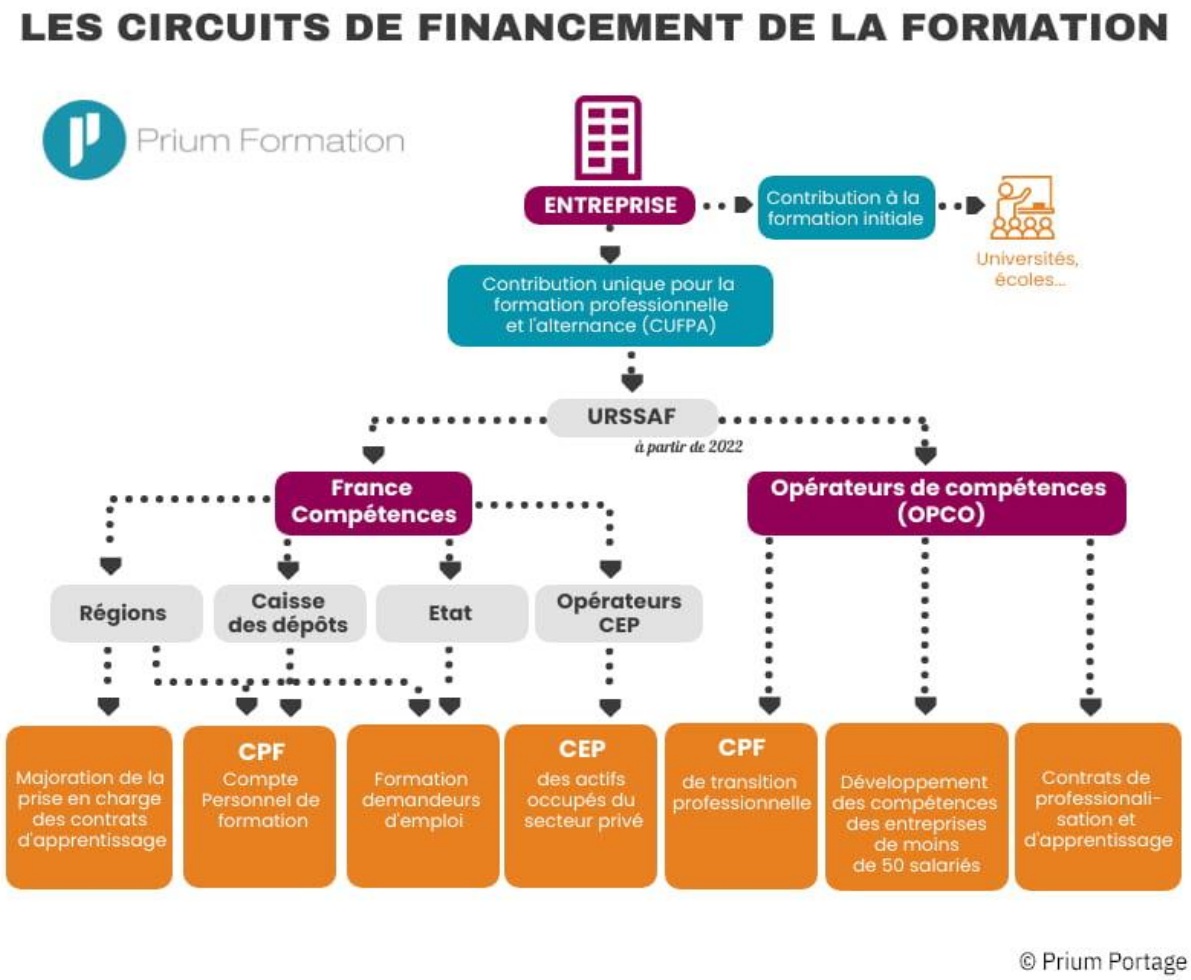
- ✓ Bâtiment
- ✓ Travaux publics
- ✓ Négoce des matériaux de construction et de bois

Il est compétent pour accompagner les entreprises dans leurs besoins en formation et financer l'apprentissage.

Il a pour but d'aider les entreprises ne dépassant pas 50 salariés, à accompagner et à favoriser l'évolution professionnelle des salariés par le biais de la formation continue.

En facilitant l'accès des actifs à des actions de formation, les OPCO permettent aux (futurs) professionnels de mieux faire face aux mutations technologiques, économiques et environnementales de leur secteur d'activité.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'OPCO peut financer :

- La formation en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)
- Pro-A, un dispositif facilitant la reconversion ou l'évolution professionnelle qui a vu le jour à la suite de l'adoption de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel
- Le plan de développement de compétences (frais pédagogiques, frais de déplacements, de restauration, d'hébergement et maintien de la rémunération des salariés)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'organisation des OPCO est axée autour d'un système de gouvernance paritaire du conseil d'administration.

Ce dernier est constitué à parts égales de représentants des salariés et des employeurs, en prenant en compte la diversité des branches professionnelles qui le compose.

Le gouvernement n'intervient dans la gestion d'un OPCO qu'à titre consultatif au travers la présence d'un représentant au CA.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Pour toutes les demandes de financement au titre du Plan de développement des compétences par les entreprises de la Construction (Bâtiment, Négoce des Matériaux de Construction et Travaux Publics), pour des actions de formation démarrant à partir du 17 /04/2023**

Les dossiers doivent parvenir complets à Constructys, 15 jours calendaires avant le début de la formation (demande de financement préalable dûment complétée et signée accompagnée du programme de de la formation).

Toujours vérifier que le prestataire sélectionné est bien présent sur la **liste des organismes de formation certifiés** disponible sur le site du ministère du Travail, condition indispensable pour accéder aux financements de Constructys.

Les actions de formation pour lesquelles les demandes de financement n'ont pas été adressées à Constructys dans le respect des 15 jours avant le début de la formation, ne sont pas financées.

- ✓ Dossier envoyé via eGestion ; le compte adhérent de l'entreprise : date de transmission faisant foi ; c'est désormais la voie de transmission des dossiers (il ne peut y avoir de garantie de délais du traitement des dossiers adressés par les autres voies).

- ***Nouvelles modalités de participation financière 2023 applicables à compter du 17 /04/2023***

- **Les contributions légales :**

- ✓ **La contribution unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance (CUFPA)** décomposée en : Formation professionnelle /Taxe d'Apprentissage

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

– Une part principale visant à financer l'alternance
– Un solde visant à financer l'enseignement technologique et professionnel

- ✓ **La contribution au 1% CPF CDD** pour les entreprises employant des CDD

- ✓ **La Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)** pour les entreprises de plus de 250 salariés

- ❖ **Un outil déclaratif unique**

A compter des contributions assises sur les masses salariales 2022, le recouvrement des contributions légales formation et apprentissage est transféré à un **interlocuteur unique l'Urssaf.**

Pour simplifier les démarches des entreprises, **la déclaration est transmise via la DSN,** avec l'ensemble des cotisations sociales recouvrées par l'Urssaf.

Une périodicité des déclarations :

- **Mensuelle** pour les contributions formation professionnelle, CPF CDD et la part principale à la taxe d'apprentissage,
- **Annuelle** pour le solde de la taxe d'apprentissage et la CSA.

OPCO BTP CONSTUCTYS

Formation Professionnelle :

CONTRIBUTIONS FORMATION PROFESSIONNELLE /TRANSITION/SALARIE PRO A /COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le secteur du BTP se caractérise par la diversité des profils d'entreprise, allant de la TPE (90% des entreprises) au groupe multinational.

Toutes les entreprises du BTP doivent participer au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les cotisations versées permettent le financement des formations, et donc le développement des compétences et l'employabilité des salariés.
Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- Le financement direct des actions de formation de leurs salariés
- Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et l'alternance
- Le versement éventuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)
- Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (CPF) pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

La somme des contributions légales et conventionnelles se calcule en fonction de :

- Masse salariale de l'entreprise
- Nombre de salariés : Effectif apprécié au 31 /12 de l'année écoulée ; calcul effectué en équivalents temps plein sur la base d'une moyenne des 12 mois de l'année écoulée.
- Secteur Activité :
  - Bâtiment ;
  - Travaux Publics.

Depuis le 01/01/2022, les contributions légales relatives à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage sont collectées par l'URSSAF et non plus PRO BTP.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans le secteur du BTP, la formation professionnelle est constituée ***de plusieurs contributions***

- Contribution légale à la formation professionnelle
- Contribution conventionnelle à la formation professionnelle si vous êtes une entreprise de Bâtiment de moins de 300 salariés ou une entreprise de TP de moins de 11 salariés
- Contribution au 1 % CPF- CDD si vous avez recours au CDD
- Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA pour les entreprises de 250 salariés et plus)
- Taxe d'apprentissage

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Cotisation CCCA - BTP (comité central de coordination de l'apprentissage du Bâtiment et des Travaux publics) le cas échéant.
- Il existe aussi la cotisation APNAB (Association paritaire pour le financement de la négociation collective dans l'artisanat du Bâtiment), pour le financement du droit à la négociation collective dans les entreprises du Bâtiment de moins de 11 salariés.

Depuis le 01/01/2022 :

❖ **L'URSSAF** collecte les contributions légales relatives à la formation professionnelle et à la taxe d'apprentissage. :

✓ Contribution légale à la formation professionnelle (CPF) , ***quelle que soit la taille de l'entreprise***
✓ Contribution du CCCA - BTP pour les entreprises de 11 salariés et plus
✓ 1 % CPF/CDD
✓ Taxe d'apprentissage.

L'URSSAF va collecter la CFP des entreprises du BTP au taux légal de :

- 0,55 % pour les employeurs de moins de 11 salariés (CTP 959)
- 1 % pour les employeurs de 11 salariés et plus ayant franchi ce seuil d'effectif depuis plus de 5 ans (CTP 971).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis la DSN du 05 ou 15 /02/2022, selon sa situation , l'entreprise déclare et règle ***chaque mois*** la contribution CFP.

France Compétences flèchera vers Pro-BTP la part de CFP correspondant à la cotisation spécifique, en application des règles fixées par les branches.

Concernant l'assiette de la CFP, comme les congés payés sont réglés par les caisses, les salaires à déclarer sont ceux effectivement payés par l'entreprise, majorés d'un coefficient forfaitaire de 1,1150 au titre des indemnités de congés (soit une majoration de 11,50 % de la masse salariale).

❖ **PRO BTP** continuera d'être chargé de la collecte des contributions conventionnelles visant :
✓ Contribution conventionnelle destinée à Constructys ;
✓ L'APNAB pour les entreprises du Bâtiment de moins de 11 salariés ;
✓ Le CCCA - BTP *pour les entreprises du BTP de moins de 11 salariés.*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Chaque contrat de formation devra être déclaré ***dans la DSN via le bloc S21.G00.15*** (un bloc par contrat).

Pour chaque contrat, les déclarations de cotisations seront réalisées tous les mois ***via le bloc S21.G00.82 de la DSN (et non plus 036 et 037).***

Enfin, en cas de paiement des cotisations via DSN***, les blocs S21.G00.20 et S21.G00.55 devront être remplis.***

Par ailleurs compte tenu du partage de la collecte entre l'URSSAF et PRO BTP, les taux de cotisations selon les organismes destinataires sont redéfinis.

Cotisations liées à la formation professionnelle dans le BTP en 2022 : tableaux récapitulatifs Tissot éditions

- **Contribution à la formation professionnelle dans le BTP :**

Pour les cotisations assises sur la masse salariale 2022, c'est l'URSSAF qui va être chargée du recouvrement des contributions légales à la formation professionnelle.

Le guide édité réseau des URSSAF indique que la contribution CFP est portée, en DSN, à la rubrique « 128 - Contribution à la formation professionnelle (CFP) » au bloc S21.G00.81.001 « Cotisation individuelle ».

La masse salariale assujettie à cette contribution est déclarée au bloc « Cotisation agrégée - S21.G00.23 ».

Guide des contributions de formation professionnelle et d'apprentissage des employeurs 2022 (URSSAF, 23/09/2021)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour les Entreprises :

Points-clés de la réforme :

- ✓ Dans le cadre de la réforme du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, la loi Avenir Professionnel a prévu la collecte de cette contribution par ***L'URSSAF***
- ✓ **Contribution réservée aux TPE/PME (<50 salariés)** via un plan de formation financé par système de mutualisation et de solidarité des grandes entreprises

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **Plan de formation simplifié** : plan de développement de compétences

- ✓ **Nouvelle définition de l'action de formation** : plus simple et plus large

- Actions de formation
- Bilans de compétences
- Actions de VAE (validation acquis de l'expérience)
- Actions d'apprentissage

Portail Validation des Acquis de l'Experience

Décret : 06/12/2019 : diffusion des coordonnées des centres de conseils sur la validation des acquis de l'expérience sur le portail national dédie a la validation des acquis de l'expérience JO 07/12

- ✓ **Alternance favorisée** :

- Contrat apprentissage simplifié :(âge limite est aussi repoussé de 26 à 30 ans).

- Contrat Professionnalisation

- Dispositif PRO A **(nouveau)** pour la promotion en alternance ou la reconversion

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Un nouvel interlocuteur** : Opérateur de compétences **(OPCO)** :
  Constructys pour le BTP

Ses missions :

Conseil et financement ***du plan de développement des compétences*** pour les entreprises de moins de 50 salariés

- Financement de l'alternance
- Appui technique aux branches pour établir la **GPEC** (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) et leur mission de certification
- Co-construction des certifications

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Arrêté du 29 /07/2021 portant agrément d'un opérateur de compétences (Construction)

Champ d'intervention de l'opérateur construction :

- Entreprises entrant dans le champ d'application des branches : bâtiment, TP, négoce matériaux construction, négoce bois et produits dérivés

- Entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation, dont l'activité principale relève du champ d'intervention de l'opérateur de compétences construction.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Formation professionnelle : les conditions de prise en charge des formations 2023 par Constructys

- **Modalités de participation financière 2023 applicables à compter du 01/01/ 2023**

ENTREPRISE DU BÂTIMENT

ENTREPRISE DES TRAVAUX PUBLICS

ENTREPRISE DE NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Formation professionnelle : conditions de prise en charge de l'alternance :

Pour l'année 2022, les conditions très favorables de financement des formations en alternance sont maintenues, que ce soit dans le Bâtiment ou le secteur des Travaux publics.

Ces prises en charge s'inscrivent dans la décision du Gouvernement à favoriser la formation via l'alternance.

Pour les contrats d'apprentissage, les niveaux de prise en charge par certification sont proposés par la branche et définis par France Compétences.

Pour les Salariés :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Un Compte Personnel de Formation (CPF) en euros,** et mise en place **du CPF de transition** pour changer de métier ou de profession.

Avec une application en ligne pour : connaître ses droits, rechercher des formations, s'inscrire et payer, découvrir les commentaires des autres utilisateurs

- **Un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) gratuit** : présent sur tout le territoire pour évaluer les compétences, définir un projet et identifier les formations

Loi 05/09/ 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Compte Personnel Formation (CPF) :

Le salarié ne bénéficie plus d'un crédit d'heures, mais ***d'une somme versée chaque année sur son CPF***, et peut choisir son organisme de formation.

Depuis le 01/01/2019, tous les salariés ont leur CPF crédité de **500 € par an pendant 10 ans** ; le plafond est fixé à **5000 € ,** *auquel pourra s'ajouter un abondement de l'entreprise.*

Les heures acquises au titre du compte personnel de formation et du droit individuel à la formation au 31/12/2018 ***sont converties en euros,***

Décret 14/12/ 2018 : relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du compte personnel de formation en euros JO 15/12/2018

Les heures inscrites sur le compte personnel de formation et les heures acquises au titre du droit individuel à la formation au 31/12/2018 sont converties en euros à raison de 15 euros par heure.

- **Les salariés peu qualifiés** ayant un diplôme en-dessous du CAP et BEP pourront bénéficier de droits majorés à hauteur de **800 € par an pendant 10 ans plafonnés à 8000€ .**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **Abondement Compte Professionnel Formation (CPF) IPP 10 % : AT/MP :**

Les salariés victimes d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP) peuvent bénéficier d'un abondement de leur compte personnel de formation (CPF) par l'Assurance Maladie , pouvant aller jusqu'à 7500 euros : **applicable depuis 01/07/2020**

A noter que cette disposition ne s'applique que : **dans le cas où un taux d'incapacité permanente (IPP) égale ou supérieure à 10%, et a été notifié à compter du 01/01/2019 par la caisse d'assurance maladie ;**
condition supplémentaire : avoir capitalisé au moins un euro sur son CPF .

Décret 29 /12/2017 :fixant les modalités de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.
JO 30/12.

Décret 29/12/2017 fixant les conditions d'octroi et les modalités de financement de l'abondement du compte personnel de formation des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, **JO 30/12**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les salariés à temps partiel bénéficient du même montant que les salariés à temps plein

Les salariés pourront mobiliser leur CPF, ***dès que les conditions d'ancienneté prévues sont respectées.***

Décret 28/12/ 2018 : montants et modalités d'alimentation du compte personnel de formation JO :30/12/2018

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, **dans la limite de 218 jours.**

Le calcul des droits des salariés est effectué par : **la Caisse des dépôts et consignations** au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs mentionnés à **l'article L. 133-5-3 du code de la sécurité sociale** afin de procéder à l'alimentation de leurs comptes personnels de formation

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie ***pendant le temps de travail,*** le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. »

Pour les formations suivies hors du temps de travail :
Décret 24/12/ 2018 : formations suivies hors du temps de travail

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de branche, l'accord du salarié sur les actions de formation se déroulant hors du temps de travail est écrit, ***il peut être dénoncé par ce dernier dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion***. »

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les salariés ont accès depuis fin 11/2019) ***à une application mobile CPF***

Nouvelle application **Moncompteformation** téléchargeable sur smartphone (**avec l'App Store ou Google Play)**

Utiliser le site internet **www.compteformation.gouv.fr** et poser des questions pratiques au 09 70 82 35 51 du lundi au vendredi de 9h à 18h.

Elle permet de :

- Connaître le montant de leurs droits acquis
- Connaître les abondements dont ils peuvent bénéficier en accédant à un service dématérialisé gratuit.
- Connaître les différentes formations professionnelles éligibles
- S'inscrire à la formation choisie
- Payer directement leur formation à l'organisme prestataire

Depuis le 25 /10/2022, **l'achat de formations *via* votre CPF** sur la plateforme *Mon compte formation* est sécurisé avec le service **France Connect +**.

Cette authentification renforcée grâce au service d''identité numérique de La Poste *permet de lutter contre l'usurpation d'identité lors de la réalisation de démarches administratives sensibles.*
Depuis le 25/10/2022, pour s'inscrire en formation **sur Mon compte formation**

Vous devrez détenir un compte France Connect +, via **identification numérique de La Poste**.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Vous n'avez pas de compte ? Rendez-vous sur le site **lidentitenumerique.laposte.fr**

Pour créer son identité numérique, il faut êtreêtre majeur, disposer d'un smartphone et vous munir de votre pièce d'identité.

Une fois que l'identité numérique est créée et activée, vous pouvez **souscrire à la formation** que vous souhaitez en vous connectant sur *Mon compte formation* via France Connect +.

Au moment du paiement, rien de plus simple, vous devrez **confirmer votre identité** en indiquant **votre identifiant** et **votre code secret** via votre smartphone.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de :

  - Changement de situation professionnelle
  - Perte d'emploi de son titulaire

Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds, le compte peut faire l'objet, ***à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires*** pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent être financés notamment par :

  - Le titulaire lui-même

Le I de **l'article L. 6323-4** est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Le titulaire participe au financement de la formation éligible dans les conditions fixées à l'article L. 6323-7

Art. L. 6323-7. – La participation mentionnée au I de l'article L. 6323-4 peut être proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond, ou fixée à une somme forfaitaire.

La participation n'est due ni par les demandeurs d'emploi ni par les titulaires de compte lorsque la formation fait l'objet d'un abondement prévu au 2° du II du même article L. 6323-4.

  - L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Un opérateur de compétences
- Organismes chargés de la gestion de la branche AT MP en application de **l'article L. 221-1 du code de la sécurité sociale**, à la demande de la personne.
- L'Etat
- Les régions
- Une autre collectivité territoriale
- Pôle emploi
- Un fonds d'assurance-formation de non-salariés
- Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région ;
- Organisme gestionnaire de l'assurance chômage

Sont éligibles au compte personnel de formation :

❖ Les actions de formation sanctionnées ***par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national***

❖ Celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences, et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Autres Formations éligibles au titre du compte personnel de formation :**

- **Bilan de compétence** peut notamment être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ; à cet effet, le titulaire du compte est informé de la possibilité de s'adresser ***à un organisme de conseil en évolution professionnelle*** pour être accompagné dans sa réflexion sur son évolution professionnelle, préalablement à la décision de mobiliser ses droits pour effectuer un bilan.

Cette information est fournie par l'intermédiaire du service dématérialisé **article L. 6323-8.**

- **Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises** réalisées dans le cadre du parcours pédagogique prévu à

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

l'article L. 6313-2 suivi par le créateur ou le repreneur d'entreprise, ayant pour objet de réaliser le projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser son activité.

Ces actions sont mises en œuvre par des opérateurs ayant procédé à la déclaration prévue à **l'article L. 6351-1.**

L'opérateur peut refuser de dispenser à la personne les actions de formation, soit en raison du manque de consistance ou de viabilité économique du projet de création ou de reprise d'entreprise, soit lorsque le projet du créateur ou du repreneur ne correspond pas au champ de compétences de l'opérateur.

Décret 28 /12/2018 : formations éligibles au titre du compte personnel de formation JO 30/12/ est entré en vigueur le 01 /01/2019.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **La loi du 21/06/2023 prévoit l'élargissement de l'utilisation du compte personnel de formation(CPF) à l'examen du permis de conduire**

Il est exigé que l'obtention du permis, contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte.

Au 01/01/2024 il est ouvert à de plus amples possibilités ; le titulaire d'un CPF pourra utiliser ses droits autant pour l'épreuve théorique du Code de la route , que pour l'épreuve pratique de conduite d'un véhicule terrestre à moteur, comprenant le permis deux-roues et le permis automobile.

La loi prévoit que les conditions et les modalités d'éligibilité au CPF de toutes les catégories de permis de conduire seront précisées par décret, après consultation des partenaires sociaux.

Les conditions générales d'utilisation du CPF sont en effet encadrées par le code du travail.

Loi du 21/06/ 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire JO 22/06

La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation (CPF),

Le service dématérialisé, ses conditions générales d'utilisation et le traitement automatisé.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La Caisse des dépôts et consignations reçoit **chaque trimestre des ressources de France Compétences** issues notamment de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance et de la contribution CPF-CDD.

La Caisse reçoit par ailleurs des ressources issues de la contribution à la formation des travailleurs indépendants dans des délais définis par convention avec les Urssaf. **Art. R6333-1 du Code du travail**

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

Les délais et modalités de versement de ce reste à charge à la Caisse sont fixés par les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé du CPF.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Lorsque la Caisse des dépôts constate un **manquement de l'un de ces prestataires à ses engagements, elle peut, selon la nature du manquement,** lui demander le remboursement des sommes indûment versées et suspendre temporairement son référencement sur le service dématérialisé.

La Caisse doit effectuer par ailleurs tout signalement utile et étayé des manquements qu'elle constate auprès des services de l'Etat chargés du contrôle de la formation professionnelle.

En cas de **manquement du titulaire d'un CPF à ses engagements,** la Caisse peut, selon la nature du manquement, suspendre temporairement la prise en charge des formations.

Décret 28 /12/2018 : gestion du compte personnel de formation (CPF) par la Caisse des dépôts et consignations

L'établissement du dossier est facilité par la mise en ligne du nouveau site : **mon compte formation,** avec une dématérialisation totale ; directement relié aux instructeurs de la CDC.

La recherche, le choix de sa formation et de son centre de formation s'effectue aussi via une application mobile.

Depuis le 10/06/2021, les organismes de formation doivent respecter un délai minimum de **11 jours ouvrés** (jours d'ouverture de l'organisme de formation, généralement du lundi au vendredi) , entre l'envoi de la confirmation d'inscription et le début de la formation.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ex : après une demande d'inscription à la formation le 14/06, l'organisme lui répond, et peut lui proposer une entrée en formation à partir du 29/06.

Ce délai doit permettre aux usagers de choisir sereinement leur formation, de prendre le temps d'étudier les différentes offres qui pourraient répondre à leurs besoins, de comparer les différentes offres.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles , pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, les abondements,

Décret 18/12/2018 Art. R. 6323-2 : modalités d'abondement du compte personnel de formation JO 20/12.

Lorsque, ***des dispositions plus favorables ont été prévues par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche***, pour l'alimentation du compte personnel de formation des salariés, *l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son compte personnel de formation*.

Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la Caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de chaque salarié concerné.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement est versée par l'employeur ***à la Caisse des dépôts et consignations*** qui en assure la gestion.

Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme. »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Si le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien (d'au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, ou bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle) **article L. 6323-13** , **il bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation d'un montant de 3 000 euros ;** le salarié est informé de ce versement.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail, résultant de l'application d'un accord d'entreprise mentionné à **l'article L. 2254-2** bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation **d'un montant minimal de 3 000 euros.**

L'Opco de la Construction : Constructys est ***désormais le partenaire formation de 4 branches professionnelles,*** qui représentent 230 700 entreprises et 1 151 200 salariés :

- Bâtiment
- Négoce des matériaux de construction
- Négoce de bois
- Travaux Publics

Il remplace l'ancien organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Les services, l'expertise de la formation professionnelle et des métiers de la filière de la construction sont portés par les réseaux de proximité de Constructys.

Depuis le 06/04/2021 Constructys généralise la digitalisation pour :

- Demandes de financement des dossiers de formation , liées au plan de développement des compétences

- Dépôt des contrats en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation)

En saisissant en ligne leurs dossiers, les entreprises gagnent en autonomie et en fiabilité, et peuvent suivre l'état d'avancement de leurs dossiers directement dans leur Portail de Services adhérent.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ses Missions : 4 axes principaux :

- **Développement de l'alternance :** promotion, la gestion et le financement des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage et du nouveau dispositif pour la reconversion et la promotion par l'alternance : PRO A

- **Développement des compétences pour les TPE-PME (moins de 50 salariés) :** élaboration, mise en œuvre et financement du Plan de développement des compétences

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Service de proximité à l'ensemble des entreprises** *pour :*

  - Améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation
  - Les accompagner dans l'analyse, la définition de leurs besoins en matière de formation et la mise en œuvre pédagogique et opérationnelle de leurs projets

- **Appui technique aux branches professionnelles pour :**

  - Établir la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sectorielle (GPEC)
  - Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'alternance
  - Les accompagner dans leur mission de Certification de qualification professionnelle

Arrêté 29/03/2019 JO 31/03 : agrément OPCO Construction

Guide Formations Obligatoires et Recommandées de la Construction **Constructys**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations, l'entreprise adresse ***à l'opérateur de compétences*** **(OPCO),** dont elle relève *la liste des salariés bénéficiaires des dispositions plus favorables*, ainsi que les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux.

Une somme d'un montant égal à celui de l'abondement est versée par l'entreprise à l'opérateur de compétences dont elle relève, qui en assure un suivi comptable distinct, au sein de la section consacrée au financement du compte personnel de formation.

En vue d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations, l'entreprise adresse, **dans les 15 jours calendaires après la notification du licenciement**, à l'opérateur de compétences dont elle relève, les informations nécessaires à l'abondement notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification

Dans l'entreprise, la formation se définit comme **« un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle ***d'un conseil en évolution professionnelle***, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Décret 24 /12/2018 : modalités d'information des personnes sur le conseil en évolution professionnelle JO 26/12

Arrêté 29/03/2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Les institutions, organismes et opérateurs assurent le conseil en évolution professionnelle.

- Ils assurent l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu, notamment en organisant des sessions d'information des personnes en activité professionnelle et des demandeurs d'emploi ***au titre du conseil en évolution professionnelle.***

- Ces institutions, organismes et opérateurs informent les personnes dès leur premier entretien sur les modalités d'accès et ***le contenu du conseil en évolution professionnelle***, selon les modalités prévues par l'arrêté mentionné à **l'article L. 6111-6.**

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à **l'article L. 6111-3**.

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Les institutions et organismes mentionnés au **1° bis de l'article L. 5311- 4** (organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées) et à **l'article L. 5314-1** (missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes**,**)
- Pôle emploi
- Institution chargée de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 /07/2011 relatif à l'Association pour l'emploi des cadres

Les opérateurs régionaux sont financés par **France Compétences** et sélectionnés ***sur la base d'un appel d'offres national.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation **(CPF)** pour contribuer au financement d'une action **de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle**.

Mis en place au 01/01/2019, ***le projet de transition professionnelle*** permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession, de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF)**:** il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé.

Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

D''une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, *quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs*

Le I de l'article D. 6323-9 a été complété par un alinéa ainsi rédigé :

Ces conditions d'ancienneté ne s'appliquent pas pour un salarié ayant connu, quelle qu'ait été la nature de son contrat de travail et dans les vingt-quatre mois ayant précédé sa

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

demande de projet de transition professionnelle, *une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle ; ou une absence au travail d'au moins six mois, consécutifs ou non,* ***résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.***

Décret du 16/03/2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle JO 17/03

Il bénéficie ***d'un positionnement préalable*** au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels *permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.*

Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travai

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné **à l'article L. 5212- 13,** (travailleur handicapé, AT ou MP avec IPP 10 % , invalide) , ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite ***d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude*** et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Modalités Rémunération :

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie de la rémunération prévue à **l'article L. 6323-17-5** pendant la durée de son projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le projet de transition professionnelle.

- **Dans les entreprises de cinquante salariés et plus :**

La rémunération du bénéficiaire du projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur cette rémunération sont versées mensuellement par l'employeur.

> « La commission paritaire interprofessionnelle régionale rembourse l'employeur **dans le délai maximum d'un mois,** à compter de la réception des justificatifs suivants :
>
> - Copie du bulletin de paie

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Justificatifs prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ;
- Le cas échéant, les justificatifs relatifs aux cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur les rémunérations dans l'entreprise concernée.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Dans les entreprises de moins de cinquante salariés ou pour les particuliers employeurs**, la rémunération du salarié bénéficiaire d'un projet de transition professionnelle et les cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération *lui sont versées mensuellement par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.*

❖ Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé **après le terme du contrat de travail à durée déterminée** la rémunération est versée *par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.*

❖ La rémunération due au titre du projet de transition professionnelle est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

❖ Le salaire moyen de référence du salarié qui remplit les conditions est calculé sur la base des salaires perçus ***au cours des 12 mois précédant la formation.***

❖ Le salaire moyen de référence du salarié est calculé sur la base des salaires perçus au cours des quatre derniers mois en contrat de travail à durée déterminée

❖ Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à deux fois le salaire minimum de croissance, la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

❖ Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à deux fois le salaire minimum de croissance, la rémunération est égale à :

- 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

transition professionnelle n'excède pas un an ou 1 200 heures pour une formationdiscontinue ou à temps partiel

- 90 % du salaire moyen de référence pour la première année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201e heure.

❖ Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire excède deux fois le salaire minimum de croissance, le montant de la rémunération perçue au titre d'un projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à deux fois le salaire minimum de croissance.

Décret 28 /12/2018 modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions paritaires interprofessionnelles régionales et aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle JO :30/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La durée du projet de transition professionnelle ***correspond à la durée de l'action de formation.***

La durée du projet de transition professionnelle ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel, ***il est assimilé à une période de travail :***

Décret 28/12/2018 Utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle JO :30/12

Le salarié présente une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à son employeur par écrit, au plus tard :

- **120 jours (4 mois) :** avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne ***une interruption continue de travail d'au moins six mois;***

- **60 jours (2 mois)** : avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail ***d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- La demande de congé indique :
  - La date du début de l'action de formation,
  - La désignation et la durée de celle-ci
  - Le nom de l'organisme qui en est responsable,
  - L'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, ***dans le délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé.***

En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé, qu'en cas de non-respect, par le salarié, des délais de demande ou des conditions d'ancienneté. La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

L'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par un salarié :

Lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Un tel report est décidé pour une durée maximale de neuf mois, après avis du CSE comité e lorsque celui-ci existe

- Dans un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ***ne dépasse pas 2 % de l'effectif*** total ;

- Dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ***ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;***

- La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Les demandes de congés de transition professionnelle qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues ***suivant l'ordre de priorité décroissante suivant*** :

- Demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- Demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du CSE lorsqu'il existe ;
- Demandes formulées par les salariés ayant un niveau de

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

qualification inférieur au niveau IV

- Demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise Demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, ***égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois,*** ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle est adressée par le salarié à ***la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente*** pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail, après que celui-ci a obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Le salarié ne peut déposer simultanément plusieurs demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle.

Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, il peut adresser une demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.
L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation correspondante pour tout ou partie pendant son temps de travail.

La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle intervient après la réalisation ***d'une action de positionnement préalable***.
Le positionnement préalable est réalisé à titre *gratuit par le prestataire de formation contacté en vue de suivre l'action de formation.*

Ce positionnement ne constitue pas une action de formation

A l'issue de la réalisation du positionnement préalable, un document, joint à la demande de prise en charge, identifie les acquis du salarié et propose un parcours de formation individualisé et adapté, dans son contenu et sa durée,

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle.

Il comprend un devis approuvé par le salarié, précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.

Une commission paritaire interprofessionnelle *est agréée dans chaque région* pour prendre en charge financièrement le projet de transition professionnelle.

Elle est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La commission régionale est soumise au contrôle économique et financier de l'Etat

En cas de dysfonctionnement répété ou de défaillance de la commission, un administrateur est nommé par le ministre chargé de la formation professionnelle. L'administrateur prend toute décision pour le compte de la commission, afin de rétablir son fonctionnement normal.

Un système d'information national commun aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales est mis en œuvre par ***France Compétences***.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) procède à l'examen du dossier du salarié.

- Elle contrôle le respect des conditions d'ancienneté et d'accès, ainsi que la capacité, du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

- Elle apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des critères cumulatifs suivants :
  - La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession ;
  - La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable
  - Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Les demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle sont satisfaites dans l'ordre de leur réception, mais l'ordre de priorité est fixé par chaque commission au regard des spécificités de son territoire.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il tient compte notamment :

- Des analyses effectuées dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle élaboré par la région, et
- Du référentiel de priorités dans la satisfaction des demandes de prise en charge établi par France compétences

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ce référentiel tient notamment compte du :

- Niveau de qualification
- Catégorie socioprofessionnelle des demandeurs
- Inaptitude éventuelle à l'emploi,
- Taille de l'entreprise employeuse
- Objectif d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La commission paritaire interprofessionnelle régionale planifie la répartition prévisionnelle de ses engagements financiers au cours de l'année.

- Elle prend en charge :

- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation
- Les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle
- La rémunération du salarié mentionnée à **l'article L. 6323-17-5** (la rémunération due au bénéficiaire du projet de transition professionnelle est versée par l'employeur, ***qui est remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale).***
- Les cotisations de sécurité sociale afférentes à cette rémunération
- Les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération.

Sous réserve de la transmission, par le bénéficiaire, du justificatif matérialisant la décision de rompre le contrat de travail postérieurement à l'accord de prise en charge de la commission paritaire interprofessionnelle régionale, la prise en charge est maintenue en cas de rupture du contrat de travail :

Par l'employeur :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Par le bénéficiaire, sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent ***dans un délai d'un mois*** à compter de la date de fin de préavis et de l'accord donné par le nouvel employeur à la demande de congé associé.

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié peut bénéficier de compléments de financement versés à la commission paritaire interprofessionnelle régionale par les financeurs mentionnés **au II de l'article L. 6323-4**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Refus de prise en charge d'un projet de transition professionnelle :

La commission paritaire interprofessionnelle régionale qui rejette tout ou partie d'une demande de prise en charge notifie au salarié les raisons motivant ce rejet par tout moyen conférant date certaine à la réception de cette notification

Elle l'informe également, dans sa notification, de la possibilité de déposer un recours gracieux.

Le recours gracieux contre la décision est adressé à la commission paritaire interprofessionnelle régionale dans un délai de **2 mois** à compter de la date d'envoi de la notification du rejet.

Il est examiné par une instance paritaire de recours créée au sein de la commission paritaire interprofessionnelle régionale par son conseil d'administration.

La décision prise sur le recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de **2 mois** à compter de la date de dépôt du recours.

En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

- L'intéressé peut solliciter une médiation de France compétences réalisée

La commission paritaire interprofessionnelle régionale transmet, sur demande de France compétences, le dossier de demande de prise en charge du salarié accompagné de la décision motivée de refus de prise en charge du projet de transition professionnelle et, le cas échéant, de la décision prise sur le recours gracieux.

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par le Comité paritaire interprofessionnel national pour

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

l'emploi et la formation, au titre du conseil en évolution professionnelle mentionné à **l'article L. 6111-6.**

Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Un décret paru en 12/2023 porte diverses mesures sur le compte personnel de formation(CPF) ;** il précise :

- Les modalités relatives au référencement des organismes de formation sur la plateforme dénommée « MonCompteFormation »

- Les modalités régulant la sous-traitance de ces organismes de formation référencés dans ce cadre.

Pour le donneur d'ordre :

- ✓ Une obligation de préciser au sous-traitant , les détails de la prestation (objectif et contenu, moyens mis en œuvre, temporalité, modalité d'évaluation, de suivi, tarif...)

- ✓ Respecter un plafond de missions sous-traitées en % du CA réalisé (qui sera déterminé ultérieurement par arrêté.

- ✓ S'assurer du respect des obligations liées au statut du sous-traitant (notamment le NDA ou l'éventuelle détention de Qualiopi...)

Pour le sous-traitant :

- ✓ Pas de sous-traitance en cascade : interdiction de sous-traiter une seconde fois une mission confiée par un donneur d'ordre

- ✓ Impossibilité d'être sous-traitant , si l'on est soi-même ***déréférencé*** de Mon Compte Formation (objectif : éviter les montages fumeux)

- ✓ Détenir **Qualiopi** (ou un label reconnu par France Compétence), sauf…

- Si l'on est en régime micro-social avec un CA annuel < 77700 €
- Si l'on intervient que sur une partie du parcours de formation (une réalité sur les parcours longs)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ces dispositions sont applicables à partir du **01/04/2024**

- ✓ **Le nouveau référentiel national Qualité (version 9)** définit aussi quels sont les indicateurs applicables pour les sous-traitants intervenant dans le cadre du CPF afin d'être certifiés Qualiopi

Dans cette Version 9

- Ajout d'un paragraphe entier dans le préambule dédié à la Sous-traitance.
- Indicateurs 1,2 et 3 : non-applicables pour le sous-traitant
- Indicateurs 7, 9, 13, 16 et 28 : applicables en fonction du contrat de mission
- Indicateurs 5, 26 et 30 : applicables mais avec des précisions

Pour tous les autres indicateurs : ils sont applicables dans les mêmes conditions que celles applicables au donneur d'ordre.
Les nouveautés par rapport à l'ancienne version sont surlignées en jaune

Référentiel national Qualité Qualiopi version 9 01/2024

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Autres mesures :

Il détermine les modalités de contrôle et d'échanges d'information entre la Caisse des dépôts et consignations et les services régionaux de contrôle, participant à la lutte contre la fraude au compte personnel de formation.

Il allonge d'un à trois ans le délai de conservation des documents issus de la réalisation des bilans de compétences, afin de les aligner sur le délai de conservation des autres actions déjà mises en œuvre par les services de contrôle en charge de la formation professionnelle.

Décret du 28 /12/2023 portant diverses mesures relatives au compte personnel de formation ainsi qu'au bilan de compétences et visant à lutter contre la fraude à ce compte et à interdire le démarchage de ses titulaires JO 30/12

2 / Dispositif Reconversion /Promotion Alternance (Pro A)

Est entrée en vigueur **: 01/01/2019.**:

Ce dispositif a remplacé les périodes de professionnalisation.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pro-A offre aux salariés et aux employeurs de coconstruire un projet de formation en alternance ***pour anticiper les besoins en compétences en vue de gagner en performance.***

Ce dispositif permet de s'adapter aux mutations technologiques ou économiques.

C'est un véritable levier pour favoriser l'évolution ou la promotion professionnelle et pour sécuriser l'employabilité des salariés.

Téléchargez la fiche dispositif Pro-A Constructys

Pour répondre aux mutations technologiques et économiques et aux besoins accrus en compétences sur certains métiers, les branches professionnelles ont défini un certain nombre de certifications prioritaires : diplômes du ministère de l'éducation nationale, titres professionnels du ministère du travail, Certificats de Qualifications Professionnels (CQP), …

Il a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les salariés pouvant bénéficier de la ProA : sont ceux qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) correspondant au grade de la licence.

La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés **d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande** de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Art. D 6324-1-1 nouveau du Code du travail

Modalités de déroulement et durée de la ProA :

- **Conclusion d'un avenant au contrat de travail**, précisant la durée et l'objet de de la reconversion ou de la promotion par alternance envisagée est obligatoire.

Cet avenant doit être **déposé auprès de l'OPCO. Art. L6324-6 Code travail**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale enmatière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La reconversion ou la promotion par alternance ***s'effectue selon les modalités et la durée prévues pour le contrat de professionnalisation.***
Art. D6324-1 nouveau Code travail
Durée des actions : les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, (*sans être inférieure à 150 heures)*, et 25 % de la durée totale de l'avenant.

Un accord de branche peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour ceux qui visent des formations diplômantes.

L'ordonnance du 21/08/2019 précise qu'il peut aussi s'agir d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'ordonnance l'ouvre aux salariés placés **en activité partielle.**

Enfin, il est précisé que la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A ***doit être définie par un accord de branche étendu afin de mieux cibler le dispositif.***
Cet accord prévoit que la rémunération du salarié en Pro-A peut être prise en charge par l'opérateur de compétences dans des conditions définies par décret.

La Pro-A peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Ordonnance 21 /08/2019 : visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Jo du 22
Tutorat :

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance

.Les règles relatives à ce tuteur ***sont les mêmes que celles prévues pour le contrat de professionnalisation*** (désignation, missions, temps laissé

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

pour l'exercice de la fonction et nombre de personnes pouvant être simultanément tutorées).

Dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé "Pro-A" dans les TP

Il a pour objet de permettre au salarié *de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle grâce au suivi d'une formation certifiante.*

Afin de permettre la mise en œuvre de ce dispositif dans les entreprises, les partenaires sociaux des TP ont signé un accord le 03/12/2019.
Cet accord, étendu par l'arrêté du 17/09/2020, définit en particulier la liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A et *permet à toutes les entreprises quelle que soit leur taille*, de bénéficier d'une prise en charge des formations.

Liste de ces certifications, cliquez ici.

Arrêté 17/09/ 2020, portant extension d'un accord conclu dans le secteur des travaux publics JO 19/10

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La durée de la reconversion ou promotion par alternance est comprise entre **6 et 12 mois**.
L'accord du 03/12/ 2019 a prévu d'allonger cette durée jusqu'à **24 mois** pour les bénéficiaires suivants :

- Salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge
- Salariés âgés de moins de 30 ans
- Salariés âgés de 45 ans et plus ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité
- Travailleurs handicapés
- Salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Elle peut être allongée également jusqu'à 36 mois pour certains publics prioritaires (jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé le 2nd cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, bénéficiaires de minima sociaux…).

La formation peut se réaliser :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération
- En dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et dans certaines limites (30 heures par salarié et par an ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, à 2% du forfait).

Les heures réalisées en dehors du temps de travail ne donnent pas droit au versement d'une rémunération.

Toute clause prévoyant le remboursement à l'employeur par le titulaire de la Pro-A des dépenses de formation, en cas de rupture du contrat de travail (interdiction des clauses de dédit formation) est nulle.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Formalités :

1/ Signature d'un avenant au contrat de travail :

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par alternance.

L'avenant doit être déposé par l'employeur auprès de Constructys au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début de la Pro-A.

Constructys se prononce sur la prise en charge financière dans le délai de 20 jours à compter de la réception de l'avenant.

2/ Désignation du tuteur

L'employeur doit désigner un tuteur chargé d'accompagner le bénéficiaire de la Pro-A.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le salarié choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la Pro-A.

3/ Financement de la reconversion ou promotion par alternance :

Constructys opérateur de compétences de la Construction, prend en charge tout ou partie des frais de formation selon les modalités suivantes :

Coût pédagogique et frais annexes :
Forfait horaire de 15 € dans la limite de 3 000 € / Pro A

Rémunération :

12 € par heure de formation sans excéder le SMIC horaire chargé et dans la limite des fonds disponibles.

Décret 24 /12/2018 : Publics éligibles et conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance JO 26/12 /2018

GESTION PREVISIONNELLE EMPLOIS &COMPETENCES (GPEC) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter ***les compétences des salariés*** pour faire face à ces évolutions

La loi du 22 /08/2021 portant lutte contre le dérèglement climatique entrée en vigueur le 23 /08 , introduit l'obligation de prendre en compte ***les enjeux de la transition écologique*** dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Toute entreprise quelle que soit sa taille est concernée par la GPEC, et tous les salariés de l'entreprise peuvent être concernés par des mesures de GPEC.

- **Les entreprises employant 300 salariés ou plus** (et les entreprises ou groupes de dimension communautaire , employant au moins 150 salariés en France) **ont l'obligation** d'engager des négociations sur ce thème au moins tous les trois ans.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Celles de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui-conseil et d'une aide financière de l'État pour élaborer un plan de GPEC.

La GPEC permet de :

- Anticiper l'évolution des métiers
- Adapter les compétences aux évolutions économiques et sociales, technologiques ou organisationnelles ;
- Rester compétitif face à la concurrence ;
- Développer une gestion active des âges dans l'entreprise.

À la base de la négociation : les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, ***l'évolution des métiers et des compétences,*** l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, thèmes sur lesquels les membres du CSE sont obligatoirement consultés

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers doit porter sur :

- ✓ La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, *d'abondement du compte personnel de formation (CPF)* , de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique des salariés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation
- ✓ Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée
- ✓ Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, leurs emplois et leurs compétences

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Cette négociation peut aussi porter sur :

- Les matières concernant un accord portant sur l'information-consultation du Comité social et économique (CSE) en cas de licenciements économiques ;
- La qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques
- Les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
- Les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée
- La mise en place de congés de mobilités ;
- La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi***, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences,*** les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et ***l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.***

STAGIAIRE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Est désigné comme **stagiaire de la formation** professionnelle **continue**, le demandeur d'emploi qui dans le cadre d'une réinsertion professionnelle, effectue un **stage** au sein d'un établissement.

Le **statut stagiaire de la formation professionnelle** renvoie à un statut particulier qui est prévu par le Code du travail. Il s'agit en fait d'un régime où le stagiaire est pris en charge par les pouvoirs publics ce qui permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier de certains avantages.

Ce statut concerne notamment les demandeurs d'emploi qui ne touchent pas l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) au moment de l'inscription dans une action de formation agrée au titre de la rémunération des stagiaires par le conseil régional ou l'Etat dans une offre de formation conventionnée par Pôle emploi.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour en bénéficier il suffit de remplir au début du stage une demande d'admission à ce régime public de rémunération des stagiaires (RSP), formulaire remis par le centre de formation et qui permettra au stagiaire de bénéficier du statut **stagiaire formation professionnelle**.

Le **stagiaire formation continue** peut bénéficier d'une rémunération qui varie selon la situation du demandeur d'emploi au moment de son entrée en formation.

La **rémunération stagiaire formation professionnelle** se présente sous la forme d'une indemnité versée chaque mois ou toutes les 40 heures pour une formation à temps partiel par le **stagiaire de la formation professionnelle** qui varie selon son âge, sa situation familiale et ses activités professionnelles antérieures.

Les barèmes sont fixés par décret selon les différentes catégories de demandeurs d'emploi (ayant déjà travaillé ou non, travailleurs handicapés…)

Cette rémunération ne constitue pas un salaire au sens strict et ne donne par conséquent pas droit à l'assurance chômage.

Les stagiaires de la formation professionnelle qui bénéficient du RSP gardent leur affiliation au régime de protection sociale et ne changent pas de statut du fait qu'ils soient stagiaires de la formation professionnelle.

En revanche, ceux qui ne relevaient d'aucun régime auparavant sont automatiquement affiliés ***au régime général de la Sécurité sociale.***

Les cotisations sont prises en charge par l'autorité qui a agréé le stage de formation professionnelle continue en l'occurrence le Conseil régional ou l'Etat.

Rémunérations versées aux stagiaires :

Les travailleurs non-salariés, lorsqu'ils ont exercé une activité professionnelle, salariée ou non salariée, durant 12 mois, dont 6 consécutifs, dans les trois années qui précèdent l'entrée en stage, touchent ***une rémunération mensuelle fixée à 708,59 € ;*** et à Mayotte, à 630,64 euros .

Les personnes en recherche d'emploi ***âgées de moins de 26 ans*** qui n'entrent pas dans la catégorie définie **à l'article D. 6341-26 du code du travail** , et qui ont également exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois , ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois perçoivent une ***rémunération fixée à 652,02 €*** ;et à Mayotte, à 580 euros. »

Décret du 17 /05/2021 modifiant le décret du 29 /04/2021 fixant les taux et les montants des rémunérations versées aux stagiaires de la formation professionnelle JO 18/05

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

STAGIAIRE MILIEU PROFESSIONNEL / HORS FORMATION CONTINUE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Stages concernés :

Tout stage en milieu professionnel doit être intégré *dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire.*

Les stages doivent faire l'objet d'une restitution par l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.
Il s'agit ***des stages d'initiation, de formation ou de complément de formation***, ne faisant pas l'objet d'un contrat de travail , et n'entrant pas dans le cadre de la formation professionnelle.

Sont notamment visés les :

- Elèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique
- Elèves IUT
- Elèves ingénieurs : stage dit « ouvrier et/ou de chantier », stage de « première pratique » en France ou à l'étranger, stage de formation pratique
- Elèves écoles de commerce et gestion
- Etudiants préparant un diplôme universitaire (licence, master…)
- Elèves architectes stage dit « ouvrier et/ou de chantier », stage de « première pratique » en France ou à l'étranger, stage de formation pratique.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Convention de Stage :

Ls stages doivent obligatoirement se dérouler dans le cadre d'une

convention.

Cette convention est signée par le :

- Stagiaire (et, s'il est mineur, son représentant légal),
- Organisme d'accueil : entreprise, ou tout autre organisme,

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Etablissement d'enseignement ou de formation,
- Enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement
- Tuteur de stage au sein de l'entreprise d'accueil.

L'obligation de signer une convention tripartite ne s'applique pas aux stages régis par des dispositions propres comme les stages dits de « découverte » ou « d'observation » réalisés par les élèves de classe de troisième.

La convention doit comporter un certain nombre de clauses : elle doit préciser le ou les :

- Intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année ou semestre d'enseignement
- Activités confiées au stagiaire
- Dates de début et de fin du stage, et la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire
- Modalités d'autorisation d'absence
- Taux horaire de la gratification, calculée sur la base de la présence effective du stagiaire, et les modalités de son versement
- Avantages éventuels dont le stagiaire peut bénéficier (restauration, hébergement ou remboursement de frais…)
- Régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, notamment en cas d'accident du travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La convention de stage doit également mentionner un volume pédagogique minimal de formation fixé à 200 heures ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'origine et l'organisme d'accueil.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

Si le stage a lieu à l'étranger, doit être annexée à la convention de stage une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et devoirs du stagiaire.

Recours Encadré aux stages :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire, dans une même entreprise d'accueil **ne peut pas excéder six mois par année d'enseignement,** (que ce soit au titre d'un ou de plusieurs stages).

Délai Carence entre 2 stages :

Les entreprises qui accueillent successivement des stagiaires **sur un même poste**, au titre de conventions de stage différentes, **doivent respecter un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent,** à moins que ce dernier ait été interrompu à l'initiative du stagiaire.

La durée d'un stage s'apprécie en fonction du temps de présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil, en considérant que :

- Chaque période au moins égale à 7 h de présence, consécutives ou non, dans l'organisme d'accueil équivaut à une journée
- Chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, vaut 1 mois.

Les jours de congés et d'autorisations d'absence en cas de grossesse, de paternité, ainsi que les congés et autorisations d'absence prévus dans la convention de stage sont assimilés à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **La gratification** minimale de stage s'adresse aux stagiaires élèves ou étudiants dans le cadre d'un stage d'initiation, de formation initiale ou de complément de formation professionnelle initiale.

La gratification minimale concerne les stages dont la durée est supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au sein du même organisme (entreprise, administration, collectivité, association, etc.) et au cours de la même année scolaire ou universitaire.

Si la durée du stage est de 2 mois, ou inférieure à 2 mois, la gratification est facultative.

Si le stage est effectué de manière discontinue sur l'année, on retient le nombre d'heures de présence du stagiaire pour déterminer si la condition de durée minimale est ou non remplie.

La gratification minimale est versée dans les cas suivants :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- À partir d'une durée de stage de 2 mois consécutifs (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour) ;
- Ou à partir de la 309e heure de stage s'il est effectué de façon non continue.

Elle est versée par l'organisme d'accueil (entreprise, association...) à son stagiaire *à la fin de chaque mois ;* elle n'a pas le caractère de salaire, elle est soumise à un régime juridique distinct.

Au 01/01/2024, le montant minimum de la gratification pour un stage est passé à **4,35 € /h**

Ce montant s'applique jusqu'au 31 /12/ 2024.

D'éventuels avantages peuvent s'y ajouter, comme des titres-restaurant.

La gratification minimale de stage correspond *à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.*

Dans certaines branches professionnelles, le montant de la gratification minimale est fixé par convention de branche ou accord professionnel étendu et peut être supérieur au montant minimum

Dans tous les cas, la gratification doit être indiquée dans la convention de stage et dans l'attestation de fin de stage remise par l'entreprise.

Légalement, l'employeur n'est pas tenu d'établir un bulletin de paie.

Cantine, titres-restaurant, avantages en nature :

Les stagiaires ont accès dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil :

- Au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant
- À la prise en charge des abonnements aux transports publics pour le trajet « Domicile -lieu de stage ».

Tous les stagiaires bénéficient de ces droits, même ceux ayant des stages inférieurs à 2 mois.

Les stagiaires ont le droit de bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE , dans les mêmes conditions que les salariés.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Situation du stagiaire vis-à-vis des AT :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Que le stage soit obligatoire ou non, les stagiaires bénéficient d'une protection contre le risque accidents du travail-maladies professionnelles.

A ce titre, ils sont rattachés au régime général de la Sécurité sociale.

En principe, tout dépend du montant de la gratification versée au stagiaire (gratification supérieure ou non au seuil de franchise de cotisations) .

- ✓ **Si elle est inférieure 15% du PASS pour 35H hebdomadaires** la déclaration d'AT et le paiement des cotisations sont à la charge de l'établissement d'enseignement .

Néanmoins, si l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise ***la déclaration doit être effectuée par l'entreprise,*** qui doit adresser sans délai à l'établissement d'enseignement dont relève l'élève, ou l'étudiant , copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la CPAM compétente.

- ✓ **Si elle est supérieure à la fraction de gratification exonérée de cotisations sociales ,** les obligations de paiement des cotisations AT/MP et la déclaration d'AT sont à la charge de l'entreprise, sauf si l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement dispensé par l'établissement.

Le stagiaire a droit à des indemnités journalières ,si la gratification versée est égale ou supérieure au minimum légal et à condition de remplir les conditions posées par le régime général *(au moins 150H de travail durant les 3 mois précédant l'arrêt)*

Si l'accident survient sur le parcours entre l'école et le lieu du stage, et inversement, est un AT, et non un accident de trajet

L'action en reconnaissance d'une faute inexcusable doit se faire contre l'établissement universitaire , dans lequel le stagiaire suivait sa formation au moment de l'accident ; l'établissement d'enseignement n'a aucune action récursoire possible contre l'entreprise

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 20/01/2012, 11-13.069, Inédit

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cas Particulier : stagiaire français effectuant un stage à l'étranger dans le cadre d'une formation suivie en France :

Avant son départ, le stagiaire doit demander à sa caisse d'assurance maladie (mutuelle étudiante) une carte européenne d'assurance maladie qui lui permettra d'obtenir la prise en charge de ses soins médicalement nécessaires pendant son séjour dans le pays où il effectue le stage.

En Savoir Plus :
Accord collectif national relatif aux stagiaires dans les TP 05/09/2017

VALIDATION ACQUIS EXPERIENCE (VAE) :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Réforme de la VAE :**

- ✓ Allègement des conditions d'accès
- ✓ Augmentation de la durée du congé de VAE
- ✓ Financement des frais par les associations transitions pro
- ✓ Création d'un service public de VAE

Telles sont les principales mesures en matière de VAE inscrites dans ***la loi du 21/12/2022 JO 22/12***
Ce texte demande encore de nombreuses précisions par décret pour son application.

- **Bénéficiaires de la VAE :**

La loi instaure un **accès universel à la VAE**.

Toute personne, et non plus les seules personnes engagées dans la vie active, pourront bénéficier du dispositif **art. L6111-1 du Code du travail**

Le dispositif est désormais ouvert à toute expérience , permettant l'acquisition de compétences directement liées à la certification visée.

Article L335-5 du Code de l'éducation

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La loi permet la comptabilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans la durée d'expérience.

- **Possibilité d'acquérir un bloc de compétences :**

L'objet des actions de VAE est élargi.

Dans le but d'un accès à une VAE partielle, ces actions ne viseront plus forcément l'acquisition d'une certification complète , mais pourront permettre d'acquérir ***un bloc de compétences d'une certification*** **art. L6313-5 du Code du travail**

- **Parcours de VAE :**

La loi précise que le parcours de VAE comprend les actions d'accompagnement et, le cas échéant, des actions de formation , ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel **art. L6313-5 du Code du travail**

S'agissant de **l'accompagnement par les régions** des demandeurs d'emploi candidats à la VAE, il n'intervenait jusqu'à présent qu'une fois l'étape de la recevabilité du dossier de candidature franchie.

Or cette étape est jugée complexe par les candidats.

En conséquence, afin d'améliorer le taux de recevabilité des candidatures, *la loi fait débuter l'accompagnement en amont.*

Ce dernier **interviendra désormais tout au long de la procédure**
art. L6121-1 du Code du travail

- ✓ **Le principe du jury est repris dans le Code du travail**. : un décret déterminera de nouvelles modalités de fonctionnement
- **Durée du congé de VAE :**

Afin de donner au candidat salarié le temps nécessaire à la préparation de son épreuve de validation, **la durée maximale du congé de VAE est portée à 48 heures**, au lieu de 24 heures.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En outre, cette durée pourra être augmentée par convention ou accord collectif pour tous les salariés, et non plus uniquement pour ceux n'ayant pas le niveau du baccalauréat ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques **art. L6422-2 du Code du travail**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Financement :**

La loi permet aux associations Transitions pro *de prendre en charge les frais afférents à une procédure de VAE*, selon des modalités qui seront précisées par voie réglementaire, sous réserve du caractère réel et sérieux du projet **art. L6323-17-6 du Code du travail).**

Cette prise en charge s'effectuera sur la base d'un montant forfaitaire dans la limite de 3 000 € et concernera les frais de positionnement du bénéficiaire, d'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et de préparation au jury de validation des acquis de l'expérience, ainsi que les frais afférents à ces jurys.

- **Création d'un service public de la VAE :**

La loi crée **un service public de la VAE**, porté par u**n groupement d'intérêt public (GIP),** dont la mission *est d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience.*

Le **GIP** doit contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours, à la promotion de la VAE ainsi qu'à l'animation et à la cohérence des pratiques sur le territoire.

Il doit permettre d'assurer le suivi statistique des parcours.

L'État, les Régions, Pôle emploi, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa), les opérateurs de compétences (OPCO) ? et les associations Transitions pro seront membres de droit du GIP.

D'autres personnes morales publiques ou privées pourront adhérer au groupement.

Ces dispositions doivent permettre d'instituer **un guichet unique et numérique pour les démarches des candidats à la VAE art. L6411-1 ; art L6411-2 du Code du travail**

- **Expérimentation d'actions de VAE intégrées au contrat de professionnalisation:**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, la loi prévoit *l'expérimentation pour une durée de 3 ans de contrats de professionnalisation comportant des actions de VAE.*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

	Avant la loi « Marché du travail »	**Après la loi « Marché du travail »**
Objectif	Acquisition d'une **certification** professionnelle enregistrée au RNCP	Acquisition d'une **certification** professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un **bloc de compétences** d'une telle certification
Bénéficiaires	La VAE est accessible aux personnes engagées dans la vie active ayant **une année d'expérience**. Le Code de l'éducation propose une **liste des expériences** admises à ce titre.	La VAE est accessible à toute personne justifiant d'une **activité en rapport direct avec le contenu de la certification** visée.
Accompagnement	Un accompagnement est proposé au candidat une fois l'**admissibilité du dossier acquise.**	Un accompagnement est proposé au candidat dès la constitution du dossier d'admissibilité.
Congé	La durée du congé VAE est limitée à **24 heures**.	Le congé VAE peut durer jusqu'à **48 heures**.
Financement	La VAE peut être financée par l'employeur, un OPCO, Pôle emploi, ou dans le cadre du CPF.	La VAE peut être financée par l'employeur, un OPCO, Pôle emploi, dans le cadre du CPF, ou par une **Transitions Pro**.
Service public de la VAE		Création d'un service public de la VAE, géré par un groupement d'intérêt public.

Loi du 21 /12/2022 JO 22/12.

Réforme de la VAE Quels changements pour 2023 Sorbonne Université

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif
PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ Un décret prévoit les modalités de mise en œuvre des actions permettant la validation des acquis de l'expérience (VAE) , et précise les missions du groupement d'intérêt public « France VAE » dans la mise en œuvre du service dématérialisé permettant aux candidats de débuter leurs démarches en vue de l'obtention d'une certification.

Il précise les modalités de collecte, de traitement et d'échange des informations et des données à caractère personnel nécessaires à l'orientation des personnes et au suivi du parcours des candidats à la validation des acquis de l'expérience.

Il prévoit que lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeur, le nombre d'entreprises d'accueil ,autres que celle qui l'emploie ne peut être supérieur à trois au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Décret du 27/12/2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience JO 28/12

Hygiène/Sécurité/Conditions Travail :

AFFICHAGE OBLIGATOIRE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour toutes les entreprises ***à partir d'un salarié,*** certaines informations doivent impérativement être affichées ou diffusées par tous moyens sur le lieu du travail.

- Convention (intégralité de la convention collective dont relève l'entreprise), et Accords Collectifs dont relève l'entreprise
- Coordonnées Inspection du travail
- Coordonnées Secours d'urgence
- Coordonnées Médecin du travail
- Consignes Sécurité incendie (entreprise >50 salariés, et celles où sont manipulées et stockées des substances inflammables)
- Horaires collectifs de travail
- Interdiction de fumer et vapoter dans les locaux de travail
- Liste Membres du CSE

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Modalités accès et consultation du document unique d'évaluations des risques professionnels (DUERP)
- Ordre des départs en congés payés
- Règlement Intérieur /Notes de service
- Repos hebdomadaires
- Textes relatifs à l'égalité de rémunération entre Hommes et Femmes
- Textes concernant la prévention du harcèlement moral et sexuel
- Textes relatifs à la lutte contre les discriminations

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les dispositions relatives à l'affichage ***sont désormais adaptées aux supports offerts par les outils informatiques,*** offrant une possibilité de diffuser l'information de façon plus pertinente auprès des salariés.

Désormais, pour certains documents, les employeurs sont réputés remplir leurs obligations s'ils les transmettent «par tout moyen» , et donc par voie numérique permettant de conférer une date certaine à cette information.

L'Employeur doit communiquer aux salariés, **quel que soit le moyen** (voie numérique affiche, circulaire, règlement intérieur ou autre) :

Article 222-33 du Code pénal (**loi du 03/08/2018** renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes modifiant la définition du harcèlement sexuel) doit être affiché dans les lieux de travail ou diffusés par tout moyen.

Le Code du Travail et le Code pénal prévoient des peines de 450 euros jusqu' à 10 000 € (30 000 € en cas de récidive) et 1 an d'emprisonnement en cas d'absence d'affichage.

En Savoir Plus :

Affichages et registres obligatoires Droit en pratique Travail et Sécurité N°825 INRS 04/2021

Affichage obligatoire OPPBTP Mise à jour 08/2019

Pack affichage obligatoire : Affiches OPPBTP

Affichages ou diffusions obligatoires dans toutes les entreprises Ministère Economie &Finances

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Affichages ou diffusions obligatoires en fonction des effectifs de l'entreprise
Ministère Economie& Finances

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Travailleurs détachés : Obligation d'affichage sur les grands chantiers de Bâtiment ou Génie Civil (depuis 01/07/2017)**

Les maitres d'ouvrage des grands chantiers de Bâtiment ou Génie Civil (chantier de plus de 1000 hommes jour) faisant appel à des salariés détachés ***ont une obligation d'affichage.***

Cette affiche doit préciser la règlementation française applicable concernant :

- La durée du travail
- Le salaire minimum
- L'hébergement
- La prévention des chutes de hauteur
- Les équipements individuels obligatoires

Ces informations doivent être traduites ***dans l'une des langues officielles parlées dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés sur le chantier***.

Elles sont également affichées dans le local vestiaire et sont tenues dans un bon état de lisibilité.

Un document est mis à la disposition de l'employeur par l'Union des caisses de France sur son site internet

Il devra le télécharger et le transmettre ensuite au salarié détaché, ainsi que sa carte d'identification professionnelle.

Arrêté 12/07/2017 document d'information mis à disposition du salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou de travaux publics.

Langues * disponible en disponible en 11 langues pour permettre de répondre à l'obligation de le remettre dans la langue de compréhension du salarié détaché.

Le non-respect de la législation française est puni par une amende pouvant aller jusqu'à 2 000 € par salarié détaché et au plus, 4 000 € en cas de réitération sur un délai d'un an à compter du jour de la notification de la première amende.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le montant total de l'amende ne peut pas dépasser 500 000 €.

ARRET TEMPORAIRE TVX/ACTIVITES/ ET RETRAIT POSTE JEUNE< 18 ANS :

1/ Arrêt Temporaire Travaux ou Activité :

Depuis le **01/07/2016**, l'inspecteur du travail ou l'agent de contrôle peut ordonner l'**arrêt temporaire des travaux** mais également **l'arrêt temporaire de l'activité Article L4731-1 Code travail**

L'inspecteur du travail doit obligatoirement procéder à **une mise en demeure** de l'employeur, avant l'arrêt temporaire d'activité.

Causes justifiant l'arrêt temporaire :

- Défaut protection contre les chutes de hauteur ;
- Risques ensevelissement (fouille, mur, construction …).
- Absence dispositifs de protection liés aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articlesen contenant (démolition)
- Ou interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.
- Utilisation équipements de travail : dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés, ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants
- Risque lié aux travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ;
- Risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension.
- Exposition à un agent chimique cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR).

Article L 4721-8 code travail , dès lors que la situation dangereuse résulte du :

- Défaut ou de l'insuffisance des mesures et moyens de prévention
- Dépassement d'une valeur limite d'exposition Professionnelle ou VLEP

Décret du 12/04/ 2021 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques JO 14 04

L'employeur ne peut **ni rompre, ni suspendre le contrat de travail** de son salarié et doit maintenir sa rémunération **Article L4731-5 Code travail.**

Le refus de se conformer à la décision d'arrêt temporaire de l'activité ou des travaux, est passible d'une lourde **amende**, applicable pour chaque travailleur concerné par l'infraction : **Article L4752-1 Code Travail**

2/ Retrait Poste Jeunes Salariés ou Stagiaires< 18 ans :

Mentionnés aux articles **L. 4153-8** et **L. 4153-9.**

Décret 27 /03/2019 : procédures d'urgence et mesures concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail JO 30/03

Contrôle de l'application du droit du travail, concernant en particulier les jeunes travailleurs âgés d'au moins quinze ans et de moins de 18 ans.

Ce décret détermine :

- ✓ Les conditions de mise en œuvre de la procédure d'urgence relative au retrait d'affectation des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate soit qu'ils sont affectés à des travaux interdits, soit qu'ils sont affectés à des travaux réglementés et placés dans une situation les exposant à un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.
- ✓ Les conditions de mise en œuvre des mesures relatives à la suspension et à la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, lorsque l'inspection du travail constate un risque sérieux d'atteinte à leur santé, leur sécurité ou à leur intégrité physique ou morale.
- ✓ Les prérogatives de l'inspection du travail, notamment en ce qui concerne le recours prévu en cas de contestation d'une mise en demeure prononcée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Copyright (© : Tous droits PREVENTION GAGNANTE BTP **Juridique & Législatif**
Performance Economique

L'agent de contrôle de l'inspection du travail est en droit de **retirer immédiatement un jeune travailleur< 18 ans de son poste de travail** lorsqu'il :

- Effectue des **Travaux Interdits** :**Article L 4733-2 code Travail ;** la décision de l'agent de contrôle de l'inspection du travail portant retrait d'affectation :est d'application immédiate :elle est écrite **(Art. R. 4733-2.);**lorsque l'employeur, le chef d'établissement ou leur représentant est présent, la décision lui est remise en main propre contre décharge.

« A défaut, elle est adressée d'urgence à l'employeur ou au chef d'établissement par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par tout moyen donnant date certaine à sa réception. **(Art. R. 4733-3)**

- Effectue des **Travaux Réglementés qui l'exposent à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** : **Article L 4733-3 code Travail** . Cette décision, précisant ces éléments, est d'application immédiate ; elle est écrite **(Art. R. 4733-5) ;** Lorsque l'employeur, le chef d'établissement ou leur représentant est présent, la décision lui est remise en main propre contre décharge.

« A défaut, elle est adressée d'urgence à l'employeur ou au chef d'établissement par tous moyens appropriés et confirmée au plus tard dans le délai d'un jour franc par tout moyen donnant date certaine à sa réception. **(Art. R. 4733-6)**

L'employeur informe l'agent de contrôle de l'inspection du travail des mesures qu'il a prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent, par tout moyen donnant date certaine à la réception de cette information. **(Art. R. 4733-8).**

L'agent de contrôle de l'inspection du travail vérifie d'urgence, et *au plus tard dans un délai de deux jours ouvrés,* à compter de la date de remise ou de réception des informations transmises par l'employeur le caractère approprié des mesures prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent et permettre la reprise des travaux réglementés par le jeune. **(Art. R. 4733-9).**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En cas de mise en danger d'un jeune travailleur une **amende administrative** d'un montant de **2.000 euros** peut être prononcée applicable pour chaque travailleur concerné :
Article L 4753-2 code Travail

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les **décisions de retrait** n'entraînent :

- Aucun préjudice pécuniaire à l'encontre du jeune concerné, sa rémunération ou gratification sont maintenues,
- Ni la suspension ou la rupture du contrat de travail ou de la convention de stage **Article 4733-4 code Travail**

Si l'agent de contrôle constate ***un risque sérieux d'atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique ou morale du jeune dans l'entreprise***, il peut proposer au directeur régional de l'emploi , entreprises travail solidarités (**DREETS**) **de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage**.

LA DREETS se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage dans un **délai de 15 jours Article L 4733-9 code Travail**

L'employeur qui ne respecte pas la décision de la DREETS: de suspendre le contrat de travail ou la convention de stage, encourt une **amende administrative** de **10.000 €** , pour chaque jeune travailleur concerné.
Le **refus d'autoriser la reprise** de l'exécution du contrat de travail ou de la convention de stage par la DREETS, entraîne ***la rupture à la date de notification du refus*** aux parties.

Dans ce cas, l'employeur doit verser au jeune : les sommes qu'il aurait dû percevoir si le contrat de travail ou la convention de stage s'était poursuivi jusqu'à son terme.

L'employeur peut contester cette décision de retrait devant le juge administratif par la voie d'un référé (procédure d'urgence pour obtenir une décision rapide).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Article L 4733-6 code Travail.

La décision de la DREETS peut s'accompagner d'une interdiction pour l'employeur de recruter ou d'accueillir de nouveaux jeunes pendant une durée déterminée

Article 4733-10 code Travail

CARTE IDENTIFICATION SALARIES BTP (CIP) :

Cf : Guide Bonnes Pratiques Prévention BTP item : CARTE IDENTIFICATION SALARIES BTP

COLLEGE INTERENTREPRISE SANTE SECURITE CONDITIONS TRAVAIL (CISSCT) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Deux conditions doivent être réunies pour sa mise en place :

- Présence, de plus de 10 entreprises du bâtiment ou de plus de 5 entreprises de génie civil sur le chantier (les entreprises sous-traitantes et les travailleurs indépendants y sont comptés)
- Volume travaux > 10 000 hommes/jour.

Il est constitué 21 jours avant le début du chantier **par le maître d'ouvrage**, est présidé par le coordonnateur SPS du chantier, ***y participent*** *:*

- Maître d'œuvre
- Entrepreneurs
- Représentants des salariés du chantier *(en sont dispensées les entreprises de moins de 10 salariés travaillant moins de 4 semaines sur le chantier et n'exécutant pas de travaux comportant des risques particuliers)*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Y sont invités **:**

- Médecins du travail des entreprises du chantier
- Inspecteur du travail
- Représentant de la CARSAT et de l'OPPBTP

Le comité définit les règles communes de respect des mesures de sécurité protection de la santé et vérifie leur mise en œuvre (réunion trimestrielle avec visite préalable du chantier avant réunion)

Un procès-verbal est établi, et les différents procès-verbaux consignés dans un registre.

Le président : le coordonnateur Sécurité Prévention Santé (CSPS) doit transmettre le règlement du CISSCT, ainsi que le procès-verbal de la séance au cours de laquelle il a été adopté : ***à la demande*** soit : de l'inspection du travail, de l'OPPBTP et du service de prévention CARSAT.

« Ne sont pas tenues de participer aux travaux du collège : les entreprises qui n'occupent pas sur le chantier ***au moins dix salariés, pendant au moins quatre semaines*****,** et dès lors qu'elles n'auront pas à exécuter l'un des travaux figurant sur la liste de travaux comportant des risques particuliers prévue à **l'article L 4532-8** ».

Le courrier de la DRT 24/01/1996 joint en annexe de la circulaire DRT 96-5 du 10/04/ 1996 précise que les deux conditions (effectif/durée) doivent être remplies simultanément pour justifier de l'exonération.

Il faut donc à la fois : avoir moins de 10 salariés sur le site et intervenir moins de 4 semaines pour ne pas participer aux réunions du CISSCT.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

COMITE SOCIAL ECONOMIQUEE(CSE) :ENTREPRISE> 11 SALARIES :

Plus de 89 000 comités sociaux et économiques (CSE) sont actuellement actifs en France.

Pourtant, environ 49 000 établissements assujettis à la mise en place d'un CSE déclarent une carence totale de candidats aux dernières élections.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Depuis le 01/01/2020 : le comité social et économique (CSE),
est l'instance représentative du personnel qui se substitue aux :

- Délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés
- Trois instances : DP, CE et CHSCT ou, le cas échéant, à la DUP, ou à l'instance regroupée, dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

La fusion des trois anciennes instances de représentation du personnel est obligatoire ; **le CSE constitue désormais l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise,** exerçant des attributions qui évoluent en fonction des effectifs de l'entreprise

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'absence de CSE constitue alors ***un délit d'entrave*** puni : d'un an d'emprisonnement et 7500 euros d'amende ; les anciens élus et l'inspection du travail pourront demander la reconnaissance du délit d'entrave

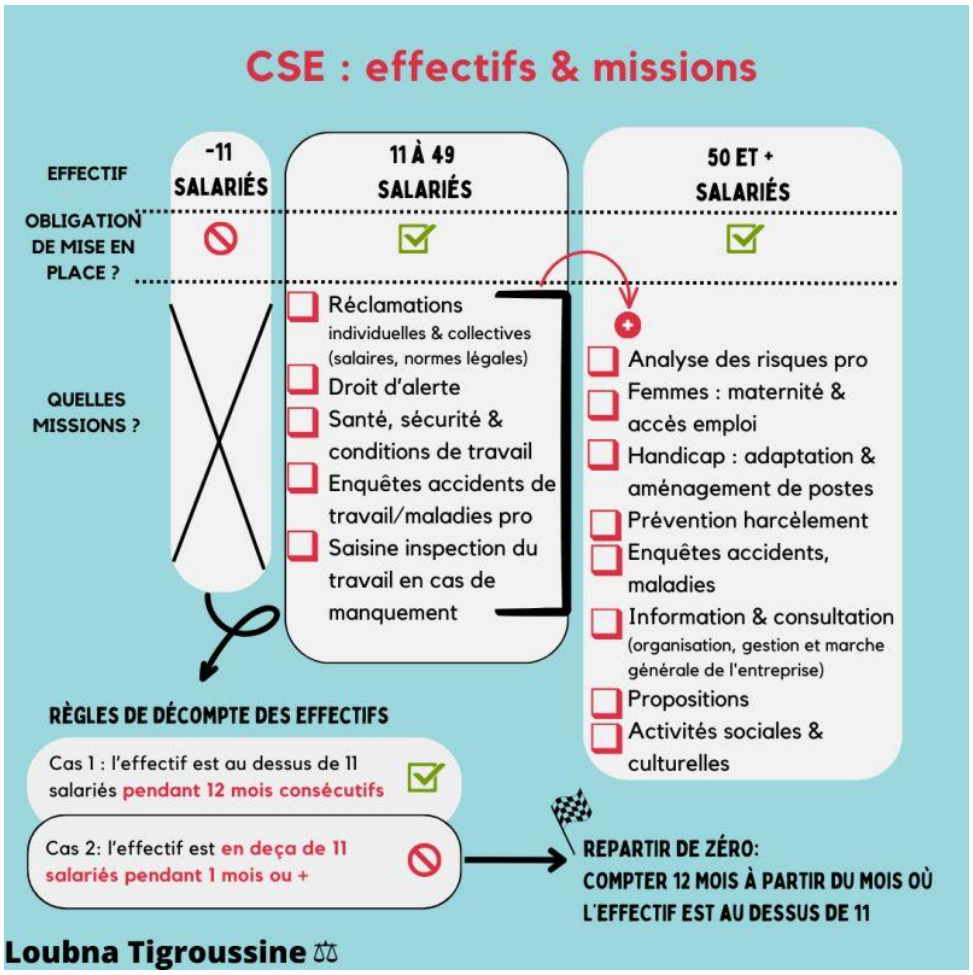
Article 9 : ordonnance 13 /05/2020 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire JO 14/05

L'absence de CSE, **a des conséquences** :

Ex : quand un salarié est reconnu inapte à son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur ne peut pas le licencier, sans avoir cherché un reclassement, et ***consulté le CSE***.

L'employeur ne peut pas se soustraire à cette dernière obligation, *sauf s'il présente un PV de carence de l'élection du CSE. ; dans ce cas impossibilité de licenciement du salarié.*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif



Le CSE est obligatoire : lorsque le seuil de 11 salariés a été atteint, pendant 12 mois consécutifs (art. L 2311-2 du code du travail).

- La Cour de cassation a précisé récemment que toute personne juridique ***ayant son siège à l'étranger*** doit appliquer les règles de représentation des salariés (CSE) dès lors que pour exercer son activité :

- Elle emploie des salariés sur le territoire français
- Elle exerce la responsabilité de l'employeur selon la loi française.

Les règles en matière de mise en place d'organisation des institutions représentatives du personnel et en matière de droit syndical sont d'ordre public

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

A défaut il y a délit d'entrave à la mise en place du CSE, délit passible d'un an d'emprisonnement et 7500 euros d'amende.

Dans cette affaire il s'agissait d'une société irlandaise ayant 127 salariés dans une base en France.

Le siège a toujours refusé d' appliquer la législation française en matière de représentation du personnel , et a refusé de donner suite aux demandes qu'elle a reçues de la part des syndicats de salariés.

Les juges ont bien reconnu le délit d'entrave.
Les salariés étaient employés en permanence en France et disposaient du droit d'être représentés au niveau le plus approprié, autrement dit la France.

Cour de cassation, chambre criminelle, 17/10/2023, n° 22-84021

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'effectif du nombre de représentants du personnel au CSE s'apprécie **à la date du premier tour du scrutin.**

Cour de cassation, chambre sociale,05/02/2020, n°19-13444 et n°19-13550
(*l'effectif théorique pour le calcul du nombre de membres du CSE s'apprécie à la date du premier tour du scrutin)*

Pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir, il est important de bien calculer les effectifs :

- Salariés en CDI ou ceux qui ont le statut de travailleur handicapé sont intégralement pris en compte dans ce décompte
- Salariés dont le contrat est suspendu, notamment du fait de congés payés ou d'absences pour cause de maladie, maternité font partie de l'effectif
- Salariés à temps partiel pris en compte au prorata de leur temps de travail
- Salariés en CDD, salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (à noter que les salariés en CDD, ou un salarié mis à disposition pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas pris en compte dans le décompte de l'effectif) salariés intérimaires, sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents
- Salariés en contrat unique d'insertion sont aussi comptabilisés depuis

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

le 01/01/2019. Le décompte de ces salariés dépend de la nature de leur contrat.

- Les salariés en contrat aidé doivent être pris en compte dans les effectifs (**loi Avenir Professionnel 06/09/2018)**

Sont exclus du décompte : les titulaires de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en CDI durant toute la période de formation.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Modalités Elections CSE :**

- ***Négociation Protocole Accord Préélectoral (PAP) :***

- **Dans les entreprises de 11 à 20 salariés :** l'employeur doit d'inviter les organisations syndicales à négocier le PAP, *si au moins **un salarié** s'est porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information sur l'organisation des élections*

Elections du CSE : les entreprises de 11 à 20 salariés ***doivent désormais organiser les 2 tours de scrutin même en l'absence de candidat***

Le Ministère du Travail vient de publier **un nouveau CERFA de PV de carence n°15248*05)** qui indique désormais :

Si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et qu'aucun salarié ne s'est porté candidat, renseignez le présent cadre : Aucune liste de candidats n'a été présentée au 1er tour qui s'est déroulé le __ / __ / ____. Et il a été procédé à l'organisation du 2ème tour le __ / __ / ____ Il est constaté qu'au jour du 2ème tour, aucune candidature n'a été présentée »

L'employeur établi ***le procès-verbal de carence,*** de nouvelles élections ne pourront être demandées, par un syndicat ou un salarié, *qu'après 'un délai de 6 mois.*

- **Dans les entreprises de plus de 20 salariés :** l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier un PAP.

L'employeur doit convoquer les syndicats intéressés à négocier le protocole préélectoral et à établir leur liste de candidats.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Article L. 2314-5 Code du travail précise le cadre à respecter lors de l'invitation des syndicats.

Doivent être invité à négocier le protocole d'accord préélectoral les :

- Organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

- Organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale, représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

L'invitation à négocier doit parvenir aux organisations syndicales au plus tard ***15 jours avant la date*** de la première réunion de négociation.

En l'absence de réponse à cette invitation, *l'employeur peut fixer seul*, les modalités d'organisation et de déroulement des élections.

Le syndicat peut choisir de confier cette négociation à un autre salarié *ou une personne n'appartenant pas à l'entreprise*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans ce cas, ces personnes, ou le représentant de la section syndicale, doivent bénéficier d'un mandat spécial du syndicat, les autorisant à négocier le protocole.

En revanche un délégué syndical désigné dans l'entreprise, n'a pas à présenter un mandat de son syndicat pour négocier, et signer le protocole d'accord préélectoral.

La personne habilitée à négocier *peut choisir sa délégation syndicale* : **article L. 2232-17 du Code du travail**

Elle comprend au minimum : le délégué syndical de l'organisation, et peut être complétée ***par des salariés de l'entreprise,*** dont le nombre est fixé par accord, entre l'employeur et l'ensemble des organisations.

En l'absence d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est, au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

- Chaque liste de candidats doit respecter une obligation de proportionnalité entre hommes et femmes, correspondant à la part d'hommes et de femmes inscrits sur la liste électorale et doit être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

La constatation par le juge du non-respect de ces règles de représentation équilibrée et d'alternance *entraine l'annulation de l'élection des candidats concernés*

Rien ne permet de justifier l'absence totale de femmes (ou d'hommes) sur une liste de candidats à l'élection du CSE

La règle qui impose aux listes comportant plusieurs candidats d'être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale est une règle absolue. **(C. trav., art. L. 2314-30)**

Il est impossible de s'en affranchir et de présenter une liste de candidats, dont le nombre de femmes et d'hommes ne correspondrait pas à la proportion de femmes et d'hommes du collège électoral.

Cour de cassation ECLI:FR:CCASS:2021:SO01023 : Pourvoi n° 20-16.556 22 /09/2021

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Lorsque l'application de ces règles de parité n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à un arrondi arithmétique prévu par le Code du travail : arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à cinq ou arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à cinq.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

- La Cour de cassation considère que le responsable du service de santé, sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ***peuvent être élus au Comité Social et Economique (CSE).***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Contrairement à ce qu'il ressort d'une décision Conseil Constitutionnel du 20 /11/2021, la Cour de cassation précise ici que les salariés titulaires d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou représentant effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ne pouvaient pas être éligibles au CSE.

Partant, la Cour de cassation affirme que le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, assistent aux *réunions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail avec voix consultative* ***et qu'ils ne représentent pas l'employeur.***

De ce fait, la Cour de cassation considère que le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ou l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ne représentent pas l'employeur devant les institutions du personnel *et qu'ils sont donc éligibles au CSE.* **Cour de cassation Pourvoi n° 19-25.982 : 19 /01/2022**

- ✓ Les candidats sont considérés **comme salariés protégés** *dès connaissance par l'employeur de leur candidature aux élections du CSE* (remise officielle de la candidature des salariés)

Pour les salariés non élus au CSE, leur statut de salarié protégé perdure 6 mois après l'élection.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Dans un arrêt publié au bulletin du 24 /11/2021, la chambre sociale de la Cour de cassation statue sur la contestation de la validité du protocole d'accord préélectoral (PAP) :

Qui peut contester, post-élections, la validité d'un PAP remplissant la condition légale de double majorité **(C. trav. art. L.2314-6)**

Pour la Cour de cassation deux types de syndicats sont irrecevables à formuler une telle demande :

- ✓ Ceux qui ont signé le PAP
- ✓ Ceux qui ont présenté des candidats aux élections, sans émettre de réserves.

Cette solution s'applique y compris s'il est invoqué une méconnaissance par le PAP d'une règle d'ordre public (par ex. principe général du droit électoral).

Arrêt 24 /11/2021Cour de cassation Pourvoi n° 20-20.962

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- C'est aux membres du bureau de vote (et non à l'employeur) de saisir les éléments du PV, qui est ensuite imprimé, signé et télétransmis par l'employeur dans les 15 jours.

- Un procès-verbal est établi par collège et par catégorie titulaires ou suppléants, en distinguant les résultats obtenus au 1er tour au recto, et les résultats obtenus au 2è tour au verso, le cas échéant.

Rédaction d'un procès-verbal de carence, si un défaut candidatures a été constaté à la fois aux 1er et 2è tour de l'élection (titulaires et suppléants) et que le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé.

A l'issue des 2 tours, les procès-verbaux doivent faire l'objet d'un envoi global pour tous les collèges et pour les titulaires et suppléants.

Sur son site dédié aux élections professionnelles, le ministère du travail enrichit son service dématérialisé de saisie et de transmission des résultats aux élections professionnelles.

Le ministère du travail propose ***des tutoriels pour remplir et transmettre les PV d'élections CSE***

Le site présente la procédure des élections au CSE, selon les différentes situations pouvant être rencontrées, et propose un tutoriel vidéo pour chacune de ces étapes

Inutile d'adresser un courrier papier à l'administration, ***les modalités de transmission du PV des élections doivent être précisées dans le protocole d'accord préélectoral***.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur doit informer du résultat des élections du CSE l'organisme du Ministère du Travail chargé de recueillir les données relatives aux élections professionnelles et de mesurer la représentativité des syndicats : le CTEP.

Il doit lui envoyer, dans les 15 jours suivant le 2è tour, un exemplaire du procès-verbal des élections ou un exemplaire du procès-verbal de carence le cas échéant.

L'adresse du CTEP a changé depuis le 24/07/ 2023 :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

CTEP
TSA 92315
62971 ARRAS CEDEX 9

Depuis le 01/08/2023, le numéro de l'assistance téléphonique pour toute question sur la saisie, la signature ou la transmission du procès-verbal d'élection est le **03.55.52.98.11** (du lundi au vendredi, 9h-18h, prix d'un appel local).

L'élection des membres de la délégation du personnel du CSE peut être réalisée *par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance ;*

La mise en place du vote électronique pour l'élection des membres du CSE est encadrée par la loi.

Possibilités :

- Conclusion d'un accord d'entreprise (ou de groupe)
- Prise d'une décision unilatérale de l'employeur .

Mais avant toute prise de décision l'employeur doit ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord.

Cette négociation doit être ouverte ***avec les délégués syndicaux (DS) de l'entreprise***.

En l'absence de délégué syndical , l'employeur n'a aucunement l'obligation d'ouvrir une négociation avec les élus du CSE ou avec des salariés mandatés par des organisations syndicales.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En conséquence, si aucun DS n'est présent dans l'entreprise, l'employeur peut valablement décider unilatéralement de l'application du vote électronique.

Arrêté 04/11/2019 : transmission par voie électronique des résultats des élections professionnelles au ministre chargé du travail JO 16/11/2019

Précise les dispositions relatives *à la procédure de saisie et de transmission* des procès- verbaux en cas de scrutin sous enveloppe

Précise les dispositions relatives *à la procédure de transmission* des procès-verbaux en cas de vote électronique.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Saisie en ligne de votre élection et la télétransmission en ligne de vos résultats.

En Savoir Plus :

Élections professionnelles des entreprises d'au moins 11 salariés et représentativité syndicale

CERFAS Election CSE

Le CSE, composition et élections | Web série droit du travail épisode 7
Ministère du travail 11/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Elections du CSE : nouvelles règles d'électorat :**

Nouvelle rédaction de ‘’**article L.2314-18 du code du travail**

"Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise , et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques".

Le premier alinéa de **l'article L. 2314-19 du code du travail** est complété

"Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins*, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur, ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE .*
Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises.

Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature".

Ces dispositions sont **rétroactivement** applicables **à compter du 31/10/ 2022**

Loi du 21 /12/2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi JO 22/12

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ***Lorsque le seuil de 11 salariés*** est franchi, l'employeur informe le personnel, ***tous les 4 ans,*** de l'organisation des élections

Le premier tour des élections doit alors se tenir au plus tard le 90ème jour suivant cette information ; en cas de carence constatée par un PV, de nouvelles élections ne pourront être demandées, par un syndicat ou un salarié, ***qu'après 'un délai de 6 mois.***

Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel (le nombre de membres est fonction du nombre de salariés de l'entreprise) ; **ce nombre peut aller d'un** ***:*** *pour une* entreprise de 11 salariés, jusqu'à 35 pour une entreprise de 10.000 salariés***.***

Il comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.
Pour une entreprise supérieure ou égale à 50 salariés : l'employeur peut se faire assister par trois de ses collaborateurs ***qui ont voix consultative*** ; il préside (ou son représentant) le CSE.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La nomination *d'un secrétaire et d'un trésorier* au sein du CSE est obligatoire pour les entreprises employant 50 salariés ou plus.

Les candidats doivent être **des membres titulaires**, à l'exception des :

- Membres suppléants
- Représentants syndicaux.
- Président du CSE

Le secrétaire et le trésorier sont désignés lors d'une élection interne, *élus à la majorité présente*.

Il est possible pour l'employeur ou son représentant : de participer à l'élection car il est lui- même membre du CSE.

La procédure de vote peut se faire à main levée comme par bulletin ; ***c'est le règlement intérieur du CSE qui définit les modalités de vote.***

En cas d'égalité entre deux candidats, le plus âgé sera désigné comme titulaire par défaut.

Le règlement intérieur du CSE de l'entreprise peut toutefois prévoir une autre règle en utilisant d'autres critères, ex : l'ancienneté.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les membres élus peuvent également nommer des adjoints.

Cette nomination est recommandée dans les entreprises possédant des effectifs importants.

Les adjoints peuvent pallier une éventuelle absence du titulaire, mais aussi aider le titulaire dans ses missions.

Les tâches du secrétaire, comme celles du trésorier, sont diverses

Dans le Code du travail, faute d'interdiction formelle, un élu titulaire a la possibilité de cumuler deux fonctions ((secrétaire et trésorier),

Il vaut mieux cependant différencier les personnes occupant deux fonctions , au regard de l'ampleur des tâches liées à ces fonctions.

Le règlement intérieur du CSE peut interdire à un même élu, de cumuler au sein du bureau plusieurs fonctions.

Le Code du travail prévoit désormais dans **l'article L. 2315-23** que « *le comité désigne, parmi ses membres titulaires,* ***un secrétaire et un trésorier*** **».**

L'article R. 2316-3 du Code du travail impose également la nomination d'un trésorier parmi les membres titulaires de l'instance au **CSE central.**

Le Code du travail ne fixe pas de missions spécifiquement dévolues au trésorier.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il revient alors au règlement intérieur du CSE , de préciser les fonctions de chaque fonction :

- A titre d'exemple, le secrétaire peut :
  - Etablir l'ordre du jour lors des réunions conjointement avec l'employeur.
  - Être le porte-parole du CSE
  - Consigner les délibérations
  - Veiller à l'application des décisions prises par le CSE ….
- Le trésorier s'occupe de :
  - ✓ Ouvrir les comptes bancaires du comité
  - ✓ Tenir la comptabilité du CSE en accord avec les lois et règlements ;

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Procéder au règlement des factures et de conserver les moyens de paiement
- ✓ Etablir des budgets prévisionnels
- ✓ Conserver les documents financiers et comptables de l'instance
- ✓ Informer les membres élus du CSE de la situation financière du comité afin que les décisions puissent être prises en connaissance de cause
- ✓ Rédiger en tout ou partie le rapport annuel d'activité et de gestion
- ✓ Etablir les diverses déclarations …

Il met en œuvre les décisions de gestion prises à la majorité lors des réunions de l'instance, et cela même s'il n'en partage pas les orientations.

Il lui revient d'éclairer les membres élus sur l'état des comptes et sur les possibilités financières, mais ce n'est pas lui qui décide seul d'engager ou non une dépense

Le CSE en tant que personne morale titulaire d'obligations, peut voir sa responsabilité civile et sa responsabilité pénale engagées, en cas de mauvaise gestion ou d'infraction délibérée.

Néanmoins, si le trésorier prend la liberté d'engager seul des dépenses, ou souscrit des contrats au nom du comité , sans l'aval de la majorité des élus, sa responsabilité individuelle peut être engagée.

- ➢ Gérer les finances et moyens du CSE
- ➢ Fournir des comptes rendus mensuels ou annuels de la gestion budgétaire

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Un règlement intérieur du CSE est obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés.**

Conformément à **l'article L. 2315-24** , le règlement intérieur du CSE est un référentiel pour les élus et l'employeur ; Il sert de cadre à son fonctionnement , ainsi qu'à l'exercice de ses missions il fixe ses règles de fonctionnement, et ses rapports avec les salariés.

L'adoption du règlement intérieur peut être mise à l'ordre du jour de la première réunion du CSE, mais il peut être nécessaire de laisser un temps d'appropriation du fonctionnement et des missions du CSE à ses membres, avant son adoption.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le règlement intérieur est adopté et modifié par le biais d'un vote à la majorité, en réunion plénière ;*le président du CSE participe à la discussion sur le contenu du règlement intérieur du comité.*

Il peut être adopté *pour une durée déterminée* (par exemple pour la durée des mandats des membres du comité), ou *pour une durée indéterminée* ; cette deuxième possibilité permet aux nouveaux élus, de bénéficier au départ d'une base de travail, qui peut être modifiée.

En cas de litige, le règlement intérieur peut être contesté devant ***les tribunaux judiciaires***

Le règlement intérieur contient des clauses obligatoires et des clauses librement définies.

Conformément aux articles **L. 2315-68, L. 2315-69** et **L. 2315-44-3** du Code du travail, le règlement intérieur doit obligatoirement contenir :

- Modalités d'arrêt des comptes annuels par le CSE
- Modalités d'établissement du rapport qui présente les informations qualitatives : sur les activités et la gestion financière.
- Modalités de fonctionnement de la commission des marchés, si elle est créée : nombre de ses membres, modalités de leur désignation et durée de leur mandat.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ces dispositions permettent d'assurer :

- Une transparence, vis-à-vis des salariés de l'entreprise.
- Une traçabilité financière globale de l'activité du comité

Sinon le reste du contenu du RI du CSE est libre et souple, il doit être adapté à la réalité de terrain des élus du comité

Le RI peut également contenir des dispositions librement définies par ses membres

Les dispositions plus favorables que ce que prévoient les textes , ne peuvent être incluses dans le règlement ***qu'avec l'accord du président du CSE.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Fonctionnement général :

- ✓ Date d'adoption, durée d'application et les règles relatives à la modification du RI
- ✓ Composition du CSE
- ✓ Modalités de l'élection du bureau du comité et des missions dévolues au secrétaire et au trésorier
- ✓ Attributions du président du CSE.
- ✓ Règles de remplacement lorsqu'un élu titulaire est absent

Réunions /organisation :

- ✓ Ordres du jour et la convocation des membres aux réunions
- ✓ Modalités de déroulement des réunions (visioconférence, suspension de séance)
- ✓ Modalités de déroulement des votes
- ✓ Procès-verbaux des réunions (rédaction et diffusion)
- ✓ Différentes réunions du CSE (plénières, extraordinaires, préparatoires)
- ✓ Traitement des informations confidentielles

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Moyens du CSE :

- ✓ Heures de délégation (mutualisation et annualisation) et leur imputation
- ✓ Formation des élus
- ✓ Liberté de déplacement et de prise de contact avec les salariés

Missions économiques /professionnelles :

- ✓ Missions économiques et professionnelles (thématiques d'information-consultation et procédure afférente)
- ✓ Missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (déroulement des inspections et des enquêtes et modalités de leur organisation)
- ✓ Différents droits d'alerte
- ✓ Fonctionnement des différentes commissions
- ✓ Recours aux expertises et leur financement
- ✓ Conditions encadrant les avis motivés rendus par le comité

Budget :

- ✓ Périodicité de versement du budget de fonctionnement , et du budget des œuvres sociales et leur montant
- ✓ Modalités d'engagement des dépenses
- ✓ Obligations comptables qui s'appliquent au CSE

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Conditions de transferts du reliquat annuel entre les deux budgets

Activités sociales /culturelles (ASC)

- ✓ Critères de détermination des ASC proposées aux salariés
- ✓ Conditions d'attribution et de participation , le CSE peut prévoir que les salariés doivent justifier d'une certaine ancienneté , pour bénéficier des activités sociales et culturelles **Cour d'appel de Paris arrêt 24/03/2022**
- ✓ Moyens utilisés pour communiquer avec les salariés (site internet, affichage, permanence, etc.).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Si **une commission SSCT** (obligatoire ou facultative), est mise en place, en l'absence d'un accord d'entreprise majoritaire ; en l'absence de délégué syndical, ou d'un accord entre le CSE et l'employeur, c'est le *règlement intérieur du comité qui fixe les modalités de fonctionnement de cette commission*.

Il est interdit d'y insérer certaines dispositions :

- ➢ Un quorum en dessous duquel le CSE ne pourrait pas délibérer.
- ➢ Prorogation ou réduction de la durée du mandat des membres du CSE
- ➢ Désignation d'un secrétaire ou d'un trésorier qui ne serait pas membre du CSE
- ➢ Arrêté des comptes non produit annuellement
- ➢ Dispositions relatives à l'organisation des réunions, et notamment ***sur l'adoption de l'ordre du jour.***

Le président peut souhaiter fournir une trame, sur laquelle il exige que soit réalisé le règlement final ; *les élus n'ont aucune obligation d'utiliser cette trame,* ***ils peuvent choisir d'utiliser une trame rédigée par n'importe quel élu.***
Si l'employeur bloque le processus d'adoption du règlement intérieur du CSE, car les élus ne souhaitent pas utiliser sa trame, ***il commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance***

- ➢ Un vote du comité en séance plénière est nécessaire pour adopter le règlement intérieur
- ➢ Chaque élu titulaire, et le président du comité disposent du droit de vote.
- ➢ La voix du président n'est pas prépondérante et a le même poids que celle d'un élu titulaire.
- ➢ Une majorité de vote en faveur de l'adoption ou de la modification

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

est nécessaire pour qu'elle soit effective.

Le secrétaire du comité signe le règlement intérieur qui entre ainsi en vigueur ***;*** *le président ne peut pas exiger de signer le règlement intérieur pour qu'il entre en vigueur*

Il est toutefois possible pour lui : *de contresigner le document, ou de ne signer qu'une ou plusieurs clauses du règlement intérieur.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le code du travail ne prévoit aucun quorum pour valider le vote d'un avis du CSE.

Il est donc possible qu'une réunion se tienne ***avec un seul élu présent face à l'employeur***, alors que plusieurs élus ont un mandat de titulaire dans l'entreprise.

Il suffit donc, que ce seul élu présent exprime un vote favorable ou défavorable lors de la réunion plénière, pour que l'employeur puisse considérer la procédure de consultation comme terminée ***et le vote exprimé comme position officielle du CSE.***

D'où l'importance pour tous les élus titulaires de se rendre aux réunions plénières, ou de prévenir rapidement leurs suppléants afin d'être remplacés lors de ces réunions.

- **Procès-verbal de réunion :**

Les délibérations du CSE doivent être consignées dans un procès-verbal (PV) établi , par le secrétaire du comité , *dans un délai de 15 jours* (sauf accord prévoyant un délai différent) , puis transmis à l'employeur pour validation **articles L 2315-34 ; R 2315-25 ; D 2315-26,**

L'adoption du procès-verbal se fait par un vote à la majorité des présents en réunion plénière.

Le secrétaire du comité ne peut pas se voir imposer des changements (ajouts, suppressions, reformulation), sauf si la majorité des membres du CSE le demande.

La rédaction du PV doit être complète et ou synthétique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le PV de réunions est une preuve juridique , qui fait foi des engagements pris par le président du CSE devant les élus du CSE .

Il doit consigner les échanges ayant eu lieu durant la réunion, ainsi que les réponses données par l'employeur à la réunion précédente

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le PV est un outil de communication vis-à-vis des salariés de l'entreprise accessible à tous les salariés

- ✓ L'employeur ou la délégation du personnel du CSE peuvent décider de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE **article D 2315-27**

  Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut pas s'y opposer , sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel .

Il est conseillé de faire voter cette décision en séance , afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Il est aussi conseiller d'inscrire dans le règlement intérieur du CSE, la destruction de chaque enregistrement après approbation du PV correspondant.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure à l'entreprise pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue *à la même obligation de discrétion* que les membres du CSE.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

- ✓ *Les représentants syndicaux au CSE peuvent imposer au secrétaire des mentions précises à intégrer dans le procès-verbal (PV) d'une réunion :*

Les représentants syndicaux au CSE représentent leur syndicat pendant les réunions du CSE.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Contrairement aux élus qui s'y expriment au nom des salariés de l'entreprise, les représentants syndicaux s'expriment au nom de leur propre syndicat.

Ils peuvent intervenir à tout moment dans les débats, sur l'ensemble les sujets abordés lors de la réunion en prenant la parole et en exprimant la position officielle de leur syndicat sur le sujet évoqué.

Le représentant syndical, auteur de la déclaration peut confier au secrétaire du CSE un document écrit reprenant les termes de sa déclaration, afin que ce dernier le transcrive de manière exhaustive dans le PV de la réunion.

Si le secrétaire s'oppose à l'enregistrement des déclarations des représentants syndicaux dans le PV, le syndicat « victime » peut ester en justice pour faire annuler le PV concerné mais aussi agir pour délit d'entrave à l'encontre du secrétaire.

Il en est de même si c'est le président du CSE qui s'oppose aux mentions des déclarations dans un PV de réunion du comité.

Le CSE conserve la personnalité morale actuellement accordée au CE et dispose de droits, comme la capacité d'ester en justice, l'alerte en cas d'atteinte aux droits de la personne, le recours ***aux expertises d'ordre technique, y compris dans le domaine de la santé et de la sécurité.***

Un CSE central sera constitué dans les entreprises : comportant au moins 2 établissements distincts.**cf infra.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Mise en application du RGPD par les CSE :**

Dans le cadre de ses activités le CSE doit se conformer à la réglementation de la protection des données, car il collecte, utilise et conserve des données dites personnelles.

Toutes les données recueillies sous sa responsabilité du CSE , doivent être passées au crible des principes suivants :

- Consentement au traitement, par le ou la salarié(e) dont les données personnelles sont collectées, pour une ou plusieurs finalités spécifiques ou que ce traitement réponde à l'une des conditions du RGPD.
- Traçabilité du consentement lorsque le traitement repose sur cet élément

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Finalité du recueil, qui doit être déterminée en amont, explicite et légitime ; les données récoltées doivent être indispensables à la poursuite du traitement en cause et ne peuvent ultérieurement être réutilisées à d'autres fins.
- Exactitude des données traitées et conservées, permettant la rectification voire la suppression de ces dernières pour être en adéquation avec la finalité du traitement
- Limitation dans le temps de la conservation des données recueillies, elle aussi fixée à l'avance
- Sécurisation de ces dernières contre le traitement non autorisé ou illicite, la perte, la destruction, etc
- En cas de violation avérée, le CSE doit réaliser un signalement auprès de la CNIL et, auprès du ou des salarié(s) victime(s) de cette violation.

- Effectivité et du respect, pour tout(e) salarié(e) dont les données ont fait l'objet d'une collecte, de son droit à une information claire et complète quant au traitement opéré, mais aussi d'accès, de modification, de portabilité et enfin de suppression (droit à l'oubli) de ses données.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour les entreprises **comptant plus de 250 salariés,** l'ensemble des recueils réalisés, doivent être transcrits au sein ***d'un registre dit « des activités de traitement »,*** sous forme écrite, y compris la forme électronique.

La CNIL propose un modèle de registre des activités de traitement des données personnelles.

Modèle de registre des activités de traitement (CNIL)

Le registre est prévu par **l'article 30 du RGPD**.

Ce registre est mis à disposition de l'autorité de contrôle compétente sur demande.

Dès le franchissement d'un certain seuil d'effectif, un délégué à la protection des données doit être désigné au sein du CSE (ou, il y a des besoins en matière de collecte et donc du suivi (mise à jour, etc.), exigeant un suivi régulier et systématique à grande échelle.

Pour le CSE : une analyse d'impact relative à la protection des données n'est pas requise

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Délibération 12 /09/2019 : liste des types d'opérations de traitement pour lesquelles une analyse d'impact relative à la protection des données n'est pas requise JO 22/10/2019

- **Formation des membres titulaires du CSE :**

Cf : Mémento : Formations en Entreprise item : formations élus CSE

- ***La loi Avenir Professionnel JO 06/09/2018*** *prévoit* ***un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE*** (comité social et économique) ***parmi ses membres ;*** sa fonction prend fin en même temps que son mandat.;
  Cf item référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Affichage de la liste des membres élus du CSE « La liste nominative des membres de chaque comité social et économique est affichée dans les locaux affectés au travail ; elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité ».

Décret 30 /12/2019 : organisation et fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical JO 31/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Attributions du CSE :**

Ses attributions sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise

- ✓ ***Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés*****(pendant 12 mois consécutifs) :**

Les attributions du comité social et économique correspondent à celles quiétaient exercées ***par les délégués du personnel***

Le CSE a pour mission de :

- Présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur
- Veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise
- Promouvoir l'amélioration de la santé, la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles

La délégation du personnel, exerce **un droit d'alerte** en cas d'atteinte : aux

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, aux libertés individuelles, en cas de harcèlement sexuel ou moral ou toute mesure discriminatoire, et en cas de danger grave et imminent, (conformément à **l'article L. 2312-5**

Pour exercer ces missions, il dispose de différents moyens tels que :

- Possibilité de communiquer avec les autres salariés
- Réunions mensuelles avec l'employeur (obligation de recevoir chaque mois les membres du CSE pour les questions individuelles) ou chaque fois qu'ils le demandent
- Mise à disposition d'un local
- Crédits d'heures
- Protection spéciale contre le licenciement

Un registre spécial permet de consigner les demandes de la délégation du personnel du Comité Social et Economique (CSE), et les réponses du chef d'entreprise ou des représentants légaux de l'entreprise. **(Code du travail, art. L. 2315-22).**

« Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation du personnel du CSE remettent à l'employeur une note écrite exposant l'objet des demandes présentées, ***2 jours ouvrables avant la date*** à laquelle ils doivent se réunir.

L'employeur répond par écrit à ces demandes, ***au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion***.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les demandes des membres de la délégation du personnel du CSE , et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Le registre du CSE est tenu à disposition des salariés de l'établissement, désirant en prendre connaissance, ***un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail***.

Il est également tenu ***à disposition permanente*** de l'inspecteur du travail et des membres de la délégation du personnel du CSE.

Ne pas tenir ce registre ou ne pas y faire figurer les réponses motivées de l'employeur expose à un délit d'entrave au fonctionnement du CSE : 7500 euros d'amende.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ***seul un élu du CSE, peut être désigné comme délégué syndical ;*** il n'y a plus possibilité de se faire assister lors des réunions du CSE par des personnalités syndicales internes ou externes

Le délégué syndical présent en réunion ne peut s'y exprimer qu'au titre de son mandat d'élu du CSE.

- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés (pendant 12 mois consécutifs) :**

Constitué par une délégation élue du personnel et présidé par le chef d'entreprise, le CSE assure une triple mission :

- ✓ Assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts
- ✓ Assure ou contrôle la gestion des activités sociales et/ou culturelles
- ✓ Contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail (politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi)

L'employeur met à la disposition du CSE un certain nombre d'informations et d'éléments (BDESE) :**article L. 2312-26 Code travail**, pour la consultation annuelle sur *la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Présidence du CSE :** elle est assurée soit :

  - Par le chef d'entreprise
  - Par le chef d'établissement pour les CSE d'établissement.

Le président remplit plusieurs missions :

- ✓ *Fixe conjointement les thèmes à l'ordre du jour avec le secrétaire du CSE*
- ✓ Convoque les membres du comité aux réunions plénières et extraordinaires
- ✓ Préside les réunions, modère les débats et répartit le temps de parole équitablement entre les participants
- ✓ Répond aux questions qui lui sont posées lors de la réunion.

Le rôle du président est important, mais il n'a pas les mêmes prérogatives que les membres élus du CSE.

Il dispose d'une voix délibérative dans seulement 3 situations :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Les votes portant sur la désignation des membres du bureau
- L'adoption du règlement intérieur du CSE
- L'adoption des procès-verbaux de réunion.

Le président du CSE peut éventuellement se faire assister en réunion, ***par trois collaborateurs*** qui ont voix consultative : **article L. 2315-23 du Code du travail**

Ils peuvent prendre part aux échanges sans possibilité de vote.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La fonction de président peut cependant être déléguée à un autre membre de la direction.

Il doit disposer de pouvoirs suffisants lui permettant de remplir toutes les missions normalement dévolues au président du CSE (convocation, ordre du jour, consultations de l'instance, etc.).

Le président bénéficiant de la délégation de pouvoirs , doit être en mesure de répondre aux interrogations des élus et d'engager l'entreprise devant le comité.

Il ne pourra pas se contenter de renvoyer en permanence les questionnements qui lui sont soumis à l'avis ultérieur du chef d'entreprise ou faire valider ses prises de position par sa hiérarchie.

Dans ce cas, le manque d'autonomie pourrait constituer ***un délit d'entrave.***

Selon la jurisprudence, la délégation de pouvoirs entre l'employeur et son représentant doit être spéciale et expresse.

Le mandat de représentation peut être permanent ou temporaire, et le chef d'entreprise peut y mettre fin à tout moment.

Les élus sont en droit de demander la communication ***du mandat de représentation*** afin de s'assurer que la personne présidant la réunion du CSE est légitime pour exercer cette fonction.

- **Budget CSE :**

Pour ce faire, il dispose des mêmes moyens que dans les entreprises <11 salariés, mais en plus dispose : ***d'un budget de fonctionnement, et d'un budget dédié aux activités sociales et culturelles (ASC) .***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La base sur laquelle sont assis les calculs des subventions de fonctionnement et des activités sociales et culturelles, est la **masse salariale issue des déclarations sociales nominatives** (masse salariale DSN).

L'assiette du budget de fonctionnement du CSE est définie par le Code du travail comme la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de Sécurité sociale, ***à l'exception des indemnités versées l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.***

Les sommes versées à l'occasion de la rupture du CDI sont donc toutes à exclure, même pour leur part soumise à cotisations sociales.

L'employeur doit verser, une subvention légalement calculée : ***0,20 % de la masse salariale brute soumise à cotisations sociales de l'année en cours*** *(0,22 % de la masse salariale brute* ***dans les entreprises >2000salariés)*** **,** à laquelle s'ajoute la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.
article L.2315-61 du code du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Une fois mis en place dans l'entreprise, le CSE doit rapidement disposer d'un budget de fonctionnement.

Même si le code du travail ne lui impose aucun délai à respecter, même si c'est lui qui fixe la périodicité et les modalités de versement de cette subvention, l'employeur ne peut pas faire attendre le comité trop longtemps.

Dans une affaire, jugée par le tribunal judiciaire de Paris le 01/06/ 2023, il était reproché à l'employeur de ne verser la subvention de fonctionnement qu'en fin d'année.

Comme le rappellent les juges, "la subvention annuelle versée par l'employeur doit permettre au comité de fonctionner".

D'où l'existence d'un trouble manifestement illicite , qu'il convenait de faire cesser , en ordonnant à l'employeur de verser au CSE la subvention de fonctionnement

Tribunal judiciaire de Paris 01/06/2023 n° 23/53556

- Si l'employeur fait bénéficier le CSE, de moyens de fonctionnement appartenant à l'entreprise : ex personnel mis à disposition,

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

consommables, paiement internet et coûts des communications téléphoniques, … ; il peut diminuer la subvention de fonctionnement, *sans accord préalable des membres du CSE.*

Les membres du CSE peuvent refuser les éléments mis à disposition par l'employeur, pour privilégier le versement d'une subvention de fonctionnement plus importante.

Cependant, *la convention collective, ou un accord d'entreprise*, peut imposer une subvention de fonctionnement supérieure à 0,20 %

Le comité pourra, *par délibération*, décider de transférer « tout ou partie » du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement, à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles.

- ✓ Peut transférer **10 % du reliquat** de son budget des activités sociales et culturelles vers son budget de fonctionnement.
- ✓ Peut transférer le reliquat de son budget de fonctionnement vers son budget des activités sociales et culturelles, **pour un montant qui reste à définir (décret à venir)**
- ✓ Le CSE peut, pour financer des activités de services à la personne et de garde d'enfants, verser une aide financière exonérée de charges sociales aux salariés, et de la CSG-CRDS.

L'exonération est accordée quelle que soit la forme de l'aide : CESU préfinancé , ou aide financière directe.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cette aide est prévue par le Code du travail : articles **L. 7233-4** et suivants

L'aide versée ne peut être exonérée que dans la limite :

- D'un plafond annuel par bénéficiaire ;
- Des coûts effectivement supportés par les bénéficiaires.

Pour l'année 2024, le plafond de l'aide est fixé à **2421 €**

Il s'agit de permettre au CSE de verser aux salariés une aide financière destinée soit à faciliter l'accès de ces derniers à des services aux personnes , et aux familles développés au sein de l'entreprise, soit à financer :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Des activités entrant dans le champ des services à la personne (entretien de la maison et travaux ménagers, petits travaux de jardinage, assistance dans les actes quotidiens de la vie, etc.) ;
- Des activités de garde d'enfants hors du domicile du salarié (crèches, garderies périscolaires, assistants maternels, etc.).

Arrêté du 29 /12/2023 fixant le montant maximum de l'aide financière du comité social et économique et celle de l'entreprise versées en faveur des salariés prévues à l'article L. 7233-4 du code du travail pour 2024 JO 25/01

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Dans le cadre des activités sociales et culturelles, le CSE peut attribuer des bons cadeaux.**

Dans les entreprises qui comptent au moins 50 salariés, le CSE peut décider d'utiliser tout ou partie de son budget des activités sociales et culturelles *pour acquérir des bons cadeaux.*

Les bons d'achat octroyés aux salariés sont exonérés de cotisations sociales , si leur montant global n'excède pas, ***pour une année civile et par salarié*****, 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale.**

En raison de la limite d'exonération annuelle globale et des évènements particuliers ouvrant droit à exonérations supplémentaires, le CSE doit décider : à quelles occasions il souhaite remettre les bons cadeaux.

L'attribution des bons doit être en rapport avec l'un des événements suivants :

- Naissance /Adoption
- Mariage/Pacs
- Départ à la retraite
- Fête des mères, des pères
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile
- Rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat.

Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement.

Le montant attribué pour chaque situation et les conditions pour en bénéficier sont définis par le CSE.

Si l'entreprise a eu recours à l'activité partielle, la masse salariale va être impactée ce qui va réduire l'assiette sur laquelle est assis le calcul des dotations du CSE pour le financement des activités sociales et culturelles.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les bons peuvent être émis par :

- Une enseigne unique et valable uniquement auprès d'elle
- Une société spécialisée et valable dans une liste d'enseignes.

Plusieurs éléments doivent être vérifiés pour les bons avec le fournisseur :

- Délai de validité du bon
- Délai entre la commande des bons et leur livraison
- Possibilité de reprise des chèques non utilisés (procédure de remboursement des bons non distribués)
- Frais de dossier, d'impression et de livraison
- Modalités et la date de paiement par le CSE ….

Lorsqu' un bon est remis, il peut être mis en place une fiche à remplir indiquant la date, le montant, le nom du salarié et l'événement.

Cette fiche est ensuite à signer par le salarié bénéficiaire et par l'élu ayant remis le bon.

Souscrire une assurance particulière qui couvre le risque de vol des bons cadeaux entre leur réception et leur remise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le CSE a aussi des missions générales en santé sécurité au travail ;**

il doit être informé et consulté sur :

- La qualité de vie et les conditions de travail(QVCT)
- L'introduction des nouvelles technologies
- Les mesures prises pour faciliter la remise au travail des accidentés du travail
- Tout aménagement important qui modifie les CT

La consultation du CSE sur le DUERP et ses mises à jour devient obligatoire.

Jusqu'à maintenant, il n'existait aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter le CSE sur le DUERP

Loi du 02 /08/2021 pour renforcer la prévention en santé au travail JO 03/08

Le CSE :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs ,notamment les femmes enceintes et des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Contribue à faciliter l'accès des femmes et des travailleurs handicapés à tous les emplois
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes.
- Peut formuler à son initiative ou à celle de l'employeur toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail des salariés.

En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail **(SSCT)** il est important que les élus du CSE *ne se cantonnent pas seulement aux grandes lignes prévues par le Code du travail.*

L'emploi récurrent du terme ***« notamment »*, à l'article L.2312-9** du Code du travail, signifie *que les missions énoncées ne sont pas limitatives.*

Le CSE peut se saisir librement de tout sujet relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Article L 2312-13 code Travail spécifie :

« *Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.*

Il réalise des enquêtes en matière d'AT ou de MP ou à maladie à caractère professionnel.

L'objet de l'enquête est d'identifier les causes de l'AT ou de la MP, et de prévenir un éventuel renouvellement.

Il ne s'agit en aucun cas de déterminer les responsabilités, mais de proposer des solutions pour éviter un renouvellement du risque ; elle doit être un moment d'échange libre et constructif avec les salariés

Pour réaliser cette enquête, la délégation comprend au minimum l'employeur et un représentant du CSE **;** la détermination de la délégation d'enquête doit se faire d'un commun accord.
Il n'existe aucun texte qui impose le déroulement de l'enquête pendant le temps de travail.

L'enquête peut donc être réalisée en dehors de ces heures.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail Ministère du travail 04/04/2022

- **Frais de déplacement :** les membres du CSE sont amenés à effectuer de nombreux déplacements pour une réunion préparatoire ou effectuer des inspections des lieux de travail, rencontrer les salariés **(Code travail article L. 2315-63).**

Dans ce cas les frais liés aux déplacements sont à la charge du CSE, imputés sur son budget, en respectant la clé de répartition selon l'objet du déplacement (fonctionnement ou activités)

Le temps de trajet est imputé sur les heures de délégation.

Quand le déplacement est à l'initiative de l'employeur (convocations des élus par l'employeur), ce dernier doit toujours prendre en charge les frais de déplacement, mais aussi les frais annexes engagés par les élus dans le cadre de ce déplacement (repas, nuitée, etc.).

Dans ce cas, le temps de déplacement n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

- Réunions plénières du CSE
- Réunions commission Santé Sécurité Conditions Travail
- Réunions extraordinaires
- Réunions à la suite d'un accident ayant entrainé ou ayant pu avoir des conséquences graves
- Réunions sur demande motivée de deux membres du CSE, sur des sujets portant sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Dépôts d'heures de délégation ou non ?**

Pour déterminer si le temps passé à une action par un élu du CSE doit lui être rémunéré par l'employeur, sans avoir à poser des heures de délégation, **il suffit de savoir qui a demandé à l'élu d'agir.**

Si c'est l'employeur qui convoque un élu à une réunion, à un entretien, pour mener une enquête, etc., aucune heure de délégation n'est à poser pour conserver sa rémunération.

Les réunions préparatoires du CSE sont organisées librement par les membres titulaires du comité ,à leur initiative et selon le fonctionnement qu'ils ont choisi.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

C’est la majorité des élus titulaires du CSE qui décide qui peut participer à ces réunions

Les élus suppléants peuvent également y assister

Ce recours aux réunions préparatoires peut être prévu dans le règlement intérieur du CSE.

Il existe un obstacle concret à la présence des élus suppléants lors des réunions préparatoires organisées pendant le temps de travail : ***les heures de délégation***

Les réunions préparatoires au CSE, ne sont pas listées par la loi comme devant être indemnisées par l’employeur.

En conséquence, les participants à ces réunions préparatoires doivent nécessairement poser **des heures de délégation,** pour que le temps passé à ces réunions soit rémunéré

Faute d’accord particulier dans l’entreprise ou faute de transfert d’heures de la part des élus titulaires, les élus suppléants ***ne disposent pas d’heures de délégation et ne peuvent dès lors pas participer à ces réunions préparatoires pendant leur temps de travail.***

L’employeur doit assurer un maintien intégral de la rémunération des élus du CSE, ainsi que des représentants syndicaux au CSE pour le temps passé en réunion plénière du comité.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il en est de même pour les réunions exceptionnelles et pour les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Pour le temps passé en réunion des commissions (légales ou créées par accord d’entreprise) autres que la commission santé, sécurité et conditions de travail, l’employeur n’a une obligation légale de maintien de salaire que pour un temps cumulé sur l’année par élu ne dépassant pas

- 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à moins de 1000 salariés
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Concernant l’enquête faisant suite au déclenchement du droit d’alerte en cas de danger grave et imminent, l’employeur doit mettre à disposition des élus les moyens nécessaires à l’exercice de cette mission, dont un moyen de locomotion.

S’il ne peut pas le faire, il doit alors rembourser les frais de déplacement engagés par les élus.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il convient de se référer à **l'article L. 2315-11 du Code du travail** qui prévoit **qu'est payé comme temps de travail effectif** :

« *Le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique aux enquêtes menées après* ***un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.***

Dans ce cas, ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE

L'objectif de l'enquête est d'analyser les faits et les dysfonctionnements qui ont conduit à l'accident, la maladie ou le risque. Vous devez ainsi déterminer la méthodologie de l'enquête dans cette optique :

Au terme de l'enquête, la délégation remplit un CERFA, dont la trame diffère en fonction du motif de l'enquête, et le transmet à l'inspection du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Droit d'alerte des membres du CSE :**

C'est un droit des instances représentatives du personnel ouvert dans différentes situations pour faire cesser un trouble.

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés :

Le CSE peut exercer ce droit dans deux situations **article L. 2312-5 du Code du travail**

- ✓ Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes: **article L. 2312-59 du Code du travail**
- ✓ Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement : **article L. 2312-60 du Code du travail**

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Les élus du CSE disposent de ce droit d'alerte, dans deux situations supplémentaires :

- ✓ En cas de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise aux articles L. 2312-63 et suivants du Code du travail relatifs au droit d'alerte économique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ En cas d'accroissement important des contrats précaires ou de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à ces contrats aux articles L. 2312-71 et suivants du Code du travail relatifs au droit d'alerte sociale

❖ **Procédure de droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes :**

La victime présumée par l'atteinte peut être un salarié de l'entreprise, un intérimaire, ou encore un salarié d'un prestataire et un candidat à un emploi.
La procédure se déroule d'abord par **une enquête** de l'employeur menée avec CSE afin de prendre rapidement les mesures adéquates pour remédier à la situation

Des investigations sont menées et peuvent se caractériser par des entretiens avec les salariés, ou encore une visite des lieux de l'incident.

Après l'enquête, l'employeur et le CSE dresse un **bilan des informations recueillies**.
Si une atteinte aux droits a été détectée, il faut déterminer les mesures pour la faire cesser.

Un procès-verbal peut être rédigé.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence d'appréciation des faits de l'atteinte entre l'employeur et le CSE, voire le salarié lui-même, **le juge du conseil de prud'hommes peut être saisi en référé**.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Procédure de droit d'alerte en cas de danger grave et imminent , ou de risque grave pour la santé publique ou l'environnement :**

Le code du travail prévoit qu'un membre du CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, que les produits ou procédés de fabrication utilisés par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement doit en alerter immédiatement l'employeur **C. trav., art. L. 4133-2.**

L'alerte est consignée , datée et signée par son auteur **dans un registre spécial** tenu par l'employeur et dont les pages sont numérotées **C. trav., art. D. 4133-2**
Le droit d'alerte en matière d'environnement et de santé publique n'est pas réservé qu'aux membres du CSE , et peut être déclenché par n'importe quel travailleur **C. trav., art. L. 4133-1**

Dans un arrêt du 21 /09/2022, la Cour de cassation précise à quel niveau ce registre spécial doit être mis en place lorsque l'entreprise possède plusieurs sites de travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L’employeur peut s’en tenir à un seul registre au siège de l’entreprise dès lors que l’entreprise n’est dotée que d’un seul CSE.

- **Procédure du droit d'alerte économique :**

Le CSE, qui a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, peut **demander à l'employeur de lui fournir des explications** (article L. 2323-50 du Code du travail).
Cette **demande est immédiatement inscrite à l'ordre du jour** de la prochaine réunion du CSE.

Lors de la **réunion du CSE**, l'employeur devra donner des explications sur les faits qui préoccupent les représentants du personnel.

Il peut s'agir de difficultés financières entraînant une baisse de chiffre d'affaires, ou encore un projet de restructuration….

Ensuite, il est établi un **rapport par le CSE** (ou la commission économique dans les entreprises d'au moins 1000 salariés)
En cas de réponses insuffisantes de l'employeur , ou si la réunion confirme le caractère préoccupant de la situation pour être transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

Afin d'établir ce rapport, le CSE peut se faire assister d’un expert-comptable , convoquer le commissaire aux comptes, ou encore se faire assister par 2 salariés **article L. 2323-51 du Code du travail.**

Ce rapport doit permettre de conclure en émettant un avis sur la saisine du conseil d'administration ou de surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées, ou d'informer les associés dans les autres sociétés **article L. 2323-52 du Code du travail.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Procédure du droit d'alerte sociale :**

Dès lors que le nombre de salariés en CDD et le nombre de salariés temporaires connaissent un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé ce sujet, **l'examen de cette question est immédiatement inscrit à l’ordre du jour de la prochaine réunion du CSE si la majorité des membres le demande**.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur doit **communiquer au CSE** le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires, les motifs l'ayant amené à y recourir, mais encore le nombre de journées de travail accomplies par les intéressées depuis la dernière communication faire sur le sujet **article L. 232358 du Code du travail.**

S'il y a **différence d'appréciation sur le bien-fondé de l'exercice du droit d'alerte** entre un salarié ou le CSE et l'employeur, plusieurs moyens sont mis à la disposition des élus. Cela peut se faire avec **la saisie de l'inspection du travail** pour enquête ou par **la saisie du tribunal des prud'hommes en référé** (procédure d'urgence) pour statuer sur la situation et surtout faire cesser le danger identifié, contesté par l'employeur

Si un salarié, ou le CSE, exerce son droit d'alerte, et que **son bien-fondé est reconnu par l'employeur,** celui-ci doit proposer rapidement (voire immédiatement selon la nature du danger identifié) **des solutions pour remédier à la situation concernée par le droit d'alerte.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Des **mesures d'urgence temporaires** (par exemple stopper les activités concernées) puis **des mesures à long terme** (par exemple restructurer certain processus de contrôle) doivent être mises en place.

Les différentes solutions peuvent être **discutées avec les élus au cours de plusieurs réunions du CSE.**

Selon leurs implications sur les conditions de travail, la santé, la sécurité des salariés ou la gestion de l'entreprise, **les solutions retenues pourront faire l'objet d'une information-consultation auprès du CSE.**

L'employeur ne peut pas contester l'utilisation du droit d'alerte, puisqu'il n'implique pas nécessairement un arrêt du travail.

En revanche l**'employeur peut contester la véracité de la situation ou le degré de gravité du danger identifié** ainsi que la proposition de la façon d'y remédier.

Si le désaccord sur ces sujets persiste, l'employeur ou le CSE peuvent saisir l'inspection du travail , pour trancher sur la véracité , ou le degré de gravité du danger identifié et les moyens d'y remédier

Selon **l'article L.4121-1 du Code du Travail,** l'employeur doit garantir la sécurité et la protection de la santé de ses salariés.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ainsi, lorsqu'un salarié ou un élu exerce le droit d'alerte, que l'employeur soit d'accord sur son fondement ou pas, il est dans l'obligation d'analyser la situation et en cas de danger avéré, prendre toutes les mesures pour garantir cette sécurité.

L'article L.2312-59 du Code du Travail prévoit qu'en *"cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.*

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor."

Un salarié quant à lui ne peut être sanctionné pour avoir utilisé son droit d'alerte, même s'il s'avère après enquête que l'utilisation de celui-ci n'était pas fondée.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **6 à 12 réunions par an :**

Le comité social et économique devra se réunir au moins :

- ✓ *Une fois tous les deux mois entre 50 et 299 salariés**, sachant qu'au moins 4 de ces réunions devront porter en tout ou partie, sur des questions de santé, sécurité et conditions de travail***, comme c'était déjà le cas dans la Délégation Unique du Personnel (DUP).

- ✓ *Une fois par mois, à partir de 300 salariés*

Sur la fréquence des réunions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues d'accord définissant le nombre des réunions annuelles du comité

Le seuil des 300 salariés (définissant alors la périodicité des réunions et leur nombre), est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutif.

L'employeur dispose alors d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil, pour se conformer aux obligations en matière de réunion qui en découlent.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- La loi est claire sur le recours à la visioconférence pour la tenue des réunions du CSE.

L'employeur a la possibilité d'imposer la visioconférence : ***pour au plus 3 réunions plénières du comité sur une année civile.***

Les élus ne peuvent pas s'opposer à ce choix de l'employeur.

Bien entendu, si les élus et l'employeur sont d'accord, alors il est possible de tenir plus de 3 réunions plénières du CSE en visioconférence.

Cet accord peut prendre de nombreuses formes : un accord entre secrétaire et président lors de la préparation de l'ordre du jour, un vote d'une résolution en réunion plénière ou une clause du règlement intérieur du comité.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Ordre du jour :**

L'ordre du jour est un élément fondamental dans l'organisation des réunions du CSE.

Rien n'impose légalement qu'il soit signé par le secrétaire , ni même par le président du comité, avant son envoi aux participants de la réunion à venir.

L'ordre du jour permet de cadrer les sujets qui seront abordés lors de la prochaine réunion plénière du CSE ***dans les entreprises d'au moins 50 salariés***.

La loi est claire : ***il doit être élaboré conjointement entre président et secrétaire.***

L'obligation de la double signature du document par le secrétaire et le président existe dans certains règlements intérieurs.

Le président doit respecter cette exigence dès lors que l'employeur a signé le règlement intérieur ou a signé la clause du règlement intérieur relative à l'ordre du jour.

En cas de désaccord, aucun ordre du jour ne peut être établi , et c'est le tribunal judiciaire qui doit trancher le litige.

Donc, même si une signature n'est pas exigée formellement, elle est un des moyens permettant de prouver l'accord du secrétaire , sur le contenu de l'ordre du jour avant sa diffusion.

Cet accord peut néanmoins aussi être démontré par un courrier ou un courrier électronique.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

On pourrait même se contenter d'un accord tacite, mais il existe un risque que le secrétaire remette ensuite en cause le contenu de l'ordre du jour.

- **Procès-verbal de réunion : cf. supra**

- ***Des réunions extraordinaires du CSE*** peuvent être demandées :

La Cour de cassation estime que la majorité exigée pour l'organisation d'une réunion extraordinaire **correspond à la majorité des membres élus ayant voix *délibérative*** *(voix des élus titulaires)* ;

Ne sont pas prises en compte les voix : des représentants syndicaux au comité des membres élus suppléants du CSE à l'exception de ceux qui remplacent un titulaire ; des représentants du chef d'entreprise.

Arrêt n° 252 du 13/02/2019 (17-27.889) - Cour de cassation – Chambre sociale – ECLI FR : CCASS :2019 :SO00252

Un accord peut retenir une autre majorité pour les réunions supplémentaires du comité social et économique (ex : la majorité des deux tiers).

Il est ainsi réuni :

- ✓ À la suite de tout accident ayant entrainé ou ayant pu entrainer des conséquences graves
- ✓ En cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou l'environnement
- ✓ À la demande motivée de 2 des membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, la sécurité ou les conditions de travail , est inscrite (ou du moins annexées) à l'ordre du jour

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur doit informer annuellement : l'inspection du travail, le médecin du travail et les services de prévention des organismes de Sécurité sociale, ***du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, la sécurité ou les conditions de travail.***

Il doit aussi leur confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions.
Sur le lieu des réunions du CSE et lorsque le comité recouvre plusieurs sites et se réunit sur l'un d'entre eux, le ministère affirme que l'employeur adresse ***l'invitation à l'agent de Contrôle de l'inspection du travail compétent pour ce site-là.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ce comité peut organiser par accord avec l'employeur son fonctionnement :

- Contenu, périodicité et modalités de consultations,
- Niveau auquel ces consultations sont conduites.

En l'absence d'accord : le CSE sera, comme l'ancien CE, consulté chaque année sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise, la politique sociale de l'entreprise, et l'emploi ; et comme l'ancien CHSCT, consulté sur les conditions de travail et de santé et sécurité.

- **Thématiques nécessitant la consultation du CSE :**

L'information/consultation est l'une des prérogatives principales du CSE.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'article L. 2312-8 Code du travail indique les thématiques générales sur lesquelles l'employeur doit informer et consulter le CSE.

« *Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :*

- *Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs*
- *La modification de son organisation économique ou juridique*
- *Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle*
- *L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail*
- *Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.* »

L'objectif de l'information/consultation est « *d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* »

Le CSE doit être régulièrement consulté par l'employeur sur des sujets très variés, car Les thématiques définies par le Code du travail sont très larges.

On doit distinguer :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

➢ Les informations/consultations périodiques :

Qui ont lieu à échéance fixe, et concernent des thématiques bien définies, selon **l'article L. 2312-17 du Code du travail**

- ✓ Les orientations stratégiques de l'entreprise
- ✓ La situation économique et financière de l'entreprise
- ✓ La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'absence d'organisation d'une consultation obligatoire sur la politique sociale selon la fréquence applicable dans l'entreprise constitue de la part de l'employeur ***un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.***

Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

Néanmoins, un accord d'entreprise majoritaire, ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE , adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir :

- Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations
- Le nombre de réunions annuelles du comité, qui ne peut pas être inférieur à six
- Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation
- Les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

Il peut également prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultation périodiques.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il est possible d'aménager la périodicité des consultations, ***mais l'accord ne peut envisager une durée supérieure à 3 ans.***

En l'absence d'accord sur ce point, l'employeur **doit consulter le CSE *annuellement*** *sur ces trois thématiques.*

Dans le cadre des informations-consultations récurrentes, les informations fournies par l'employeur au CSE sont transmises via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDSE)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés ayant un CSE, y compris à celles qui ont négocié un accord collectif adaptant le contenu, la périodicité ainsi que les modalités des consultations récurrentes en application de **l'article L. 2312-19 du Code du travail.**

- **Les informations/consultations ponctuelles,** liées aux projets de la direction concernant à la vie et l'évolution de l'entreprise.

Si l'impact est important, l'employeur doit consulter le CSE.

Selon **l'article L. 2312-8** du Code du travail,

« Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
2/ La modification de son organisation économique ou juridique
3/Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
4/ L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail;
5/Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales de ces mesures […]

De plus, **l'article L. 2312-37 du Code du travail** prévoit que le CSE est également consulté en cas de :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- Restructuration et compression des effectifs

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Licenciement collectif pour motif économique
- Opération de concentration
- Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Les informations-consultations ponctuelles sont liées à des évènements propres à la vie de l'entreprise qui **n'ont pas de périodicité prédéfinie.**

Exemples :

- Déménagement des services dans un nouveau bâtiment
- Réorganisation des tâches et des horaires de travail
- Introduction d'une nouvelle machine nécessitant la formation des salariés

Pour la Haute juridiction, la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise , ou en cas de restructuration et compression des effectifs , n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Ce faisant, elle considère que *les consultations sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles sont deux consultations autonomes.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ainsi, l'employeur demeure libre de soumettre tout projet ponctuel à la consultation du CSE, dès lors que son objet lui apparaît suffisamment déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise.

Cour de cassation, chambre sociale, 21 /09/2022, n° 20-23.660 (la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise)

Une autre décision rendue le même jour confirme cette position.

Cour de cassation, chambre sociale, 21 /09/2022, n° 20-17.058 (les élus ne peuvent pas obtenir le blocage de tout processus consultatif sur un projet de réorganisation au motif que l'information-consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise n'a pas été valablement et loyalement mise en œuvre)

Information/consultation du CSE : procédure et avis motivé

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur ne peut pas communiquer les documents relatifs à la consultation des membres du CSE *lors de la réunion, et leur demander de rendre un avis lors de cette même réunion.*
Selon les **articles L. 2312-14 ; L. 2312-15** ; **R. 2312-5** du Code du travail, la procédure nécessite ***plusieurs étapes*** :

- *L'employeur transmet les informations relatives aux consultations périodiques, ou au projet (consultation ponctuelle).*

Les informations concernant les consultations récurrentes sont communiquées aux membres du CSE par l'intermédiaire de la base de données économiques et sociales (BDESE) ;sinon la communication des documents s'effectue par les voies classiques.

Procédure d'information- consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés Tissot éditions 03/2023

- **Les membres du CSE peuvent présenter des observations sur les documents transmis par l'employeur** (nécessité d'éclaircissements, d'explications complémentaires par rapport aux éléments transmis) ; ils formulent alors leurs questions et / ou leurs observations.

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, le délai de consultation commence à courir ***à partir de la communication des documents par l'employeur ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDESE.***

1mois pour rendre un avis en cas de simple consultation

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Une fois ce délai échu, l'employeur est en droit de stopper la procédure de consultation et de considérer que les élus ont rendu un avis définitif défavorable sur le projet.

- Si les élus considèrent que <u>les informations remises sont insuffisantes</u> pour leur permettre de délivrer un avis éclairé, ils peuvent saisir le tribunal judiciaire.

La Cour de cassation a récemment de reconnu la possibilité au juge de fixer, le cas échéant, un nouveau délai de consultation courant à compter de la remise des informations manquantes par l'employeur **(Cass. Soc. 26 /02/2020 n° 18-22759).**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si les élus souhaitent obtenir une prolongation du délai pour rendre leur avis **(fixé à 1 mois** sauf dans certaines cas), ils peuvent dans un premier temps négocier une prolongation avec l'employeur.

A défaut d'accord, ils peuvent alors saisir le juge si deux conditions sont respectées.

- L'employeur n'a pas transmis toutes les informations nécessaires
- La saisine du juge intervient avant le terme du délai de remise de l'avis.
- *L'employeur fait une réponse motivée aux observations des élus*

Si le CSE a émis des questions ou des observations, l'employeur doit y répondre de façon aussi complète et précise que possible.

Une fois l'ensemble des éléments connus, les élus produisent alors collectivement un avis, qui est une analyse complète et étayée de l'objet soumis à la consultation ; l'avis motivé du comité permet éventuellement à l'employeur, de modifier sa vision sur la question posée.

L'avis, en tant qu'argumentaire, doit être **adopté en réunion plénière** du CSE par un vote à la majorité ; il est donc très important de le préparer en réunion préparatoire, afin que le vote se déroule sans problème lors de la réunion plénière.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'avis motivé a une double finalité :

- Remonter à l'employeur les éventuels problèmes que le projet génère
- Conserver une trace écrite ayant valeur juridique des propositions faites et des éventuels problèmes que le projet de l'employeur peut générer.
- **L'employeur donne sa réponse motivée à la suite de l'avis formulé par les membres du CSE ;** il répond à l'analyse et aux propositions édictées par le CSE, et justifie les suites qu'il y donne.
- **La décision finale de l'employeur** *doit toujours être précédée de la consultation du CSE.*

Selon l'article **L. 2312-16 du Code du travail**, cette procédure est encadrée par des délais définis soit par :

- Un accord d'entreprise
- En l'absence de délégué syndical, un accord entre

  l'employeur et le CSE.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

A défaut d'accord, **l'article R. 2312-6 du Code du travail** fixe un

délai de :

- **1mois** pour rendre un avis en cas de simple consultation
- **2 mois** pour rendre un avis en cas de recours à expert
- **3 mois** pour rendre un avis en cas d'une ou plusieurs expertises intervenant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Le CSE peut, s'il estime ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond, *pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.*

Le juge statue dans un délai de 8 jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.

Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité, le juge peut décider la prolongation du délai. **(Art. L. 2312-15 du Code du travail)**

Si le CSE ne rend pas son avis dans les délais définis, il est réputé avoir rendu **un avis négatif**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Une commission *santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) .***

Une CSSCT peut être mise en place ***dans les entreprises entre 50 et 299 salariés*** soit :

- Par accord collectif d'entreprise, signé avec des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives
- Par accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, *en l'absence de délégué syndical*

Un accord d'entreprise négocié avec les syndicats peut fixer ***le nombre et les modalités de la mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) .***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Que l'accord soit négocié avec les syndicats ou avec le CSE , il doit prévoir les points suivants :

- Nombre de membres de la ou des commissions
- Modalités de fonctionnement de la commission (heures de délégation notamment)
- Modalités de la formation des membres
- Moyens alloués
- Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À défaut d'accord, ***la commission SSCT est obligatoirement mise en place :***

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et aussi dans les établissements distincts (d'au moins 300 salariés)

- ***Dans les entreprises à risques*** : installations nucléaires de base (INB) ; installations classées SEVESO seuil haut »

- ***A la demande de l'inspection du travail, y compris dans les établissements de moins de 300 salariés*****,** lorsque cette mesure est nécessaire, *notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux*, cette décision peut être contestée devant la DREETS

Le code du travail prévoit que la CSSCT "se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail" **(C. trav. art. L. 2315-38)**, ***à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité*** **(C. trav. art. L. 2315-39).**

C'est au CSE de décider : ***de l'étendue de la délégation qu'il souhaite donner à la CSSCT.*** Exemples de missions (non exhaustifs) :

- Analyser les risques professionnels et les effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité.
- Contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter le maintien des personnes handicapées dans

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

l'entreprise.

- Participer l'élaboration du DUERP, et du programme annuel de prévention des risques professionnels.
- Participer au plan d'action de prévention à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité).
- Susciter toute initiative que la commission estime utile, en proposant notamment des actions de prévention : du harcèlement moral et sexuel et des agissements sexuels.

La commission comprend au minimum ***3 représentants du personnel*** *dont au moins un* **représentant de la catégorie des cadres.**
TGI Evry, 1re Ch. 15 /10/2018 n° 18/05636

Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dans un arrêt **du 27/11/2019 n°19-14224,** la Cour de cassation a apporté deux précisions quant au mode de désignation des membres de la CSSCT :

1/ La « résolution » évoquée par le législateur à **l'article L 2315-39 du Code du travail** correspond au vote lui-même

L'article L2315-39 du Code du travail dispose que « *Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à* **l'article L 2315-32**».

Se posait la question de savoir si la « résolution » évoquée pouvait correspondre à une résolution préalable à la désignation, qui aurait ainsi permis aux membres du CSE de fixer des modalités spécifiques de désignation des membres de la CSSCT, ou s'il s'agissait du vote lui-même

La Cour de cassation tranche ce débat en précisant que la désignation résulte ***« d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote »***

La Haute juridiction a donc opté pour la seconde option. La « résolution » imposée par les textes correspond bien au vote lui-même et ne laisse pas de marge aux membres du CSE pour éventuellement convenir d'autres modalités de désignation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Non seulement l'accord de mise en place de la CSSCT n'a donc pas à préciser les modalités de désignation de ses membres, mais il n'a pas non plus à renvoyer à une résolution préalable du CSE fixant les modalités de désignation, celles-ci étant d'ores et déjà fixées par le Code du travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ La désignation des membres de la CSSCT à la majorité des voix des membres du CSE présents est une règle d'ordre public à laquelle il n'est pas possible de déroger.

Elle a en effet déduit des textes légaux (**article L 2315-32**, et **article L 2315-39 du Code du travail**, que « *la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote.* »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il ne peut donc pas être dérogé au principe du vote à la majorité des voix des membres présents dans l'accord relatif à la mise en place du CSE, et ce même lorsque la CSSCT est facultative.

Les dispositions relatives au mode de désignation de ses membres doivent donc être respectées à la lettre sans aucune dérogation possible, même si le Code du travail laisse une grande latitude aux partenaires sociaux dans l'institution de la CSSCT, en les laissant libres de convenir de son mode de fonctionnement, de ses moyens ou encore de sa composition (sous réserve de contenir au moins 3 membres).

La CSSCT ***étant dépourvue du pouvoir consultatif,*** *elle ne peut pas rendre un avis, concernant les propositions de reclassement de l'employeur pour un salarié inapte.*

Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, qui ne constitue pas une attribution consultative du CSE, peut être exercé par les membres de la CSSCT, si cela est *prévu par un accord*.

- *La fréquence des réunions de la commission SSCT émanation du CSE n'est pas définie dans le Code du travail*, elle est rendue obligatoire , dès lors que l'entreprise entre dans certains cas visés par le Code du travail, dont toutes les entreprises comptant au moins

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

300 salariés.

Faute d'accord d'entreprise ou d'accord passé entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE, aucune fréquence n'est prévue.

Il appartient au règlement intérieur du CSE de définir cette fréquence

La logique de mise en œuvre de la commission SSCT semble imposer, à défaut d'accord sur le sujet conclu dans l'entreprise, *une fréquence de réunions égale à 1 réunion par trimestre.*

Cela correspond à la fois à la fréquence de l'ancien CHSCT, mais aussi au nombre de réunions annuelles du CSE devant être au moins partiellement consacrées aux thèmes de santé, sécurité et conditions de travail.

Faute d'accord, la fréquence de réunions choisie par les élus du CSE au sein du règlement intérieur du CSE peut donner lieu à contestation en justice par l'employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Modalités de recours à l'expertise par le CSE :

Le recours à un expert est une possibilité offerte aux membres du CSE à l'occasion notamment de chaque procédure d'information-consultation menée par l'employeur.

Mais ce recours nécessite le vote d'une résolution par la majorité des élus titulaires du comité, et ne peut être imposé ni par l'employeur, ni par le secrétaire du comité, ni par un délégué syndical.

Le délégué syndical ne dispose d'aucun pouvoir particulier par rapport au travail mené par le CSE.

Il peut, au titre de *son statut d'élu* et uniquement à ce titre, proposer le vote d'une résolution pour déclencher une expertise.

Mais cette expertise ne pourra se dérouler, que si la majorité des élus titulaires présents lors d'une réunion plénière du comité, vote en faveur de cette résolution.

Le délégué syndical en revanche, peut utiliser les moyens de communication à sa disposition pour informer les salariés, les élus et l'employeur de l'intérêt selon lui , de faire appel à un expert dans le cadre d'une consultation particulière engagée par l'employeur.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Si un délégué syndical ne peut pas imposer le recours à un expert sur un sujet donné par les élus du CSE, il en est de même du choix même de l'expert ; un délégué syndical ou l'employeur n'ont aucun un pouvoir de contrainte en la matière.

Les experts doivent avoir une certification délivrée par un organisme.

Un expert peut être certifié sur un ou plusieurs des sujets suivants :

- Organisation du travail (dont les équipements de travail),
- Environnement de travail (y compris les expositions chimiques, physiques et biologiques)
- Egalité professionnelle.

La liste des experts certifiés est diffusée par l'organisme certificateur sur son site internet.

L'expertise en qualité de travail et de l'emploi peut être demandée par les élus en cas de :

- Risque grave constaté dans l'entreprise
- Consultations sur un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail
- Consultation sur l'introduction d'une nouvelle technologie dans l'entreprise
- Pour aider les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 01/01/2020 ***l'expert qualité de vie au travail, doit être habilité,*** et non plus agréé ***par un organisme certificateur accrédité*** par le comité français d'accréditation (COFRAC), ou par tout autre organisme d'accréditation

Modalités d'exercice de l' expert certifié auprès du CSE :

La Correction apportée à l'article 10 de l'arrêté du 07/08/2020, vise à corriger une erreur rédactionnelle afin de permettre aux organismes certificateurs ayant reçu la recevabilité opérationnelle du COFRAC de pouvoir délivrer les certificats aux organismes experts candidats, dans l'attente de leur accréditation.

L'accréditation intervient dans un délai de 12 mois , pratique communément validée par le COFRAC.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La rédaction actuelle leur permettant uniquement d'auditer les candidats à la certification, durant cette période, était trop restrictive et bloquante pour le bon déploiement de cette nouvelle procédure de certification.

Arrêté du 26/03/ 2021 modifiant l'article 10 de l'arrêté du 07/08/2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du CSE JO 08/04

Décret 30 /12/2019 : organisation et fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical JO 31/12

Dorénavant, excepté les experts libres laissés au choix du CSE, ***il y a deux catégories d'experts :*** *les experts-comptables* et *les experts dits "habilités"* (experts qualité de vie au travail) **C. trav., art. L.2315-94).**

Arrêté 19/12/2019 portant agrément des experts auxquels le CSE peut faire appel JO 05/01/2020

- **Consultations Ponctuelles** : licenciement économique collectif, accords emploi, droit d'alerte économique

- **Consultations Récurrentes** : *situation économique et financière ou politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et d'emploi*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

A la suite de la loi climat du 22/07/2021 , sa mission peut aussi ***porter sur des éléments d'ordre environnemental :*** Article **L. 2315-89** Code du travail

Pour ces consultations récurrentes, un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord conclu entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel, *détermine le nombre d'expertises sur une ou plusieurs années ; cet accord peut restreindre le nombre d'expertises*

- **Expertise en matière de qualité du travail et de l'emploi** : risque grave constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Arrêté 07/08/2020 : modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique (CSE) JO 20 /08

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut avoir recours à des **expertises libres** (experts libres laissés au choix du CSE).

Si le CSE acte le principe du recours à une expertise, il n'a pas l'obligation de désigner directement l'expert ***et peut le faire par une autre délibération.***

C'est ce que précise, pour la première fois, la Cour de cassation dans un arrêt du05/07/2018.

Pour la Cour de cassation, **l'article L. 4614-13 du code du travail** ne s'oppose pas à ce que le recours à expertise fasse l'objet de **2 délibérations différentes.**

Cass. Soc., 5 juill. 2018, n° 17-13.306

En cas de demande d'expertise, les membres du CSE établissent : un cahier des charges pour la mission, et demandent que l'expert notifie à l'employeur « le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise »

Le CSE peut se faire assister par un expert ;
L'employeur paie totalement :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Mission d'un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière
- Mission d'un expert-comptable en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise
- Mission d'expertise des comptes
- Mission d'un expert habilité en cas de risque grave
- Mission d'un expert habilité en vue ***de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle*** (entreprise> 300 salariés), seulement en l'absence d'indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDESE (base de données économiqueset sociales environnementale) ; et ***lors d'introduction de nouvelles technologies ou d'un projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail***

Les autres expertises (sauf les expertises dites libres cf. supra) sont financées à 80% par l'employeur et 20% par le CSE.

Quand le CSE n'a pas les moyens de financer une expertise sur son budget de fonctionnement (*expertise sur les orientations stratégiques*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

de l'entreprise, *expertises ponctuelles)*, ***l'employeur devra la prendre totalement en charge***.

Mais deux conditions cumulatives s'imposent au CSE :

- Ne pas avoir effectué de transfert de son budget de fonctionnement vers son budget ASC au cours des 3 années précédant l'expertise
- Ne plus effectuer de transfert de son budget de fonctionnement vers son budget ASC au cours des 3 années suivant l'expertise. **(C. trav., art. L.2315-61).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'expert a ***3 jours suivant sa désignation***, pour demander à l'employeur toutes informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de samission.

L'employeur doit répondre à cette demande ***dans un délai de 5 jours***.

L'expert dispose à compter de sa désignation, ***d'un délai de 10 jours***, pour notifier à l'employeur *le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.*

Un accord d'entreprise, ou un accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires, peut définir, pour chaque catégorie d'expertise, ***le délai dans lequel l'expert remet son rapport.***

L'expert désigné est le seul interlocuteur du CSE, il pilote l'expertise et est responsable, de son bon déroulement.

Lorsque l'expertise porte, sur les seuls champs santé, sécurité et conditions de travail, l'expert habilité désigné par le CSE peut « sous-traiter » une partie de l'expertise *à un ou plusieurs cabinets qui n'ont dorénavant plus l'obligation d'être eux-mêmes habilités.*

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

L'expertise demandée par le CSE ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation , et les deux années précédentes ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cour de cassation, chambre sociale,01/06/2023, n° 21-23.393

L'expert est tenu à une obligation de confidentialité et de secret au regard des informations recueillies dans le cadre de sa mission pour le CSE, l'employeur ne peut pas s'opposer à leur communication.
Quand dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un expert-comptable est désigné, il devra nécessairement faire appel à au moins un expert habilité pour les aspects de l'expertise concernant les champs santé, sécurité et conditions de travail.

Il dispose ainsi d'un droit de communication des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Empêcher l'expert d'accéder aux documents nécessaires à l'exercice de sa mission peut constituer ***un délit d'entrave.***

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE peut recourir à un expert pour l'assister *dans ses missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail*.

- Lorsqu'un risque grave est identifié, et révélé ou non, par un AT ou une MP ou à caractère professionnelle
- Lors de l'introduction de nouvelles technologies ou de projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Contestation Expertise par l'Employeur :

Ce dernier peut contester le coût prévisionnel de l'expertise afin d'obtenir une réduction des honoraires de l'expert.

L'employeur **peut saisir le juge judiciaire** dans un délai de 10 jours **art. R. 2315-49 C. travail** à compter de :

- La délibération du CSE décidant le recours à l'expertise *s'il entend contester la nécessité de l'expertise*
- La désignation de l'expert par le CSE *s'il entend contester le choix de l'expert*
- La notification à l'employeur du cahier des charges et du coût prévisionnel de l'expertise *s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise*
  art. L. 2315-81-1 C. travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- La notification à l'employeur du coût final de l'expertise *s'il entend contester ce coût.*

Le juge statue selon la procédure accélérée au fond dans les dix jours, étant entendu que la saisine suspend la décision du CSE **art. L. 2315-86 C. travail**

Cour de cassation, chambre sociale, 17 /05/2023, n° 22-11.771

En cas d'annulation de l'expertise par le juge : les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur ; le CSE peut alors décider de prendre ces frais en charge.

Contestation par l'employeur du choix de l'expert par le CSE pour une mission légale : seulement en cas d'abus manifeste

Sauf abus manifeste, le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert auquel le CSE a décidé de faire appel **(Cass. Soc., 26/06/2001, n° 99-11.563).**

Pour pouvoir contester le choix de l'expert par le CSE, l'employeur doit prouver l'existence d'un abus manifeste.
Cour de cassation, Chambre sociale, 22 /09/2021, 20-17.635, Inédit

Le CSE doit demander à l'expert de lui indiquer le coût prévisionnel de l'expertise, l'interroger sur ses méthodes de travail, et les modalités de déroulement de l'expertise…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Risque grave : le CSE d'une entreprise de travail temporaire, peut désigner un expert dans l'entreprise utilisatrice :**

Cass. Soc., 26 /02/2020, no 18-22.556 ECLI:FR: CCAS:2020:SO00245

Quand le CSE de l'entreprise de travail temporaire constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont soumis à un risque grave et actuel sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures, et sans que le CSE de l'entreprise utilisatrice ne fasse usage de son droit à expertise, il peut, au titre de l'exigence du droit à la santé des travailleurs, faire appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier

S'il ne fait pas de doute qu'il incombe au premier chef à l'entreprise utilisatrice d'assurer la sécurité des intérimaires, et donc à son CSE d'y veiller, le CSE de l'entreprise de travail temporaire a son mot à dire, décide la Cour de cassation,

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

si l'entreprise utilisatrice et ses représentants du personnel sont défaillants à le faire

Désignation d'un expert pour risque grave par le CSE de l'ETT dans une entreprise utilisatrice

La Cour de cassation est d'accord avec le comité, mais sous certaines conditions qu'elle fixe clairement dans cet arrêt.

Droit à expertise du CSE de l'ETT sous conditions de défaillance de l'entreprise utilisatrice et de son CSE

La note explicative précise que la réponse impliquait de mettre en balance deux droits constitutionnellement garantis que sont, d'une part, le droit de propriété, et d'autre part, le droit à la santé des travailleurs

- S'agissant du droit de propriété, l'ETT, qui contestait la possibilité pour son propre CSE de désigner un expert afin de vérifier les conditions de travail des travailleurs temporaires au sein de l'entreprise utilisatrice, faisait valoir qu'une telle intervention serait disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi en ce qu'elle conduirait à autoriser à pénétrer dans une entreprise extérieure, à une immixtion dans sa gestion et à accéder à des informations confidentielles, en contradiction notamment avec le principe de liberté d'entreprendre rappelé par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 08/12/2016 **(Cons. Const.,8 déc. 2016, décision no 2016-741 DC).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- S'agissant du droit à la santé des travailleurs, la note explicative se rend à l'évidence *« un certain nombre de constats conduisent à considérer que la responsabilité de l'entreprise utilisatrice ne peut pas, à elle seule, garantir le droit à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires ».*

La chambre sociale a reconnu la possibilité au CSE de l'ETT d'intervenir au profit des travailleurs temporaires travaillant pour le compte d'une entreprise extérieure, dans le cas, et uniquement dans le cas ***où il est avéré qu'il existe un risque grave et actuel pour ces travailleurs.***

Dès lors que les conditions sont réunies et que le CSE de l'ETT a désigné valablement un expert dans l'entreprise utilisatrice, cette dernière devra lui

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

laisser libre accès à ses locaux et lui fournir les informations et documents demandés conformément aux **articles L. 2315-82** **et** **L. 2315-83.**

Le refus de l'employeur serait constitutif d'un délit

d'entrave.

Plusieurs questions pratiques ne sont pas tranchées, et devraient donner lieu à jurisprudence dans l'avenir.

Qui doit négocier un éventuel accord sur les délais

d'expertise ?

Qui peut contester l'expertise ?

Le CSE de l'entreprise utilisatrice peut 'elle avoir accès aux résultats de l'expertise ?

Note explicative relative à l'arrêt no 18-22.556,26 /02/2020

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Durée de mandat :**

Les délégués du comité économique et social sont élus **pour 4 ans** mais **ils ne pourront pas accomplir plus de 3 mandats successifs**, ***sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.***

- **De 50 à 300 salariés,** une entreprise reste libre de ne pas appliquer la règle limitant le nombre de mandats successifs ***si elle le stipule dans son protocole d'accord préélectoral (Article*** **L. 2314-6)*.***

- **Pour les entreprises > 300 salariés :** impossibilité de déroger à la limitation du nombre de mandats successifs par accord préélectoral.

- **Pour les membres du CSE Central et d'établissement : pas plus de 3 mandats successifs,** excepté pour les entreprises de 50 à 300 salariés, qui restent libres de ne pas appliquer la règle limitant le nombre de mandats successifs ***si elle le stipule dans leur accord préélectoral (Article*** **L. 2314-6)*.***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un accord peut prévoir une durée de mandat inférieure, ***dans la limite de 2 ans.***

Les membres élus du CSE sont élus au sein d'un collège, selon leur catégorie professionnelle :

- Collège : ouvriers et employés
- Collège : techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Si un élu employé devient cadre, ***son mandat n'est pas remis en cause***

La loi précise que les élus « conservent leur mandat en cas de changement de catégorie

Une fois l'élection terminée, ***un élu du CSE devient un élu du personnel, et non un élu de son collège.***

L'employeur ne peut donc pas considérer comme échu le mandat d'un élu venant à changer de catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral différent, de celui au sein duquel il a été élu.

Conseil d'Etat, 4e et 1re chambres réunies, 10 juillet 2019, n° 416273

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les heures de délégation sont fixées par le **décret du 29 /12/2017 (JO 30/12),** sans pouvoir être inférieures à 10 heures par mois, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le crédit d'heures est regroupé *en demi-journées,* qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié. ***Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat***

Les crédits d'heures mentionnés dans le tableau ci-dessous, s'appliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet.
Les crédits d'heures peuvent être *annualisés et mutualisés.*

Ce crédit d'heures peut être utilisé **cumulativement** *dans la limite de douze mois,* sans toutefois pouvoir amener un membre à disposer dans un même mois : ***de plus d'une fois et demie son crédit d'heures.***

L'élu doit informer son employeur **au moins 8 jours avant** la date prévue pour l'utilisation de *ces heures ainsi cumulées.*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312

Le temps consacré à l'exercice du mandat des membres du CSE doit être payé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ces heures de délégation (*à libre disposition du salarié, sont* rémunérées comme des heures travaillées.
A des fins de gestion et de contrôle, l'employeur peut demander aux membres du CSE qu'ils remplissent ***des bons de délégation.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les heures de délégation ne doivent pas être mentionnées sur le bulletin de paie ; cette mention est interdite : **article R 3243- 4 code du travail** ; elles sont notifiées , sur une fiche annexée au bulletin de paie.
L'établissement de cette fiche est obligatoire dès lors qu'au moins une heure de délégation a été prise dans le mois.

Elle a la même valeur juridique que le bulletin de paie, l'employeur risque jusqu'à 450 euros d'amende par fiche non éditée, alors qu'elle aurait dû l'être.

Les temps nécessaires suivants / ne sont pas déduits des heures de délégation :

- Recherche de *mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité* notamment, dans la cadre de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent.
- Enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélés un risque grave.
- Réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise.

Les candidats à l'élection au CSE ou aux fonctions *de représentant de proximité sont protégés pendant une durée de 6 mois à partir du dépôt de leur candidature.*

Les représentants syndicaux au CSE sont protégés pendant toute la durée de leur mandat. Ils sont également protégés : pendant les 6 mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition du CSE à la condition d'avoir été désignés depuis au moins deux ans.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Le CSE Central :**

Le CSE central dispose ***d'une compétence exclusive*** concernant : les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements, pour des projets d'introduction de nouvelles technologies, d'aménagement important, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
Il ne peut pas compter plus de 25 titulaires et plus de 25 suppléants, sauf accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales.

Un décret apporte des précisions concernant le :

Nombre de représentants d'établissement au CSE Central « chaque établissement peut être représenté au comité social et économique central

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant
- Soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants

Décret 30 /12/2019 : organisation et fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical JO 31/12

Sa composition est librement fixée ; à défaut d'accord, la DREETS est compétente pour la répartition des sièges entre les différents établissements

Si la DREETS ne répond pas dans le délai de deux mois, ceci équivaut à une décision implicite de rejet, qui peut être contestée , dans un délai de 15 jours devant le tribunal judiciaire.

- *Il se réunit tous les 6 mois* ; une réunion exceptionnelle peut être organisée à la demande de la majorité des membres.
- Les réunions peuvent se tenir en visioconférence par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE central.
- A défaut, le recours à la visioconférence *est limité à 3 réunions par année civile*.
- L'ordre du jour doit être communiqué au moins 8 jours avant la réunion.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le nombre de mandats des membres du CSE Central n'est pas limité à trois.

Concernant la répartition des missions entre CSE central et comités d'établissement : les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation, sont définis par un accord d'entreprise majoritaire, ou en l'absence de délégué syndical, un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE.

A défaut, la répartition des attributions entre le CSE central et les CSE d'établissement est déterminée en fonction de l'étendue des pouvoirs confiés au chef d'établissement.

- Le CSE central est consulté sur les mesures qui concernent l'entreprise, excédant les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.
- Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions prises au niveau de l'entreprise, spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de l'établissement.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En Savoir Plus :

CSE : prérogatives en santé sécurité et conditions travail ED 6340 09/2019 INRS

Le comité social et économique (CSE) **C. trav. art. L.2312-15**, ***peut seul agir en référé***, tout comme pouvait le faire le comité d'entreprise.

Depuis le **01/01/2020** ces contentieux relèvent des ***tribunaux judiciaires.***

Ces tribunaux judiciaires devront être saisis pour certains contentieux sociaux :

- Elections Professionnelles : régularité des opérations électorales, désignation des représentants syndicaux du CSE, composition de la liste de candidats…
- Interprétation Accords collectifs

Le tribunal judiciaire statuera en dernier ressort, il n'y aura pas d'appel possible mais seulement un pourvoi en cassation.

Décret 30 /08/2019 modifiant le code de l'organisation judiciaire et pris en application des articles 95 et 103 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018- 2022 et de réforme pour la justice, Jo du 01/09 : Art. R. 211-3-15 à 18

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un salarié ne peut pas exercer, au sein d'une même instance ***(ex : CSE) et dans les mêmes temps,*** des fonctions délibératives en tant qu'élu, et des fonctions consultatives en tant que représentant syndical.

La Cour de cassation rejette le pourvoi du syndicat et de la salariée le 11/09/ 2019 et valide la décision du tribunal d'instance.

Arrêt n°1235 du 11/9/ 2019 (18-23.764) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI :FR : CCASS :2019 :SO01235

Loi organique n° 2019-221 du 23 /03/2019 relative au renforcement de l'organisation des juridictions, Jo du 24

Loi n° 2019-222 du 23 /03/2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, art.95, Jo du 24 mars

La commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) n'ayant pas la

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

personnalité morale et n'ayant pas d'attributions consultatives ***ne peut pas agir en justice***.

❖ **Communication du CSE :**

En dehors des activités sociales et culturelles, peu de salariés connaissent les missions du CSE

Il est important que l'ensemble des salariés puisse connaître ses missions et ses moyens d'action.

Cette communication peut concerner :

- Ses différentes missions
- L'actualité de l'entreprise en matière sociale, économique, santé sécurité conditions de travail (SSCT)
- Les actions menées (avis rendus, droits d'alerte, recours à un expert…)

Le CSE ne peut pas communiquer sur des cas individuels ou collectifs , ***sans solliciter l'accord des salariés concernés.***

Le format et le contenu de la communication du CSE doit être adapté à la population salariée de l'entreprise.

Le CSE peut :

- ✓ Rencontrer les salariés sur leur lieu de travail
- ✓ Organiser des réunions avec les salariés
- ✓ Afficher sur les panneaux du CSE.
- ✓ Utiliser l'intranet de l'entreprise (avec l'accord de l'employeur)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Entreprises de moins de 50 salariés : une formation pour agir en santé, sécurité et conditions de travail avec le Comité social économique (CSE) ANACT 02/2024

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le CSE et la santé sécurité au travail | Web série droit du travail épisode 14 : Ministère du travail DREETS Grand Est You Tube 13’37 :03/2024

20 questions à se poser pour organiser les nouvelles élections du CSE en 2023 Editions Tissot

Election CSE Questions réponses Ministère travail plein emploi insertion

Le comité social et économique (CSE) INRS 04/2023

Enquête sur l’état du dialogue social en 2023 :le regard des salarié(e)s, des représentant(e)s du personnel et des directions : Ifop pour Syndex 5è édition 01/2023

CSE : 117 Questions /Réponses Ministère du Travail 01/2020

Évaluation des ordonnances du 22 /09/2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail - Rapport 2021 du comité d’évaluation 16/12/2021

Élections professionnelles et données personnelles : questions–réponses CNIL 24/10/2022

Le rapport d'évaluation de ces ordonnances (France Stratégie) montre que *les questions de santé-sécurité sont peu , et mal traitées par des CSE , souvent éloignés du terrain , et aux ordres du jour pléthoriques.*

Évaluation des ordonnances du 22 /09/2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail :synthèse du rapport 2021 du comité d’évaluation 12/2021

Évaluation des ordonnances du 22 /09/2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail : rapport 2021 du comité d’évaluation 12/2021

Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2020 DARES 07/2022

COMPTE PROFESSIONNELPREVENTION (C2P) : PENIBILITE/ USURE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour **bénéficier d'un C2P**, le salarié doit remplir **les conditions suivantes** :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Travailler dans le secteur privé
- Être affilié au régime général de la sécurité sociale
- Avoir un contrat de travail d'au moins 1 mois
- Être exposé à au moins un facteur de risque , au-delà d'un certain seuil

Le ou les facteurs de risques professionnels sont caractérisés par une **exposition** du salarié **au-delà de certains seuils**.

Il s'agit des facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif, et à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs.

Depuis le 01/10/2017, le nouveau « C2P » permet toujours aux salariés exposés d'acquérir des droits, **le nombre de facteurs de risques professionnels pris en compte est passé de 10 à 6** :

- ✓ **Travaux Hyperbares**
- ✓ ***Travail de nuit***
- ✓ ***Travail en équipes successives alternantes (travail posté)***
- ✓ ***Travail Répétitif***
- ✓ ***Travail Températures Extrêmes***
- ✓ ***Travail au Bruit***

Les quatre autres facteurs ***ne relèvent plus du compte***, *et ne font plus l'objet d'une déclaration par l'employeur :*

- **Manutentions manuelles de charges lourdes.**
- ***Postures pénibles***
- ***Vibrations mécaniques***
- ***Exposition aux produits chimiques.***

❖ **Financement C2P :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 01/01/2018 : les dépenses engendrées par le C2P et sa gestion ***sont couvertes par les organismes nationaux de la branche AT/MP du régime général de la Sécurité sociale.***

Ainsi, les dépenses prévisionnelles seront fixées chaque année par *la loi de financement de la Sécurité sociale*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Détermination des salariés exposés au-delà des seuils :

Trois possibilités pour déterminer quels sont les salariés exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils : s'appuyer sur un :

- Accord de branche étendu
- Référentiel professionnel de branche homologué
- Procéder au mesurage des expositions de leurs salariés.

1// Accord de branche étendu :

Pour être étendu, il doit au moins réunir les conditions suivantes :

- Traiter des mêmes thèmes obligatoires, et du même nombre, que ceux prévus pour les accords d'entreprise
- Prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Si cette possibilité est exploitée, l'extension de l'accord engage alors les employeurs de la branche à déclarer les expositions pour le C2P conformément à ce que l'accord prévoit

Les partenaires sociaux peuvent négocier au niveau de la branche un accord sur la prévention de la pénibilité ; cet accord doit avant tout prévoir ***des axes de prévention,*** il peut également « déterminer l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs facteurs au-delà des seuils, en faisant notamment référence aux postes, métiers ou situations de travail occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées ».

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis le 01/01/2019 :

Les thèmes obligatoires que doivent traiter **l'accord de branche étendu**, **les accords d'entreprise ou de groupe**, ou à défaut **le plan d'action** : sont :

Au moins **deux** *des trois thèmes suivants* :

- La réduction des poly expositions aux dix facteurs de risques
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- La réduction des expositions aux dix facteurs de risques.

Au moins deux *des quatre thèmes suivants* :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ;
- Le développement des compétences et des qualifications

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ***L'aménagement des fins de carrière***
- ***Le maintien en activité des salariés exposés aux dix facteurs de risques***

Il faut bien noter ici que même si la proportion des salariés exposés qui déclenche l'obligation de négocier ***est basée sur l'exposition aux 6 facteurs,*** **le contenu de l'accord en matière de prévention doit porter sur les 10 facteurs.**

Cet accord doit être étendu par le ministère du Travail pour qu'il soit juridiquement opposable dans le cadre de la déclaration des salariés exposés, dès lors qu'il est étendu, tous les employeurs de la branche doivent obligatoirement l'appliquer.

Par conséquent, l'employeur qui applique l'accord ne risque aucune pénalité, même si un contrôle (IT, CARSAT) révèle finalement que l'exposition réelle des salariés dans son entreprise est différente de ce que l'accord affirme et donc de ce qui a été déclaré.

2/Référentiel professionnel de branche homologué :

En l'absence d'accord de branche, étendue la branche professionnelle (organisation patronale) peut réaliser un référentiel de manière unilatérale (rien ne lui interdit pour autant d'associer les organisations syndicales à son élaboration).

Le référentiel ne peut être établi que **par une organisation professionnelle représentative dans la branche concernée,** dans la limite de son champ d'activité.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Chaque branche ou champ d'activité d'une branche ne peut être doté que d'un seul référentiel, et ne peut pas en utiliser un autre.

Ce référentiel détermine également les postes, métiers et situations de travail considérés comme exposant à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils, ainsi que l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs.

Le référentiel doit en outre préciser la périodicité selon laquelle il doit être réévalué *(Maximum 5 ans).*

Le référentiel, pour être valable, ***doit être homologué*** par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et des Affaires sociales, après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Contrairement à l'extension (pour l'accord de branche), l'homologation implique *que* **seuls les employeurs qui le souhaitent rendent applicable le référentiel dans leur entreprise.**

Ils restent libres, s'ils le désirent, de faire eux-mêmes leur évaluation en mesurant l'exposition dans leur entreprise.

Cependant, en appliquant le référentiel homologué, l'employeur est considéré de bonne foi , et ne risque aucune pénalité de sanction, en cas d'appréciation différente des expositions à l'occasion d'un contrôle (IT, CARSAT).

A ce jour seulement 21 référentiels professionnels de branche homologués sur 217 branches professionnelles (après restructuration des branches) soit seulement 10% !!
Pénibilité : référentiels professionnels de branche homologués code du travail numérique mise à jour 17/02/2022

- ✓ Un arrêté publié au Journal officiel homologue **le référentiel professionnel de pénibilité élaboré par la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) cf. infra**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le référentiel traite uniquement des 6 facteurs à déclarer sur le compte professionnel de prévention ou C2P (ne sont pas traités dans ce référentiel les facteurs "exclus du C2P" à savoir les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux.)

Il a pour objectifs d'aider au classement des salariés et de permettre une déclaration simple sur le C2P, en caractérisant les différents postes, métiers et situations de travail des travaux publics.

Le référentiel se concentre particulièrement sur ***: le bruit et les températures extrêmes.***

- Pour tous les postes étudiés (le référentiel en compte 110) , il n'y a pas d'exposition aux températures extrêmes.

- Il n'y a pas non plus d'exposition au facteur bruit, ***après la prise en compte des mesures de protection considérées comme habituelles et/ou celle "plus sophistiquées"***.

L'homologation est valable pour **une durée de 5 ans** à compter de la date de sa publication

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ce dernier pourra être réexaminé dans un an, afin "d'évaluer son adéquation avec les risques professionnels présents dans les entreprises de la branche".

Référentiel TP/C2P

Arrêté 05/02/2019 : homologation référentiel professionnel élaboré par la Fédération nationale des travaux publics dans le cadre de la mise en œuvre du compte professionnel de prévention (C2P) JO 09/02

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3//Mesurage des expositions dans l'entreprise :

Sauf dans le cas où il existe déjà un accord de branche étendu, qui détermine les expositions à la pénibilité, un employeur peut décider de procéder lui-même au mesurage des expositions réelles de ses salariés dans l'entreprise, et donc construire son propre dispositif, en partenariat avec le CSE.

Cette démarche comprend 2 étapes :

- Identifier les postes impactés par les facteurs de pénibilité
- Mesurer les seuils d'exposition pour chaque type de poste : cette mesure est faite au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent en moyenne sur l'année ***et en tenant compte des équipements de protection individuels et collectifs mis en place.***

L'une des difficultés, pour déterminer les salariés éligibles au C2P, ***est d'évaluer la protection réelle apportée par les équipements de protection individuelle (EPI) dans leurs conditions réelles d'utilisation,*** qui est souvent différente de la protection théorique.

Dans les situations réelles de travail, par exemple pour le bruit, les salariés peuvent être amenés à retirer leurs protections quelques minutes par jour.

Les membres du CSE doivent sensibiliser les salariés aux risques encourus et à leurs obligations en matière de port des EPI, et si besoin faire remonter à l'employeur, ce qui en pratique s'oppose à un port effectif et/ou efficace des EPI. L'employeur a des obligations en la matière :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Doit déterminer, après consultation du CSE, les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI pour les salariés, notamment leur durée de port

- A l'obligation d'assurer une formation auprès de ses salariés, accompagnée d'un entraînement pratique au port d'EPI de catégorie III, qui permet au salarié d'utiliser son matériel en parfaite connaissance

- Doit assurer le bon entretien des EPI, ce qui est essentiel ; il doit alors procéder ou faire procéder à des vérifications périodiques afin que soit décelée en temps utile toute défectuosité susceptible d'être à l'origine de situations dangereuses.

Peut s'appuyer sur les documents existants concernant la prévention des risques :

- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Accord d'entreprise, ou plan de prévention de la pénibilité s'il existe.
- Fiche entreprise et ou rapports du service de santé au travail.
- Rapports d'organismes de mesurage ou de contrôle intervenus dans l'entreprise.
- Brochures d'organismes de prévention des risques (OPPBTP, INRS…).

Cette démarche d'entreprise n'amène pas la sécurité juridique qu'apporte l'application d'un référentiel de branche ou d'un accord de branche étendu.

L'employeur risque une pénalité en cas de déclaration inexacte ou d'absence de déclaration.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Annexes « Pénibilité » DUERP:

Article R. 4121-1-1 Code du travail, **« l'employeur consigne, en annexe du DUERP** les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques mentionnés à l'article **L. 4161-1** de nature à faciliter la déclaration mentionnée à cet article, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail figurant dans un accord collectif étendu ou un référentiel professionnel de branche homologué mentionnés à l'article L. 4161-2 ; 2)

La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique. »

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ **Accord Entreprise :**

Depuis le 01/01/2019 :

L' obligation de négocier concerne les ***employeurs d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés***

- Lorsqu'ils emploieront au moins 25 % de salariés exposés à un ou plusieurs des 6 facteurs pris en compte par le C2P, ***au-delà des seuils*** (au lieu de 10 auparavant)

- Ou lorsque l'indice de sinistralité (au titre des AT-MP) de l'entreprise sera égal ou supérieur au seuil de 0,25 ; ***soit plus de 8 sinistres professionnels AT/MP par année pour 100 salariés***

Article L4162-1 code du travail

Les entreprises de moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés) continuent d'échapper à l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action, **si elles sont couvertes par un accord de branche étendu relatif à la prévention de la pénibilité**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Calcul seuil sinistralité de 0,25 :**

Le décret du 27/12/2017 définit l'indice de sinistralité comme :
« le rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise ».

Pratiquement, il faut additionner tous les AT et MP reconnus dans l'entreprise (même ceux n'ayant engendré aucun arrêt de travail dès lors qu'ils ont été déclarés) durant les 3 dernières années et diviser ce nombre par le nombre de salariés de l'entreprise :

Taux de sinistralité. = nombre d'AT-MP imputés à l'employeur sur les 3 dernières années / nombre de salariés de l'entreprise

Ex : 23 AT et 2 MP, soit 25 AT/MP, ont été déclarés et reconnus comme imputables à l'employeur d'une entreprise **durant les 3 dernières années connues** :

- 10 AT et 1 MP en 2016

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- 5 AT en 2017
- 8 AT et 1 MP en 2018

L'effectif de l'entreprise est de 100 salariés.

L'indice de sinistralité est donc : 25 AT-MP / 100 salariés = 0,25

Ayant atteint le seuil de sinistralité de 0,25, ***l'employeur est obligé d'entamer une négociation sur la prévention de la pénibilité***, même si le seuil de 25 % de l'effectif exposé à l'un des 6 facteurs de pénibilité pris en compte dans le C2P n'est pas atteint.

- Dès que l'indice est supérieur à 0,25, ; ***soit plus de 8 sinistres professionnels AT/MP par année pour 100 salariés***

L'entreprise est informée de ses obligations par l'Assurance-maladie-risques professionnels, **via sa CARSAT.**

Lorsque les conditions sont réunies, il y a une obligation d'entamer une négociation, *mais pas de parvenir à un accord.*

En cas d'échec de la négociation, l'employeur peut ainsi recourir à un plan d'action unilatéral pour prévenir la pénibilité dans son entreprise.

Pour constater l'échec des négociations, il faut qu'un procès-verbal de désaccord soit dressé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il doit consigner :

- Les propositions respectives des parties, au moment où la négociation a échoué ;
- Les mesures que l'employeur entend appliquer de manière unilatérale.
- Le plan d'action établi par l'employeur, pour être valable, doit :

- Avoir un contenu conforme à ce qui est prévu par décret, pour les accords d'entreprise pénibilité

Avoir fait l'objet d'un avis du CSE à compter du 01/01/2019 :

- Être déposé à la DREETS
- Sa durée est de 3 ans maximum, après quoi, une négociation doit à nouveau s'engager, dès lors qu'au moins 25 % des salariés continuent d'être exposés au-delà des seuils de pénibilité.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ **Contenu de l'accord ou du plan d'action :**

L'accord d'entreprise, ou, à défaut, le plan d'action

- Doit reposer sur un diagnostic préalable des expositions aux facteurs de pénibilité :
- *Ce diagnostic continue de porter sur les 10 facteurs de pénibilité, même après le 01/01/2019*
- Le diagnostic ne doit donc pas se centrer sur les seules expositions qui dépassent les seuils réglementaires (*dans la mesure où 4 des facteurs de pénibilité n'ont plus de seuil).*

Une fois le diagnostic réalisé, l'accord ou le plan d'action doit prévoir

- Les mesures de prévention qui en découlent et qui s'appliquent à tous les salariés exposés » à un ou plusieurs des 10 facteurs de pénibilité ainsi que « les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective ».

Dans son contenu, l'accord d'entreprise doit traiter de plusieurs thèmes parmi ceux imposés par décret : **cf. supra paragraphe Accord de branche étendu**

- ✓ Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE.
- ✓ La durée de l'accord est de 3 ans maximum.
- ✓ Il doit en outre être déposé auprès de la Direccte, qui informera l'organisme compétent de la banche AT-MP de la Sécurité sociale.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Sanction :**

Une entreprise qui n'aurait pas mis en place d'accord , ou de plan d'action, ***et qui n'est pas couverte par un accord de branche***, encourt une pénalité à la charge de l'employeur.

En cas de défaillance, l'inspection du travail met en demeure l'employeur d'agir dans un délai de six mois.

Son montant ne peut excéder 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours de la période où l'entreprise n'est pas couverte par un dispositif.

Parmi les branches professionnelles en première ligne : le BTP (à l'heure actuelle pas d'accord de branche étendue pour le bâtiment et les TP).

- La branche des matériaux de construction (75 000 salariés dont près de 23 % de magasiniers et 10 % de chauffeurs-livreurs) s'est engagée, ***via***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

un avenant du 13/09/2018, à réduire les poly expositions aux risques professionnels et TMS et à améliorer les conditions de travail (adaptation et aménagement des postes de travail) ; les TPE/PME ne peuvent pas y déroger.

❖ **Ouverture du C2P/Déclaration des expositions :**

Chaque année, l'employeur doit déclarer les facteurs de risques dans la Déclaration sociale nominative (DSN), réalisée dans le logiciel de paie via net-entreprises.

L'exposition des salariés doit être déclarée dans la rubrique « S21.G00.34 ».

La DSN abonde automatiquement le compte du salarié et lui permet d'acquérir des points.

Elle intervient uniquement au mois de janvier de l'année suivant l'exposition.

Toutefois, si un salarié quitte l'entreprise en cours d'année, la déclaration doit être effectuée le mois après son départ (exemple : si le salarié a quitté l'entreprise en avril, la déclaration sera faite en mai).

Si l'entreprise cesse son activité, l'employeur doit aussi déclarer l'exposition des salariés via la DSN du mois suivant la fin d'activité.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les périodes d'absence des salariés sont prises en compte pour apprécier l'exposition aux facteurs de risques, *dès lors qu'elles sont susceptibles de la remettre en cause.* « Il s'agit de périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique...) ».

En cas d'erreur dans sa déclaration, l'employeur peut la modifier via sa DSN , *jusqu'au mois d'avril* de l'année suivant l'année d'exposition.:

Si cette rectification est en faveur du salarié (exemple : ajout ou remplacement d'un facteur), elle peut être réalisée pendant trois ans.

En Savoir Plus :

Le Compte professionnel de prévention (C2P) comprendre mes obligations en tant qu'employeur Assurance maladie risques professionnels

Le Compte professionnel de prévention Assurance maladie 10/2023

Les organismes gestionnaires ***peuvent procéder, ou faire procéder à des***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

contrôles :de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place.
Ces contrôles sont effectués par des agents assermentés et agréés, ou confiés à des organismes habilités dans des conditions définies par décret.

Les organismes gestionnaires peuvent demander aux services de l'administration du travail de leur communiquer toute information utile.

Le cas échéant, ils notifient à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié.

Ce redressement ne peut intervenir q***u'au cours des trois années civiles*** suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte

En cas de déclaration inexacte, le nombre de points est régularisé ; l'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Travailleurs Temporaires :**

C'est à l'entreprise de travail temporaire de faire cette déclaration, et non à l'entreprise utilisatrice qu'il revient de procéder à la déclaration dématérialisée des expositions pour les salariés intérimaires auxquels elle a recours.

Cependant, pour que cela soit possible, l'entreprise de travail temporaire : ***doit être informée*** des expositions subies, dans l'entreprise utilisatrice, par le salarié qu'elle a missionné.

Le contrat de mise à disposition doit indiquer *à quels facteurs de pénibilité le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé.*

Ces conditions sont appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice.

À noter que l'entreprise utilisatrice peut, si besoin, ***rectifier par avenant*** les informations initialement indiquées sur le contrat de mise à disposition.

Seuils pour les 6 facteurs de risques à évaluer : compte à points :

Abaissement des seuils associés à certains facteurs de risques professionnels.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ainsi, le salarié devra travailler au moins 100 nuits par an (au lieu de 120) pour obtenir des points au titre du travail de nuit, et 30 nuits par an (au lieu 50) pour acquérir des points au titre du travail en équipes successives alternantes Code travail, art D 4163-2 modifié.

Tableau - Facteurs liés aux rythmes de travail

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes **(exemple : travail posté en 5x8, 3x8)**	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	• 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes • ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent	900 heures/an

Tableau - Facteurs liés à un environnement physique agressif

Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare : Lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique (par exemple, sous l'eau, caisson hyperbare, enceinte de confinement de réacteur nucléaire)	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et	120 fois par an

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

répétés) d'au moins 135 décibels

Ces seuils, en matière de risques professionnels sont appréciés ***après application des mesures de protection collective et individuelle.***

Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication des informations déclarées du ou des facteurs de risques professionnels, (les informations communiquées ne concernent que les expositions ***aux facteurs de risques allant au-delà des seuils)*** ;

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ces informations peuvent compléter le dossier médical santé travail (DMST) du salarié.

Les 4 autres facteurs ***ne relèvent plus du compte***, et ne font plus l'objet d'une déclaration par l'employeur :

- Manutentions manuelles de charges lourdes.
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Exposition aux produits chimiques.

La visite médicale de fin de carrière, peut permettre au salarié concerné *de faire reconnaître son exposition à un, ou plusieurs de ces 4 facteurs ne figurant pas dans le C2P*

❖ **Réforme des retraites : le C2P mobilisé pour accompagner l'usure professionnelle à compter du 01/09/2023:**

Deux décrets du 10 /08/2023 précisent la mise en œuvre du compte professionnel de prévention (C2P) ouvert aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels

Ils actent également la création du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) pour les facteurs ergonomiques (manutentions manuelles de charges lourdes. ; postures pénibles ; vibrations mécaniques

❖ **Assouplissement des modalités d'acquisition des points :**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Le nombre total de points inscrits sur le C2P (compte professionnel de prévention) n'est plus plafonné ; *la limite de 100 points acquis au cours de la carrière du salarié est supprimée*
- ✓ Les modalités d'acquisition de points en cas de poly exposition sont assouplies :

Pour chaque période d'exposition de trois mois, le salarié bénéficiera, à compter du 01/09/2023, *d'un point par facteur , auquel il est exposé*, **Code travail., art. R. 4163-9 modifié.**

Chaque point acquis sur le C2P ouvre désormais droit à 500 euros abondant le CPF (compte personnel de formation)

Exemple :

Un salarié a travaillé dans l'entreprise du 1er janvier au 30 juin et a été exposé à 3 facteurs de risques. Il fait l'acquisition de 6 points (2 trimestres x 3 points = 6 points).

Quelle que soit la durée du contrat de travail, les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte 1 fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur.

Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou jusqu'à son départ à la retraite.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À noter

Les **20 premiers points** du compte professionnel de prévention sont obligatoirement utilisés pour la formation professionnelle continue. Mais il y a 3 exceptions :

- Si le salarié est né avant le 01/01/1960, aucun point n'est réservé à la formation professionnelle.
- Si le salarié est né entre le 01/01/ 1960 et le 31 /12/1962, seuls les 10 premiers points sont réservés à la formation professionnelle.
- Le salarié utilise ses 20 points *pour financer son projet de reconversion professionnelle.*

Le salarié peut se servir de ses points acquis, pour une ou plusieurs des 4 utilisations suivantes :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Partir en formation pour accéder à des postes qui sont non exposés ou moins exposés à des facteurs de risques professionnels (demande avec le formulaire **cerfa n°15519)**
- ✓ Bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire (demande avec le formulaire **cerfa n°15512)**
- ✓ Valider des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse et permettant de partir plus tôt à la retraite (demande avec le formulaire **cerfa n°15511)**
- ✓ Financer un projet de reconversion professionnelle pour accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels (un bilan de compétence par exemple).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **C2P mobilisé dans le cadre d'une formation/reconversion :**

La demande d'utilisation du C2P pour un projet de reconversion professionnelle *peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte.* **art. L. 4163-7, II code du travail .**

Le C2P peut être utilisé pour financer des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) **art. L. 4163-7, I code du travail .**

Les points acquis sont convertis en euros pour couvrir les frais pédagogiques afférents

En cas d'actions de formation devant être suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, les salariés concernés pourront demander ***un congé spécial*** dit « de reconversion professionnelle » à leur employeur,

Ils pourront alors utiliser les points de leur C2P pour assurer le maintien de leur rémunération pendant ces périodes

La durée du congé sera assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé

Parmi les autres nouveautés issues des décrets :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ A compter du 01/01/2024 la demande d'utilisation des points du C2P pour un projet de reconversion professionnelle ou une formation , *s'effectuera en ligne, sur un site dédié à cet effet* **Code travail article. R. 4163-15 modifié.**

- ✓ Lorsqu'il demande le financement d'une ou plusieurs actions dans le cadre d'une formation , ou d'une reconversion professionnelle, le titulaire du C2P fera l'objet *d'un accompagnement préalable par un opérateur de compétences au titre du conseil en évolution professionnelle (CEP)* **Code travail article. R. 4163-19 modifié.**

Le projet de reconversion professionnelle fait l'objet d'un accompagnement par les OPCO qui informeront, orienteront et aideront les salariés à formaliser leur projet
art. L 4163-8-2 code du travail

Par ailleurs, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales dites « associations Transitions Pro » (ATPro), en charge ***des projets de transition professionnelle,*** assurent l'instruction et la prise en charge administrative et financière des projets de reconversion professionnelle, dans des conditions qui seront fixées par décret **(art. L 4163-8-3 code du travail**

- ✓ Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle mentionné au **troisième alinéa de l'article L. 6323-17-1 du code du travail,** le cofinancement assuré par l'employeur mentionné à l'article D. 6323-9-2 du même code , doit être *au moins égal à 5 % des coûts pédagogiques* validés par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Arrêté du 30 /01/2024 relatif au cofinancement de l'employeur dans le cadre d'un projet de transition professionnelle financé par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle JO 04/02

- ✓ Lorsque qu'un salarié sollicite la prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle dans les conditions mentionnées **au troisième alinéa de l'article L. 6323-17-1 du code du travail,** en cas de doute sur le respect des conditions d'ancienneté prévues à **l'article D. 6323-9-2 du code du travail**, la commission paritaire interprofessionnelle régionale peut demander , au salarié, ou à ses employeurs toute pièce permettant de justifier du lien entre l'emploi occupé et l'exposition à au moins un des facteurs de risques mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code travail.

Elle évalue la réalité de l'exposition à un facteur de risque professionnel mentionné **au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail** en se fondant , sur les pièces de la demande de prise en charge. »

Arrêté du 30/01/2024 modifiant l'arrêté du 17 mars 2021 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire interprofessionnelle régionale JO 04/02

❖ **C2P mobilisé dans le cadre d'un passage à temps partiel**

Avant le 60ème anniversaire du salarié, l'utilisation de points ***pour un passage à temps partiel***

Nouvel Art. D. 4163-13-1

Le nombre total de points inscrits sur le compte professionnel de prévention pouvant être consommés *avant le soixantième anniversaire du salarié, pour le financement du complément de sa rémunération, et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail* ; ***ne peut excéder 80 points.***
Code travail art. D. 4163-13-1 nouveau.

Désormais,**10 points** ouvriront droit à une prise en charge d'un passage à temps partiel *pendant quatre mois*, contre trois mois jusqu'alors
Code travail art. R. 4163-11 modifié.

- ✓ **C2P mobilisé pour un départ anticipé à la retraite**.

10 points = 1 trimestre de retraite supplémentaire, avec un maximum de 8 trimestres.

❖ **Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu)** :

Doté d'un milliard d'euros sur cinq ans, il est géré par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

Le FIPU est doté de **30 millions d'euros en 2023** et de **200 millions d'euros en 2024**.

La commission des accidents du travail et des maladies professionnelles a fixé trois priorités pour 2023 et 2024 pour répartir ce budget entre :

- Des aides financières directes aux entreprises pour la *prévention des facteurs de risque professionnels dits ergonomiques* tels que les **postures pénibles**, les **vibrations mécaniques** et les **manutentions manuelles** de charges.
- Le financement des projets de transition professionnelle pour les salariés *souhaitant engager* ***une reconversion professionnelle*** via France Compétences

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Le soutien aux **actions des organismes de** prévention des branches professionnelles.

En plus des modalités de financement et de fonctionnement du fonds, le décret fixe celles permettant d'établir ***la cartographie des métiers à risques*** qui fonde les orientations du fonds.

Elle sera élaborée par la CAT-MP, qui intègrera les listes de métiers et d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques ***établies par les branches professionnelles*** selon une nomenclature commune

En l'absence de cartographie des métiers et des activités élaborée par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles mentionnée au **III de l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale,** l'autorisation de congé de l'employeur mentionnée à **l'article R. 6323-10 du code du travail** doit comporter ***un descriptif de l'emploi exercé par le demandeur*** permettant d'apprécier si celui-ci est exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au **1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail,** ainsi que la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Art. R. 221-9-2 nouveau code SS .

Pour bénéficier *d'un projet de transition professionnelle (PTP)* financé par le Fipu en vue de leur reconversion, les salariés devront justifier que :

- ✓ Les métiers qu'ils ont exercés , pour remplir la condition d'ancienneté les rendant éligibles au PTP relèvent bien de la cartographie précitée
- ✓ Le métier visé par la formation ne doit pas exposer aux facteurs de risques professionnels
- ✓ Le PTP fait l'objet d'un cofinancement assuré par leur employeur.
- ✓ Le montant de ce cofinancement doit correspondre au minimum à un taux fixé par arrêté

Code travail. art. D. 6323-9-2 nouveau.

❖ **Principaux aménagements apportés par la loi au dispositif du C2P.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

	Régime antérieur	Régime nouveau
Alimentation du C2P (acquisition des points)	- 1 trimestre d'exposition à 1 facteur de risques professionnels = 1 point sur le compte - 1 trimestre d'exposition à plusieurs facteurs de risques (quel que soit le nombre) = 2 points sur le compte - Limite de 100 points	- Nombre de points en fonction du nombre de facteurs de risques auxquels le salarié est exposé - Limite de 100 points supprimée
	- Financement d'une formation - Passage à temps partiel - Départ anticipé à la retraite	- Financement d'une formation - Financement d'un projet de reconversion professionnelle, éventuellement sous la forme d'un congé - Passage à temps partiel (limité avant 60 ans) - Départ anticipé à la retraite

Décret du 10 /08/2023 portant application de l'article 17 de la loi du 14 /04/2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 JO11/04

Décret du 10 /08/2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention JO 11/08

Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté de 30 millions d'euros en 2023 et 200 millions en 2024
Prévention de l'usure professionnelle création du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle :
foire aux questions (FAQ) Ministère du travail emploi insertion mise à jour 11 /2023

- ✓ Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, ***débute ou s'achève en cours d'année civile***, l'organisme gestionnaire au niveau national agrège l'ensemble des déclarations transmises par le ou les employeurs, et établit, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile.

L'organisme gestionnaire doit ***annuellement*** porter à la connaissance du travailleur*, (par voie électronique ou par courrier simple),* les points acquis ***au titre de l'année écoulée***, dans un relevé précisant chaque contrat de travail

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

ayant donné lieu à déclaration et *les facteurs d'exposition, ainsi que les modalités de contestations.*

- **Accès du salarié à son C2P :**

L'organisme régional de la branche AT-MP (CARSAT, CRAMIF ou CGSS), ou un autre organisme gestionnaire en cas de convention délégant la gestion du C2P, informe le salarié chaque année, au plus tard le 30 juin : par voie électronique (mail), de la possibilité qu'il a de consulter son compte (et donc de voir les points acquis) **sur un site dédié**, ou à défaut, par courrier simple, des expositions déclarées par son employeur et du nombre de points acquis sur son C2P.

Pour consulter son compte sur le site dédié ; il faut préalablement créer un espace personnel en ligne sur ce site.
Connexion à mon espace personnel

À partir du moment où cet espace est créé, le salarié peut non seulement consulter son compte à tout moment, mais également effectuer ses demandes d'utilisation des points acquis en vue d'une action de formation, d'un passage à temps partiel avec maintien de la rémunération ou d'une retraite anticipée.

Compte professionnel prévention - Espace personnel

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La demande d'utilisation des points inscrits sur le compte professionnel de prévention ***est effectuée en ligne par le titulaire du compte, sur le site dédié à cet effet,*** dans les formes et avec les justifications nécessaires

Elle peut aussi être adressée par le titulaire du compte à l'organisme gestionnaire au niveau local *dans le ressort duquel se trouve sa résidence* ou, en cas de résidence à l'étranger, son dernier lieu de travail en France.

La demande adressée à un organisme gestionnaire autre que celui de la résidence de l'assuré est transmise à cette dernière.
Un récépissé est donné au demandeur.

Lorsque le titulaire d'un compte professionnel de prévention veut abonder son compte personnel de formation, *il joint à sa demande de formation, un document* ***précisant le nombre d'heures qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des heures acquises.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ce document comporte également des éléments : précisant le poste occupé par le salarié et la nature de la formation demandée, afin de permettre d'apprécier l'éligibilité de la formation.

- **Recours Possibles pour le salarié :**

Le salarié peut être amené à contester :

- Le nombre de points qui lui a été communiqué par la branche AT-MP de la Sécurité sociale (ou l'organisme gestionnaire) à partir des données déclarées par l'employeur
- L'absence d'information concernant l'acquisition de points, lorsque cette situation résulte d'un différend avec son employeur sur l'exposition elle-même.

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours ***des deux années civiles*** suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/Réclamation auprès de l'employeur :

Dans ces 2 cas de figure, le salarié doit d'abord porter une réclamation écrite ***auprès de l'employeur.***

Cette réclamation, à laquelle doit être jointe la copie de l'information reçue par le salarié (lorsqu'il en a reçu une), est adressée par tout moyen permettant d'attester de la date de réception.

Dès la réception de cette réclamation, l'employeur indique au salarié :

- Qu'à défaut de réponse de sa part dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la réclamation, celle-ci est réputée rejetée.
- Que sa réclamation, si elle est rejetée, peut être portée devant « l'organisme gestionnaire au niveau local (CARSAT, la CRAMIF ou la CGSS en l'absence de convention de gestion passée avec un autre organisme) dans un délai de 2 mois à compter de la date du rejet.

2/ Réclamation auprès de l'organisme gestionnaire au niveau local :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En cas de rejet de la réclamation par l'employeur (ou d'absence de réponse dans le délai de 2 mois), le salarié a 2 mois pour saisir l'organisme gestionnaire au niveau local.

La demande est alors traitée par une commission spécifique paritaire qui émet un avis motivé ***dans un délai de 2 ans après la fin de l'année litigieuse***.

C'est ensuite le directeur de l'organisme qui rend la décision sur la base de cet avis.

L'absence de réponse dans un délai de 6 ou 9 mois vaut rejet (le délai de 6 mois est porté à 9 mois lorsque la caisse estime nécessaire de procéder à un contrôle sur place).

En cas de rejet de la réclamation par l'organisme gestionnaire au niveau local, le salarié peut alors saisir **le tribunal judiciaire** dans un délai de 2 mois, *suivant la notification de la décision de rejet explicite de l'organisme gestionnaire ou la date de la décision implicite de rejet.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Décret 29 /10/ 2018 ; JO 30/10/2018 : relatif au contentieux de la sécurité sociale et de sociale et de l'aide social, **applicable depuis le 01/01/2019**

Confirme la suppression ***des tribunaux des affaires de Sécurité Sociale (TASS) et des tribunaux du contentieux de l'incapacité,*** au profit de ***Tribunaux Judiciaires Spécifiques***

Quand le titulaire du compte professionnel de prévention souhaite abonder son CPF pour suivre une formation, il joint à sa demande de formation un document qui doit stipuler le :

- Montant qu'il souhaite consacrer à sa formation au titre des points du C2P
- Poste qu'il occupe

La formation doit lui permettre d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

Depuis le 01/01/2019 : les victimes d'un AT ou d'une MP dont ***le taux d'incapacité permanente atteint au moins 10 %*** peuvent bénéficier d'un abondement complémentaire de leur CPF pour financer tout ou partie d'une formation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'abondement est fixé **à 7500 euros** dont l'utilisation peut être fractionnée.

L'objectif est de favoriser la reconversion professionnelle de ces salariés vers des emplois moins exposés aux risques professionnels ou en adéquation avec leur incapacité permanente ; pour que la victime puisse en bénéficier :

- Joindre à sa demande la dernière notification de taux d'incapacité permanente qui lui a été adressée par la CPAM ;
- La ou les demandes de formation doivent être formulées dans les 2 ans qui suivent cette notification du taux d'IPP

Décret 27/12/ 2018 Utilisation en droits à formation professionnelle des points acquis au titre du compte professionnel de prévention, et au droit à formation professionnelle de certaines victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles JO28 /12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Une fois la demande d'utilisation des points effectuée, les points correspondants à l'utilisation voulue par le titulaire, sont réservés et ne peuvent être affectés à une autre utilisation jusqu'à la décision de l'organisme

L'acceptation de la demande par cet organisme gestionnaire permet l'utilisation de ces points, et le règlement des sommes afférentes à chaque utilisation permet de solder le compte de ces points ; *le silence gardé* ***pendant plus de quatre mois*** *par l'organisme gestionnaire, sur une demande d'utilisation des points, vaut rejet de cette demande.*

Pour toute question, appeler le **36 82** (service 0,06 €/minute + prix d'appel) du lundi au vendredi de 8 h à 17 h.

Si ce numéro court est indisponible ou si vous appelez de l'étranger : composez le **00 33 971 10 36 82.**

En Savoir Plus :

Rapport de la Cour des comptes page 75 : les enjeux du vieillissement actif ne sont pas suffisamment pris en compte 12/2022
Présentation du compte professionnel de prévention : Assurance Maladie-Risques professionnels 02/2018

Dispositif pénibilité : Focus juridique INRS 05/2019

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pénibilité » et traçabilité des expositions : fiches, attestations.
Le point sur les documents créés, maintenus ou supprimés. TP 51 INRS 09/2022

Clarifie le statut des fiches et attestations permettant d'assurer la traçabilité individuelle des expositions, qu'il ait été impacté ou non par les textes relatifs à la pénibilité

Arrêté du 119/10/ 2022 modifiant l'arrêté du 11 /10/2019 relatif à la mise en œuvre du traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Système d'information du compte personnel de formation »JO 01/12

COORDONATEUR SECURITE PROTECTION SANTE (CSPS) :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Personne physique ou morale qui doit avoir l'autorité et les moyens nécessaires pour une bonne réalisation de sa mission, afin d'assurer la coordination d'une opération en matière de sécurité.

- Il établit la communication entre toutes les entreprises , et tous les intervenants (VRD, gros œuvre, électricité, chauffage, cloisons, plomberie, charpente ...)
- Il assure la coordination d'un chantier sous l'angle de :

- La sécurité des travailleurs du chantier lui-même
- La sécurité de ceux qui seront appelés à intervenir ultérieurement sur l'ouvrage.

Les petits chantiers ne requièrent aucun coordonnateur : rénovation d'appartement, ou chantiers non dangereux avec une seule entreprise, ou petits entretiens, etc.

Le CSPS ***est nommé par le maître d'ouvrage*** concomitamment au maître d'œuvre ;

En matière de coordination SPS, la responsabilité du maître d'ouvrage peut être recherchée ***en cas de non-désignation d'un coordonnateur SPS*** , mais pas en cas de mauvaise communication des documents relatifs à la mission.

Arrêt n°234 du 16 /03/2021 (20-81.316) - Cour de cassation - Chambre criminelle - ECLI:FR:CCAS:2021:CR00234

Les juges de cassation considèrent que la non-vérification par le MO de la transmission du PGC SPS , aux entreprises par le CSPS n'entraîne pas sa responsabilité, car la réglementation

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

ne met pas à la charge du MO, sur ce sujet, d'obligation particulière de sécurité ou de prudence.

Par cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que la responsabilité délictuelle du MO peut être engagée s'il n'a pas désigné de coordonnateur SPS mais pas sur l'appréciation de la bonne ou mauvaise exécution de la mission.

Cette question relève en revanche de la responsabilité contractuelle entre le MO et le CSPS.

- Il doit être formé par un organisme certifié, accrédité par le COFRAC

La formation du coordonnateur SPS comprend un tronc commun et des modules spécialisés relatifs à la coordination de conception et de réalisation ; ainsi qu'un module complémentaire relatif aux particularités des opérations de première catégorie.

L'organisme formateur doit s'assurer que les candidats remplissent les conditions pour postuler à la formation ; constituer un jury composé :de professionnels indépendants issus de la maîtrise d'ouvrage ou maîtrise d'œuvre, d'un formateur de coordonnateur SPS et d'un spécialiste en prévention des risques professionnels, chargés de rendre un avis sur l'aptitude du candidat à exercer ses fonctions à l'issue de sa formation.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Un décret modifie les règles relatives aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS), en élargissant **l'exercice de la fonction de coordonnateur de niveau 2**, durant la phase de conception, d'étude et d'élaboration du projet, ainsi que durant la réalisation de l'ouvrage, **aux personnes titulaires d'un diplôme au moins égal à une licence professionnelle en hygiène sécurité et environnement attestant de compétences dans le domaine de la construction, du bâtiment et des travaux publics.**

Décret du 25 /05/2021 relatif aux compétences et à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé

- Un arrêté aménage les règles relatives à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé afin d'en permettre l'accès à des étudiants dans le cadre de leur cursus universitaire.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Arrêté du 08/06/2021 aménageant les règles relatives à la formation des coordonnateurs en matière de sécurité et de protection de la santé afin d'en permettre l'accès à des étudiants dans le cadre de leur cursus universitaire JO 18/06

- Le CSPS apporte assistance et conseil ***dès la phase de conception*** (dès le début de la phase d'élaboration de l'avant-projet sommaire, afin d'élaborer ***un dossier d'intervention ultérieure sur ouvrage (DIUO)*** et rédige dès cette *phase*, ***un plan général de coordination sécurité prévention de la santé (PGCSPS)*** qui définit les règles communes d'organisation du chantier

Toute disposition définie en conception , et intégrée dans les marchés, a beaucoup plus de chance d'être mise en œuvre lors du chantier.

De quoi permettre au coordonnateur SPS de valoriser sa mission, véritable prestation de service rendue à l'ensemble des acteurs du chantier au bénéfice de la prévention.

J'établis mon plan général de coordination en matière de sécurité et protection de la santé (PGCSPS) OPPBTP 01/2024

- Simultanément il préétablit un document :

SCALP : ***« Sécurisation des circulations, des accès et livraisons à pied d'œuvre »*** pour maîtriser les risques liés aux chutes de plain-pied et réduire les manutentions manuelles ;et un document **METAH** ***« Mutualisation des équipements de travail et d'accès en hauteur »*** pour maîtriser les risques liés aux chutes de hauteur, qu'il annexe au PGCSPS ; ces documents précisent le cadre des opérations pour toutes les entreprises intervenantes.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ce guide, à destination des maîtres d'ouvrages, des maîtres d'œuvre et des coordonnateurs sécurité et protection de la santé (CSPS), propose une démarche pour intégrer dans les pièces écrites du marché des prestations qui permettront de gérer :

- Les flux de circulation,
- Travailler en hauteur en sécurité
- Réduire les manutentions manuelles grâce à des équipements mécanisés

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Lors de la phase de réalisation (sur la base du planning de l'opération indiquant la superposition ou la juxtaposition des interventions), pour limiter les risques liés à la Coactivité, transmis aux entreprises intervenantes afin qu'elles puissent rédiger leur PPSPS.

Ce PGCSPS est évolutif et « doit vivre » tout au long du chantier lors de la réalisation des travaux.

L'intervention d'un coordonnateur est obligatoire dès que deux entreprises y travaillent, afin de coordonner leurs interventions**.**

Lors de la phase de réalisation :

- Organise ***des inspections communes préalables aux travaux*** , (visite détaillée du site avec chaque entreprise y compris sous-traitante avant la remise de leur PPSPS),
- Harmonise leurs PPSPS;
- Assure la traçabilité de sa mission dans ***le registre journal*** « tableau de bord de l'opération » où il formalise les échanges avec les acteurs de l'opération (y sont retranscrits les incidents, les préconisations en matière de santé sécurité) , ce document est consultable par les organismes de contrôle et de prévention ; en cas d'accident du travail c'est une pièce maîtresse, c'est la première saisie par la justice.

Trois niveaux de coordination correspondent à trois catégories de chantier et déterminent des obligations particulières.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Niveau 1 :**

Chantier réunissant au moins dix entreprises en Bâtiment, y compris les sous-traitants, et comportant plus de 10 000 hommes-jours (20 hommes pendant 500 jours, ou 40 hommes pendant 250 jours, etc.).

- ✓ Effectue une déclaration préalable.
- ✓ Rédige un plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGCSPS)
- ✓ Fait établir par les Entreprises un Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé. (PPSPS)
- ✓ Effectue des visites de chantier
- ✓ Tient un registre-journal du chantier.
- ✓ Etablit un dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO))
- ✓ Préside le collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail (CISSCT)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Niveau 2 :**

  → Chantier réunissant au moins deux entreprises, y compris les sous-traitants, et durant plus de trente jours, et comportant plus de 20 hommes à un moment quelconque.
  → ou chantier réunissant au moins deux entreprises, y compris les sous-traitants, et comportant plus de 500 hommes-jours (2 hommes pendant 250 jours, ou 4 hommes pendant 125 jours, etc.).

Mêmes obligations que le niveau 2 , mais pas de constitution d'un CISSCT

- **Niveau 3 :**

  → Chantiers sans risque particulier, et réunissant au moins deux entreprises, y compris les sous-traitants.

  En niveau 3, le coordonnateur doit :
  - Tenir un registre-journal du chantier.
  - Faire une visite d'inspection commune avec les entrepreneurs

En savoir plus :

Droit de la prévention Coactivité / Coordination SPS OPPBTP

Coordination SPS dès la conception des opérations : contractualisation des moyens communs de prévention et sécurité sur les chantiers Notes Techniques INRS 07/2022

Coordination SPS : Une obligation du maître d'ouvrage pour opérations de BTP : INRS

Acteurs de la coordination SPS : Rôles et missions de chacun dans la prévention des risques sur un chantier INRS

Outils de la coordination SPS Structurer l'action du coordonnateur de la conception à la réalisation INRS

Coactivité : le rôle du coordonnateur SPS dans la prévention des risques OPPBTP mise à jour 05/2020

MESA - Mise en service des ascenseurs en phase chantier Ouvrages - Mise à jour 06/2017

Guide pour la mise en commun de moyens pour travaux en hauteur, circulation, manutention SCALP/METAH : CNAM / FFB 09/2015

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ce guide, à destination des MOA, des MOE et des CSPS, propose une démarche pour intégrer dans les pièces écrites du marché des prestations qui permettront de gérer

- Travailler en hauteur en sécurité
- Réduire les manutentions manuelles grâce à des équipements mécanisés
- Les flux de circulation,

Etat des lieux coordination SPS : chiffres et analyse 25 ans après

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

LOGEMENTS ET BUREAUX	MAISONS INDIVIDUELLES
COORDINATION DE SÉCURITÉ ET PROTECTION DE LA SANTÉ (CSPS)	
• Choix du CSPS le plus tôt possible (au plus tard, au démarrage de l'APS).	• Formation des constructeurs pour assurer la mission de CSPS.
• Modalités de coopération entre MOA/MOE et CSPS formalisées. Autorité et moyens pour faire cesser les situations à risque.	
• Intégration des mesures du PGC et du DIUO dans le CCTP établi par le MOE.	• Formalisation des mesures de prévention dans un PGSC et dans les marchés des travaux, et suivi tout au long du chantier.
PRÉVENTION DES CHUTES PAR LA MISE EN COMMUN DE MOYENS DE PROTECTION COLLECTIVE	
• Remblaiement périphérique réalisé au plus tôt.	• Remblaiement périphérique (ou, à défaut, passerelle sécurisée).
• Échafaudage commun, réceptionné, vérifié et mis en œuvre par des salariés formés. L'échafaudage est à montage/démontage en sécurité (MDS), sauf impossibilité technique. Il peut être remplacé par des plateformes sur mâts.	• Protection des trémies d'escalier, ouvertures donnant sur le vide.
• Protections collectives définitives ou provisoires (trémies, mezzanines, baies, cages d'ascenseur..).	• Échafaudage commun.
GESTION DES MANUTENTIONS ET DES APPROVISIONNEMENTS	
• Accès au chantier carrossable, cheminement piéton sécurisé et viabilisé, aire de livraison et de stockage stabilisée et organisation des livraisons.	• Accès au chantier carrossable, aire de livraison et de stockage stabilisée et organisation des livraisons.
• Moyens communs de manutention (grue et recette, plateforme de transport de matériaux ; ou ascenseur définitif).	• Choix de matériaux légers ou de techniques constructives facilitant la manutention.
• Gestion des déchets et chantier propre pour faciliter les manutentions horizontales et l'accès aux postes de travail à chaque niveau.	• Mécanisation des manutentions.
HYGIÈNE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	
• Voirie et réseaux avant le démarrage des travaux (avec DT et DICT).	• Raccordement en eau potable avec pose du compteur d'eau.
• Base-vie (vestiaire – réfectoire – sanitaires) mutualisée, raccordée et entretenue quotidiennement.	• Présence du réseau électrique avec installation d'une armoire électrique provisoire.
• Alimentation et éclairage électrique à l'avancement. Vérifications générales périodiques des installations à jour.	• Mise en place d'un WC sanitaire individuel ou mutualisé.
INTERVENTIONS ULTÉRIEURES SUR L'OUVRAGE DIUO ADAPTÉ À L'EXPLOITANT ET COMPRENANT NOTAMMENT :	
• Garde-corps ou acrotères en rive des toitures planes.	• Équipements facilitant les interventions ultérieures telles que le ramonage des cheminées, la pose de panneaux solaires, de toitures végétalisées, etc.
• Accès sécurisés par escalier aux zones techniques en étage ou sous-sol exigeant une maintenance.	
• Surfaces fragiles sécurisées (sky-dôme, puits de lumière..) par des matériaux intrinsèquement résistants ou par des protections collectives.	Exemples : planchers de circulation sous comble, accès au conduit de cheminée de plain-pied, crochet de sécurité sur toiture, etc.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

DELEGATION POUVOIRS HYGIENE SECURITE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La délégation ***est un contrat*** par lequel une personne (le délégant) délègue certains de ses pouvoirs à une autre personne (le délégataire) ; la délégation permet simplement au délégataire d'accomplir un acte **ou un certain nombre d'actes** déterminés **au nom de la société**.

La délégation de pouvoirs est réservée aux dirigeants de société qui ne sont pas en mesure de gérer personnellement entre autres : le contrôle et la surveillance de la réglementation en hygiène et sécurité au travail,***la taille de la société doit donc être suffisante.***

L'employeur peut déléguer une partie de ses pouvoirs, pour s'exonérer de sa responsabilité pénale.

Le délégataire doit être pourvu de :

- ***L'autorité*** : il doit disposer d'un pouvoir de commandement et d'une autorité hiérarchique afin de faire respecter les consignes,
- ***La compétence :*** il doit posséder les connaissances techniques mais aussi juridiques, une formation appropriée doit être faite.
- ***Des moyens matériels et financiers*** : pour mener à bien la mission qui lui a été confiée, sinon la délégation perd son effet exonératoire (responsabilité pénale)

Cette délégation doit être précise, ***formalisée par écrit***, (domaines et durée de la délégation), complète et sans ambiguïté.

Le délégataire doit l'avoir acceptée explicitement ou implicitement, l'employeur doit en apporter la preuve : la délégation est insérée dans le contrat de travail ou un avenant, reprise dans une note de service affichée ou diffusée aux salariés.

Dès lors que le salarié assume, dans le cadre d'une délégation de pouvoirs, la responsabilité d'un chef d'entreprise au moment où l'infraction a été commise***, il doit répondre de cette infraction aux lieu et place du chef d'entreprise.***

Lorsqu'un accident corporel résultant de l'inobservation des règlements est imputable au délégataire, c'est ce dernier qui fait l'objet de poursuites pour homicides ou blessures par imprudence.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si la délégation de pouvoir a pour effet de transférer la responsabilité pénale sur le délégataire, ***elle ne détache pas l'entreprise de ses responsabilités.***

Le délégataire étant un représentant de l'entreprise, la faute qu'il commet peut, en vertu des dispositions de l'article 121-2 du code pénal, engager la responsabilité pénale de la personne morale, car il agit pour son compte.

Par exemple, une société (personne morale) peut être coupable de blessures involontaires à la suite d'un accident de travail malgré la délégation de pouvoir signée par le salarié : si le salarié est délégataire de l'employeur, ses manquements peuvent engager l'entreprise pour qui il travaille ; le délégataire et l'entreprise peuvent également être condamnés solidairement.

Le titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière de sécurité peut être licencié *pour faute grave*, s'il s'abstient d'agir pour faire cesser un risque pour les salariés.

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 23 /06/2010, n° 09–41607

En Savoir Plus :

Délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité : quelles conditions de validité ? info risque

DEMARCHE PREVENTION /OBLIGATIONS EMPLOYEUR :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur est celui qui met en œuvre la démarche de prévention dans son entreprise. Il est en effet responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Il coordonne ses différentes équipes et attribue les moyens nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de tous ses salariés.

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ces mesures comprennent notamment :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions d'information et de formation

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur transcrit et met à jour **dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en tenant compte : de la nature des activités de l'établissement, du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

Article L.4121-1 Code du travail

Cf item du Guide Bonnes Pratiques Prévention :Document Unique Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) /Subventions prévention ; contrat prévention CARSAT ; FACT (ANACT)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour mener à bien sa démarche de prévention, l'employeur devra :

- Élaborer une politique de prévention en s'assurant de sa large diffusion
- Mettre en œuvre un plan d'actions de prévention adapté
- Assurer le pilotage technique et financier des actions
- Désigner un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels (PPRP) et si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel à des ressources extérieures
- Impliquer :

- **Les ressources humaines** (pour ce qui concerne le recrutement, la formation, la gestion des compétences, les relations sociales, la gestion prévisionnelle de l'emploi, le maintien dans l'emploi, l'insertion des travailleurs handicapés…),

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Le personnel d'encadrement,** à savoir les managers ou responsables d'équipes, qui sont le relai indispensable dans le domaine de l'organisation du travail et du management des salariés.

Il met en œuvre la politique de prévention, est responsable de la bonne application des mesures prises en la matière, fait la promotion des actions de prévention et dialogue avec leurs équipes pour une circulation des informations

- **Les acteurs de l'ingénierie** (concepteurs, ergonomes, bureau des méthodes, acheteurs…) doivent être associés, quand leur fonction existe dans l'entreprise, pour élaborer, choisir et mettre en œuvre des actions de prévention adaptées.

Ils ont en effet la responsabilité des moyens techniques et organisationnels, ce sont des prescripteurs qui intègrent et prennent en compte les exigences requises en matière de santé et de sécurité dans les appels d'offres et les cahiers des charges (au-delà des critères de coût, de qualité, de productivité…)

- **Les instances représentatives du personnel (CSE)**

- **Le service de prévention santé au travail (SPST).**

Sanctions en cas de non-respect des obligations en matière de santé et sécurité des salariés : ***une obligation de sécurité de moyens***

Il incombe à l'employeur une double obligation en matière de sécurité et de santé des salariés :

- **Obligation de réaction.**
- **Obligation de prévention**,

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Deux arrêts récents rendus par la Cour de cassation le **17/10/ 2018** fournissent **deux exemples de mise en cause de la responsabilité de l'employeur** dans des affaires de propos racistes et d'altercations entre salariés, et deux réponses différentes.

- **Première affaire : Cass. Soc. 17/10/ 2018 : n°16-25438:** une salariée avait été victime de propos à connotation raciste de la part de ses collègues.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur a été exempté de responsabilité, car 'il a justifié avoir pris ***des mesures préventives et des mesures immédiates pour réprimer ces agissements***.

Les juges doivent toujours rechercher, au regard des éléments produits par l'employeur, ***si celui-ci a pris ou non les mesures de prévention et de protection nécessaires.***

- **Seconde affaire :Cass. Soc. 17 /10/2018 n°17-17985:** un salarié avait été victime de violence physique et morale de la part d'un de ses collègues.

Une **altercation** avait eu lieu **entre deux salariés**, avec agression verbale de l'un entraînant pour l'autre des soins, mais sans arrêt de travail, pris en charge au titre d'accident du travail.

Pour résoudre le différend entre les deux salariés, l'employeur avait organisé une réunion le lendemain de l'incident, puis d'autres réunions les mois suivants afin de faciliter l'échange d'informations entre services et entre ces deux salariés notamment.

Cinq mois plus tard, l'auteur de la première altercation agresse à nouveau le même salarié.

Si l'employeur avait pris des mesures afin de faire cesser les agissements litigieux, cependant il n'avait pris aucune mesure préventive pour éviter un nouvel incident.

C'est pour cette raison que la Cour de cassation engage la responsabilité de l'employeur.

> « *Bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, qu'elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux* **articles L. 4121-1 et L. 4121- 2 du code du travail** »

DROIT DECONNEXION :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail.

Le droit à la déconnexion est un droit fondamental qui permet aux travailleurs de s'abstenir de s'engager dans des tâches professionnelles telles que :

- Les appels téléphoniques
- Les courriels, et autres communications numériques : *en dehors des heures de travail, y compris pendant leurs vacances ou autres formes de congés.*

Dans le cadre du télétravail**, mis en place de façon exceptionnelle ou non**, le droit à la déconnexion s'applique également.

Cependant, *les modalités de ce droit doivent être prévues par l'entreprise.* Instauré par la loi dite « *Loi travail* » du 08/08/ 2016, **le droit à la déconnexion est en vigueur depuis le 01/01/2017**.

Il est consacré à **l'article L. 2242-17 du Code du travail ;paragraphe 7**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le droit à la déconnexion vise à :

- Assurer le respect des temps de repos et de congés
- Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Protéger la santé des salariés

Le Code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit que celles-ci doivent être déterminées ***au niveau de l'entreprise***, par le biais : d'un accord employeur-salariés, dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Cette négociation doit être engagée tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans ***si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu***) dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ce sont en général les entreprises de plus de 50 salariés.

À défaut d'accord, notamment dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur élabore **une « *charte* », après avis du CSE .**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

Elle prévoit en outre la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux salariés, à l'encadrement et à la direction.

Les modalités pratiques peuvent être par exemple :

- Consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable
- Dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail
- Activation des messageries d'absence et de réorientation
- Détermination d'horaires fixes pour les salariés en télétravail
- Signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Aucune sanction n'est prévue pour l'employeur qui n'a pas mis en œuvre des dispositions légales sur le droit à la déconnexion.

La combinaison de longues heures de travail et d'exigences plus élevées a pour conséquence une augmentation des cas d'anxiété, de dépression, de burnout et d'autres problèmes de santé mentale et physique.

Cependant, il peut être sanctionné s'il n'a pas respecté son obligation de négocier sur la qualité de vie au travail ou bien encore s'il ne respecte pas la durée du repos du salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans son **nouveau rapport**, la Fondation européenne arrive aux conclusions suivantes :

- Après le passage au télétravail pendant la pandémie, il est probable que les formes de travail hybride se multiplient à l'avenir ; la législation du travail existante est-elle adaptée ?

- L'expérience des quatre premiers États membres qui ont introduit règles et accords sur le droit à la déconnexion avant 2021 a démontré le rôle central des partenaires sociaux pour en garantir une traduction pratique sur le terrain.

À défaut, la législation peut constituer une option pour garantir le respect des normes minimales.

- Dans les entreprises, une approche "douce" qui privilégie la sensibilisation, la formation et la gestion de la connexion en dehors des heures de travail est plus

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

courante qu'une approche "dure", qui consiste à couper l'accès aux communications de l'entreprise à des moments précis.

- Les nouveaux accords et textes relatifs au droit à la déconnexion devront prendre en compte les facteurs qui conduisent au besoin "perçu" d'une connexion permanente, tels que la charge de travail, le manque de formation et les processus de travail qui alimentent la sur-connexion. L'adhésion du management et le renforcement régulier du message sur l'importance du droit à la déconnexion seront essentiels à sa réussite.

- Les preuves manquent encore, mais l'expérience des partenaires sociaux en matière d'impact du droit à la déconnexion sur la santé et le bien-être des employés, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des sexes et les performances de l'entreprise suggère que des changements positifs dans la culture de l'entreprise aient lieu à la suite de l'introduction du droit à la déconnexion

En Savoir Plus :

Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ?INRS

DROIT RETRAIT :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Définition :

Le droit de retrait est un droit accordé aux salariés, de se retirer de leur travail (leur poste, leur lieu de travail, la situation de travail) dès lors qu'ils estiment raisonnablement qu'il existe ***un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé***

Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25/03/1993, un danger grave est : « *Un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».*

La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes ; au-delà d'un simple inconfort.

Ce danger peut être ***individuel ou collectif,*** mais **il doit être grave et imminent**, et non pas grave ou imminent.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Appréciation de l'imminence :**

Est « *imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ».*

L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Il convient de souligner que cette notion n'exclut absolument pas celle *de « risque à effet différé »* ; par exemple l'exposition à l'amiante sans protection peut être un motif de danger grave et imminent, tout comme l'exposition à un risque de chute de hauteur.
Une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence, mais *le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat.*

Il n'est pas nécessaire que le dommage se produise de manière imminente, *c'est l'exposition qui doit être imminente.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il s'agit d'un droit individuel c'est-à-dire que le salarié qui se retire doit être menacé lui, individuellement, par un danger grave et imminent (blessure, invalidité, décès…), et le salarié doit informer individuellement l'employeur de l'exercice de son droit de retrait.

- **C'est un droit et non une obligation**

La Cour de cassation a précisé que le droit de retrait constitue un droit et non une obligation, de sorte que le salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir refusé de l'utiliser en présence d'une situation dangereuse (Cass. Soc. 9 décembre 2003, n° 02-47.579).

En revanche, le salarié n'ayant pas alerté l'employeur de cette situation est passible d'une sanction disciplinaire, dans la mesure où l'article L. 4131-1 du Code du travail lui impose cette obligation (Cass. Soc. 21 janvier 2009, n° 07-41.935).

- ✓ **Etape 1 : informez son employeur (droit d'alerte)**

Le salarié doit informer immédiatement son employeur, ou son responsable hiérarchique, de la situation. **Article L4131-1**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Aucune condition de forme n'est imposée : le salarié peut alerter son employeur verbalement ou par écrit (mail, courrier…).

Il est recommandé de faire un écrit daté à son employeur, pour garder une preuve de son alerte. Le salarié doit indiquer la situation qu'il considère comme dangereuse et pourquoi il estime qu'il y a une menace grave et imminente pour sa vie ou sa santé.

- ✓ **Etape 2 : informez un représentant du personnel (pas obligatoire) :**

Si l'entreprise est dotée d'un CSE, le salarié peut l'informer de la situation, pour qu'il exerce son droit d'alerte auprès de l'employeur.

L'information d'un représentant du CSE n'est pas une obligation, ceci ne conditionne pas l'exercice du droit de retrait du salarié

Il est recommandé de le faire pour qu'il prenne contact immédiatement avec l'employeur compte tenu de l'urgence.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10/02/2001, 00-43.437, Inédit

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Etape 3 : Se retirez de la situation dangereuse (peut se faire en même temps que l'étape 1:**

Le droit de retrait s'effectue avant ou en même temps que l'alerte à son employeur. Lorsque le salarié se retire, il ne doit pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui **Article L4132-1**

- ✓ **Etape 4 : l'employeur doit prendre des mesures :**

L'employeur doit alors prendre les **mesures** et donner les **instructions** nécessaires pour permettre au salarié d'arrêter son activité et de le mettre en **sécurité** en quittant immédiatement son lieu de travail

Article L4132-5
L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son activité, si le danger grave et imminent persiste

Article L4131-1

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si le salarié a un motif raisonnable de penser qu'il était face à un danger grave et imminent, l'employeur ne peut pas le sanctionner.
Aucune sanction et **aucune retenue de salaire** ne peut être faite.

- Le salarié ne doit pas faire un **usage abusif** du droit de retrait.

Si l'employeur n'est pas d'accord, c'est le **juge** du fond qui appréciera l'existence d'un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent pour la vie ou la santé du salarié

Ce n'est pas à l'employeur de juger du motif raisonnable.

La gravité et l'imminence d'un danger relèvent d'une appréciation souveraine du juge ; appréciation au cas par cas et motivée.

En revanche si l'exercice du droit de retrait n'est pas légitime : le salarié n'a pas de motif raisonnable, les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies.

Dans ce cas, le salarié s'expose à des sanctions : ex : sanction disciplinaire, retenue sur salaire, (pour le temps où il n'a pas fourni sa prestation de travail, même si le salarié est resté à disposition de l'employeur sur le lieu de travai**l (Cass. Soc., 25 /11/ 2008, n° 07- 87.650).**

« Lorsque les conditions du droit de retrait individuel ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, peu important qu'il reste à la disposition de l'employeur, que, d'autre part, l'employeur n'est pas tenu de saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait par le salarié ».

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ? Focus juridique INRS 07/2018

Droit de retrait Travail et sécurité N°769 INRS

Droit de retrait Zoom juridique

Minute Prévention : Danger grave et imminent 2'12 OPPBTP 02/2024

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

DOCUMENT UNIQUE RISQUES PROFESSIONNELS/SUBVENTIONS CARSAT-ANACT

Cf Guide Bonnes Pratiques Prévention BTP :mesures organisationnelles

Document Unique Evaluation Risques Professionnels DUERP Subventions TPE Contrat Prevention CARSAT ANACT

EQUIPEMENT PROTECTION INDIVIDUEL(EPI) ENTRETIEN VETEMENTS :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les vêtements de travail répondent à une nécessité de protection individuelle (sécurité, hygiène) liée aux activités du BTP.

Ils sont considérés comme « frais d'entreprise » et exonérés de cotisations sociales s'ils répondent à 3 conditions :

- Vêtements propriété de l'entreprise
- Port Obligatoire des vêtements de protection.
- Vêtements non portés en dehors de l'activité professionnelle.

L''employeur doit effectuer l'entretien des vêtements de protection individuelle.

Plusieurs possibilités :

- Versement d'une prime de nettoyage ou de salissure qui couvre les frais d'entretien des vêtements de travail des salariés.
- Remboursement des frais d'entretien sur justificatifs
- Signature d'un contrat de nettoyage avec une société spécialisée qui assurera l'entretien des tenues de travail dont le port est imposé
- Mise à disposition de machines à laver pour que le salarié puisse nettoyer ses vêtements.

- Il est conseillé de faire signer un document au salarié lors de la remise des EPI

Cf item du Guide Bonnes Pratiques Prévention : Equipements protection individuelle/Exosquelettes

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

FAUTE INEXCUSABLE EMPLOYEUR :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Depuis l'arrêt de principe du 25 /11/2015, la chambre sociale de la Cour de cassation, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci **d' *une obligation de sécurité de moyens renforcée*** notamment en ce qui concerne les AT et maladies professionnelles contractées par ce salarié , du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise

Cass. Soc. 25 /11/2015, « Air France », n°14-24444

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article **L.452-1 du Code de la sécurité sociale,** lorsque l'employeur avait , ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié , et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver

Cour de Cassation, Assemblée plénière, du 24 /06/2005, 03-30.038

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci , d'une obligation de sécurité en ce qui concerne :

- **Les maladies professionnelles** :contractées par ce salarié du fait des produits utilisés, ou fabriqués par l'entreprise

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28/02/2002, 00-10.051

- **Les accidents du travail :**

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 04/2002, 00-16.535

Il ne doit pas méconnaître l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles **L. 4121-1** et **L. 4121-2** du code du travail

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 /11/ 2015, 14-24.444,

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 01/06/2016, 14-19.702

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, ***il appartient à la victime d'un AT ou d'une MP*** de démontrer que :

Son employeur ***devait, ou aurait dû avoir connaissance du danger*** auquel il était exposé ; N'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

A partir du moment où le salarié est capable de démontrer la négligence, l'inertie de l'employeur, l'absence d'information sur les règles de sécurité, la responsabilité de l'employeur est automatiquement engagée.

Cour de Cassation, Chambre civile 2, du 08/7/2004, 02-30.984

La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie aussi pour :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée
- Les salariés intérimaires
- Les stagiaires en entreprise

Victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle , alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas ***bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue*** par l'article L 4154-2
Dans un arrêt , la cour de cassation précise que *« la présomption de faute inexcusable ne peut être renversée : que par la preuve que l'employeur a dispensé au salarié la formation renforcée à la sécurité prévue par* **l'article L. 4154-2** du Code du travail.
Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 11 /10/2018 :17-23.694

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est soumise ***à la prescription de 2 ans*** prévus à **l'article L. 431-2 du Code de la SS.**

Ce délai commence à courir à compter :

- ✓ **Pour un accident du travail,** selon l'article L. 431-2, alinéa 1er, 1°, ce délai de deux ans court du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière
- ✓ **Pour une maladie professionnelle,** il résulte de la combinaison des articles L.431-2, L.461-1 et L.461-5 du Code de la sécurité sociale que les droits de la victime ou de ses ayants droit aux prestations et indemnités prévues par la législation sur les maladies professionnelles se prescrivent par deux ans à compter,

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Soit de la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle
- ✓ Soit de la cessation du travail en raison de la maladie constatée, soit de la cessation du paiement des indemnités journalières,
- ✓ Soit encore de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie

Cour de cassation, Chambre civile 2, 29 /05/2004 – n° 03-10.789

Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, la victime obtient, outre les prestations auxquelles elle avait déjà droit en application du Code de la Sécurité Sociale, ***une indemnisation complémentaire.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'article L.452-2 du Code de la Sécurité Sociale : prévoit que la rente, ou le capital, payé(e) à la victime sont majorés ; cette mesure est d'autant plus favorable à la victime que son taux d'incapacité fixé par la sécurité sociale est élevé.

La majoration est payée ***à compter de la date de consolidation***, ce qui donne parfois lieu au paiement d'arrérages.
L'article L.452-3 du Code de la Sécurité Sociale : prévoit l'indemnisation des :

- Souffrances physiques et morales
- Préjudice esthétique
- Préjudice d'agrément
- Perte de chance de promotion professionnelle

Contentieux :

1/ Faute inexcusable : condition pour la retenir :

La faute inexcusable de l'employeur ne peut être retenue que si l'affection déclarée par la victime revêt ***le caractère d'une maladie professionnelle.***

Ainsi l'employeur dont la faute inexcusable a été reconnue par une décision irrévocable, dans une instance à laquelle l'organisme social était appelé, n'est pas fondé à contester ultérieurement le caractère professionnel de cette maladie pour demander l'inopposabilité de la décision de prise en charge au titre de la législation professionnelle.
(Cass. 2è civ., 04/04/2019, n° 17-16.649).

2 /Faute inexcusable : quand faut-il saisir le CRRMP ?

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Lorsque la maladie déclarée, prise en charge par la caisse sur le fondement d'un tableau de maladies professionnelles, ne remplit pas les conditions de ce dernier*, le juge, saisi d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur* n'est pas tenu de recueillir l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP),
dès lors que n'a pas été demandé le bénéfice de la reconnaissance individuelle du caractère professionnel de la maladie en invoquant les dispositions des troisième ou quatrième alinéas de **l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale (Cass. 2 e civ., 9 mai 2019, n°18-17.847).**

- En revanche, le juge est tenu de saisir le CRRMP, en cas de maladie ne remplissant pas les critères du tableau, **lorsque la victime invoque l'application des alinéas 2 ou 3 de l'article L. 461-1 du code de sécurité sociale (Cass. 2e civ., 9 mai 2019, n°18-11.468).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/ Faute inexcusable : remboursement par l'employeur à la caisse :

La majoration de rente allouée à la victime en cas de faute inexcusable de l'employeur est payée par la caisse qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur dans les mêmes conditions et en même temps que les sommes allouées au titre de la réparation des préjudices mentionnés à l'article L. 452-1 du code de sécurité sociale.

Ainsi, la caisse peut recouvrer auprès de l'employeur dont la faute inexcusable est établie non seulement les sommes correspondantes aux préjudices personnels de la victime mais aussi celles correspondant aux prestations de sécurité sociale, dont la majoration de rente, **Cass. 2e civ., 9 mai 2019, n°18-14.515**

- *En cas d'accident du travail **d'un salarié intérimaire** imputable **à la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice,** il appartient à la CPAM, et non à l'entreprise utilisatrice, d'indemniser directement la victime,* puis de récupérer le montant auprès de l'employeur, **l'entreprise de travail temporaire (ETT) ;** Charge à l'ETT de se retourner ensuite contre l'EU pour obtenir le remboursement des sommes dues par celle-ci : articles **L 452-2** et **L 452-3** du Code de la sécurité sociale.

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 01/06/2023, 21-22.303
Exemples de la faute inexcusable de l'employeur :

Défaut de formation renforcée à la sécurité :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans ces deux décisions, il s'agit de la faute inexcusable de l'employeur ***pour défaut de formation renforcée à la sécurité*** par suite de l'accident de travail dont a été victime un intérimaire.

Premier exemple : chute mortelle de 8 m d'un salarié intérimaire embauché en qualité de coffreur-bancheur
Pour la Cour de cassation, le poste occupé par la victime est un poste de travail présentant des risques de chute, qui auraient dû faire l'objet d'une formation renforcée à la sécurité.

La simple signature d'un document intitulé « Fiche d'accueil des nouveaux embauchés et des intérimaires », présentant plusieurs documents relatifs à la sécurité ne permet aucunement d'établir que la victime a bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés.

La faute inexcusable de l'employeur est présumée. **Cass. 2e civ., 04/04/2019 n° 18-14.009**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Deuxième exemple : un intérimaire engagé comme extrudeur réalisait la manutention de barres, de bobines et de cerclages de palette, lors d'un changement de bobine il s'est coincé le bras au niveau de l'enrouleur, lui occasionnant une fracture des os de l'avant-bras.

Lors de son arrivée dans l'entreprise, l'intérimaire turc qui ne parlait pas le français, avait reçu un livret d'accueil, qui précisait « qu'en présence de cylindres en rotation et de lames de coupes et de cutters, il était préconisé de ne pas engager ses mains à proximité des pièces en mouvement et d'arrêter les machines pour toute intervention ».

La victime ne parlant pas le Français, il travaillait en binôme avec un salarié de la même nationalité.

La Cour de cassation estime que les consignes mentionnées dans le livret relèvent bien que l'employeur avait conscience du danger et que donc le poste de travail confié à l'intérimaire était dangereux , et aurait dû faire l'objet de consigne de sécurité particulière pour ce type d'intervention et d'une formation renforcée à la sécurité, ce qui n'a pas été fait.

La faute inexcusable de l'employeur est présumée. **Cass. 2eme civ., 29 /05/ 2019, n° 18-17.297**
La Cour de cassation rappelle que :la faute inexcusable n'a pas à être la cause déterminante de l'accident pour engager la responsabilité de l'employeur.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il suffit : ***que le manquement de l'employeur ait participé, d'une manière ou d'une autre, à la réalisation du dommage.***

Elle se positionne sur ***la notion de dommage (conséquences)*** et non pas seulement sur la survenance de l'accident (cause).

Ainsi, elle écarte la possibilité pour l'employeur de s'exonérer ou d'atténuer sa responsabilité en rapportant la preuve d'une faute de la victime, d'un tiers ou d'une cause extérieure, ***dès lors que son manquement aura concouru au dommage***

Cour cassation, 2e chambre civile, 20/06/2019, n° 18-19.175 inédit
« il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, ***mais il suffit qu'elle en soit une cause*** **nécessaire** *pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage) ».*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le manquement de l'employeur n'est pas forcément la cause déterminante de l'accident**

Dans cette affaire, un salarié chauffeur a été victime d'un grave accident de la route dans l'exercice de ses fonctions.
Il avait perdu le contrôle du véhicule et avait été éjecté par le pare-brise.

Le salarié victime avait alors agi en responsabilité de son employeur pour faute inexcusable. Il soulevait notamment que la ceinture de sécurité était défaillante et que cela avait concouru à la gravité de l'accident.

Pour se dégager de sa responsabilité, l'employeur faisait valoir que le contrôle technique du véhicule ne mentionnait pas cette défaillance et que l'accident n'était de toute façon pas lié à la ceinture de sécurité , mais bien à la perte de contrôle du véhicule.

- **Faute inexcusable : le pénal reprend la main sur le civil en cas de relaxe de l'employeur**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans un arrêt du 01/12/2022, la Cour de cassation revient au principe de l'autorité de la chose jugée du pénal , sur le civil en matière de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en cas de relaxe de l'employeur.

Dans cette affaire, malgré un travail préalable d'isolement de la pompe, que des salariés s'apprêtaient à démonter, un jet d'ammoniac a surgi brutalement de la conduite et les a aspergés, brûlant gravement l'un d'eux.

L'enquête a montré que la fuite a été causée par l'ouverture inopinée de la vanne située entre la pompe et le stockage d'ammoniac, sans en établir la cause.

La juridiction pénale, a écarté un manquement aux règles de sécurité lié à l'absence de double vanne ou d'un système de verrouillage de la vanne nécessitant un outil spécifique.

Elle n'a pas retenu la culpabilité de l'employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La cour d'appel a, de son côté, retenu la faute inexcusable de l'employeur au motif que, quelle que soit la cause de l'ouverture de la vanne, le dispositif de sécurité était inadéquat et que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître le fait que cette vanne n'était munie d'aucun dispositif de verrouillage en position fermée, contrairement aux règles de sécurité applicables à la matière.

L'affaire est ensuite portée devant la deuxième chambre civile de la Cour de cassation. Elle décide, au visa du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil et des articles **4-1 du code de procédure pénale** et **L. 452-1 du code de la sécurité sociale,** que " si le premier de ces textes permet au juge civil, en l'absence de faute pénale non intentionnelle, de retenir une faute inexcusable en application du second, l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil reste attachée à ce qui a été définitivement décidé par le juge pénal sur l'existence du fait qui forme la base commune de l'action civile et de l'action pénale, sur sa qualification ainsi que sur la culpabilité ou l'innocence de celui à qui le fait est imputé ".

Ainsi, dès lors que le juge pénal a écarté un manquement aux règles de sécurité, le juge civil ne peut pas retenir de faute inexcusable.

▸**Cass. 2e civ.,01 /12/2022, n° 21-10.773 F-B**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Revirement de jurisprudence :dans l'indemnisation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en cas de faute inexcusable de l'employeur 20/01/2023.**

La Cour de cassation élargit le périmètre d'indemnisation d'un AT ou d'une MP en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Jusqu'alors, la Cour de cassation jugeait que la rente prévue par le code de la sécurité sociale, versée aux victimes de maladie professionnelle ou d'accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur, indemnisait tout à la fois : la perte de gain professionnel, l'incapacité professionnelle ***et le déficit fonctionnel permanent*** *(le handicap dont vont souffrir les victimes dans le déroulement de leur vie quotidienne)*

Pour obtenir de façon distincte une réparation de leurs souffrances physiques et morales, ces victimes devaient rapporter la preuve , que leur préjudice n'était pas déjà indemnisé, au titre de ce déficit fonctionnel permanent.

Cette preuve pouvait être difficile à apporter.

La Cour de cassation permet désormais aux victimes ou à leurs ayants droit d'obtenir une réparation complémentaire pour les souffrances physiques et morales endurées après « *consolidation* ».

Cette réparation peut être obtenue, sans que les victimes ou leurs ayants droit , n'aient à fournir la preuve , que la rente prévue par le code de la sécurité sociale , ne couvre pas déjà ces souffrances.

Les décisions marquent une évolution importante en matière d'indemnisation, *notamment pour les salariés qui ont été exposés de manière prolongée à l'amiante.*

Communiqué Cour de cassation Assemblée plénière 20/01/2023

Cour de cassation Pourvoi n° 21-23.947 20/01/2023

Cour de cassation Pourvoi n° 20-23.673 20 /01/2023

FICHE ENTREPRISE (FE) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La fiche d'entreprise est prévue par **l'article D. 4624–37code travail** pour toutes les entreprises sans restriction depuis le 01/01/2006.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

C'est un document réglementaire et obligatoire, qui est établi par l'équipe pluridisciplinaire sous la coordination du médecin du travail, ***dans l'année qui suit l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail.***

« Dans chaque entreprise ou établissement, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement , sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. »

Elle résulte d'informations , d'observations recueillies et d'échanges, lors d'une visite des lieux de travail , par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI,

Une mise à jour peut intervenir :

- ✓ En cas de modification substantielle des procédés de fabrication, ou des substances ou préparations chimiques, de l'aménagement ou réaménagement des lieux de travail, de l'installation de nouveaux dispositifs de prévention, etc.

- ✓ Dans tous les cas au moins tous les 4 ans

Il n'y a pas *de périodicité réglementaire* de sa mise à **j**our

Le modèle de fiche est fixé par **l'arrêté du 29 /05/1989.**

Des précisions ont été apportées par la **Circulaire DGT 13 du 09/11/ 2012**

Cette fiche est :

- Transmise à l'employeur
- Présentée aux membres du CSE
- Tenue à la disposition de la DREETS (inspecteur du travail ; médecin inspecteur.)
- Consultable par les agents des organismes de prévention (CARSAT , OPPBTP)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

On y retrouve 3 grands chapitres :

❖ **Renseignements sur l'entreprise :**

- ✓ Identification de l'entreprise
- ✓ Nom du médecin du travail
- ✓ Nature de l'activité de l'entreprise

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Description des locaux
- ✓ Description de l'organisation du travail et des conditions de travail.

❖ **Inventaire des risques de l'entreprise :**

- ✓ Lister ***tous les facteurs de risque de l'entreprise*****,** pouvant porter atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés.
- ✓ A côté de chaque facteur de risque, **indiquer le nombre de salariés concernés** pour chaque type de contrat de travail : CDI, CDD, ou intérimaire , et si une surveillance individuelle renforcée (SIR) liée au risque est nécessaire.

❖ **Facteurs de risque :**

- Nature physique : ambiance thermique, bruit, rayonnements, poussières, vibrations, contraintes liées aux postures, à la manutention, …) ;
- Nature chimique (regrouper les produits par types d'effet : CMR , ou produits étiquetés très toxiques, toxiques, corrosifs ainsi que ***les poly expositions)***
- Nature biologique
- Nature Psychosociale

Préciser les risques d'AT prépondérants : chutes, machines dangereuses, explosion…

❖ **Indicateurs de résultats :**

Statistiques d'AT et de MP

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Actions tendant à la réduction des risques :**

- ✓ Mesures de prévention collective, individuelle
- ✓ Résultats métrologiques (prélèvements divers ; bruit…)
- ✓ Existence, et diffusion des fiches de données de sécurité (FDS) ; des consignes de sécurité ou d'urgence
- ✓ Mesures concernant la formation à la sécurité
- ✓ Mesures concernant les premiers secours : nombre de secouristes, boîte de secours…
- ✓ Eventuelles subventions de prévention , ou contrats de prévention (selon la taille de l'entreprise), signés avec la CARSAT

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La fiche d'entreprise n'est qu'un élément parmi les multiples autres documents sur la maîtrise des risques et l'amélioration des conditions de travail :

- Bilan social
- DUERP
- Rapport annuel au CSE
- Notice d'information au poste de travail ….

Les informations qui doivent figurer sur la fiche d'entreprise **restent parcellaires, et ne sont pertinentes que pour de petites structures.**

Les risques et les conditions de travail peuvent être très variables d'un poste à l'autre dans une même entreprise.

Le modèle réglementaire de la fiche s'avère alors inadapté , sauf à multiplier les fiches.

❖ **RGPD & fiche d'entreprise :**

Elle ne contient généralement pas de données directement "identifiantes".

Le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire listent les risques professionnels , et les effectifs exposés, une vigilance particulière est de mise, surtout *lorsque l'anonymat des travailleurs pourrait être compromis.*

✓ L'objet de la collecte des données personnelles doit être porté à la connaissance des personnes concernées pour leur permettre de comprendre les modalités pratiques d'utilisation de leurs données.

Ces personnes doivent ainsi savoir , quelles sont les utilisations possibles de leurs données personnelles par les professionnels du SPST , dans le cadre des fichiers et base de données déployés.

Si les travailleurs sont informés que les données personnelles sont utilisées par les professionnels du SPST ***en vue de la rédaction de la fiche d'entreprise,*** recensant les risques professionnels , et les effectifs des salariés exposés**, l'objectif poursuivi est explicite** , et permet aux travailleurs de comprendre pour quelles raisons les informations sont utilisées.

La fiche d'entreprise, même si elle ne contient aucune donnée directement identifiante, est susceptible de contenir des données personnelles pseudonymisées des travailleurs concernés : notamment via la mention des effectifs des salariés exposés à des risques professionnels identifiés dans une entreprise déterminée***, lorsque peu de salariés sont concernés par cette exposition*** (*dans une telle situation, l'anonymat des travailleurs*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

concernés pourrait ne pas être assuré).

Pseudonymisation : techniques permettant de ne plus être en mesure d'identifier la personne physique concernée par des données personnelles , sans avoir recours à des informations supplémentaires

La fiche d'entreprise doit donc être diffusée avec prudence au sein de l'entreprise, pour respecter la confidentialité et la réglementation RGPD en vigueur.

Guide Pratique SPST CNIL 12/2023

GROSSESSE &TRAVAIL :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dès lors qu'une salariée est enceinte , et que l'employeur en est informé, tout un dispositif de protection doit être mis en œuvre, et ce dans l'unique but de permettre la protection de la future mère , et de son enfant à naître.

Diverses mesures doivent alors être prises pour prendre en compte l'état de grossesse

Il est important que le médecin du travail soit averti le plus tôt possible de la grossesse , afin de pouvoir soustraire la femme enceinte à certains risques professionnels.
Le médecin du travail évalue le niveau de risque propre à l'environnement de travail , et propose des dispositions particulières pour renforcer la sécurité et éviter toutes formes d'altérations pour la santé de la salariée et du fœtus

Ainsi, les femmes enceintes bénéficient d'un suivi médical individuel.

Dans ce cadre, le médecin du travail va statuer sur la fréquence et la périodicité des examens nécessaires et peut décider éventuellement de la prescription d'examens complémentaires.
Toute salariée peut être exposée à des risques professionnels , ayant un impact sur le déroulement normal de sa grossesse .

Pour certains risques réglementés, il existe *une procédure spécifique avec maintien d'une rémunération,* en cas de suspension du contrat de travail, si aucun aménagement du poste ni aucune mutation n'est possible

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Selon l'évaluation des risques lors de la grossesse, le médecin du travail peut recommander *des adaptations ou des aménagements du poste de travail, un aménagement des horaires et, si nécessaire, une mutation qui doit soustraire au risque*

L'affectation temporaire à un autre emploi ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Elle ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.
Art. L. 1225-7 Code du travail

Lorsque la salariée reprend son travail à l'issue du congé de maternité, et si pendant sa grossesse elle a fait l'objet d'un changement d'affectation elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation.
Art. L. 1225-8 du Code du travail

Le médecin du travail doit informer également l'employeur en lui conseillant , les mesures de prévention, de protections collective et individuelle : hotte aspirante, lavage fréquent des mains, gants, lunettes, masque, vaccinations...

- ✓ **Risques chimiques :** certains produits chimiques sont dangereux pour la fertilité, le fœtus et pendant la période d'allaitement. Articles **D 4152-9** ; **4152-10** Code du travail

  - Il est interdit d'employer une femme enceinte ou allaitante à des travaux l'exposant à certains produits chimiques tels que : plomb, mercure, benzène, produits antiparasitaires, agents classés toxiques pour la reproduction 1A, 1B

Grossesse et exposition aux produits chimiques CNRS/PRC

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Travail de nuit :**

Changement temporaire d'affectation en cas de travail de nuit :

Mutation à un poste de jour introduite dans le Code du travail par la loi du 09/05/ 2001 relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des dispositions protectrices spécifiques sont prévues pour la salariée enceinte travaillant de nuit.
Ainsi, sur sa demande, ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état, la salariée enceinte ou ayant accouché qui travaille la nuit doit pouvoir être affectée à un poste de jour, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal**. Art. L. 1225-9 à L. 1225-11 Code du travail**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut toutefois être prolongée d'un mois, à compter du retour du congé postnatal, si le médecin du travail le juge nécessaire et qu'il constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

- ✓ **Suspension du contrat de travail en cas d'impossibilité de reclassement :**

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation temporaire.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et, éventuellement, durant la période de suspension complémentaire qui suit la fin de ce congé.

Art. L. 1225-10 du Code du travail

Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale, et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

Informations particulières délivrées par le médecin du travail

Le médecin du travail informe la femme enceinte, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

Cette information tient compte de la spécificité des horaires : horaire fixe ou horaire alterné. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.
Art. R. 3122-14 du Code du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Agents biologiques :**

Vérifier la validité de ses sérologies et de ses vaccinations

Certaines pathologies infectieuses revêtent une particulière gravité durant la grossesse.

- Cytomégalovirus
- Hépatites
- Herpès
- Rubéole
- Sida

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Toxoplasmose
- Varicelle
- Zona
- Tuberculose
- Parvovirus B 19
- Fièvre Q

Une femme enceinte ne doit pas occuper des postes l'exposant à *la rubéole ou à la toxoplasmose* , sauf s'il existe une preuve de protection maternelle contre ces agents infectieux **Article D4152-3** Code travail

✓ **Rayonnements ionisants** : Articles **D4152-5** ; **D4152-6** ;**D4152-7** du Code travail

- Pendant la grossesse, l'exposition doit être inférieure à 1 mSv.
- Une femme enceinte ne doit pas être affectée à des travaux requérant un classement en catégorie A.
- Une femme allaitante ne peut pas être affectée à des travaux l'exposant au risque de contamination interne.
- Rayonnements cosmiques à bord d'avion : Article D4457-11 Code travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

✓ Charges lourdes.
✓ Efforts physiques intenses et répétés :
✓ Utilisation d'outils manuels à air comprimé type marteau-piqueur **Article D4152-8** Code travail.
✓ Expositions aux vibrations
✓ Station debout prolongée.
✓ Longs déplacements quotidiens pour se rendre et revenir du travail (> 100 Km)

✓ **Travaux en milieu hyperbare : Article D4152-29** Code travail

- Interdiction d'affecter ou de maintenir une femme enceinte à une pression supérieure à 1 bar

✓ Températures extrêmes
✓ Travail exposant aux intempéries.
✓ Niveau sonore élevé

La Co-exposition à ces différents risques , peut entraîner des conséquences plus graves : fausse couche, prématurité, hypotrophie...

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Conseils d'ordre général :

- ✓ Supprimer alcool, tabac, et drogue .
- ✓ Surveiller l'alimentation : en supprimant certains aliments : fromages frais, charcuterie, poissons crus et fumés, coquillages crus ; en limitant les boissons sucrées et contenant de la caféine.
- ✓ Laver correctement les légumes.
- ✓ Bouger chaque jour, en privilégiant : marche, natation, gymnastique douce.
- ✓ Éviter tous médicaments non prescrits par un médecin
- ✓ Respecter les besoins de sommeil.
- ✓ Éviter les postures pénibles, les environnements bruyants.

Grossesse, maternité et travail Aide-mémoire juridique TJ 14 INRS 04/2018
Demeter :documents pour l'évaluation médicale des produits toxiques vis-à-vis de la reproduction INRS

Ce guide a pour but de fournir une aide à l'évaluation du risque pour la reproduction lors d'exposition d'hommes ou de femmes en milieu professionnel à des produits chimiques.

Les fiches Demeter contiennent des informations sur les dangers vis-à-vis de la reproduction de près de 170 substances et permettent d'évaluer le risque dû à l'exposition en fonction de sa période de survenue (avant la conception, pendant la grossesse ou l'allaitement) et fournissent des propositions de conduites à tenir.

Grossesse au travail : le retour au travail après un congé maternité TF 306
INRS 03/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ **Loi du 07/07/2023 favorisant l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche**

Après le chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie **du code de la santé** est créé :

Interruption spontanée de grossesse :

Art. L. 2122-6.

Chaque agence régionale de santé (ARS) met en place un parcours qui associe des professionnels médicaux et des psychologues hospitaliers et libéraux, dans le cadre d'une

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes et, le cas échéant, leur partenaire confrontés à une interruption spontanée de grossesse.

Ce parcours a pour objectifs de développer la formation des professionnels médicaux sur les conséquences psychologiques des interruptions spontanées de grossesse, d'améliorer l'orientation des femmes et, le cas échéant, de leur partenaire qui y sont confrontés, de faciliter leur accès à un suivi psychologique , et d'améliorer le suivi médical des femmes qui ont subi une interruption spontanée de grossesse.

Il vise à systématiser l'information des femmes et, le cas échéant, de leur partenaire sur le phénomène d'interruption spontanée de grossesse, sur les possibilités de traitement ou d'intervention et sur les dispositifs de suivi médical et d'accompagnement psychologique disponibles.

S'appliquera à compter du 01/09/2024

Création d' un Art. L. 323-1-2 code SS.

En cas de constat d'une incapacité de travail faisant suite à une interruption spontanée de grossesse *ayant eu lieu avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière est accordée sans délai.* ; applicables aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et *au plus tard au 01/01/2024.*

Création article L. 1225-4-3 du code du travail :

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée pendant les dix semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la quatorzième et la vingt et unième semaine d'aménorrhée incluses.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

Loi du 07/07/2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche JO 08/07

Infographie : Mesures pour accompagner les femmes victimes d'une fausse couche

HARCELEMENT MORAL /SEXUEL /OUTRAGE SEXISTE:

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ Harcèlement moral :

Le harcèlement moral au travail est défini par **l'article L1152-1 Code du travail**

Des agissements ***répétés*** qui ont pour objet , ou pour effet :

- ✓ Une dégradation des conditions de travail
- ✓ Susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité
- ✓ D'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel

Sur le terrain pénal, l'infraction est punie de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende **article 222-33-2 Code pénal**

Pour que du harcèlement moral soit caractérisé, il faut des actes répétitifs qui entraînent des conséquences sur le travail du salarié et qui peuvent affecter sa santé.

Un fait isolé ne peut pas être constitutif de harcèlement moral.

Le Code ne précise toutefois pas quels types d'agissements pourraient constituer du harcèlement cette notion est laissée à l'appréciation des juges.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ Déroulé du process lors d'un signalement d'un harcèlement moral

- ✓ Au stade de l'alerte, la délégation du personnel dispose d'un droit d'alerte **art. L2312-59 Code du travail**

Le CSE exerce son droit d'alerte*, une procédure d'enquête* avec l'employeur est immédiatement enclenchée **art. L3212-59 Code du travail**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ L'employeur doit prendre sans délai les dispositions nécessaires pour y remédier **art. L2312-59 Code du. Travail**

Au titre de son obligation de sécurité l'employeur, doit agir immédiatement
art L4121-1 Code du travail

Mener ou faire une enquête, sous peine de manquer à son obligation de prévention
Cass. Soc. 27 /11/2019 n° 18-10.551

L'enquête tendant à vérifier si les faits dénoncés sont établis, peut être interne ou externe.

En cas de carence de l'employeur , ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, le CSE saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes (CPH) qui statue selon la forme des référés **art. L2312-59 Code du. Travail**

- ✓ La loi accorde également la possibilité au CSE de recourir à un expert **art. L2315-94 Code du travail**

Les frais sont à la charge de l'employeur **art. L2315-80 code du travail**

S'agissant du régime de l'alerte, tout salarié (témoin, victime) peut dénoncer des comportements harcelants **art L1152-2 Code du Travail**

Il ne peut subir des sanctions, discriminations ou licenciements pour avoir subi, refusé de subir ou dénoncé de tels faits

Un licenciement prononcé en méconnaissance de ces règles est nul

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence sur la qualification des faits de harcèlement moral par le salarié qui dénonce de tels faits, 19/04/2023

Selon le Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir « relaté » des faits de harcèlement moral, sous peine de nullité (**Art. L. 1152-2** et **L. 1152-3** code du travail).

Désormais, le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral est protégé , *même s'il ne qualifie pas les faits qu'il dénonce de harcèlement moral*, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cela signifie que le salarié peut lui se prévaloir, devant le juge, de la protection contre le licenciement, *quand bien même il n'aurait pas lui-même employé les mots « harcèlement moral » pour qualifier les faits dénoncés.*

La Cour de cassation considère que cette nouvelle solution ne s'applique que , si l'employeur ne pouvait légitimement pas ignorer que le salarié dénonçait bien des agissements de harcèlement à la lecture de l'écrit , que celui-ci lui avait adressé et ayant motivé son licenciement.

Les termes employés par le salarié doivent « manifestement » correspondre à la dénonciation d'agissements de harcèlement moral.

Cass. Soc., 19 /04/2023, n° 21-21.053

- ✓ La dénonciation doit être loyale, non entachée de mauvaise foi:

Un salarié qui a dénoncé de manière mensongère des faits inexistants de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable du département comptable a agi de mauvaise foi, constituant une faute grave
Cassation Soc. 06/06/ 2021 n° 10-28.345

Au pénal, la voie de la dénonciation calomnieuse est ouverte.

Si la réalité des faits est avérée, l'employeur est tenu de prendre des sanctions
Art. L1152-5 Code du travail ,
dans un délai de deux mois **art L1332-4 Code du travail**

En la matière, ***une médiation*** peut être mise en œuvre **art. L1152-6 Code du travail**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Harcèlement moral : aménagement de la charge de la preuve :**

Le Code de travail prévoit un aménagement de la charge de la preuve .

C'est à chacune des parties d'apporter des éléments pour démontrer ou non, l'existence de harcèlement moral ; la charge laissée au salarié est allégée.

- Le salarié(e) doit démontrer la matérialité des actes de harcèlement moral , dont il prétend avoir été la victime au travers , de la démonstration d'éléments de faits précis et concordants.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- L’employeur doit ensuite prouver que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.
  Le salarié(e) doit démontrer la matérialité des actes de harcèlement moral dont il prétend avoir été la victime au travers , de la démonstration d'éléments de faits précis et concordants.

Lorsque survient un litige relatif à des agissements de harcèlement moral dont ilse prétend victime, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l’existence d’un harcèlement".

Il ne s’agit donc pas pour le salarié de rapporter, tout seul, la preuve de l’existence du harcèlement moral, ***mais de démontrer que celui-ci est vraisemblable.***

En effet, il est important de réunir un maximum de preuves des situations que le salarié(e) a vécues pour que le juge puisse présumer l’existence du préjudice.

De plus, il est également important de prouver la répétition du harcèlement au quotidien.

Lorsque le juge considère que la matérialité des faits est établie par le salarié, une présomption simple est posée.

Il revient ensuite à l’employeur de démontrer que lesdits faits ne sont pas constitutifs de harcèlement moral.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le harcèlement est une situation de fait , ***qui peut être prouvée et établie par tout moyen*** :

- ✓ Témoignage d’autres salariés, de la famille, des amis, des clients de l'entrepriseou tout autre tiers avec qui le salarié(e) est régulièrement en contact dans le cadrede son activité professionnelle et auprès desquels il se serait confié sur sa situation.

Ces témoignages doivent relever **des faits précis et répétés** que le salarié (e) a subis.

- ✓ Aucun salarié (victime ou témoin) ne peut être sanctionné, licencié, ***ou faire l’objet de discrimination directe ou indirecte*** pour avoir subi , ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel.

Les témoignages doivent être concordants.

Les messages vocaux lorsque l'auteur peut être identifié et que la pièce est conservée dans des conditions permettant d'en garantir l'intégrité. Uneretranscription sous forme de constat d’huissier peut être utile

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Le dossier médical auprès du médecin du travail : peut être consulté et cedernier pourra décrire la situation et l'état de santé physique et/ou psychologique du salarié.

- ✓ Les écrits que l'harceleur peut laisser à l'encontre du salarié en pratiquant des actes qui dégradent les conditions de travail, des écrits qui mettent en avant des propos déplacés, menaçants, agressifs.

Les juges estiment que les SMS et courriels sont un mode de preuve recevable.

- Les SMS envoyés ou reçus par le salarié ou sa famille, ses amis.
- Les courriels envoyés ou reçus par le salarié ou sa famille

- ✓ Les certificats médicaux portant uniquement sur l'état de santé et décrivant **les effets du harcèlement moral sur la santé physique et morale** : nervosité, anxiété, irritabilité, stress, hypertension artérielle, dépression, troubles du sommeil sont autant de conséquences possiblesdu harcèlement moral au travail.

- ✓ Les alertes que le salarié a adressés à sa direction, hiérarchie, aux élus du personnel, à l'inspection du travail, à la médecine du travail, etc. par écrit (mail, lettres RAR).

- ✓ Les procès-verbaux de réunions des élus du personnels évoquant la situation signalée au cours d'une réunions avec la direction.

- ✓ D'autres éléments permettent de faire constater un mal-être des salariéslié à un harcèlement *turn-over* important, absentéisme, retards, nombrede licenciements pour inaptitude...

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il est important que les preuves décrivent les situations , qui sont susceptibles de constituer un harcèlement moral au travail :

- Humiliations publiques / critiques injustifiées envers le salarié
- Mesures vexatoires, des brimades
- Dénigrement par voie de contestation de son travail ou de contradiction des directives avec une altération parallèle de l'état de santé
- Isolement/la mise à l'écart du salarié tant sur son lieu de travail que dans ses fonctions,
- Se voir confier des **tâches dévalorisantes** à son salarié
- Infliger à un salarié des conditions de travail dégradantes ou dele rétrograder sans justification

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Imposer la modification unilatérale de ses fonctions avec affectation àdes tâches ne relevant pas de sa qualification
- Sanctions injustifiées envers un de ses salariés : avertissements
- Multiplicité des procédures disciplinaires : convocations à un entretien préalable restées sans suite
- Surcharge de travail : les relevés d'horaires (pour prouver unesurcharge de travail) peuvent être utiles
- Retenues sur salaire injustifiées démontrées avec lesbulletins de paie
- Non-respect des clauses conventionnelles ici la convention collectivesur la rémunération et sur l'entretien individuel d'évaluation
- Faire travailler le salarié durant son arrêt de travail
- Non-paiement de la prime de treizième mois
- Absence d'organisation d'une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt de travail…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Jurisprudences :

1er cas : L'employeur qui, à la suite d'un cas de harcèlement, organise immédiatement une réunion avec la salariée, lui propose un changement de poste ; et fait procéder à une enquête du CSE , respecte son obligation de sécurité.
La Cour de cassation, en premier lieu, rappelle le principe selon lequel l'obligation de prévention des risques professionnels, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral ou sexuel , et ne se confond pas avec elle.
Depuis un arrêt de 2016, même en présence d'un harcèlement moral, l'employeur peut avoir respecté son obligation de protection de la santé des salariés s'il justifie :

- Avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, à savoir les mesures de prévention des risques, la formation et l'information du personnel, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, tout en respectant les principes généraux de prévention
- Avoir pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral . **Cass. Soc., 01/06/2016, n° 14-19.702 FS-P + B + R + I.**

Partant des constatations de la cour d'appel :

- ✓ Une réunion avait été organisée le jour même de la connaissance des faits de harcèlement par la directrice du magasin, en présence d'elle-même, de la salariée et d'un délégué du personnel pour évoquer les faits dénoncés
- ✓ La proposition d'un changement de secteur
- ✓ À la suite d'un entretien entre la salariée et le responsable des ressources humaines, une enquête avait été menée par le CHSCT (devenu CSE)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La Chambre sociale en déduit que l'employeur a bien respecté son obligation de sécurité à l'égard de la salariée.
Cassation .Soc., 07/12/2022, n° 21-18.114

2é cas : Dans une affaire soumise à la Cour, un ouvrier professionnel, également représentant du personnel, invoque des faits de harcèlement moral.

Il dit avoir émis des alertes sur les conditions de travail, le manque de sécurité et d'équipement , et relève avoir fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires injustifiées, qui ont par la suite été annulées, un maintien durant 15 ans au même niveau professionnel, des conditions de travail l'amenant à travailler seul alors qu'il était chef d'équipe, un retrait de son véhicule de fonction et de son téléphone professionnel :

L'ensemble de ces faits a, selon lui, entrainé une dégradation de son état de santé engendrant plusieurs arrêts de travail.

La cour d'appel a considéré que les éléments fournis par le salarié font présumer un harcèlement moral.

Elle relève toutefois que l'employeur justifie avoir donné accès au salarié à des formations en matière de sécurité , et une baisse du taux de cotisation d'accident du travail.

Selon elle, l'employeur a également démontré que le salarié avait été affecté à un atelier moyenne/haute tension , qui ne justifiait plus d'utiliser le véhicule de fonction et le téléphone portable, et qu'il travaillait avec trois autres salariés.

Aussi, elle relève que les arrêts de travail n'expliquent pas l'origine du syndrome anxiodépressif.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les juges du fond considèrent que le harcèlement moral ne peut être retenu.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La Haute juridiction n'est toutefois pas de cet avis, et estime que les éléments fournis ne prouvent pas , que les faits établis par le salarié étaient justifiés par des éléments objectifs, *étrangers à tout harcèlement moral.*

Cour de cassation, chambre sociale, 28 /09/2022, n° 20-21.890

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

3è cas : l'auteur d'un harcèlement moral peut être licencié , si son maintien dans l'entreprise est impossible

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel **art. L. 1152-1 code travail**.

L'employeur est tenu de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements **art. L. 1152-4code travail .**

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire, qui peut aller jusqu'au licenciement **art. L. 1152-5 code travail .**

Une salariée manager a été licenciée pour faute grave fondée sur un harcèlement moral.

La salariée fait grief à l'arrêt d'avoir confirmé le licenciement pour harcèlement moral et indique à l'appui de sa demande « que l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas, par elle-même, la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral ».

La Cour de cassation déboute la salariée de ses demandes, et confirme l'arrêt rendu par les juges du fond : « La salariée avait adopté à l'égard d'une employée un comportement harcelant, sur fond de rivalité amoureuse, en lui faisant à l'occasion, état de sa capacité de nuisance à raison de sa position de manager au sein de l'hypermarché ».

Ces faits étaient bien incompatibles avec les responsabilités confiées à la salariée et rendaient ainsi impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass. Soc, 28 /06/2023, n° 22-12.777

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

4è cas : Impossibilité de réintégrer un salarié protégé accusé de harcèlement

La Cour de cassation par un arrêt du 01/12/2021 considère que, tenu par son obligation de sécurité, dont participe l'obligation de prévention du harcèlement, l'employeur ne peut pas réintégrer un salarié accusé de harcèlement moral, même si c'est un salarié protégé .

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cour de cassation Pourvoi n° 19-25.715 : 01/12/ 2021

- Le médecin du travail reçoit de nombreux salariés se disant « harcelés » ou en souffrance au travail., ce qui n'est pas toujours facile

Il doit avant tout s'intéresser : à la dégradation des relations au travail , à l'organisation du travail, à la santé du salarié , qui fournissent des éléments permettant de mieux comprendre pourquoi il se vit comme « harcelé ».

Quelques outils de Souffrance & travail pour mieux aborder la problématique

Guide Pratique pour les Médecins du Travail Souffrance et harcèlement au travail Souffrance & travail

Entretien Spécifique avec le Salarié en souffrance : Souffrance & travail

Harcèlement moral Previtheque 08/2022

Indicateurs objectifs de souffrance au travail : souffrance & travail

Courriers Progressifs d'Alerte du Médecin du Travail au Chef d'Entreprise : souffrance & travail

Certificats : attention aux pièges CNOM Souffrance & travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Harcèlement Sexuel/Outrage Sexiste :**

Dans la **Loi 02/08/2021 pour renforcer la prévention en santé au travail :**

La définition du harcèlement sexuel au travail a fait l'objet d'une révision pour mieux prévenir tout acte de harcèlement sexuel et mieux protéger les salariés.
La définition du harcèlement sexuel au travail est alignée sur le Code pénal.

L'article premier de la loi du 02/08/2021 modifie l'article L1153-1 du Code du travail à deuxreprises, de manière qu'il soit aligné sur **l'article 222-33 du Code pénal.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Propos ou comportement à connotation sexiste :

En effet, tandis que l'article 222-33 du Code pénal définit le harcèlement sexuel comme le fait « d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante »,

De cette manière, afin d'englober une plus grande partie des faits de harcèlement sexuel au travail, la loi n°2021-1018 du 02/08/2021 insère les mots **« ou sexiste »** après le mot « Sexuelle » au premier alinéa de l'article L1153-1.

Cet article est désormais rédigé ainsi :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradantou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacunede ces personnes n'a pas agi de façon répétée

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venantde plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, mêmenon répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers **».**

A noter qu'il n'y a pas nécessairement de relation **hiérarchique** entre l'auteur du harcèlement et sa victime.
Autrement dit, il peut tout à fait s'agir d'un collègue de travail de même niveau, voire d'un tiers

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La circulaire précise bien que le champ d'application de l'outrage sexiste ne soit pas limité seulement à l'espace public ; il peut s'appliquer à un lieu privé tel ***qu'un espace de travail***.

Circulaire CRIM n° 2018-00014 : 03/09/2018

Peuvent être qualifiés d'outrages sexistes les faits suivants :

- ✓ Des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante
- ✓ Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime.
- ✓ « Le caractère répété des agissements constatés devra impérativement conduireà poursuivre les faits ***sous la qualification de harcèlement*** ».

« *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle* ***ou sexiste*** *quisoit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

Dans un tel contexte, les entreprises doivent mettre en place des mesuresde prévention (information, formation)
L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir toutharcèlement sexuel dans son entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur doit agir de manière préventive

Dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques professionnels (DUERP) , l'employeur doit prendre, des mesures de sensibilisation pour informer les collaborateurs ou encore mettre en place des actions de formation il peut aussi se rapprocher du service de santéau travail dont l'une des missions est de le conseiller en la matière.

Au moindre soupçon de harcèlement, l'employeur devra mener (ou faire mener)une enquête il pourra prononcer éventuellement, en fonction des circonstances,une sanction disciplinaire (pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave).

L'obligation de l'employeur est claire : prendre « *toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits (…), d'y mettre un terme et de les sanctionner* » **(C. trav., art. L. 4121-1)** les agissements sexistes sont également à proscrire.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En matière de harcèlement moral, le salarié doit présenter des faits : qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, ce sera ensuite à la personne supposée harceleuse de démontrer que ces faits sont étrangers à toutharcèlement.

Harcèlement sexuel – obligation de mise en œuvre de mesures de prévention par l'employeur. Cour Cassation 13/12/2017

Cour de cassation, chambre sociale, 6 /12/2017, n° 16-10885
La salariée victime de harcèlement sexuel peut :

- ✓ Saisir le conseil de prud'hommes, en menant une action contre l'employeur qui est responsable de sa santé-sécurité au travail
- ✓ Et/ou déposer plainte contre l'auteur du harcèlement au pénal

- ❖ **Les accusations de harcèlement moral ou sexuel demeurent délicates à gérer pour l'employeur.P.Bonneau, avocat associé, et D.Moore avocat, département droit social CMQ F.Lefebvre**

Se pose en particulier la question de savoir si ce dernier : doit organiser une enquête ausujet de toute dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel et quelles en sont les modalités.
Le Code du travail prévoit que « l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral » **C. trav., art. L.1152-4** ; et « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel »,ajoutant sur ce

De ces dispositions législatives, il ne peut être déduit qu'il existe une obligation générale pour l'employeur d'ouvrir une enquête au sujet de toute dénonciation de situation qualifiée,de harcèlement moral ou sexuel.

En effet, lorsque les faits dénoncés ne peuvent de toute évidence pas recevoir la qualification d'agissements de harcèlement moral ou sexuel, l'employeur n'a pas l'obligation de déclencher une enquête à leur sujet.

Il en va ainsi lorsque l'employeur est en mesure de répondre par des éléments objectifs aux allégations du salarié.

De même, si l'employeur dispose déjà des éléments établissant l'existence de la situation de harcèlement moral ou sexuel dénoncée, l'ouverture d'une enquête à ce sujet pourrait s'avérer superfétatoire.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En l'absence d'obligations légales ou conventionnelle (si une partie de la doctrine tend à considérer que l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26/03/ 2010 sur le harcèlement moral et la violence au travail imposerait l'obligation de diligenter une enquête sur les dénonciations de harcèlement moral ou sexuel, d'autres auteurs signalent au contraire que cet accord fournit *seulement des recommandations en matière de prévention des situations de harcèlement)* lui imposant d'ouvrir systématiquement une enquête au sujet de toute dénonciation de situation d'un harcèlement moral ou sexuel, l'employeur peut être cependant tenu de déclencher une enquête dans certaines circonstances.

Tel est notamment le cas lorsque la dénonciation de la situation de harcèlement moral ou sexuel résulte de l'exercice par un membre élu au CSE de son droit d'alerte à ce sujet **C. trav., art. L.2312-59**

Plus largement, si la dénonciation porte sur des faits précis, matériellement vérifiables et susceptibles de constituer un harcèlement moral ou sexuel, l'employeur doit alors ouvrir une enquête sur les faits dénoncés au titre de l'obligation de sécurité dont il est tenu à l'égard de son personnel : **C. trav., art L.4121-1 et L. 4121-2 ;**
En définitive et sauf en cas de dénonciation manifestement abusive (une réaction opportune à une sanction par exemple) et infondée (sans le moindre fait précis allégué), **la prudence commande l'engagement d'une enquête.**

A défaut, il pourrait être reproché à l'employeur ***un manquement à son obligation de sécurité,*** peu important que les faits dénoncés ne constituent finalement pas un harcèlement moral ousexuel : **Cass. Soc., 27 /11/2019, 18-10.551, Publié au bulletin**

Au demeurant, dans cette hypothèse, la conduite de l'enquête permet à l'employeur d'avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits dénoncés ainsi que de l'implication du ou des salariés mis en cause.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Mener l'enquête, une procédure impliquant plusieurs protagonistes**

Indépendamment de l'hypothèse où la dénonciation du harcèlement moral ou sexuel résulte de l'exercice par un élu au CSE de son droit d'alerte et en l'absence de dispositions conventionnelles applicables, l'employeur dispose d'une certaine liberté dans la détermination du déroulement de l'enquête.

Une liberté d'abord dans la détermination du ou des enquêteurs, étant donné que l'employeur peut décider, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de contrôle, de conduire lui-même l'enquête ou, au contraire, de mener une enquête paritaire au sujet des faits en

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

cause, en instituant par exemple une commission d'enquête composée de représentants de la Direction et de membres du CSE, voire de représentants de proximité ou encore du « Référent harcèlement » **C. trav., art. L. 1153-1 :**
« Dans toute entreprise employant au moins250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes .

L'employeur peut également décider de confier la conduite de l'enquête à une direction interne du groupe auquel l'entreprise appartient, ou ***à un organisme extérieur,*** spécialisé dansla réalisation de ce type d'enquête, et dont la qualité d'intervenant extérieur est de

La pratique du recours à des avocats, balbutiante en France mais très répandue dans nombre de pays, peut du reste être suivie.

Par ailleurs, l'employeur, ou le personnel enquêteur qu'il désigne, dresse la liste des personnes à auditionner dans le cadre de l'enquête, là encore avec une certaine liberté.

En effet et bien que l'ANI du 26/03/2010 sur le harcèlement et la violence au travail recommande d'entendre *« toutes les parties impliquées »*, la jurisprudence a eu l'occasion de préciser que l'employeur diligentant une enquête interne à la suite d'une dénonciation de faits de harcèlement moral n'a pas l'obligation d'interroger l'ensemble des collaborateurs du salarié accusé de harcèlement, peu important que la lettre de licenciement évoque un harcèlement *« envers tous les collaborateurs »* **Cass. Soc., 08/01/2020, n°18-20151**

Plus récemment, la Cour de cassation a considéré qu'une enquête pouvait être réalisée à l'insu du salarié mis en cause , afin d'éviter l'exercice de pressions sur le personnel auditionné, sans que l'intéressé puisse invoquer un quelconque manquement de l'employeur au principe du contradictoire **Cass. Soc., 17/03/2021, n°18-25.597**

Cette solution parait cependant devoir être réservée aux hypothèses dans lesquelles le risque de représailles de la part du salarié mis en cause est manifeste, en particulier lorsqu'il exerce des responsabilités hiérarchiques sur le personnel auditionné.

En tout état de cause, l'employeur n'est pas tenu de respecter les dispositions légales applicables à la procédure disciplinaire, de telle sorte que le salarié mis en cause ne peut exiger d'être assisté à l'occasion de son audition **Cass. Soc., 22 /03/2016, n°15-10.503**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **Restituer les conclusions de l'enquête, une étape déterminante :**

Au terme des investigations, il appartient à l'employeur ou à l'organisme enquêteur (commission d'enquête paritaire, direction d'audit interne, cabinet extérieur) d'établir un rapport d'enquête, ponctué par des conclusions au sujet de la situation de harcèlement dénoncée.

A cet égard et sauf dans les cas les plus graves et évidents, la prudence peut commander à l'enquêteur de ne pas nécessairement qualifier juridiquement les faits – cet office étant réservé au juge , et donc de simplement conclure à la matérialité ou non des faits à l'origine de l'enquête comme à leurs conséquences sur la situation des personnes concernées.

La remise des conclusions du rapport d'enquête marque le point de départ du délai de prescription de deux mois visés à **l'article L.1332-4 du Code du travail,** au-delà duquel les faits fautifs révélés par l'enquête ne peuvent plus donner lieu à une sanction disciplinaire.

Lorsque le rapport d'enquête conclut à l'existence de faits susceptibles d'être sanctionnés,il appartient à l'employeur d'opter pour la mesure disciplinaire la plus adaptée aux faits litigieux, pouvant aller jusqu'à un licenciement.

A cet effet, il revient à l'employeur de convoquer l'auteur des faits fautifs à un entretien préalable, afin de lui exposer les motifs de la sanction envisagée à son encontre et de recueillir ses explications sur les faits qui lui sont reprochés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'employeur n'est aucunement tenu, à ce stade, de communiquer le rapport d'enquête à l'intéressé, sauf disposition conventionnelle ou interne à l'entreprise le prévoyant expressément.

En effet et de jurisprudence constante, le respect des droits de la défense n'impose pas que le salarié ait accès aux éléments recueillis dans le cadre de l'enquête avant l'entretien préalable : **CA Paris, 19 /12/2018**, n° 17/03229 et, par conséquent, au rapport ayant révélé les faits dont il lui est tenu rigueur **CA Paris, 29 /08/2018, n°16/13810**

Tout au plus, en cas de contestation judiciaire de cette sanction disciplinaire, l'employeur pourra être conduit à verser aux débats , le rapport d'enquête afin de démontrer le bien-fondé et la proportionnalité de la sanction.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans la perspective de cette démonstration, l'employeur aura donc tout intérêt à organiser rigoureusement chaque étape de l'enquête, en s'adjoignant le cas échéant le concours d'un organisme interne ou extérieur à l'entreprise.
Précisons à cet égard et pour conclure , que le choix de l'enquêteur doit être d'autant mieux pesé que les conséquences de ce rapport peuvent s'avérer déterminantes en cas de poursuites pénales notamment.

- **Seul le salarié ou la salariée de mauvaise foi peut être licencié (e) pour avoir dénoncé à tort un harcèlement**

Pour licencier un salarié qui a dénoncé un harcèlement inexistant, l'employeur doit prouver sa mauvaise foi.

Selon un arrêt de la **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 07/02/ 2012, 10-18.035, Publié au bulletin**

« Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. »

Ainsi, l'employeur qui est bien sûr tenté de licencier le salarié qui a dénoncé des faits de harcèlement qui, finalement, se sont avérés inexistants, et ce de façon à dissuader d'autres salariés de se plaindre à leur tour, avec la mauvaise image en résultant pour l'entreprise, ne peut le faire que s'il démontre que le salarié était de mauvaise foi.

La mauvaise foi est particulièrement difficile à établir s'il existe des éléments factuels, par exemple des reproches, que le salarié a ressenti comme une agression, et ce même si l'employeur finalement a réussi à prouver qu'ils étaient fondés.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Qui alerter en cas de harcèlement:**

Le salarié qui se dit victime de harcèlement moral ou sexuel doit contacter :

- ✓ *Les membres du comité social et économique (CSE),* qui peuvent intervenir en matière de situations de violence, en particulier pour exercer leurs droits d'alerte (cette alerte peut intervenir notamment en cas de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

discriminatoire) ; ou conseiller et accompagner le ou la salariée dans ses démarches auprès du médecin du travail.

- ✓ *Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes* ; en effet tout CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, devant désigner , parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ; et dans les entreprises de 250 salariés et plus, l'employeur doit désigner un salarié de l'entreprise comme référent harcèlement sexuel.

Celui-ci pourra déclarer le salarié inapte, ce qui obligera l'employeur à tenter de le reclasser dans l'entreprise pour qu'il cesse d'être au contact de son harceleur.

- ✓ L'animateur en santé sécurité ou l'ingénieur sécurité, qui met en œuvre la politique de prévention de l'entreprise en collaboration avec la direction et participe à l'élaboration de propositions de prévention .
- ✓ L'inspection du travail, qui peut déclencher, si elle la juge justifiée, une enquête sur la situation décrite
- ✓ Des associations d'aide aux victimes
- ✓ Un syndicat qui pourra agir en substitution devant la juridiction prud'homale

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Intervention des représentants du personnel :**

Le CSE peut réaliser une enquête (avec l'employeur et/ou l'agent de contrôle de l'inspection du travail), afin d'apporter les éléments permettant de conclure à un harcèlement.

Le représentant du personnel en saisit immédiatement l'employeur qui doit alors procéder sans délai à une enquête conjointe avec le membre du CSE afin d'apporter les éléments permettant de conclure à un harcèlement, et apporter les éléments permettant de conclure à un harcèlement.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du CSE , si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

- ❖ **L'outrage sexiste est désormais réprimé plus sévèrement :**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'outrage sexiste aggravé, qui était puni par une simple contravention, devient un délit sanctionné d'une amende de 3750 euros , avec possibilité d'une amende forfaitaire de 300 €.,permettant de sanctionner immédiatement la personne en faute , qui doit s'acquitter sur-le-champ, ou dans un délai maximal de 45 jours (60 jours en cas de télépaiement), d'une amende forfaitaire ; cette voie de poursuite est adaptée aux faits commis dans l'espace public, à compter du **01/04/2023.**

L'infraction pénale d'outrage sexiste a été introduite dans le code pénal par **la loi du 03/08/2018** renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Elle vient d'être renforcée par la **loi du 24 /01/2023 d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'article 14 de la loi crée une nouvelle section du code pénal au sein du chapitre consacré aux atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne et durcit la sanction de ces faits aggravés

L'outrage sexiste se définit comme le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui , soit porte atteinte à sa dignité, en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit qui crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
Selon une circulaire du ministère de la justice du 03/09/2018, peuvent par exemple être qualifiés d'outrages sexistes :

- ✓ Des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel
- ✓ Des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ;
- ✓ Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime
- ✓ Une poursuite insistante de la victime dans la rue

Le salarié est aussi protégé par le code du travail qui interdit les agissements sexistes, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant **art. L. 1142-2-1 code du travail.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il peut être invoqué par la victime lorsque les faits ne peuvent faire l'objet d'une qualification pénale plus sévère, notamment en cas de harcèlement sexuel en l'absence de répétition.

- Une amende forfaitaire de 300 €.,permet de sanctionner immédiatement une personne en faute , qui doit s'acquitter sur-le-champ, ou dans un délai maximal de 45

Cette voie de poursuite est adaptée aux faits commis ***dans l'espace public,***

C'est le cas lorsqu'ils sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ou lorsqu'ils sont commis sur un mineur ou sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur

Ces faits peuvent être aussi sanctionnés de peines complémentaire : peine de stage et peine travail d'intérêt général

Le harcèlement sexuel web série sur le droit du travail You Tube 9'25 ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, DREETS Grand Est 11/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Outrage sexiste simple :**

Un décret met en cohérence sa répression avec celle de l'outrage sexiste aggravé

La **loi du 24 /01/2023** d'orientation et de programmation du ministère de l'intérieur avait durci, à compter du 01/04/2023, la sanction de l'outrage sexiste et sexuel aggravé.

La contravention de 5e classe qui réprimait l'infraction , a été transformée en délit punie d'une amende de 3 750 euros , avec possibilité d'une amende forfaitaire de 300 euros.
En cohérence avec le durcissement de la sanction de l'outrage sexiste aggravé, *un décret relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel* élève de la 4e à la 5e classe la contravention de l'outrage sexiste et sexuel non aggravé.

Les personnes coupables de la contravention encourent, comme pour l'outrage sexiste aggravé, les peines complémentaires de stage et de travail d'intérêt général

La procédure de l'amende forfaitaire est également applicable à cette contravention

Son montant, minoré, est fixé à 150 euros
L'amende forfaitaire permet de sanctionner immédiatement la personne en faute qui doit s'acquitter sur-le-champ, ou dans un délai maximal de 15 jours à compter de la constatation

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

de l'infraction ou de l'envoi de l'avis de contravention, d'une amende forfaitaire dont le montant est fixé par la loi.

Le paiement de l'amende forfaitaire éteint l'action publique.

Cette voie de poursuite est adaptée aux faits commis dans l'espace public.

En cas de non-paiement de l'amende forfaitaire minorée dans ces conditions, le contrevenant est redevable de l'amende forfaitaire non minorée.

Cette mesure **est entrée en vigueur le 01/04/ 2023.**

Décret du 30 /03/2023 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel JO 31/03

En Savoir Plus :

Prévention du Sexisme et du Harcèlement Sexuel (HS) en entreprise Webinaire du 25/01/ 2024 : 30 mn + 15 mn de questions/réponse PRESANCE PACA Corse

Harcèlement , abus sexuel, agissements sexistes Previtheque 08/2022

Guide Pratique et Juridique : Harcèlement Sexuel/Agissements Sexistes au Travail : Prévenir, Agir, Sanctionner : bureau RT1 de la sous-direction des conditions de travailet Mission communication de la DGT 03/2019

Propose des solutions concrètes aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail INRS mise à jour 11/2022

Affiches Harcèlement sexuel INRS

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Harcèlement managérial : la responsabilité de la direction peut être mise en question**

Il est possible qu'un mode de management autoritaire , constitue une forme de harcèlement moral , s'il dépasse la limite de l'exécution du pouvoir de direction.

Ainsi, parfois, les choix de l'employeur en matière de méthodes de management peuvent entraîner une situation de harcèlement moral pour les salariés.

L'employeur est responsable de ses méthodes managériales , même si ce n'est pas lui qui les applique directement , ou s'il n'en est pas directement l'instigateur.

Il doit ainsi agir en cas de management délétère.

Le juge, dans une affaire, considérant « que les méthodes d'un manager envers une autre salariée n'étaient ni inconnues, ni réprouvées par sa hiérarchie , (avec laquelle il avait régulièrement partagé ses constats relatifs à l'insuffisance de sa collègue) , et avait conduit en lien étroit avec elle, un processus de changement et de réorganisation au sein de la direction , dont il avait la charge » ***ces méthodes managériales connues et non découragées par la direction, ne pouvaient servir de motif pour justifier le licenciement du manager.***

La Chambre sociale remonte le curseur de la responsabilité : passant ainsi du niveau du manager *à celui de la direction.*

Le fait de savoir, et de ne pas prendre les dispositions pour mettre fin à un harcèlement managérial, ou même organisationnel , va désormais engager la responsabilité de la direction
Jusqu'où va la responsabilité :les responsables qui supervisent seraient ainsi plus responsables , que les cadres subalternes qui exécutent ???

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 /07/2022, 20-22.857, Inédit

Techniques de management potentiellement pathogènes Souffrance& Travail

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les employeurs face aux violences faites aux femmes 10/2023

Le rôle de l'entreprise doit évoluer **,** et doit inclure la prévention et le traitement de toutes **l**es formes de violences, en commençant par la sensibilisation de tous les collaborateurs et collaboratrices d**es entreprises**

Les employeurs sont tenus d'assumer leurs responsabilités en termes de santé et de sécurité de leurs salarié(e)s

Il en va d'une obligation légale **,** d'apporter assistance à personne en danger, mais également d'un devoir moral et civique.

Les DRH, les managers, les salariés et donc l'entreprise doivent être impliqués pour venir en aide aux victimes de violences.
L'objectif de ce guide : fournir une boussole de référence, pour mieux traiter le sujet dans les entreprises, et prodiguer aux victimes les orientations et les soutiens dont elles ont besoin dans ces épreuves.

Ce guide peut aussi être une aide pour les équipes des SPSTI

Guide ANDRH x ONU Femmes France "Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et managers ?" ANDRH 10/2023

MAITRE APPRENTISSAGE/TUTEUR BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le maître d'apprentissage : doit être salarié de l'entreprise, ***volontaire,*** majeur, et offrir toutes garanties de moralité, expérience dans une qualification requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées ***par convention ou accord collectif de branche.***

A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Décret 13/12/2018 relatif aux conditions de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage JO 14/12/2018

Un avenant n° 1 du 13/11/ 2008 conclu dans la branche du BTP, accord étendu par arrêté du 13 /01/2010 JO 27/01, impose *le versement d'une indemnité* pour les maîtres d'apprentissage dans les entreprises du Bâtiment, s'ils ***disposent du titre de maître d'apprentissage confirmé***

Cet avenant impose aussi dans les entreprises des Travaux publics le versement d'une prime pour les maîtres d'apprentissage confirmés, qui sont inscrits d'office à l'ordre des tuteurs des Travaux publics.

Un salarié disposant uniquement de la certification nationale créée en 2019 ne peut pas prétendre de droit à l'indemnité conventionnelle sur un plan strictement juridique

Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur Ministère du Travail Emploi Insertion mise à jour 02/10/2020

Arrêté du 07/12/2021 portant révision de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur JO 15/12

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux contrats conclus **depuis le 01/01/2019.**

- ***Les personnes titulaires d'un diplôme*** , ***ou d'un titre*** relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant **d'une année d'exercice d'une activité professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti

- **Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle** en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

« Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante prévue à l'article L. 6314-1, ***ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Arrêté 17/12/2018 portant création de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur JO 26 /12/2018

Il précise les modalités d'examen et les conditions de délivrance de la certification et des domaines de compétences qui la constituent.

3 domaines de compétences :

- Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant
- Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle
- Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.

- L'employeur, peut aussi remplir ce rôle.

Une nouvelle personne peut être maitre d'apprentissage : ***le conjoint collaborateur de l'employeur.***

Ordonnance 21 /08/2019 : visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 05/09/2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel Jo 22

La fonction de tuteur peut être partagée entre plusieurs salariés, mais l'un d'entre eux doit être désigné ***comme référent.***

Le maitre d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti et exerce ***un rôle de tuteur.***

Il fait la liaison avec le CFA.

Il doit avoir la disponibilité nécessaire, pour accompagner l'apprenti (l'employeur doit lui dégager du temps sur son temps de travail)

En plus d'une éventuelle contrepartie financière, un maître d'apprentissage a ***accès à un avantage particulier en matière de formation professionnelle.***

Le salarié maître d'apprentissage bénéficie de façon automatique d'un crédit *au sein du compte d'engagement citoyen (CEC).* ***Cf item CEC supra item***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Questions Pratiques

Un salarié qui exerce la fonction de maître d'apprentissage sur une période minimale de 6 mois continus (sur l'année civile écoulée et sur l'année précédente) pour une année civile donnée, se voit attribuer automatiquement un crédit de **240 euros au sein de son compte d'engagement citoyen**

Les sommes cumulables à ce titre sont plafonnées à 720 euros ; *il faut alors utiliser les crédits accumulés pour en acquérir à nouveau.*

L'utilisation de ces droits particuliers est possible comme complément des droits contenus dans le CPF depuis 2021.

C'est au courant du 1er trimestre 2021 qu'un maître d'apprentissage va voir apparaître dans son compte formation, les droits acquis pour les années 2017,2018 et 2019 au titre du CEC.

Si le salarié souhaite utiliser les fonds disponibles sur son compte personnel de formation pour financer une formation donnée, il doit d'abord dépenser les sommes cumulées directement au titre du CPF.

Puis, si la somme est insuffisante pour couvrir le coût total de la formation, le salarié peut alors utiliser les sommes disponibles au titre du CEC

L'employeur n'a aucune démarche à faire pour que ce crédit soit attribué à son salarié : tout est fait automatiquement avec l'envoi du contrat d'apprentissage qui mentionne le nom du maître d'apprentissage.

La formation du maître d'apprentissage est prise en charge par ***Constructys (OPCO du BTP) ,*** dans la limite de 3 jours (21 heures).

Minute Prévention - Maître d'apprentissage J'encadre un apprenti : e Learning OPPBTP 06/2021

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Net Parcours Alternance BTP est une application destinée à l'ensemble *des apprentis, des entreprises formatrices et des formateurs des CFA du BTP*

C'est une application numérique d'organisation et de suivi de la formation alternée , favorisant la synergie entre les différents acteurs : entreprises (maître d'apprentissage) ; apprentis et formateurs du CFA

Net Parcours Alternance BTP YOU Tube

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Fiche accueil Gros œuvre : renforcez l'accueil sécurité des jeunes en apprentissage OPPBTP/CCCA mise à jour 11/2022

Fiche accueil TP Canalisation : renforcez l'accueil sécurité des jeunes en apprentissage OPPBTP/CCCA mise à jour 04/2023

Fiche accueil TP Route : renforcez l'accueil sécurité des jeunes en apprentissage OPPBTP/CCCA mise à jour 11/2022

Fiche accueil Énergie : renforcez l'accueil sécurité des jeunes en apprentissage OPPBTP/CCCA mise à jour 11/2022

Fiche accueil Finition : renforcez l'accueil sécurité des jeunes en apprentissage OPPBTP /CCCA mise à jour 11/2022

Fiche accueil Sol : renforcez l'accueil sécurité des jeunes en apprentissage OPPBTP/CCCA mise à jour 11/2022

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **TutoPrév' Pédagogie »**

Pour le tuteur/maître d'apprentissage/maître de stage : permet d'accompagner l'apprenant dans le travail de repérage et d'analyse des dangers de la situation de travail retenue.

Le nouvel embauché est formé et peut mettre en œuvre différentes actions :

- ✓ Observer et repérer un (des) danger(s) dans des situations de travail
- ✓ Envisager des scénarios conduisant à des accidents du travail ou des maladies professionnelles
- ✓ Déterminer les possibles atteintes à la santé
- ✓ Proposer des mesures de prévention (en priorité de suppression ou de réduction du risque, puis de protection collective et individuelle)

TutoPrév' pédagogie – BTP ED 4459 INRS 11/2018

TutoPrév' pédagogie - Maintenance industrielle ED 4338 INRS 11/2018

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

MAITRE D'OUVRAGE/ D'ŒUVRE :RESPONSABILITE EN PREVENTION

Il s'agit de la personne physique ou morale pour le compte de laquelle les travaux sont réalisés .

En qualité de donneur d'ordre, il décide de la réalisation de l'opération, en supporte le coût financier, en définit les objectifs, et assure la réception de l'ouvrage.
Il doit également choisir le maître d'œuvre., personne physique ou morale

Le maître d'œuvre peut être une entreprise du bâtiment, un artisan, un bureau d'études ou un cabinet d'architecte.

Ce dernier sera le responsable de l'exécution des travaux et de leur bon déroulement sur le chantier.

Le maître d'ouvrage **doit prendre en compte la prévention des risques professionnels** lors de la conception et de la réalisation des ouvrages, à la fois pour des raisons réglementaires, sociales et économiques.

Si les accidents du travail et les maladies professionnelles représentent avant tout un enjeu lié à la sécurité des personnes au travail, ils ont aussi un véritable **impact économique**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Réduire les accidents du travail sur les chantiers de construction : un enjeu financier important**

En étant garant de la sécurité des personnes au travail, le maître d'ouvrage peut également voir le **coût des chantiers baisser**.

Sur un chantier de type **maisons individuelles**, le nombre d'accidents du travail en 2018 était de **2 452** pour un coût direct de **62 millions d'euros**.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Sur un chantier de type **logements et bureaux collectifs**, le nombre d'accident du travail en 2018 était de **2 965** pour un coût direct de **89 millions d'euros**.

L'impact financier des accidents du travail et des maladies professionnelles, incluant les coûts directs et indirects, est estimé à **5 % du coût des ouvrages bâtis**.

En moyenne, chaque accident du travail occasionne la perte de **71 jours de travail**.

Les chutes de hauteur et de plain-pied et les manutentions représentent **80 % du coût des dépenses annuelles du BTP**.

La prévention des risques **améliore la productivité** du chantier, fait baisser l'absentéisme et garantit un meilleur respect des délais.

Elle assure également une meilleure qualité de l'ouvrage exécuté.

En cas de non-respect de ses obligations, le MOA encourt des sanctions financières

Les principes généraux de prévention définis par le code du travail s'imposent à lui lors des choix techniques ainsi que dans l'organisation des opérations de chantier(de la conception du projet à sa finalisation)

La législation lui octroie de nombreuses obligations en matière de prévention des risques professionnels, vis-à-vis de de tous les salariés et artisans intervenant sur le chantier.

- ✓ Il doit mettre en œuvre **les principes généraux de prévention** , et s'assurer que les professionnels intervenant sur le chantier bénéficient de bonnes conditions de travail.
- ✓ Il doit évaluer les risques et les potentiels dangers qui peuvent subvenir lors de la réalisation du chantier et définir les mesures de prévention à mettre en œuvre.
- ✓ Il collabore avec le maître d'œuvre , et le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS)

En cas de chantier nécessitant l'intervention de plusieurs entreprises, il est responsable de la bonne exécution de la mission de coordination en matière de sécurité.

Il doit pour cela nommer un CSPS : chargé d'élaborer un plan général de coordination (PGC) , qui intègre les solutions permettant d'éviter les risques, pour l'ensemble des corps d'état : protections collectives et individuelles à mettre en œuvre, installations d'hygiène et de restauration, voies de circulation,

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le maître d'ouvrage doit :

- Organiser les rapports entre le maître d'œuvre, les entreprises et le coordonnateur SPS
- Réaliser les travaux de voirie et réseaux divers (VRD) pour les opérations de bâtiment de plus de 760 000 €
- Adresser la déclaration préalable de travaux à la CARSAT, à l'OPPBTP et à l'Inspection du Travail , lors du dépôt du dossier de demande de Permis de Construire.
- Etablir le document d'interventions ultérieures sur l'ouvrage (DIUO),
- Constituer un collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail **(CISSCT)** pour les opérations comptant plus de 10 000 hommes-jour (travailleurs indépendants et sous-traitants inclus)

❖ **Un Nouveau site dédié à la maitrise d'ouvrage et maitrise d'œuvre OPPBTP 05/2023**

Il regroupe en un seul espace toute l'offre d'information et de formation de l'OPPBTP, pour les aider à mieux comprendre les enjeux de la **prévention**

✓ **Des conseils** pour comprendre et savoir agir en prévention

✓ **Des outils pratiques** : guides, questions/réponses, fiches pratiques, affiches, solutions, références juridiques… ;

✓ **Des formations et e-learning** pour enrichir leurs compétences, faciliter le développement d'une culture prévention partagée au sein de leurs équipes et avec les parties prenantes de leurs opérations ;

✓ **Des cas concrets** d'actions de prévention et des **retours d'expérience** dont les maîtres d'ouvrage peuvent s'inspirer pour agir à leur tour.

Des conseils pour comprendre et savoir agir en prévention

Les outils pour comprendre

Les solutions pour agir en prévention

L'Assurance Maladie - Risques professionnels a développé en partenariat deux guides de bonnes pratiques à l'attention des maîtres d'ouvrage et des constructeurs de maisons individuelles.

Guide Construction de Maisons Individuelles

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Guide pour la mise en commun de moyens (travaux en hauteur, circulation, manutention)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En Savoir Plus :

Les clefs pour améliorer la prévention sur vos opérations

Conception des lieux de travail Obligations des maîtres d'ouvrage Réglementation ED 773 INRS mise à jour 04/2016

Thèmes opérationnels prioritaires - Maîtrise d'ouvrage Exploitant Brochure

Thèmes opérationnels prioritaires - Maîtrise d'ouvrage Logements et bureaux collectifs Brochure

Thèmes opérationnels prioritaires - Maîtrise d'ouvrage Maisons individuelles Brochure

Chantiers de construction : prévention des risques, logistique et avantage économique Fiche pratique

Institut national de recherche et de sécurité (INRS) - Chantiers de construction : prévention des risques, logistique et avantage économique (ED6186)

Travaux en hauteur, circulation, manutention : guide pour la mise en commun de moyens Guide

R408 - Prévention des risques liés au montage, à l'utilisation et au démontage des échafaudages de pied

R476 - Livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

R477 - Mécanisation du transport vertical des personnes et des charges sur les chantiers (construction, réhabilitation, entretien d'ouvrages)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Fiche Comment améliorer la performance globale d'une opération ? Brochure

Fiche les voies d'accès Brochure

Fiche les accès en toiture ou à un niveau supérieur Brochure

Fiche les trémies d'ascenseurs Brochure

Fiche les trémies d'escalier Brochure

Fiche les accès au bâtiment Brochure

Les incontournables de la prévention sur les chantiers de travaux publics pour les maîtres d'ouvrage : guide, réalisé par la FNTP en partenariat avec la DGT, la CNAMTS, l'OPPBTP, SMABTP, le FNP, la Métropole européenne de Lille 07/2017

NON RESPECT REGLES HYGIENE SECURITE PAR LE SALARIE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Quelques Exemples :

- Pas de pose de garde-corps, de trémies …
- Pas de port : de chaussures de sécurité, de casque, de protections auditives, de harnais…
- Fumer dans un local avec risque d'explosion
- Salarié sous l'emprise de l'alcool, de substances psychoactives.

L'obligation de sécurité dans l'entreprise ne pèse pas uniquement sur l'employeur, **mais aussi sur les salariés.**

L'obligation de sécurité incombe à l'employeur ***mais pèse aussi sur les salariés***.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'article L. 4122-1 du Code du travail précise « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* ».

Il doit le faire *conformément aux instructions prévues :* ***au règlement intérieur*** (ou note de service) accessible à tous les salariés et intérimaires, par affichage sur le lieu de travail, ***au DUERP***, et ***lors de la formation à la sécurité reçue***.

Le défaut de formation ou d'information, diminue fortement la responsabilité du salarié en cas de manquement à la sécurité

En revanche, si l'employeur a mis tout en œuvre pour garantir la sécurité dans l'entreprise : le manquement du salarié à son obligation de sécurité constitue une faute pouvant être sanctionnée.

L'obligation de sécurité du salarié doit s'apprécier en fonction : des compétences et de la fonction du salarié (chef de chantier, chef équipe, ouvrier…)

L'employeur doit donc faire cesser immédiatement toute situation pouvant porter atteinte à la sécurité du salarié.

Dans l'immédiat, *il est indispensable de faire cesser le trouble, ou d'éviter qu'il ne se reproduise*, si les faits le justifient, (comportement assez grave : ex-conduite sous emprise d'alcool), une mise à pied conservatoire peut être prononcée à l'encontre du salarié fautif

Le salarié quitte l'entreprise sur-le-champ, dans l'attente de la suite donnée à son comportement (sanction disciplinaire ou licenciement).

L'employeur doit choisir la sanction la plus adaptée

- Si le salarié n'a pas d'antécédent disciplinaire, et que la faute commise a une portée limitée, un simple avertissement pour manquement aux règles de sécurité suffit.
- Si les faits le justifient (comportement du salarié assez grave), une mise à pied disciplinaire peut être prononcée à l'encontre du salarié fautif
- Le licenciement est la sanction la plus lourde.

Il s'appréciera en fonction du :

- Niveau de responsabilité
- Niveau d'expérience
- Existence d'un dossier disciplinaire (est-ce un récidiviste pour les mêmes faits ?)
- L'âge
- L'ancienneté du salarié.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le licenciement peut aussi être motivé pour une faute grave s'il s'avère que ***le salarié a manqué délibérément à son obligation de sécurité.***
La faute inexcusable du salarié : peut exonérer l'employeur de sa responsabilité.

Elle est définie par un arrêt du 27 /01/2004 comme *« la faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger,* ***dont il aurait dû avoir conscience ».***

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 /10/2017, 16-18.836, Inédit

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

NORMALISATION QUALITE/HYGIENE/SECURITE/ENVIRONNEMENT (QHSE)

Définition de procédures : valorisation des déchets, *réd*uction des nuisances et des pollutions environnementales, économie des ressources naturelles (eau, électricité) information des riverains (chantier dépollution des sols chantiers complexes, sur les nuisances, poussières, bruit, polluants...); les produits utilisés sont choisis en fonction de leur étiquetage sanitaire et environnemental; la plupart des éléments constitutifs du bâtiment sont préfabriqués dans des ateliers (maîtrise de la qualité, et suppression des pollutions (effluents, poussières).

Cf Guide Bonnes Pratiques Prévention BTP : Mesures Organisationnelles

Normes/Référentiels/Certifications Qualité Sécurité:

OBLIGATION SECURITE DE MOYENS RENFORCEE *EMPLOYEUR* *:*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés

C'est une obligation de moyen renforcée.

"Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ***l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues*** par **l'article L. 4121-1** et **L. 4121-2 du Code du travail**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cour de cassation, Chambre sociale, 25 /11/2015, “Air France”, pourvoi n° 14-24444 ;

L’employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Dans ce cadre, l’employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais doit l’empêcher.

Les mesures qui doivent être prises s’organisent autour de trois axes :

- ✓ **Les actions de prévention des risques professionnels** portant sur les risques de chute en hauteur, les risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine, les risques psychosociaux (exemple : surcharge de travail, etc.), les risques chimiques et les dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité au travail)

- ✓ **Les actions d’information et de formation** au profit des nouveaux embauchés, des salariés changeant de poste de travail, des travailleurs temporaires et des salariés qui reprennent leur activité après avoir été vus par le médecin du travail;

- ✓ **La mise en place d’une organisation et de moyens adaptés** : installation de machines adaptées, retrait des produits dangereux...

Cette obligation de sécurité trouve une déclinaison particulière en matière de prévention des risques.

Conformément à **l’article L. 4121-2 du Code du travail,** l’employeur doit prendre toutes les mesures utiles sur le fondement ***des principes généraux de prévention***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Plus que jamais l’employeur, véritable acteur des politiques de prévention dans l’entreprise, se doit d'être exemplaire et novateur dans ses démarches de prévention.

La Cour de cassation a précisé qu'incombe à l'employeur **au-delà d'une obligation de prévention, une obligation de réaction**.

Ces deux composantes de l'obligation de sécurité de l'employeur ont été régulièrement confirmées par la Cour de cassation .

Au fil de ses différents arrêts, la Cour de cassation a placé la prévention au cœur de l'obligation de sécurité de l'employeur , et a précisé que l’ employeur doit en assurer

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

l'efficience, et réagir immédiatement en cas d'incident ou d'accident, sans possibilité de confier cette responsabilité à un tiers.

Elle ne condamne plus systématiquement l'employeur diligent , dès lors que le risque est apparu ou s'est réalisé.

Elle exige ***que toutes les mesures de prévention aient été prises et mises en place effectivement***, et c'est ce résultat , qui est étudié pour déterminer, le cas échéant, la responsabilité de l'employeur.

Le caractère suffisant, approprié et efficient des mesures de prévention reste soumis ***au pouvoir d'appréciation des juridictions***

Il est donc indispensable pour l'employeur de veiller à la qualité de la démarche de prévention et d'en assurer la traçabilité pour pouvoir en justifier en cas de contentieux.

Les sanctions d'une méconnaissance, par l'employeur, du non-respect de son obligation de sécurité, aux contours ainsi définis par la Cour de cassation, peuvent être lourdes puisqu'au-delà d'une réparation forfaitaire à verser au salarié victime, l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée et/ou sa faute inexcusable retenue.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Nécessité de tracer une démarche de prévention de qualité :**

La loi dite « Santé au travail » du 02/08/2021

- ✓ Elargit le périmètre de l'évaluation des risques qui constitue le cœur de la prévention, à l'organisation du travail (notamment télétravail, risques psychosociaux) et aux situations de poly expositions.

- ✓ Renforce la place du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), dont l'objet est de répertorier l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et d'assurer la traçabilité collective de ces expositions

L'employeur formalise l'évaluation des risques dans son entreprise dans le cadre du Document Unique Evaluation Risques Professionnels (DUERP) lequel doit être mis à jour régulièrement :

- ✓ Au moins chaque année

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ✓ Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie

Cf item ; **Document Unique Evaluation Risques Professionnels DUERP Subventions TPE Contrat Prevention CARSAT ANACT**

De nombreux autres outils permettent de traduire la démarche de prévention d'une entreprise en fonction du ou des risque(s) concerné(s).

Peuvent notamment être cités en matière de coactivité, au sens des **articles R. 4511-1 et suivants du Code du travail ,** ***le compte rendu d'inspection commune préalable ou le plan de prévention,*** **l'essentiel** étant pour l'employeur, tout particulièrement dans le contexte de l'évolution de l'obligation de sécurité, de veiller à un plan d'action de qualité et sur mesure à l'égard de chacun des salariés, de nature à assurer une prévention efficace mais également à convaincre le juge en cas de contentieux.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Nécessité d'adapter la démarche de prévention aux nouveaux enjeux de la société**

Les nouveaux modes de travail tout d'abord révèlent des problématiques inédites en matière de ***risques psychosociaux*****, de** ***qualification d'accidents intervenus pendant les journées de télétravail*** **ou encore de** ***charge de travail*****...**

- Dans un arrêt la Cour de cassation a considéré qu'un employeur manque à son obligation de sécurité s'il ne justifie pas « avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail [...] »

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 02/03/2022, 20-16.683

- Dans un arrêt la Cour de cassation a relevé qu'un employeur manque à son obligation de sécurité au motif qu'il « ne justifiait pas avoir mis en œuvre des entretiens annuels , au cours desquels étaient évoquées la charge de travail du salarié et son adéquation avec sa vie personnelle »

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13/04/2023, 21-20.043, Inédit

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Contours de l'obligation de sécurité de l'employeur en cas de mission à l'étranger du salarié :**

Par un arrêt du 15 /11/2023, la Cour de cassation a retenu que même en cas d'imprudence du salarié, il appartient au juge de vérifier que l'employeur a bien pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité du salarié.

Dans cette affaire, un salarié avait contracté une maladie tropicale à l'étranger liée à la consommation d'une eau non filtrée. Ce salarié avait été rapatrié en France après sept mois d'arrêt maladie sur place.

Après sa reprise de piste, il avait été licencié pour faute grave.
Le salarié avait saisi le conseil des prud'hommes, notamment pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Le salarié faisait valoir que l'employeur lui avait fourni un matériel défectueux de filtration de l'eau, que l'employeur n'avait pas organisé son assistance sur place et avait tardé à le rapatrier.

La Cour d'appel déboute le salarié de ses demandes considérant qu'il a manqué à une obligation de prudence en consommant de l'eau non filtrée alors qu'il savait l'eau du robinet non potable.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au motif que l'imprudence du salarié , ne dispense pas les juges du fond ***de vérifier si l'employeur a manqué à son obligation de sécurité.***:

« Le salarié, effectuant une mission, a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la Caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel ».

Cour de cassation 15 /11/2023 Pourvoi n° 22-17.733

- La santé et la sécurité au travail se trouvent également confrontées à de nouvelles problématiques liées : *au changement climatique, aux nouvelles technologies, à l'allongement de la durée des carrières professionnelles, aux risques de pandémie...*

Il appartient à l'employeur d'améliorer en continu la qualité de la prévention , pour s'adapter à ces nouveaux risques.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ ***La Cour de cassation a récemment démontré qu'elle était prête à innover pour inciter les entreprises à renforcer leurs démarches de prévention.***

La Cour de cassation a recouru à la notion d'atteinte à la dignité du salarié dans une hypothèse où l'obligation de sécurité de l'employeur n'était pas applicable (exposition à l'amiante au-delà de sa date d'interdiction) .

Cour de cassation 08/02/2023 Pourvoi n° 21-14.451

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **La responsabilité civile de l'employeur :**

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de son obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte lors de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par ailleurs, lorsque survient au temps et au lieu du travail un accident affectant le salarié, la responsabilité de l'employeur comme l'indemnisation forfaitaire du salarié, au titre de l'assurance accident du travail, sont automatiques.

Si le salarié souhaite obtenir un complément d'indemnisation, il devra démontrer ***la faute inexcusable de l'employeur*** **(article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale),** c'est-à-dire le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu caractérisé par le fait que l'employeur, avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver

Cf item mémento : faute inexcusable employeur supra

Cour de cassation, Chambre civile 2, 08/10/020, pourvoi n°18-25.021 et pourvoi n°18-26.677

- ❖ **La responsabilité pénale de l'employeur :** cf. item infra dans le mémento

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

PLAN DEMOLITION /RETRAIT /ENCAPSULAGE AMIANTE (PDRE):

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En fonction de l'évaluation des risques, l'employeur établit un plan de démolition, de retrait où d'encapsulage qui est tenu à disposition sur le lieu des travaux

Consultables par :

1° Les membres du CSE
2° Le médecin du travail ou les membres de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail
3° L'inspecteur du travail
4° Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale
5° Les agents de l'OPPBTP
6° Les auditeurs des organismes certificateurs.

Les plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage sont ***communiqués une fois par trimestre*** au médecin du travail, aux membres du CSE .

Un mois avant le démarrage des travaux :

- L'employeur informe l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale dont le ressort territorial est celui du lieu des travaux ainsi que, le cas échéant, l'OPPBTP.
- Il leur adresse à ce titre **:** le plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage sur tout support adapté et par tout moyen permettant d'établir la date certaine de réception

En cas de travaux justifiés par une situation d'urgence liée à un sinistre, ce délai peut être réduit **à huit jours.**

Sur leur demande, l'employeur le transmet également aux organismes certificateurs.

- Il informe l'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale :

- De tout changement dans les conditions de travail, de toute modification du marché de travaux

- Ou du processus ainsi que de l'ajout d'un nouveau processus susceptible d'entraîner une augmentation significative des niveaux d'empoussièrement

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ Il précise les mesures d'organisation et de prévention retenues pour la protection des travailleurs et de l'environnement.

L'inspecteur du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont également informés de tout changement dans la date de démarrage des travaux.

La Mise en place d' une procédure totalement dématérialisée allège les obligations des entreprises concernant la déclaration de ce plan.

Un arrêté de **05 /2021** vient de préciser les fonctionnalités assurées par la plateforme DEMAT@MIANTE d'élaboration et de transmission réglementaire des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage (PDRE) d'amiante et de leurs avenants,

Ainsi que la communication aux organismes certificateurs (OC) des informations qui leur sont dues, par application des **articles R. 4412-137** et **R. 4412-138** ainsi que des normes NF X 46-010 et NF X 46-011 en vigueur.

- DEMAT@MIANTE vise à faciliter l'élaboration des PDRE, simplifier et sécuriser leur transmission à l'inspection du Travail, aux caisses régionales d'assurance-maladie et à l'OPPBTP

- DEMAT@MIANTE permet également aux organismes certificateurs de récupérer les informations qui leur sont nécessaires au regard de la réglementation et des normes en vigueur.

Le site est ouvert**.**

Obligation de saisie sur la plateforme pour les entreprises de retrait d'amiante certifiées

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Généralisation de la plateforme DEMAT@MIANTE à l'ensemble du territoire national des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage de l'amiante.**

Le texte impose le recours à la plateforme DEMAT@MIANTE pour établir les plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage ainsi que leurs avenants et informations y afférents, pour les transmettre ***aux services de contrôle et de prévention*** en charge du suivi des opérations auxquels ces documents se rapportent et pour les ***mettre à disposition des organismes certificateurs.***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Il introduit également l'obligation pour les chefs d'entreprises et d'établissements certifiés d'avoir recours à cette plateforme pour déclarer aux organismes certificateurs les informations qui leur sont nécessaires pour programmer les audits inopinés de chantier.

- ✓ Il précise en outre les modalités permettant à la plateforme DEMAT@MIANTE de dater la transmission des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage aux services de contrôle et de prévention compétents pour en connaître et de faire ainsi courir les délais réglementaires d'instruction de ces documents.

- ✓ Il renvoie enfin à un arrêté pour préciser les conditions et modalités d'utilisation de la plateforme DEMAT@MIANTE par les chefs d'entreprises et d'établissements certifiés pour la réalisation de travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux, d'équipements, de matériels ou d'articles en contenant ainsi que les éléments d'informations afférents aux dits entreprises et établissements certifiés et devant être transmis par leurs organismes certificateurs à cette plateforme, afin de permettre aux gérants de ces structures d'avoir recours à ses diverses fonctionnalités.

- ✓ Est entrée en vigueur le **01/02/2023**.

Décret du 30 /12/2022 relatif à la plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante intitulée « DEMAT@MIANTE » JO 31/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ce plan est établi en fonction du périmètre du marché de travaux auxquels il correspond.
Il précise :

1° La localisation de la zone à traiter

2° Les quantités d'amiante manipulées

3° Le lieu et la description de l'environnement de chantier où les travaux sont réalisés

4° La date de commencement et la durée probable des travaux
5° Le nombre de travailleurs impliqués

6° Le descriptif du ou des processus mis en œuvre

7° Le programme de mesures d'empoussièrement du ou des processus mis en œuvre

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

8° Les modalités des contrôles d'empoussièrement
9° Les caractéristiques des équipements utilisés pour la protection et la décontamination des travailleurs , ainsi que celles des moyens de protection des autres personnes qui se trouvent sur le lieu ou à proximité des travaux

10° Les caractéristiques des équipements utilisés pour l'évacuation des déchets

11° Les procédures de décontamination des travailleurs et des équipements

12° Les procédures de gestion des déblais, des remblais et des déchets

13° Les durées et temps de travail

14° Les dossiers techniques
15° Les notices de poste

16° Un bilan aéraulique prévisionnel, établi par l'employeur, pour les travaux réalisés sous confinement aux fins de prévoir et de dimensionner le matériel nécessaire à la maîtrise des flux d'air ;

17° La liste récapitulative des travailleurs susceptibles d'être affectés au chantier. Elle mentionne les dates de validité des attestations de compétence des travailleurs, les dates de visites médicales et précise le nom des travailleurs sauveteurs secouristes du travail affectés, le cas échéant, au chantier , ainsi que les dates de validité de leur formation
18° Dans le cas d'une démolition, les modalités de retrait préalable de l'amiante et des articles en contenant ou les justifications de l'absence de retrait (lorsque celui-ci causerait un plus grand risque pour les travailleurs que si l'amiante ou les matériaux en contenant étaient laissés sur place).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

« La modification du marché de travaux ou des processus » : entraîne une modification du plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage ***par le biais d'un avenant.***
Un arrêté paru au JO du 06 /01 /2023 précise :

Article 1 :

Quelques définitions :

- **Plateforme DEMAT@MIANTE** : le téléservice du ministère chargé du travail, accessible à l'adresse www.dematamiante.travail.gouv.fr

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Compte déclarant** : le compte d'une entreprise ou d'un établissement certifié pour l'activité de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux, équipements, matériels ou articles en contenant sur la plateforme DEMAT@MIANTE
- **Identifiant technique** : l'identifiant attribué par la plateforme DEMAT@MIANTE pour une entreprise ou un établissement certifié donné, à la création de son compte déclarant, auquel sont rattachées les données la concernant
- **Référent :** la personne désignée par une entreprise ou un établissement certifié donné pour créer son compte déclarant sur la plateforme DEMAT@MIANTE puis faire utilisation de ses fonctionnalités en son nom (saisie et transmission de plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage ainsi que des avenants et informations s'y rapportant, déclaration de la liste mensuelle des opérations en cours et planifiées, des plannings de travaux et des modifications les concernant)
- **Personnes titulaires d'un compte utilisateur** : toute personne appartenant à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement certifié disposant d'un accès à son compte déclarant sur la plateforme DEMAT@MIANTE, pour faire usage de ses fonctionnalités en son nom (saisie et transmission de plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage ainsi que des avenants et informations s'y rapportant, déclaration de la liste mensuelle des opérations en cours et planifiées, des plannings de travaux et des modifications les concernant)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Personnes susceptibles d'être contactées sur le site de l'opération :** toute personne ayant une mission d'encadrement de chantier et/ou d'encadrement technique, affectée à l'opération à laquelle se rapporte un plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage donné et notamment en charge de fournir des renseignements la concernant aux agents des services de contrôle et de prévention et aux auditeurs du ou des organismes de certification de l'entreprise ou de l'établissement ;
- **Plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage initial (PDRE)** : la version initiale du PDRE afférent à une opération donnée ;
- **Avenant :** la nouvelle version d'un PDRE, incluant nécessairement des modifications du marché de travaux ou des changements concernant les processus mis en œuvre dans le cadre de l'opération considérée ;
- **Information :** la nouvelle version d'un PDRE, introduisant des modifications autres que celles comprises nécessairement dans le champ spécifique de l'avenant.

Article 2 :
Objectifs de la plateforme DEMAT@MIANTE

Etablir, pour chacune de leurs opérations de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux, d'équipements, de matériels ou d'articles en contenant, le PDRE s'y rapportant et

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

consignant les éléments d'information listés à l'**article R. 4412-133 du code du travail**, et pour le transmettre aux services de contrôle et de prévention compétents, ainsi qu'à leurs organismes certificateurs conformément aux exigences de **l'article R. 4412-137** du même code

- ✓ Etablir, en cas de modifications devant être apportées au contenu du PDRE, que ce soit à sa version initiale dudit plan ou à sa dernière version envoyée au moyen de la plateforme DEMAT@MIANTE, l'avenant ou l'information consignant ces modifications et le transmettre aux services de contrôle et de prévention compétents ainsi qu'à leurs organismes certificateurs, conformément aux exigences de **l'article R. 4412-138 du code du travail**
- ✓ Déclarer auprès de leurs organismes certificateurs ***la liste mensuelle*** de leurs opérations de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux, d'équipements, de matériels ou d'articles en contenant, en cours ou planifiées sur le territoire national, ainsi que les plannings de travaux s'y rapportant , et toute éventuelle modification les concernant.

Les organismes certificateurs exploitent les données communiquées via la plateforme DEMAT@MIANTE pour organiser **les audits inopinés de chantier** requis au titre des opérations de surveillance ou de renouvellement de la certification en cours, telles que détaillées par la norme NF X 46-011 : 12/2014.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Article 3 :

Fonctionnalités d'élaboration et de transmission des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage et de leurs avenants et informations s'y rapportant

- ✓ Les entreprises et établissements certifiés désignent en leur sein **un référent** pour l'utilisation de la plateforme DEMAT@MIANTE, dotés de droit d'administrateur.

Ce référent procède à l'inscription de son entreprise ou établissement sur le site **DEMAT@MIANTE** et crée à cette occasion son compte déclarant via le formulaire d'inscription prévu à cet effet.

Pour permettre cette inscription, les organismes certificateurs transmettent au service chargé de la gestion de la plateforme DEMAT@MIANTE les informations dont la liste figure en annexe du présent arrêté.

- ✓ Une fois le compte déclarant d'une entreprise ou d'un établissement certifié créé par son référent sur la plateforme DEMAT@MIANTE, le service chargé de sa gestion y

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

associe **un identifiant technique** qu'il communique à l'organisme(s) certificateur(s), le(s)quel(s) lui communique(nt) en retour, pour l'entreprise ou l'établissement certifié en question, les informations dont la liste figure en annexe du présent arrêté par le biais de l'interface nommée « entreprises » de la plateforme susmentionnée.

- ✓ ***Au plus tard deux semaines après la tenue de l'instance*** ,au cours de laquelle a été prise, pour une entreprise ou un établissement donné, *une décision d'attribution de pré-certification, de certification probatoire, de suspension ou de retrait de certification ou une décision de rétrogradation à l'étape de certification antérieure*, les organismes certificateurs transmettent les informations figurant en annexe du présent arrêté par le biais de l'interface nommée « entreprises » de la plateforme DEMAT@MIANTE, afin de permettre *la mise à jour de la liste des entreprises et établissements certifiés pouvant avoir recours aux fonctionnalités de ladite plateforme.*

- ✓ Dès le déclenchement d'une procédure d'urgence à l'encontre d'une entreprise ou d'un établissement donné entrainant la suspension de sa certification, l'organisme(s) certificateur(s) en informe(nt) le service chargé de la gestion de la plateforme DEMAT@MIANTE par le biais de l'interface nommée « entreprises », afin de permettre *la mise à jour de la liste des entreprises et établissements certifiés pouvant avoir recours aux fonctionnalités de cette plateforme.*

Article 4 :
Communication aux organismes certificateurs des informations rendues obligatoires par application des normes NF X 46-010 : août 2012 et NF X 46-011 12/2014.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Article 5 :

Les démarches liées à l'obligation d'utilisation de la plateforme DEMAT@MIANTE et en précise les conditions d'utilisation par les chefs d'entreprises et d'établissements certifiés pour la réalisation d'opérations de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux, d'équipements, de matériels ou d'articles en contenant.

- ✓ *Seuls le référent de l'entreprise ou de l'établissement certifié ou les personnes titulaires d'un compte utilisateur crée par le référent* de l'entreprise ou de l'établissement en question peuvent établir et transmettre au moyen de la plateforme un PDRE ainsi que les éventuels avenants et informations s'y rapportant.
- ✓ La transmission d'un PDRE via la plateforme DEMAT@MIANTE implique qu'aient été renseignés les champs permettant la saisie d'éléments nécessaires à sa transmission aux services de contrôle et de prévention territorialement compétents pour en assurer le suivi, à savoir :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Le nom donné à l'opération en question
- Le code postal et la commune du lieu de réalisation de cette opération
- L'adresse ou, à défaut, la localisation du lieu de l'opération.

➢ Dans le cas d'une opération programmée sur ***un site militaire ou une installation nucléaire de base*** telle que définie à l'**article L. 593-2 du code de l'environnement**, *le référent de l'entreprise ou de l'établissement certifié ou les personnes titulaires d'un compte utilisateur crée par le référent* de l'entreprise le précise en cochant sur la plateforme DEMAT@MIANTE le champ dédié à ce cas de figure.

➢ Chaque avenant et information ne peut apporter des modifications qu'au contenu de la dernière version du PDRE transmis au moyen de la plateforme DEMAT@MIANTE auquel il se rapporte, qu'il s'agisse du plan initial ou d'un avenant ou d'une information ultérieur.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Une fois transmis par l'entreprise ou l'établissement certifié, il se substitue à la précédente version et devient, à l'égard de tous, le document de référence pour l'opération considérée.

➢ La plateforme DEMAT@MIANTE met à disposition des entreprises et établissements certifiés, pour chaque version d'un PDRE transmise, *un accusé de transmission* mentionnant l'horodatage permettant d'en établir la date de transmission.
Cet accusé de transmission est disponible en téléchargement pour l'entreprise ou l'établissement certifié concerné.

➢ La plateforme DEMAT@MIANTE met à disposition des entreprises et établissements certifiés un exemplaire de la dernière version du PDRE transmise par son biais.
Celle-ci est disponible en téléchargement pour l'entreprise ou l'établissement certifié concerné.

La plateforme permet également de télécharger une fiche de synthèse de la dernière version du PDRE transmise par son biais.
La fiche de synthèse ne remplace pas la version du plan à laquelle elle se rapporte.

Article 6 :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Prescriptions concernant les déclarations mensuelles des opérations de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux en contenant et des plannings de travail et des modifications s'y rapportant au moyen de la plateforme DEMAT@MIANTE.

- ✓ Les entreprises et établissements certifiés déclarent ***mensuellement*** auprès de l'organisme certificateur, au moyen de la plateforme DEMAT@MIANTE, la liste des opérations en cours et planifiées, conformément aux exigences du paragraphe 4.6.6 de la norme NF X 46-010 : 08/2012 , et du paragraphe 4.5 de la norme NF X 46-011 : 12/ 2014.

En l'absence d'opérations en cours ou planifiées sur un mois donné, l'entreprise ou l'établissement certifié déclare cette absence d'opération pour le mois en question sur la plateforme DEMAT@MIANTE.

A chaque nouvelle déclaration, la plateforme DEMAT@MIANTE établit un accusé de transmission horodaté, disponible en téléchargement pour l'entreprise ou l'établissement certifié concerné.

- ✓ Les entreprises et établissements certifiés sont tenues, pour les opérations de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux, équipements, matériels ou articles en contenant déclarées comme en cours ou planifiées sur la plateforme DEMAT@MIANTE, *d'avoir recours à la même plateforme* pour transmettre à leurs organismes certificateurs les plannings de travaux s'y rapportant ainsi que toute modification les concernant, conformément aux exigences du paragraphe 4.6.6.de la norme NF X 46-010 : 08/2012 et du paragraphe 4.5 de la norme NF X 46-011 : 12/ 2014.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La déclaration relative aux changements de planning est effectuée par les entreprises et établissements certifiés dès connaissance de ceux-ci, afin de permettre à leurs organismes certificateurs de disposer en temps utile de ces informations, *nécessaires pour la programmation des audits inopinés de chantier* tels que requis au titre des opérations de surveillance ou de renouvellement des certifications en cours.

A chaque déclaration ou modification de planning effectuée, la plateforme DEMAT@MIANTE établit un accusé de transmission horodaté, disponible en téléchargement pour l'entreprise ou l'établissement certifié concerné.

Seuls le référent de l'entreprise ou de l'établissement certifié ou les personnes titulaires d'un compte utilisateur crée par le référent de l'entreprise peuvent , au moyens de la plateforme

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

DEMAT@MIANTE, procéder auprès du ou des organismes certificateurs de l'entreprise ou de l'établissement *à la déclaration mensuelle* des opérations de retrait ou d'encapsulage d'amiante ou de matériaux, équipements, matériels ou d'articles en contenant en cours et planifiées, des plannings de travail s'y rapportant ainsi que des changements les concernant.

Article 7 :
Clôture et archivage des opérations enregistrées sur la plateforme DEMAT@MIANTE.

- ✓ Une fois achevée une opération ayant donné lieu à l'établissement et la transmission d'un PDRE au moyen de la plateforme DEMAT@MIANTE, l'entreprise ou l'établissement certifié procède *à sa clôture* sur ladite plateforme.

Pour ce faire, l'entreprise ou l'établissement certifié en question créé sur cette plateforme une information dans laquelle il indique la date de fin effective de l'opération considérée en renseignant le champ de saisie prévu à cet effet, puis procède à sa transmission selon les modalités prévues à **l'article R. 4412-138 I**

- ✓ En cas d'annulation d'une opération ayant déjà donné lieu à l'établissement et à la transmission d'un PDRE au moyen de la plateforme DEMAT@MIANTE, l'entreprise ou l'établissement certifié procède à la clôture du dossier relatif à cette opération sur la plateforme
- ✓ Les données afférentes à l'opération considérée sont conservées pendant **dix ans sur la plateforme DEMAT@MIANTE.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Une fois ce délai de dix ans écoulé, ces données sont versées dans un système d'archivage interministériel où elles sont conservées **quarante ans**, à l'exclusion des données à caractère personnel concernant les référents ou titulaires d'un compte utilisateur ayant utilisé la plateforme DEMAT@MIANTE pour établir et transmettre des PDRE ou des avenants et informations s'y rapportant. Dès la date de leur versement, ces données ne sont plus accessibles aux destinataires des PDRE mentionnés à **l'article R. 4412-137**

- ❖ Depuis 25/01/2024, **l'éventuelle "double saisie"** (Demat@miante et organisme certificateur) dérogatoire des déclarations mensuelles et des changements de planning pour les entreprises certifiées pour le retrait d'amiante **est devenue caduque**.

Dans une **note publiée** le 25/01/2024, la DGT annonce qu'une **saisie unique sur la plateforme dématérialisée suffit dorénavant**.

Note DGT 25/01/2024

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Arrêté du 22 /12/2022 relatif à la plateforme de saisie et de transmission dématérialisée des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage d'amiante ainsi que des avenants et informations s'y rapportant ainsi que de déclarations aux organismes certificateurs en vue de la programmation d'opérations de surveillance dite DEMAT@MIANTEJO 06/01

En Savoir Plus :

Interventions en terrains amiantifères Fiches - Réf. I4 F 03 20 OPPBTP Mise à jour le 14/04/2020

PLAN GENERAL COORDINATION SECURITE PREVENTION SANTE (PGC-SPS)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ce document est requis pour toutes les opérations *de catégorie 1 et 2*, **cf. infra item PPSPS** mais aussi celles *de catégorie 3* (PGCSPS simplifié) comportant des **travaux à risques particuliers.**

Le PGC est un **outil de prévention** qui définit les mesures destinées à prévenir les risques découlant des interventions successives ou simultanées sur le chantier.

- Est établi *par le* ***coordonnateur SPS*** en concertation avec la **maîtrise d'œuvre** dès le début de la phase de conception, à partir des éléments recueillis sur le site de la construction ou fournis par le **maître d'ouvrage**
- Est remis aux entrepreneurs *par le maître d'ouvrage* avec l'appel d'offres
- Est mis à disposition de tous les acteurs du projet, contient à la fois des préconisations techniques et organisationnelles ***pour prévenir les risques sur le chantier***
- Est tenu à jour et adapté à l'évolution du chantier.

Le coordonnateur SPS exerce ses missions *sous la responsabilité du maître d'ouvrage* **(article R. 4532-11).**

Un contrat précise le contenu de la mission confiée au coordonnateur, les moyens mis à sa disposition, l'autorité qui lui est confiée vis-à-vis des différents intervenants…

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **PGCSPS : la conclusion d'une mission de coordination n'exclut pas la responsabilité du maitre d'ouvrage délégué**

Le maitre d'ouvrage délégué engage sa responsabilité si le PGCSPS n'est pas remis à toutes les entreprises intervenantes , et si l'évaluation des risques n'est pas complète *et ce, même si un contrat de coordination SPS a été conclu avec un coordonnateur sécurité.*

Pour ce qui est de la responsabilité du maitre d'ouvrage délégué, elle rappelle que la désignation d'un coordonnateur SPS ne modifie ni la nature ni l'étendue de la responsabilité des acteurs de l'opération, et ***que le coordonnateur SPS exerce sa mission sous la responsabilité du maître d'ouvrage.***

Elle confirme donc la décision des juges du fond de condamner le maitre d'ouvrage délégué.

Ce dernier a bien commis des manquements à des obligations de prudence ou de sécurité prévues par la loi ou le règlement en s'abstenant d'accomplir les diligences normales qui s'imposaient compte tenu de la nature de ses missions, de ses compétences, du pouvoir et des moyens à sa disposition.

Il ne pouvait pas ignorer la nature électrique des travaux à effectuer et les risques associés. En ne veillant pas à ce que le PGCSPS, rédigé par son coordonnateur, mentionne ce risque et soit diffusé auprès de toutes les entreprises intervenantes, il a bien lui-même manqué à ses obligations.

Cour de cassation 12 /09/2023 Pourvoi n° 22-86.894

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le maître d'ouvrage** *qui a une obligation de vigilance en matière d'application de la législation du travail*, peut dorénavant y inclure **une clause d'interprétariat.**

Dans le cadre d'un chantier de bâtiment ou de génie civil, le maitre d'ouvrage, le maitre d'œuvre et ***le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé*** doivent mettre en œuvre les principes généraux de prévention ; par ailleurs, le maitre d'ouvrage (une collectivité territoriale, par exemple) *est soumis à une obligation de vigilance en matière d'application de la législation du travail.*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les conditions d'exécution d'un marché public peuvent prendre en compte des considérations relatives au domaine social et à l'emploi.

Important à Savoir : *Conseil d'Etat (Section du contentieux, 7e et 2e chambres réunies).* ***04/12/2017,*** *n° 413366 «* ***la clause d'interprétariat*** *garantit un objectif d'intérêt général liés à la protection des travailleurs »*
La clause d'interprétariat est alors jugée nécessaire et proportionnée.

Selon les juges, elle vise à garantir un objectif d'intérêt général lié à la protection sociale des travailleurs en rendant effectif l'accès des travailleurs étrangers à leurs droits sociaux essentiels et donc permet à l'entreprise de répondre à ses obligations.

En S'appliquant *indistinctement à toute entreprise quelle que soit sa nationalité*, cette clause présente un lien suffisant avec le marché ; *la mise en œuvre de cette clause d'interprétariat ne doit pas occasionner de coûts excessifs au titulaire du marché.*

A travers sa décision, le Conseil d'Etat a certainement voulu édifier un garde-fou contre le dumping social.

- Le **Document Harmonisé d'Organisation des Livraisons**.(**DHOL)** est issu d'une recommandation de la CNAM ; il précise le **cadre des livraisons sur le chantier** pour toutes les entreprises intervenantes.

Ce document permet de **préparer les livraisons** en toute sécurité , et notamment la coordination entre les différentes entreprises.

C'est le coordonnateur SPS qui préétablit le DHOL en collaboration avec le maitre d'œuvre .

Il est annexé sur le Plan Général de Coordination.(PGC)

Recommandation CNAM R.476 : livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du BTP 04/2015

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Création d' une trame de plan général de coordination en matière de sécurité et protection de la santé (PGCSPS) pour les coordonnateurs SPS OPPBTP 01/2024**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Afin d'harmoniser les pratiques et de faciliter l'exploitation des PGCSPS, le collectif *Livre blanc de la coordination SPS* a créé :

- ✓ Une **trame de PGCSPS**
- ✓ Une **notice méthodologique**

Qui permettent de maîtriser les éléments à renseigner , et les acteurs à associer.

Elle est disponible au format Word , afin de l'intégrer facilement aux logiciels de gestion des coordonnateurs SPS

J'établis mon plan général de coordination en matière de sécurité et protection de la santé (PGCSPS) OPPBTP 01/2024

PLAN PARTICULIER SECURITE PREVENTION SANTE (PPSPS) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Document de travail *opérationnel et dynamique, c'est*-à-dire **évolutif** (et non pas administratif), qui prévoit en amont l'organisation du travail pour prévenir les risques liés à l'environnement du site, et aux travaux dangereux effectués par les entreprises.

Un certain nombre d'entreprises méconnaissent son utilité, le prennent pour » un pensum » et font très souvent « du copié-collé », ce qui n'a aucun intérêt, et rend le PPSPS totalement inexploitable, ***car ne correspond pas à la réalité du chantier***, (doit correspondre aux conditions réelles des tâches sur le terrain).

Le développement technologique de *la maquette numérique 4D* ***(Building Information Modeling (BIM),*** peut faciliter grandement l'élaboration du PPSPS par l'entreprise, lui permettant de visualiser les différentes phases de travail (analyse plus fine des risques), d'identifier les zones à forte coactivité ; ceci permet aussi de gérer les protections collectives, de mieux définir les zones de stockage…

Sur le plan juridique, une entreprise peut être poursuivie, si son PPSPS n'est pas en adéquation avec le PGC, ainsi que le coordonnateur, s'il n'a pas harmonisé les PPSPS.

- ✓ Que l'entreprise sous-traitante , ait ou non des salariés, sa présence sur le chantier ***engendre de la coactivité,*** et les risques générés d*oivent être*

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

pris en compte dans un PPSPS , que le coordonnateur SPS harmonisera avec les autres PPSPS au sein du plan général de coordination (PGC).

Le statut d'entreprise, de rang 1 ou sous-traitante, engendre la qualification de coactivité, pas le nombre de personnes intervenant.

Ce document répond au PGC SPS réalisé par le coordonnateur (CSPS), ***sous la responsabilité du maître d'ouvrage.***

C'est un outil d'organisation pour le coordonnateur SPS et les

entreprises

Le PPSPS comporte 4 parties :

- **Renseignements généraux sur l'entreprise,** nature des travaux à réaliser, acteurs du chantier
  - Les coordonnées postales, téléphoniques, télématiques, courriels ;
  - Le nom du représentant de l'entreprise sur le chantier ;
  - Le nombre de salariés affectés au chantier ;
  - La date de début et de fin des travaux confiés à l'entreprise.

- **Organisation des Secours :**

Sur un chantier où le coordonnateur SPS gère correctement les problèmes communs, l'organisation des premiers secours est prévue et détaillée dans le PGCSPS. Dans ce cas, il n'y aura pas lieu de les détailler à nouveau.

Mais dans tous les cas, il convient d'indiquer les coordonnées des secouristes présents sur le chantier ainsi que leur mode de reconnaissance (couleur de casque différente ou signe particulier sur les casques d'entreprise), de prévoir un nombre suffisant de boites à pharmacie et d'adapter leur contenu aux risques particuliers du chantier et d'afficher les numéros des secours d'urgences (112 et/ou 15) à plusieurs endroits du chantier.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Installations de Chantier :** description

- **Modes Opératoires et mesures de prévention des risques professionnels** (ainsi 3 types de risques sont à décrire

✓ **Risques Propres** à l'entreprise concernant les compagnons

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il s'agit d'exposer les risques inhérents à l'activité (en se référant par exemple au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en affichant en regard de ces risques les moyens de prévention mis en œuvre sur le chantier (exemples : distinguer les risques d'accident , des risques d'atteinte à la santé, expliquer les mesures mises en œuvre, indiquer les matériels et équipements nécessaires à la réalisation de l'opération et lister les personnels possédant l'autorisation de conduire ces équipements).

- ✓ **Risques Exportés,** occasionnés par l'entreprise aux autres entreprises intervenantes sur le site (poussières, fumées, bruit, …), et ou à des tiers (voisinage, passants…) Il s'agit d'exposer les risques que vous pouvez « exporter » sur des personnels travaillant aux abords immédiats.

Les renseignements de cette rubrique permettront au coordonnateur SPS d'informer les employeurs concernés afin qu'ils fournissent à leur personnel les protections adéquates (exemples : chute d'objets, poussières, bruit).

- ✓ **Risques Importés,** générés par les autres entreprises, sur les compagnons de l'entreprise (poussières, fumées, bruit…)

Il s'agit de reporter dans cette rubrique les informations recueillies sur le chantier *lors de l' inspection commune avec le coordonnateur SPS* et relatives aux risques *liés à la présence des autres corps d'état et/ou spécifiques à l'environnement* (exemples : présence d'une ligne à haute tension, réseaux enterrés, manutentions lourdes à proximité, projections).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour les risques exportés et importés, l'entreprise s'appuiera sur les éléments fournis par ***le PGC SPS,*** *établi par le coordonnateur,* et sur les observations effectuées lors *de la visite d'inspection commune (VIC) de chantier* réalisé avec le coordonnateur (CSPS) ; l'avis de ce dernier est très important, car il a une vue d'ensemble du chantier.

Les rubriques du PPSPS « simplifié » ***chantiers de catégorie 3*** cf. infra, se limitent aux conditions d'exécution des travaux présentant des risques particuliers.

Des schémas, photos : pour illustrer un mode opératoire, l'utilisation des matériels ou le choix d'EPI, sont souvent plus explicites que de longs textes qui ne sont pas lus le plus souvent, et parfois incompris.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En général, la rédaction du PPSPS est effectuée par le conducteur de travaux ***; il est important d'y impliquer tous les acteurs concernés*** : les opérateurs, le chef de chantier qui appréhendent le mieux les tâches à réaliser, le service matériel, le service méthodes (quand une modification d'un mode opératoire est à prévoir) et les préventeurs.

Un PPSPS bien réalisé peut servir de support pour intégrer les nouveaux arrivants, pour des causeries ou des quarts d'heure sécurité, c'est un véritable outil de prévention

Il doit être évolutif, en fonction des aléas du chantier (mode opératoire non satisfaisant, à modifier, environnement qui a évolué ; outil à adapter …).

Un avenant au PPSPS sera établi ; un exemplaire à jour doit être disponible sur le chantier, *à disposition des partenaires prévention ; et conservé pendant 5 ans à compter de la réception de l'ouvrage.*

Le PPSPS du gros œuvre ou du lot principal du chantier, doit être adressé à l'inspection du travail, à l'OPPBTP, aux CARSAT ; ces organismes peuvent demander l'accès à tous les autres PPSPS du chantier.

L'employeur dispose ***de 30 jours****, à compter de la réception du contrat signé par le maître d'ouvrage*, pour établir son PPSPS.

Si l'entreprise est sous-traitante, elle dispose également de 30 jours, décomptés, *à partir de la réception du contrat de sous-traitance.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Rédiger et utiliser un PPSPS D Click prévention OPPBTP 05/2021

PPSPS – Plan particulier de sécurité et de protection de la santé OPPBTP mise à jour 04 /2019

Pour le rédiger, l'OPPBTP propose de suivre **un tout nouveau parcours interactif en 6 étapes :** de l'analyse du PGC (Plan Général de Coordination) et préparation d'un PPSPS, en passant par la visite d'inspection commune, jusqu'à l'accueil simple et rapide sur chantier.

Plusieurs outils sont à la disposition des entreprises :

- Checklist de préparation
- Trames de documents facilement personnalisables

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

1/Rédiger un PPSPS e Learning OPPBTP mise à jour 06/2021
2/J'analyse le PGC et je commence la rédaction de mon PPSPS OPPBTP mise à jour 11/2022

3/ Je rédige mes modes opératoires OPPBTP mise à jour 11/2022

4/ Je participe à l'inspection commune OPPBTP mise à jour 11/2022

5/Je finalise la rédaction de mon PPSPS et je le diffuse OPPBTP mise à jour 01/2023

6/Je fais un accueil simple et rapide sur chantier à partir de mon PPSPS OPPBTP mise à jour 03/2023

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Un guide en complément du parcours PPSPS (OPPBTP)

- **Le guide complet** intitulé **« Le PPSPS : pourquoi et comment le créer »**

Ce guide propose entre autres : **26 fiches aide-mémoire** contenant divers conseils dans la mise en place de solutions de prévention par catégories de risque.

1/Terrassement en grande masse Transport et mise en remblai des terres

2/Soutènement et fondations profondes - Reprises en sous-œuvre

3/ Exécution de tranchées Pose de canalisations

4/Travaux de voirie Travaux routiers

5/ Travaux de démolition

6/ Travaux de gros œuvre du bâtiment

7/ Travaux de taille de pierre

8/ Construction de charpentes et structures métalliques

9/ Construction de charpentes et structures bois

10/ Exécution de ponts et ouvrages de grande portée

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

11/ Travaux souterrains

12/ Construction de lignes électriques aériennes et réseaux électriques souterrains

13/ Travaux caténaires

14/ Installation d'éclairage extérieur

15/ Revêtement d'étanchéité support béton ou en tôles d'acier nervurées

16/ Travaux de couverture

17/ Travaux de montage-démontage d'échafaudage

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

18/ Travaux en façade

19/ Pose de menuiseries tous matériaux

20/ Installation électrique en locaux d'habitation et tertiaire -Équipement électrique industriel

21/ Travaux de plomberie, chauffage, climatisation

22/ Travaux de tuyauterie industrielle

23/ Serrurerie - métallerie

24/ Travaux de cloisonnement, plâtrerie, faux-plafond, isolation intérieure

25/ Travaux de peinture industrielle

26/ Travaux de revêtement de sols et murs

- Chaque entreprise qui reçoit des **livraisons sur le chantier** renseigne le Document Harmonisé d'Organisation des Livraisons.(DHOL avant la livraison, à partir de l'inspection commune et de ses informations.

Le DHOL est annexé au PPSPS

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il évoluera en fonction du chantier et avant chaque livraison, les entreprises enverront à leurs fournisseurs le DHOL actualisé.

Recommandation CNAM R.476 : livraison de matériaux et éléments de construction sur les chantiers du BTP 04/2015

PLAN PREVENTION ENTREPRISE UTILISATRICE /EXTERIEURE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le plan de prévention est un document complémentaire au document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui a pour objectif de renforcer la prévention des risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures.

Il fait l'objet d'une réglementation particulière.

Il est défini par le Code du Travail et par **le décret du 20 /02/1992 complétant le code du travail (deuxième partie: fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure**

Le recours à des intervenants extérieurs exige une attention spécifique en matière de prévention

Les dispositions des **articles R. 4512-2 et suivants du code du travail** encadrent les interventions d'entreprises extérieures et fixent les obligations applicables aux différents employeurs

S''applique à l'ensemble des activités et des opérations, ponctuelles ou régulières, programmées ou non, de nature très diverse (maintenance, nettoyage, gardiennage, etc.)

Le Plan de prévention coordonne l'intervention d'Entreprises Extérieures (EE) au sein d'une Entreprise Utilisatrice (EU), et notamment les risques liés à chaque activité, et les risques de coactivité des personnes présentes sur le lieu d'intervention , et aux interférences avec les installations et le matériel.

L'élaboration d'un plan de prévention est obligatoire , quelle que soit la durée et le type d'intervention, et doit être formalisé ***par écrit*** dans deux cas de figure

- Si le nombre d'heures de travail est de 400 heures minimum sur 12 mois

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Si les travaux figurent dans la liste des travaux dangereux fixée par l'arrêté du 19 mars 1993

Avant d'établir le plan de prévention, ***une inspection préalable commune du site*** *sera faite,* et une analyse des

- Risques liés à l'activité du site, consignes de sécurité et de circulation applicables dans l'entreprise utilisatrice
- Zones de stockage, de livraison , installations communes (vestiaires, sanitaires, locaux de restauration.)
- Remise de dossiers techniques : DTA si présence d'amiante ; DIUO s'il existe.

Le contenu du plan de prévention est clairement défini : activités dangereuses et mesures prises pour la prévention des risques, les règles d'utilisation des matériels installations de l'entreprise utilisatrices

La prévention des risques, les règles d'utilisation des matériels installations de l'entreprise utilisatrices, utilisées par les intervenants extérieurs, les instructions données aux salariés, l'organisation en cas d'urgence,

La liste des postes entraînant une surveillance individuelle renforcée (SIR).

C'est le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant qui coordonne le suivi de l'opération ;

Le chef de l'entreprise extérieure ou son représentant informe ses salariés des dangers spécifiques, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre et ceci avant le début des travaux.

En cas de sous-traitance le plan de prévention doit être fait par l'entreprise intervenant dans l'opération.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Le juge peut retenir une infraction à la règlementation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs de l'entreprise extérieure et de l'entreprise utilisatrice ***en absence d'une visite d'inspection commune préalable***

Une affaire passée en cassation permet de revoir les conditions dans lesquelles une inspection commune préalable doit être réalisée pour permettre l'établissement d'un plan de prévention efficace en cas de coactivité et ***les conditions dans lesquelles une délégation de pouvoirs est valable.***

Les juges relèvent que :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Aucune communication réciproque entre les sociétés , préalablement à l'opération de maintenance , sur les risques et dangers, que le plan de prévention réalisé, non communiqué aux salariés des autres sociétés intervenantes ,s'avère être très superficiel, exempt d'exhaustivité et d'efficience sur l'appréciation des dangers dans la mesure où aucune visite préalable dans cette perspective n'a été réalisée.

- Que les prescriptions des dispositions des **articles R. 4512-2 et suivants du code du travail** n'ont pas été suivies d'effet , notamment sur la matérialisation des zones de danger , et leur inviolabilité, la description des travaux à accomplir, des matériels à utiliser et le mode opératoire de l'intervention.

Cour de cassation 04/04/2023 Pourvoi n° 21-81.742

- **Rôle du CSE en cas d'intervention d'entreprises extérieures :**

Participation à la visite commune préalable

art. R. 4514-1 1°, R. 4514-3 et R. 4514-9 du Code du travail

Le CSE de l'entreprise utilisatrice, et des entreprises extérieures sont informés de la date de l'inspection commune préalable , par les employeurs intéressés ,dès que ces derniers en ont connaissance et au plus tard 3 jours avant qu'elle ait lieu.

Le CSE de l'entreprise utilisatrice peut, s'il l'estime nécessaire, charger un ou plusieurs de ses membres représentants du personnel de participer à l'inspection commune préalable.

Les CSE des entreprises extérieures peuvent participer à la visite préalable :

Dans tous les cas, les membres du CSE participant à la visite commune préalable émettent un avis sur les mesures de prévention qui doivent être portées au plan de prévention lorsque ce dernier est réalisé à l'écrit.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour que les dispositions du décret ne soient pas applicables, il faut que l'endroit où se déroule l'opération soit entièrement clos, par des palissades, des barrières grillagées ou autre système de fermeture.

En fait, *« il ne doit subsister aucun risque lié à l'interférence entre les activités, les installations et matériels de l'établissement et des entreprises extérieures »*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Guides méthodologiques pour l'élaboration des plans de prévention (2020)**

Le service prévention de la Carsat Normandie a développé une démarche de prévention en 4 étapes ayant pour objectif d'aider les entreprises extérieures et utilisatrices à améliorer leur maitrise des risques liés aux interférences.

Les étapes de cette démarche sont détaillées dans 4 guides distincts :

- ✓ **Etape 1 : mode opératoire**
  Guide de rédaction d'un mode opératoire pour l'entreprise extérieure
- ✓ **Etape 2 : analyse des risques :**
  Guide d'analyse des risques pour l'entreprise extérieure
- ✓ **Etape 3 : mesures de prévention :**
  Guide de définition des mesures de prévention
- ✓ **Etape 4 : prévention des risques liés aux interférences**
  Guide de rédaction des plans de prévention

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **L'application du plan de prévention le chantier :**

Informer et encadrer le personnel de l'Entreprise Utilisatrice et le personnel des **Entreprises Extérieures des risques** et des précautions à prendre en compte.

Une attention toute particulière est portée aux salariés les plus vulnérables que sont les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, indépendants ou détachés,

- **L'évaluation et le suivi des interventions**

Cette étape consiste à s'assurer de la mise en place et de l'exécution des actions préventives imposées par le plan de prévention.

Une évaluation sera nécessaire lors d'éventuelles évolutions d'activité , ou d'environnement de travail , générant de nouveaux risques, afin de mettre en place des nouvelles mesures de prévention.

Il est impératif d'informer en temps réel toutes les parties concernées par l'apparition de nouveaux risques et de communiquer sur toute nouvelles mesures de prévention à mettre en place.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans la plupart du temps un document papier figé dans le temps, c'est à dire que si l'activité ou l'environnement de travail évoluent, il est difficile d'en informer rapidement les responsables ainsi que les équipes sur le terrain.

Malgré les prescriptions du code du travail, la démarche de prévention à travers le **plan de prévention** n'arrive toujours pas à remplir son rôle sur le terrain.

L'INRS estime que 15% des accidents mortels sont issus de travaux de coactivité , lors de l'intervention d'entreprises extérieures.

- Afin d'optimiser cette gestion, la dématérialisation est une option intéressante.

En plein essor, la transformation digitale révolutionne en effet tous les process de l'entreprise, dont le plan de prévention.

Avantage pour l'employeur et le responsable HSE : regrouper dans un support unique une cartographie complète des risques, la planification des activités et les interférences possibles.

Pouvoir apporter les modifications nécessaires tout en étant sûr que seule la dernière version sera utilisée par l'ensemble des utilisateurs.

Parmi les autres avantages, **un gain de temps** dans la réalisation des plans de prévention (en capitalisant sur ceux déjà faits), **une fluidité** dans la mise en place des mesures, **une meilleure coordination** des actions…

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Plan Prévention Radioprotection (charte bonnes pratiques) :** doit comprendre

- Coordonnées des personnes impliquées, notamment les PCR
- Consignes de radioprotection établies par l'EE
- Consignes générales de sécurité applicables sur le site
- Plan de masse et plans détaillés du lieu de l'intervention, avec précision sur la destination des lieux adjacents, notamment en limite de propriété
- Plan de zonage radiologique (zone d'opération) enveloppe prévisible, emplacement du balisage et localisation des dispositifs de signalisation
- Règles d'accès à la zone d'opération
- Accord éventuel passé entre EE et EU sur le suivi du personnel, de mise à disposition de matériel de suivi dosimétrique, d'EPI de mise à disposition de l'EU de la PCR de l'EE, d'information délivrée au personnel de l'EU en matière de radioprotection

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Mise en place, pour chaque intervention, d'un permis de tirs radiologiques délivré par l'EU qui contient :
- Périmètre de l'intervention (nombre de tirs, etc.)
- Périmètre de sécurité
- Plan de balisage (zone d'opération) avec mention des débits de dose attendus en limite
- Evaluation dosimétrique prévisionnelle de l'intervention
- Présence ou non de Coactivité, localisation des autres sociétés intervenantes sur site
- Noms et coordonnées des différents radiologues, PCR, superviseur, etc.
- Délivrance du permis de tir après avoir vérifié le respect des exigences réglementaires par l'EE, la validité du permis de tir et le bon état de l'installation à contrôler et de l'aménagement du chantier

Le plan de prévention obligatoirement écrit, de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice est tenu à la disposition de l'inspection du travail, de la CARSAT, de l'OPPBT, et du médecin du travail.

En Savoir Plus :

Cadre réglementaire INRS

Plan de prévention lors d'interventions de maintenance sur site : Th. Nivelet You Tube 19' : INRS 04/2023

Intervention d'entreprises extérieures dans un établissement : comment renforcer la prévention des risques liés à la coactivité ? OPPBTP mise à jour 05/2020

Décret 11 /06/2019 : compléments et adaptations du code du travail spécifiques aux mines et aux carrières en matière d'entreprises extérieures JO 13/06/2019

Arrêté 11/06/2019 : liste complémentaire des travaux dangereux dans les mines et carrières pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention JO 13/06/2019

Intervention d'entreprises extérieures Aide-mémoire pour la prévention des risques INRS ED 941 10/2009

Intervenants extérieurs : Reportage INRS 09/2019 You Tube

PREJUDICE ANXIETE / DIGNITE DU SALARIE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

1/ Initialement l'indemnisation du préjudice d'anxiété avait pour objet de protéger tous les salariés ayant travaillé dans une entreprise, **où étaient fabriqués ou utilisés de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante.**

L'exposition des salariés à ce matériau, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, voire mortelle.

Le but de la reconnaissance de ce préjudice , était d'indemniser les **salariés de l'ensemble des troubles psychologiques** , y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante.

Le préjudice d'anxiété élargi à tous les salariés exposés à l'amiante :

La Cour de cassation définit le préjudice d'anxiété comme : « une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante » amenant les salariés « à subir des contrôles et examens réguliers propre à réactiver cette angoisse ».

Par le présent arrêt, l'Assemblée plénière, sans revenir sur le régime applicable aux travailleurs relevant des dispositions de l'article 41 de la loi du 23/12/ 998 :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Reconnaît la possibilité pour un salarié justifiant d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave***, d'agir contre son employeur, sur le fondement du droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 précité.***

Réparation sous certaines conditions :

- Le salarié devra apporter la preuve de ce manquement.

- Si la responsabilité de l'employeur peut être reconnue, les juges du fond *doivent caractériser le préjudice personnellement subi par le salarié pour lui accorder une* indemnité de réparation.

Dans un **arrêt du 19 /06/2019, la Cour de cassation** confirme sa décision du 05/04/2019 **Cass. Ass. plén, 05/04/2019, n° 18-17.442** dans laquelle, ***elle a ouvert l'indemnisation du préjudice d'anxiété lié à l'amiante aux salariés des entreprises, qui ne figuraient pas sur la liste des établissements ouvrant droit à l'ACCATA.***

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour faire valoir la reconnaissance du préjudice d'anxiété, le salarié doit prouver le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et apporter la preuve d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave.

L'employeur, quant à lui, pour écarter sa responsabilité, doit apporter la preuve qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour préserver la santé de ses salariés.

La Cour de cassation confirme son revirement de jurisprudence de 2019 selon lequel le préjudice d'anxiété n'est plus seulement accessible aux bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle le réitère dans un arrêt du **02/06/2021** **Cass. Soc., 02/06/2021, n° 19-14.785**

Elle censure la cour d'appel pour avoir rejeté les demandes de dommages et intérêts de onze anciens salariés de la société EDF au titre du préjudice d'anxiété, au motif que l'établissement incriminé n'était pas un établissement dit « ACAATA »

Dans cette affaire, plus de 100 salariés d'EDF employés au sein de différentes centrales thermiques avaient saisi la justice afin d'obtenir des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice d'anxiété du fait de leur exposition à l'inhalation de fibres d'amiante durant leur activité professionnelle et pour manquement de leur employeur à son obligation de sécurité de résultat.

L'exposition à l'amiante des salariés a été démontrée par :

- La présence d'attestations d'exposition à l'amiante délivrées par EDF à certains salariés en fin de carrière,
- L'établissement de fiches d'exposition ou de fiches de services insalubres qui ont pour objet de permettre au salarié, de bénéficier de bonifications en matière de retraite, pour travaux insalubres en raison d'une exposition à l'amiante.
- Certains salariés justifiaient également de fiches d'exposition au risque d'amiante.

La cour de cassation rappelle que le préjudice d'anxiété « revêt comme tout préjudice moral un caractère intangible et personnel, voire subjectif » et qu'à ce titre la cour ***d'appel doit examiner le caractère « personnel »*** c'est-à-dire ***la situation particulière de chacun des salariés face au risque d'exposition à l'amiante*** ce qu'elle n'a pas fait.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19/06/2019

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le Conseil d'État juge que ***la publication de l'arrêté ministériel qui inscrit l'établissement du travailleur sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir un droit à l'ACAATA*** porte à la connaissance du salarié le risque qu'il encourt

La date de cette publication est le point de départ du délai de 4 ans.

Lorsque l'établissement a fait l'objet de plusieurs arrêtés successifs , étendant la période d'inscription ouvrant droit à l'ACAATA, la date à prendre en compte , est *: la plus tardive des dates de publication d'un arrêté inscrivant l'établissement pour une période pendant laquelle le salarié y a travaillé.*

Cette solution est très proche de celle retenue par la Cour de cassation pour les actions en réparation du préjudice d'anxiété engagées contre les employeurs privés : la Cour de cassation prend, elle aussi, en considération la publication de l'arrêté d'inscription s'agissant du délai de prescription applicable à la créance détenue sur l'employeur.

Le Conseil d'État précise les conditions dans lesquelles le délai de 4 ans peut être interrompu.

C'est le cas lorsqu'une plainte avec constitution de partie civile est déposée. Le délai de prescription est alors interrompu.

Exposition à l'amiante : le Conseil d'État précise les règles de réparation du préjudice d'anxiété avis n° 457560 du 19 /04/2022

La Cour de cassation a rendu le 08/02/2023 ***deux arrêts importants en matière de préjudice liée à l'utilisation de l'amiante.***

Il doit être distingué deux types de préjudices, chacun correspondant à un manquement différent de l'employeur :

- ✓ Lorsque l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en utilisant une substance toxique autorisée sans mettre en œuvre les mesures de prévention des risques professionnels adéquates, ses salariés peuvent réclamer ***l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété***

- ✓ Lorsque l'employeur recourt illégalement à une substance toxique prohibée, commettant ainsi une infraction pénale, son exécution déloyale du contrat de travail

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

porte atteinte à la dignité du salarié, lequel peut alors réclamer la réparation d'un préjudice moral, indépendamment du préjudice d'anxiété"

Si les faits d'espèce concernent l'amiante, dans son communiqué la Cour se réfère ***aux substances toxiques*****,** ce qui semble montrer que, tout comme le préjudice d'anxiété aujourd'hui, l'atteinte à la dignité ***pourrait être mobilisée dans un domaine plus large que l'exposition à l'amiante.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le salarié peut demander réparation à l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'une sous-traitance :**

Le salarié exposé à l'amiante peut demander réparation de son préjudice d'anxiété à l'entreprise au sein de laquelle il a été chargé ***de réaliser un travail de sous-traitance, alors même que cette entreprise n'était pas son employeur.***

La cour d'appel fait droit à sa demande et reconnait la possibilité pour le salarié de demander la mise en cause de la SNCF pour indemniser son préjudice d'anxiété tout en rejetant la demande du salarié à l'encontre de son employeur.

La SNCF conteste cette décision et avance plusieurs arguments :

L'action en réparation du préjudice d'anxiété subi par le salarié se rattache à l'exécution du contrat de travail, et ne peut dès lors être dirigée que contre son employeur

Lorsque les travaux s'exécutent dans les locaux d'une entreprise tierce, l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers encourus par le salarié.

La SNCF reproche ainsi à la cour d'appel d'avoir inversé l'obligation en exigeant d'elle qu'elle informe la société intervenante , sur les risques d'affections professionnelles auxquelles pouvaient être exposés les salariés de l'autre entreprise

La Cour de cassation rejette le pourvoi de la SNCF.

Elle rappelle que le code du travail met à la charge de l'entreprise utilisatrice : une obligation générale de coordination des mesures de prévention qu'elle prend , et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement.

La SNCF devait ainsi
:

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Informer la société extérieure sur les risques d'affections professionnelles auxquels pouvaient être exposés ses salariés afin que des mesures protectrices soient prises
- ✓ Réaliser une inspection commune des lieux avec désignation des zones de danger
- ✓ Etablir, en présence d'un risque d'interaction entre les activités des deux sociétés, ce qui était le cas en l'espèce, un plan de prévention définissant les moyens de protection des salariés de l'entreprise extérieure dont l'entreprise utilisatrice devait vérifier l'application.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Même la SNCF n'était pas lié au salarié par un contrat de travail, sa responsabilité, si elle ne pouvait être recherchée sur le fondement de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur, pouvait néanmoins être engagée ***au titre de la responsabilité extracontractuelle,*** dès lors qu'étaient établies des fautes ou négligences de sa part , dans l'exécution des obligations légales et réglementaires mises à sa charge en sa qualité d'entreprise utilisatrice, qui ont été la cause du dommage allégué.

La Cour de cassation estime dès lors fondée la décision de la cour d'appel de retenir l'existence d'un lien de causalité : entre les fautes de l'entreprise utilisatrice qu'elle a constatées ; et le préjudice d'anxiété personnellement subi par le salarié résultant de son exposition à l'amiante , générant un risque élevé de développer une pathologie grave, sans qu'il soit nécessaire que la responsabilité des employeurs sous-traitants au titre de l'obligation de sécurité ait été retenue.

Amiante : réparation du préjudice d'anxiété et sous-traitance Cass. Soc., 08/02/2023,n°20-23.312 :communiqué

Cour de cassation Pourvoi n° 20-23.312 08/02/2023

- ❖ **Atteinte à la dignité" comme nouveau motif d'indemnisation des salariés exposés aux substances toxiques**

"L'employeur qui utilise illégalement une substance toxique , porte atteinte à la dignité des salariés qui y ont été exposés".

C'est avec ces termes que la chambre sociale de la Cour de cassation, ouvre une nouvelle voie pour l'indemnisation de ces travailleurs, distincte du préjudice d'anxiété.

Deux salariés avaient été engagés, respectivement en 1983 et 1990, dans une entreprise de l'industrie chimique.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Si, depuis le 01/01/1997, l'utilisation de l'amiante est en principe interdite en France, cette dernière bénéficiait d'une dérogation l'autorisant à continuer à en utiliser jusqu'au 31 /12/ 2001.

Par arrêté ministériel, elle avait aussi été inscrite sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à L' ACAATA pour la période 1916-2001, période étendue jusqu'en 2005 par la suite.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cependant, malgré la fin de la dérogation temporaire dont elle bénéficiait*, l'entreprise a continué à utiliser de l'amiante, illégalement donc, de 2002 et 2005.*

Les salariés avaient donc saisi la juridiction prud'homale pour manquement de l'employeur à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail, mais surtout pour obtenir réparation d'un préjudice d'anxiété.

Une première cour d'appel avait déclaré recevable l'action des salariés, mais dans un arrêt du 15 /01/2020, la Cour de cassation avait jugé leur droit à réparation au titre du préjudice d'anxiété éteint du fait de la prescription et l'affaire avait été renvoyée
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 /01/2020, 18-16.771, Inédit

La cour d'appel de renvoi a bien jugé la demande en réparation du préjudice d'anxiété prescrite, mais a en revanche condamné l'employeur à payer des dommages et intérêts aux salariés *pour violation de l'obligation de loyauté.*
L'employeur a , de nouveau formé un pourvoi en cassation, en défendant que seul le préjudice d'anxiété permet de réparer l'ensemble des troubles psychologiques résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante.

La Cour de cassation déclare irrecevable ce dernier moyen mais ne reste pas sur le terrain de la loyauté.

Pour elle, "il résulte de **l'article L.1222-1 du code du travail** que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail".

Elle reprend donc l'argument de la cour d'appel qui retenait que l'employeur, en continuant en toute illégalité à utiliser de l'amiante, avait manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail, mais y intègre la question de la dignité.

La Cour de cassation admet que le salarié , dont le droit à réparation au titre du préjudice d'anxiété est éteint , peut néanmoins obtenir des dommages et intérêts au titre ***d'une atteinte à sa dignité*** lorsque son employeur a eu recours illégalement à l'amiante".

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Usage illégal de l'amiante et atteinte à la dignité des salariés 08/02/2023 Chambre sociale pourvois n°22-14-51 : communiqué

Usage illégal de l'amiante et atteinte à la dignité des salariés08/02/2023 Chambre sociale pourvois n°22-14-51

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

2/ La Cour de cassation a progressivement fait évoluer les conditions de reconnaissance du préjudice d'anxiété , afin de tenir compte ***des nouvelles formes d'exposition à des risques professionnels.***

La Cour de cassation rappelle dans **cinq arrêts du 23 /10/2021,** les conditions de reconnaissance du préjudice d'anxiété et fixe :

- ✓ Les risques couverts par le préjudice d'anxiété
- ✓ Les cas de reconnaissance
- ✓ Ce que couvre ce préjudice

La Cour de cassation rappelle que la reconnaissance du préjudice d'anxiété ***ne couvre pas uniquement le risque amiante.***

- ❖ Selon la Cour de cassation ***« toute exposition au risque créé par une substance nocive ou toxique »*** peut donner lieu à la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété.

Tel est désormais le cas lors d'une exposition professionnelle *au benzène.*

Elle rappelle aussi que « *la seule exposition au risque créé par une substance nocive ou toxique n'est pas suffisante pour caractériser la reconnaissance du préjudice d'anxiété* ».

Le préjudice d'anxiété peut être reconnu dans deux cas :

- ✓ Lorsque le salarié démontre que son employeur a ***manqué à son obligation de sécurité.***

Le salarié peut alors demander réparation des préjudices subis, le préjudice d'anxiété étant alors indemnisé selon « *les règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur* »

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Lorsque l'état de santé du salarié peut aboutir à la ***« déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante [ou une autre substance toxique]*** *avec le risque d'une pathologie grave pouvant être la cause de son décès* ».

Dans les différentes affaires présentées devant la Cour de cassation, les salariés bénéficiaient ***d'un suivi médical post-professionnel*** résultant de leur exposition à un agent nocif pour la santé (amiante ou benzène).

Pour certains de ces salariés, ce suivi médical « *avait mis en lumière une évolution négative de leur état de santé et les scanners thoraciques […] avaient permis de constater notamment l'apparition d'un épaississement de la coiffe pleurale au niveau des régions apicodorsales droite et gauche* ».

Compte tenu de cet état de santé « *risquant d'aboutir à la reconnaissance d'une maladie professionnelle grave pouvant entrainer la mort* », la Cour de cassation a considéré que les conditions de reconnaissance du préjudice d'anxiété étaient remplies.

- ❖ Dans les situations pour lesquelles : ***l'état de santé du salarié ne laisse pas apparaitre de risque de reconnaissance d'une maladie professionnelle,*** le préjudice d'anxiété ne peut pas être reconnu.

Elle précise que « *l'inquiétude résultant de la remise d'une attestation d'exposition et de la mise en place d'un suivi médical post-professionnel résultant de cette exposition* » n'est pas suffisant pour caractériser le préjudice d'anxiété.

Elle rappelle que le préjudice d'anxiété « *est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance de ce risque élevé de développer une pathologie grave par les salariés* ».

L'« *inquiétude permanente générée par le risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante avec le risque d'une pathologie particulièrement grave pouvant être la cause de son décès* » suffit pour caractériser un trouble psychologique

En dernier lieu elle précise que ***la charge de la preuve repose exclusivement sur le salarié*** , et qu'il correspond au préjudice qu'il « subi personnellement ».

Le préjudice subi par les tiers n'est pas couvert.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 /10/2021, 20-16.617, Inédit

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 /10/2021, 20-16.593, Inédit
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13/10/ 2021, 20-16.583, Inédit

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13/10/ 2021 : 20-16.585 20-16.586 20-16.587 20-16.588 20-16.589 20-16.590 20-16.591 20-16.592 20-16.594 20-16.595 20-16.596 20-16.597 20-16.600 20-16.601 20-16.602 20-16.603 20-16.604 20-16.605 20-16.606 20-16

Cour de cassation Pourvoi n° 20-16.584 : 13 /10/2021

Arrêt n°643 du 05/04/2019 (18-17.442) -Cour de cassation - Assemblée plénière ECLI :FR : CCASS : 2019 : AP00643

PREVENTION : PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Elles sont parfois encore ignorées au travail, et pourtant les conduites addictives en milieu professionnel peuvent être une réelle source de mal-être au sein d'une organisation, impactant directement la bonne santé des collaborateurs, mais aussi celle de l'entreprise.

De nombreux employeurs rencontrent des problématiques directement liées aux conduites addictives avec des risques pour la santé et la sécurité individuelle et collective identifiés : accidents graves du travail, désinsertion professionnelle, détérioration de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), dégradation du dialogue social, et aussi des impacts multiples sur la performance économique de l'entreprise.

On parle désormais de conduites addictives envisagées comme risques pour les travailleurs, les entreprises et les tiers.

Leur prévention sur le lieu de travail est aujourd'hui inscrite dans la loi (2011) et s'organise autour d'actions collectives, déployées par l'ensemble des acteurs internes à l'entreprise, et

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

aussi en faisant appel à des intervenants extérieurs (ex : SPST dont c'est une des missions, CSAPA…), si l'entreprise souhaite être accompagnée dans sa démarche.

Consommation Substances Psychoactives (SPA) :

Les conduites addictives sont définies par la consommation d'une substance dite psychoactive qui peut être licite (alcool, tabac, médicaments psychotropes, CBD) ou illicite (cannabis, cocaïne, produits de synthèse...)

Les pratiques addictives concernent de nombreux salariés quels que soit le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle (cadre, employé, ouvrier).

Différents types de consommation peuvent se retrouver en milieu professionnel :

- ***Consommation individuelle*** : relation difficile, pathologique à un ou plusieurs produits.
- ***Consommation collective occasionnelle parfois répétitive***, le plus souvent conviviale au sein du groupe de travail : pots, apéritifs.
- ***Consommation individuelle occasionnelle ou répétitive :*** comme « dopant » pour tenir au travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

On distingue 3 vecteurs pouvant expliquer la consommation de SPA sur le lieu de travail

- **« Importation »** : consommation importée ***de la vie privée du salarié*** :la consommation hors travail , *peut avoir un impact au travail.*
- **« Acquisition » :** consommation à l'occasion des pots en entreprise, des repas d'affaire... est souvent inscrite dans la culture de certains métiers, secteur professionnel, facilitant notamment l'intégration dans le collectif de travail.
- **« Adaptation » :** consommation constituant une stratégie pour « tenir » au travail ; plusieurs situations ont été identifiées : le stress, le travail de nuit, les mauvaises relations au travail (harcèlement, brimades), les postes de sécurité, comme pouvant favoriser cette disposition

Une consommation au départ maîtrisée ou non-excessive peut devenir problématique *dans un contexte de difficultés professionnelles* : ainsi, plus du

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

tiers des fumeurs réguliers (36.2 %), 9,3 % des consommateurs d'alcool , et 13,2 % des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leurs consommations *du fait de problèmes liés à leur travail, ou à leur situation professionnelle.*

Cela illustre le rôle que peuvent jouer les conditions de travail dans l'évolution des conduites addictives.

3 secteurs professionnels ressortent du classement selon le niveau de prévalence pour les différentes substances, qu'elles soient licites ou illicites **:**

Secteur de **la construction**, secteur des arts et spectacles et hôtellerie restauration

La Construction : est un des secteurs les plus concernés :
particulièrement pour les substances licites (tabac, alcool).

Consommation ponctuelle importante / mois :**32,7%**

- Ivresse année (Alcoolisation Ponctuelle Importante API > 6 verres / « binge drinking » **33,2%**
- Tabac quotidien :**43,8%**
- Cannabis année : **13%**
- Cocaïne vie :**5,6%**
- Ecstasy (MDMA) amphétamine : **3,8%**

Les consommations de substances psychoactives, occasionnelles ou répétées comportent des :

- Risques pour le salarié ou les tiers, ***notamment accidentels, du fait de l'altération des capacités engendrée*** (accident du travail, accident trajet).
- Difficultés à assurer les tâches et missions
- Absences répétées pour raison de santé (absences courte durée)
- Retards à la prise de poste

Impactent l'entourage : du collaborateur au cadre dirigeant, voire tout un service de l'entreprise, avec des effets variés sur le collectif de travail : report de tâches (compensation par les collaborateurs), dégradation relationnelle, tensions

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La dégradation ressentie des conditions de travail serait également à l'origine de la prise de ***médicaments psychotropes*** chez près du quart des actifs occupés

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

G. Lutz (2013) a établi une typologie des facteurs professionnels déterminant les conduites de consommation :

- Pratiques culturelles de l'entreprise : habitudes conviviales pots fréquents ; déplacements en équipe loin du domicile ; démarche commerciale …
- Précarité professionnelle : statut ; rémunération ; mauvaise image de marque du métier, évolution professionnelle ; etc…
- Tensions Physiques (temps de travail, travail en plein air, horaires atypiques (travail de nuit ; horaires décalés, longues journées de plus de 10 heures) ; intensité des gestes ; bruit ; chaleur ; douleur ; TMS, etc…
- Tensions Psychiques : relations conflictuelles ; souffrance ; ennui ; excès de responsabilités ; usure mentale, répétition des taches etc…
- Pauvreté des liens sociaux :(absence de reconnaissance, manque de soutien ; absence de supervision, absence d'évolution professionnelle, désinsertion sociale, etc…).

G.et Cleren P. (2013), « Mésusage de substances psychoactives en milieu professionnel. III - Interactions conduites de consommation / travail. Déterminants du milieu professionnel susceptibles d'induire ou de renforcer les consommations de SPA », Alcoologie et addictologie, tome 35, n°3,

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Produits licites :**

Quelques chiffres :

- ✓ **Tabac :**

En 2021 : 31,9% de fumeurs (parmi les 15 -75 ans) ; un chiffre en hausse par rapport à 2019 ; ou ils représentaient 30,4%

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un quart des 18-75 ans **fument quotidiennement,** soit 12 millions de Français.
Première cause de mortalité par cancer, et de mortalité par maladies cardiovasculaires
75 000 décès par an sont liés au tabac

Bulletin épidémiologique hebdomadaire (BEH) 13/12/2022

Quiz Tabac centre anticancer Léon Bérard Lyon

Infographie : pourquoi le tabac est dangereux Institut national du cancer (INCA)

Points épidémiologiques régionaux 2021 Tabac Santé Publique France 17/07/2023

Plan national de lutte contre le tabac (PNLT) 2023/2027

Demain sera non-fumeur (DNF) propose une série d'infographies gratuites **,** elles peuvent être téléchargées , imprimées , ou partagées , mais ne peuvent pas être modifiées de quelque manière que ce soit (sauf avec une demande d'autorisation), ni utilisées à des fins commerciales.

Cigarette un cocktail chimique Affiche DNF

Cerveau Nicotine et addiction Affiche DNF

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Vapotage *:***

Les **produits de vapotage**, plus connus sous le nom de **cigarettes électroniques** ou **vapoteuses**, sont des dispositifs électroniques , destinés à simuler l'acte de fumer du tabac, par le biais d'un liquide, qui sous l'action du chauffage, produit une vapeur ou « fumée artificielle ».

Les liquides utilisés peuvent contenir ou non, ***une substance addictive, la nicotine.***

La cigarette électronique :Avantages et interrogations Affiche DNF

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les Puff (cigarettes électroniques jetables) devraient être interdits prochainement en France

L'exécutif français doit encore prévenir l'Union européenne de sa volonté, la Commission européenne aura alors six mois pour répondre.

La France n'est pas seule : l'Allemagne, la Belgique et l'Irlande ont également amorcé leur interdiction.

Les PUFF cigarettes électroniques jetables Affiche DNF

- Le SNUS est ***une forme de tabac conditionné en sachets,*** contenant une poudre de tabac, à sucer ou à chiquer, que l'on place généralement entre la gencive et la joue , ou la lèvre supérieure.

Sa commercialisation est interdite dans l'Union européenne depuis 1992, excepté en Suède et au Luxembourg.

Les sachets contiennent un certain nombre de substances toxiques et carcinogènes :
des composée nitrosés, des hydrocarbures aromatiques polycycliques, de radionucléides, du formaldéhyde et ses dérivés volatils.
Le SNUS est plus agressif que la cigarette.

La nicotine est directement en contact avec les muqueuses buccales, et agit rapidement sur le cerveau en activant le système de récompense.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Allant de 3 à 20mg de nicotine par sachet, ***ce type de tabac est 3 fois plus dosé qu'une cigarette*** qui compte entre 1 et 2 mg ; .autrement dit*, la dépendance peut être plus rapide avec le SNUS qu'avec la cigarette.*

Sa consommation peut entrainer des maladies du système oro-digestif : lésions des muqueuses dans la bouche, rétraction irréversible des gencives ; cancers de la cavité buccale , du pancréas et de l'œsophage

Le tabac chauffé Affiche DNF

SNUS et Pouche comment les différencier Affiche DNF

Tabac à rouler Affiche DNF

La Chicha convivialité toxique Affiche DNF

Mégot premier déchet mondial Affiche DNF

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Alcool :**

L'alcool demeure en effet le produit psychoactif le plus consommé en population générale (malgré une hétérogénéité des pratiques), avec 42,8 millions de consommateurs actuels, entraînant ***41 000 décès par an ,*** pour un coût social estimé à 118 milliards d'euros.

Les dernières données scientifiques ont mis en lumière un impact sur la santé pour des faibles niveaux de consommation.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En 2017, un groupe d'experts mandaté par Santé publique France et l'Institut national du cancer (Inca) a émis un avis présentant ***un nouveau repère de consommation d'alcool,*** dont la définition repose sur une démarche scientifique, qui vise à en limiter les risques pour la santé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ce repère est constitué de trois dimensions :

- Ne pas consommer plus de 10 verres standard par semaine (100 g d'éthanol pur)
- Pas plus de 2 verres standard par jour
- Avoir des jours dans la semaine sans consommation.

PREVENTION GAGNANTE BTP

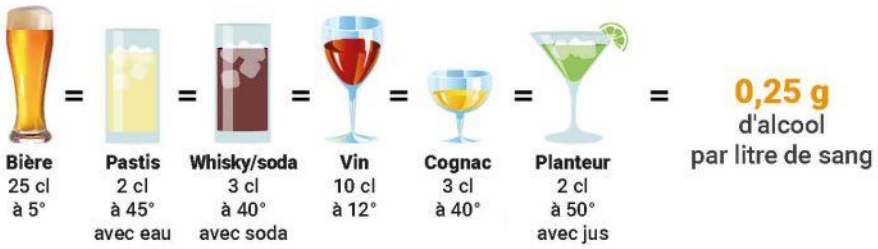
Performance Economique

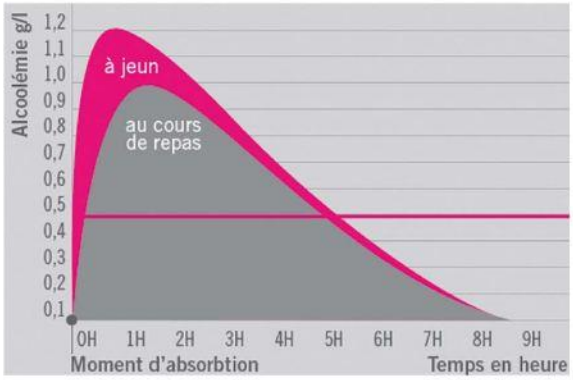
Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Alcool

34% des décès sur la route sont dus à l'alcool.
85% de ces accidents mortels sont dus à des buveurs occasionnels.

Chaque verre consommé augmente l'alcoolémie :





- Maximum atteint 30 à 60 min après le dernier verre.
- Il faut 2h pour éliminer 1 verre.

Interdiction de conduire si alcool ≥ 0,5 g / litre de sang
(jeunes conducteurs :
0,2 g/ litre de sang = 0 verre)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

22 % (soit plus d'un adulte français sur cinq) boivent davantage que recommandé, BEH Santé publique France 13/06

Entre 2020 et 2021, ce pourcentage a baissé , passant de 23,7 % à 22 %

En 2021, les adultes les plus aisés financièrement sont 27,6% à consommer au-delà de ces repères, contre 17,6% des moins aisés financièrement

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'étude montre également des disparités entre régions.

Le dépassement des repères apparaît significativement supérieur à la moyenne métropolitaine en Bretagne, Pays de la Loire et Auvergne-Rhône-Alpes

La perception des seuils à partir desquels les risques pour sa santé augmentent s'est améliorée, ce qui laisse supposer une meilleure connaissance des repères de consommation à moindre risques

Il reste cependant nécessaire de continuer à informer sur les risques de la consommation d'alcool, même à faibles doses, et à faire connaître les repères, sachant qu'environ un quart des Français considèrent que « globalement, boire un peu de vin diminue le risque de cancer, plutôt que de ne pas en boire du tout

Bulletin épidémiologique hebdomadaire : part d'adultes dépassant les repères de consommation à moindre risque à partir des données du Baromètre de Santé publique France 2021 Santé Publique France 13/06/2023 .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Consommation d'alcool des adultes en France en 2021, évolutions et tendances BEH 23/01/2024

Agir en premier recours pour diminuer le risque alcool – Repérer tous les usages et accompagner chaque personne HAS 10/2023

Consommation d'alcool et ses conséquences en 2021 Observatoire français des drogues et des tendances addictives (OFDT) 12/2022

Alco'View : un simulateur de vision altérée, sous l'emprise de l'alcool, personnalisable aux métiers et à la politique de prévention, destiné aux préventeurs, managers d'entreprises .

Risque Alcool au travail ;guide de l'encadrant RH ville de Rennes

.

Fiche pratique Alcool

Quiz alcool centre anticancer Léon Bérard Lyon

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ❖ **Produits illicites :**

- ✓ **Cannabis :**

En 2020, le cannabis demeure de très loin le produit illicite le plus expérimenté en France.

Entre 2017 et 2020, la diffusion du cannabis s'est stabilisée (45% en 2017)

- ➢ 45% des adultes l'ont expérimenté (prévalence plus élevée chez les hommes).
- ➢ 11% en consomment au moins une fois par an.
- ➢ 3,2 % d'usagers réguliers de cannabis ***(au moins dix fois par mois)***
- ➢ 15,8% d'usagers réguliers chez les chômeurs contre 9,6% chez les actifs.
- ➢ 2,2% en font un usage quotidien

L'évolution de l'usage de cannabis dans la population adulte n révèle un double mouvement:

1/ Une augmentation de la part des femmes qui ont déjà consommé du cannabis

2/ Un vieillissement, en moyenne, des usagers dans l'année qui sont de plus en plus souvent des trentenaires et des quadragénaires.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La plupart des usagers dans l'année le fume sous forme de joint (94%), loin devant le vapotage ou la vaporisation (2,3%)
Parmi ceux qui ont fumé un joint lors de leur dernier usage, 61% ont pris de l'herbe , et 37% de la résine, presque tous l'ayant mélangé avec du tabac (95%)

Fiche pratique Cannabis

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En 2021 et 2022, Santé Publique France a diffusé **« Histoires de joint »,** une campagne de prévention destinée à améliorer les connaissances des consommateurs de cannabis sur les dommages associés à sa consommation, à déconstruire les idées reçues, et à accompagner les professionnels de santé dans leurs pratiques préventives
On y retrouve des témoignages de consommateurs et les avis des experts L. Karila, psychiatre addictologue à l'AP-HP et JM. Delile, psychiatre addictologue.

Histoires de joints : Plusieurs petites vidéos de sensibilisation Santé Publique France 2021/2022

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Cocaïne :**

C'est la drogue la plus consommée en France après le cannabis, sous sa forme chlorhydrate, c'est-à-dire en poudre,

Devenue abordable, entre 50 et 70 euros le gramme, la cocaïne est plus facile à consommer régulièrement

- ✓ La part des 18-64 ans ayant expérimenté la cocaïne a été multipliée en France par quatre, en deux décennies (de 1,2% en 1995 à 5,6% en 2017)
- ✓ 1,6 % en consomment au moins une fois par an.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'OFDT rappelle que *"la consommation de cocaïne et de crack, qu'elle soit ponctuelle ou chronique, peut avoir un impact* ***sur la santé physique et psychique des usagers****.*

Ces conséquences peuvent survenir quels que soient le mode d'administration, la quantité et la fréquence de l'usage".

La mortalité liée à cette drogue se révèle quant à elle *"en nette hausse"*, puisque *"l'implication de la cocaïne, au moins en partie, dans les décès en relation avec l'abus de médicaments et de substances, a augmenté au cours des dernières années, passant de 9% à 22 % des décès entre 2013 et 2019"*

"L'Essentiel sur... la cocaïne" ! une diffusion en progression, des risques méconnus MIDELCA 2022

Fiche pratique Cocaine

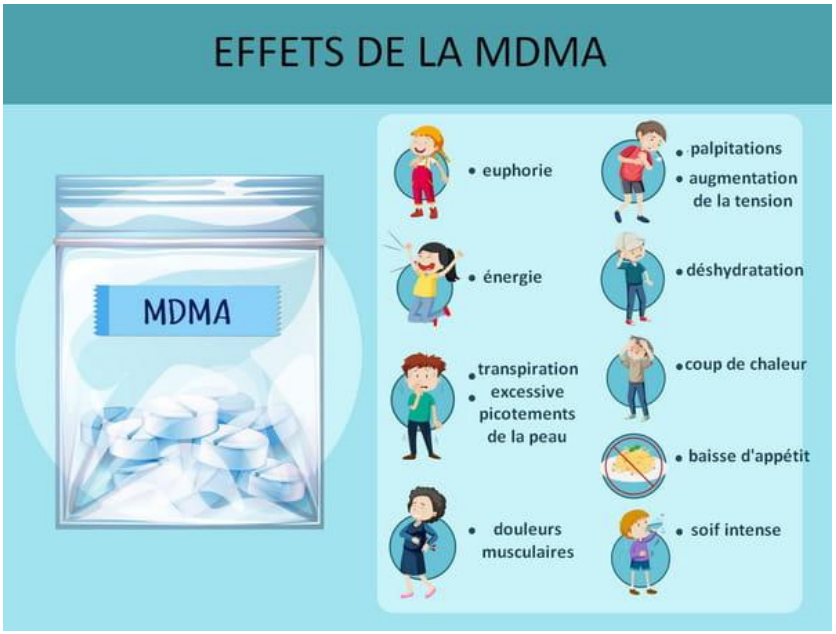
Campagne d'information et de prévention sur les risques liés à la cocaïne : 4 vidéos MILDECA 2023

- ✓ **La MDMA (Ecstasy) Amphétamine** : c'est une drogue de synthèse.

L'amphétamine est le chef de file d'un groupe de molécules, les dérivés amphétaminiques.

La MDMA est la seconde drogue illicite la plus consommée par les 18-25 ans , consommée actuellement sous forme de ***poudre ou le cristal***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif



La part des 18-64 ans ayant expérimenté est de 5%

MDMA : Ecstasy/Amphétamines : OFDT

Campagne d'information sur la MDMA, ses risques et ses conséquences.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **La 3-MMC, ou "3-methylmethcathinone"** est une nouvelle drogue de synthèse proche de la cocaïne et des amphétamines

Elle se présente sous la forme d'une poudre blanche ou de petits cristaux avec une odeur de réglisse ; son prix au gramme est peu élevé , elle revient donc moins cher que la cocaïne

Elle est très dangereuse pour la santé, elle peut être responsable de convulsions, d'atteintes cardiovasculaires, comme des infarctus ou des AVC, de troubles ORL par le sniffage ou encore de problèmes rénaux.

Cette drogue touche tous les organes du corps et amène des complications d'ordre psychiatrique aussi, comme des crises de délire, , de paranoïa ou des idées suicidaires

Elle est désormais plus largement répandue, en particulier parmi les 25-45 ans.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Selon l'Observatoire européen des drogues et des tendances addictives, 27 décès seraient à déplorer à la suite de la prise de cette substance, en Europe

Existence ***d'un fait générationnel pour la consommation des produits illicites :*** cannabis cocaïne, MDMA…chez les jeunes.), leur consommation décroît avec l'âge, alors que les consommations de produits licites (alcool, tabac) tendent à augmenter.

Nouveaux Produits de Synthèse ; Nouvelles Substances Psychoactives ;Nouveaux usages : Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) édition 2022

Guide pratique des psychothérapies les plus utilisées en addictologie Fédération française addictologie 05/2022

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Le cannabidiol (CBD) :**

En 2015, la Commission des stupéfiants de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) *a considéré que le CBD* ***possède des effets psychoactifs*****,** par un avis sur l'évaluation des risques liés à l'inhalation de cigarettes électroniques dont le liquide contient 5% de CBD et moins de 0,025% de THC.
En 12/2021, l'Association française des Centres d'addictovigilance a rendu une note qui confirme que le CBD ne présente pas les effets psychoactifs du THC ; mais que le CBD agit sur différents récepteurs cérébraux comme la sérotonine et la dopamine, ce qui fait de lui un ***« produit psychoactif à part entière »*** notamment à type de *sédation et de somnolence*

Pharmacologie du Cannabidiol : Points de vigilance, conséquences et risques chez l'homme l'Association française des Centres d'addictovigilance 12/2021

Le Conseil d'Etat a rendu le 29 /12/ 2022 une décision concernant le CBD, précisant que les effets du CBD ne sont en rien équivalents à ceux du THC : « en l'état des données de la science,
Si le cannabidiol a des propriétés décontractantes et relaxantes ainsi que des effets anticonvulsivants, il ne présente pas de propriétés psychotropes, et il ne comporte pas les mêmes effets indésirables que le Δ-9-tétrahydrocannabinol, identifié comme le principal composant psychoactif du cannabis susceptible notamment de faire naître un effet de dépendance ».

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En France, à l'heure actuelle, les différentes formes de CBD disponibles sur le marché non-pharmaceutique contiennent du THC, or celui-ci étant une substance psychoactive, ***le mélange du CBD avec le THC devient in fine psychoactif.***

Le CBD, seul ou en association avec le THC, possède des effets connus, et a des indications thérapeutiques des études sont menées concernant le rôle du CBD dans le traitement de l'anxiété, ou encore dans la prise en charge des pratiques addictives.

Les résultats sont en faveur *d'une absence d'effets du CBD sur la conduite* , en cas d'inhalation, y compris lorsqu'il est faiblement enrichi en THC ; dans la notice du produit, est indiqué , qu'il est recommandé aux patients de ne pas conduire de véhicules, ni utiliser de machines tant qu'ils n'ont pas acquis suffisamment d'expérience avec le CBD pour pouvoir estimer son influence sur leurs capacités.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ L'employeur peut encadrer la consommation de CBD sur le lieu de travail.

Il peut, restreindre, voire interdire, ***le vapotage de CBD*** via son règlement intérieur, s'il l'estime nécessaire ; il convient d'être vigilant sur la rédaction de cette clause.

Cette restriction se soumet aux règles de **l'article L. 1321-3 du code du travail,** en effet le règlement intérieur ne peut contenir de « dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Les articles **L. 3513-6** et **R. 3513-2** du code de la santé publique contiennent des dispositions relatives à l'interdiction de vapoter, notamment dans les locaux de travail.

Le CBD pur , ou les produits commerciaux à base de CBD et contenant moins de 0,3% de THC n'étant pas des stupéfiants, ***l'employeur ne peut pas réaliser un test de dépistage salivaire concernant le CBD.***

Il peut mettre en place des actions d'information des salariés avec le concours du SPST qui peuvent porter sur :

- ✓ La règlementation en vigueur concernant le CBD vendu en commerce, dont le taux de THC à respecter
- ✓ Les dispositions du règlement intérieur sur la consommation de CBD et l'interdiction de vapoter ou de fumer

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Les risques liés à l'usage de CBD : risque de cancer lorsque le produit est fumé, risque de somnolence pouvant impacter les activités à risque dont la conduite de véhicule
- ✓ Les recommandations sur la quantité quotidienne de CBD commercial à ne pas dépasser ;
- ✓ Les aides possibles, pouvant être utiles aux salariés en difficulté avec une substance psychoactive : médecin traitant, médecin du travail, services sociaux, consultations spécialisées en addictologie, etc.

Cannabidiol (CBD) : ce que vous devez oser demander et savoir
Communiqué de l'Académie nationale de médecine 12/2022

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Médicaments Psychotropes :**

- ❖ 16 millions de personnes parmi les 11-75ans ont déjà pris des médicaments psychotropes
- ❖ 13,4% de la population française a eu au moins un remboursement de benzodiazépines dans l'année ; la prévalence d'usage est beaucoup plus élevée chez les femmes (16,6%) que chez les hommes (9,7%), quel que soit l'âge.

20% des salariés utiliseraient des médicaments psychotropes : pour « être en forme au travail »

- 12% en prennent sur leur lieu de travail pour traiter un « symptôme gênant »
- 18% « pour se détendre au cours d'une journée difficile ».

Usage des substances psychoactives :prévention en milieu professionnel
Note de cadrage 02/2022 HAS

Quiz sur les substances psychoactives et la conduite Presance PACA Corse

- ✓ Selon une étude sur la prévention des conduites addictives en entreprise, menée en 2021 par l'INRS auprès de 1 245 professionnels des services de prévention et santé au travail (médecins, infirmiers, psychologues et ergonomes), les conduites addictives sont répandues en milieu professionnel, notamment en matière de consommation d'alcool et de cannabis.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ainsi les substances psychoactives qui posent le plus de problèmes chez les travailleurs, sont pour 91 % l'alcool, puis pour 66% le tabac, pour 64 % le cannabis, et enfin pour 43% les médicaments psychotropes.

Toujours d'après cette étude, les médecins du travail évaluent à 8,6 % les salariés en difficulté avec l'alcool, sans augmentation significative depuis 2009.

En revanche pour le cannabis, ce taux est aujourd'hui de 7 %, avec une augmentation de 2 points par rapport à 2009.

Les produits psychoactifs se sont diversifiés, et il en va de même pour leurs modes de consommation.

- Les conduites addictives ne s'arrêtent pas à la seule consommation de produits***, les comportements comme l'hyper connexion ou l'addiction au travail...*** font désormais aussi partie intégrante de cette prévention, soulignant le rapprochement entre santé publique et santé au travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Avant de mettre en place une prévention organisée des conduites addictives, l'entreprise doit, dans un premier temps, identifier les facteurs de risque qui lui sont propres , et qui peuvent déclencher ou aggraver les conduites addictives chez leurs collaborateurs.

- ✓ **Les conditions de travail** : horaires décalés , travail en extérieur, contact avec le public, travaux pénibles, management qui pousse à la surperformance...

Des environnements et des situations difficiles, parfois anxiogènes qui peuvent entraîner du stress additionnel, des insomnies, des TMS …

Autant d'effets souvent soulagés par des consommations de produits psychoactifs comme l'alcool, le cannabis, le tabac, des antalgiques opiacés, des somnifères…

- ✓ **Exposition à des substances psychoactives dans le cadre même du travail,** lors notamment de pots en entreprise, réglementés au sein de l'entreprise, mais qui ne le sont pas hors entreprise dans le cadre des afterworks par exemple.

La prévention des addictions au travail associe :

- ➢ Une démarche de prévention collective

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Une prise en charge des cas individuels.

Les actions de prévention concernent ***l'ensemble des travailleurs de l'entreprise*** et pas seulement ceux qui sont en difficulté ou affectés à certains postes de travail.

Pour qu'une démarche d'aide puisse être efficace***, l'entreprise quelle qu'elle soit petite ou grande***, doit mettre en place une démarche de repérage, de prévention, et d'accompagnement des personnes en difficulté, mais aussi, les personnes ayant une consommation à risque ou à problème.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- La prévention des conduites addictives s'articule autour de **7 étapes clés** :

1/La création d'un comité de pilotage : représentatif de l'ensemble du personnel de l'entreprise (membres de l'encadrement, des ressources humaines, des acteurs de la prévention en entreprise (responsables QVCT, ingénieurs hygiène, sécurité, environnement, membres du CSE …),***piloté par la direction***, en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail.

2/L'information et la formation des membres de ce comité de pilotage, par des ressources externes : (CARSAT, ANACT addictologues, association de patients, association spécialisée : CSAPA : (centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie) ….
,

3/ L'identification des facteurs de risque qui peuvent déclencher ou aggraver une conduite addictive, spécifiques à l'organisation

4/ La création d'une charte de prévention

5/L'élaboration du plan d'actions

6/Le déploiement

7/ L'évaluation

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **L'Employeur :**

Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs **(article L. 4121-1 du Code du travail)** dans le cadre de son obligation générale de sécurité

Ces consommations de substances psychoactives, occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés et des tiers.

Un verre d'alcool fait augmenter l'alcoolémie de 0,2 à 0,25 g/l environ l'organisme met environ 1h pour l'éliminer 0,10g d'alcool.

Certains facteurs liés au travail peuvent aussi favoriser les pratiques addictives Il faut donc 'inscrire le risque lié aux pratiques addictives ***dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).***

L'employeur peut demander au médecin du travail un nouvel examen médical du salarié en vue d'examiner son état de santé à la suite de divers troubles (**article R. 4624-34 du Code du travail),** en dehors de la visite d'information et de prévention (VIP) et de l'examen médical organisé dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR),

En complément du DUERP , **le Règlement Intérieur (RI)** est un outil juridique, participant à la prévention des risques liés aux pratiques addictives.

Cf infra Memento : Règlement intérieur : consommation sur les lieux du travail : , tabac, vapotage , alcool, drogues illicites :

Les salariés peuvent être concernés par la consommation de tabac, d'alcool, de drogues ou de médicaments psychotropes occasionnelles ou répétées, ces consommations peuvent créer des risques pour : *les salariés concernés, mais aussi pour les autres salariés….*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La procédure globale de prévention mise en place, doit être ***connue par l'ensemble des personnels*** et doit trouver sa place dans l'organisation des secours de l'entreprise

- Alerter l'employeur : le rôle de chacun dans l'entreprise est d'alerter, quand une personne est en danger (tout le monde est concerné quel que soit le poste occupé), ***ceci ne doit pas être***

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou une dégradation de la santé du salarié et/ou des tiers ; aider ou accompagner une personne en difficulté ***doit être considérée comme une manifestation d'intérêt***, contribuant à renforcer entre autres le lien social dans l'entreprise.

- Retrait immédiat de la personne, de toute activité dangereuse
- Alerte du sauveteur secouriste du travail et/ou des secours extérieurs (tél : 15, 18 ou 112)
- Demande immédiate d'un avis médical : un trouble du comportement et/ou de vigilance peut aussi être dû à un problème de santé autre (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral…), associé ou non à une consommation de substance psychoactive.
- Demande d'une visite médicale auprès du médecin du travail (qui doit être informé par l'employeur, de la situation constatée).

✓ Entretien entre l'employeur et le salarié ; l'employeur ne peut en aucun cas lui demander des informations relevant du secret médical (ex : résultats examens recherche de drogues).

Numéros de téléphone et sites internet d'information :

Alcool info service: 0890 980 930 - **www.alcool-info-service.fr**

Drogues info service 0 800 23 13 13 - **www.drogues-info-service.fr**
Ecoute cannabis 0 811 91 20 20

Mission interministérielle de lutte contre la drogue et les conduites addictives
www.drogues.gouv.fr

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En Savoir Plus :

Addict Aide : monde du travail :
« Le cannabis : des effets aux méfaits » Académie Nationale de Médecine 08/12/2020

❖ **Le Village des addictions** est un outil collaboratif d'information, de ressources et d'échange qui réunit l'ensemble des acteurs confrontés aux addictions.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ce site rassemble et organise les informations sur les bonnes pratiques en matière de prévention et de prise en charge des conduites addictives en milieu de travail a été lancé en 11/2017par le Fonds Actions Addictions (F2A) avec le soutien de la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives **(Mildeca)** et le ministère du travail

Il permet de trouver des informations concernant :

- Les méthodes de prévention et de prise en charge des addictions ;
- La problématique des addictions dans le contexte du travail : les secteurs et les catégories professionnels concernés, les facteurs, les effets et les risques (données statistiques, scientifiques, médicales, juridiques…) ;
- Les bonnes pratiques, guides, méthodes et démarches utiles (repérage, contrôle, sensibilisation, formation, parcours d'évaluation et de soins, annuaires…).

Addictions : INRS :

Les addictions Alcool, drogues... comment agir ? OPPBTP

Les produits et les addictions de A à Z : OFDT

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Prev'Camp (Prévention des conduites addictives en milieu professionnel)** propose un accompagnement gratuit porté par le réseau ANACT et soutenu par le Fonds de lutte contre les addictions (FLCA)

4 formules d'accompagnement :

- ✓ **Information-sensibilisation** : informez-vous sur la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.
- ✓ **Atelier** : partagez des questions, expériences et pratiques sur ces sujets avec d'autres structures.
- ✓ **Action collective** : bénéficiez d'un accompagnement pour élaborer votre démarche de prévention des conduites addictives sur-mesure, en tirant profit de l'expérience d'autres organisations.
- ✓ **Innovation** : testez de nouvelles pratiques en matière de prévention des conduites addictives.

Passez à l'action pour prévenir les conduites addictives ANACT

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Prévention des conduites addictives en milieu professionnel : mobiliser les acteurs de l'entreprise ANACT/ARACT

PREV'CAMP Prévenir les conduites addictives en milieu professionnel : contacts en région ANACT

- **Le Salarié :**

Le Code du travail prévoit une obligation de sécurité à la charge du salarié **(article L. 4122-1).** Il lui incombe « …de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » ; il peut encourir une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagée.

Le manque de vigilance d'un salarié lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le salarié lui-même, les autres salariés ou les tiers.
Le salarié comme l'employeur ***cf. supra*** peut aussi demander au médecin du travail un examen médical.

Cette demande ne peut absolument pas motiver de sanction de la part de l'employeur**.(article R. 4624-34 du Code du travail).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Les Représentants du CSE, ou de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) , ou le représentant de proximité**

Le représentant du personnel au CSE qui constate : une cause de danger grave et imminent du point de vue de la santé et de la sécurité du travail, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, doit en alerter immédiatement l'employeur **(article L. 4131-2 du Code du travail).**

A noter : Les membres du CSE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données par l'employeur **(article L. 2315-3 du Code du travail)**.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Le Service de Prévention Santé au Travail (SPST) :**

L'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail est impliquée dans la prévention des pratiques addictives, *tant sur le plan collectif que sur le plan individuel*.

A notamment pour mission :

- De conseiller l'employeur, les salariés , et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcoolet de drogue sur le lieu de travail **(article L. 4622-22 du Code du travail).**
- De diffuser auprès des employeurs les bonnes pratiques en matière deprévention collective » (recommandations du plan santé travail 2016-2020)

Cependant un employeur ne peut pas imposer de prescrire ou de réaliser un examen de dépistage de consommation d'alcool ou de drogues

Parmi les acteurs de soins et de prévention à l'échelle individuelle, une mention particulière peut être faite pour les **CSAPA.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **CSAPA : Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie**

Les CSAPA accueillent gratuitement toutes les personnes souffrant d'une addiction liée, ou non, aux substances psychoactives.

Ils assurent l'anonymat du patient qui le demande.

La prise en charge dans les CSAPA est à la fois médicale, psychologique, sociale et éducative.

L'entourage du patient peut également être reçu dans ces centres, de même que toute personne qui se pose des questions sur sa propre consommation.

Les adresses des CSAPA sont disponibles sur les sites **Drogues info service et Alcool info service.**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **Engagement des entreprises pour la prévention des conduites addictives**

La plateforme nationale d'actions globales ***pour la responsabilité sociétale des entreprises*** **(Plateforme RSE)** a rédigé un rapport **(01/2019)** proposant des mesures susceptibles d'encourager les **entreprises** à s'engager dans des **démarches volontaires** visant à prévenir et à réduire les consommations à risque d'**alcool**, de **tabac** et de **stupéfiants**

Ce rapport formule un certain nombre de **recommandations** à destination des différents acteurs : gouvernement, entreprises, fédérations professionnelles, services santé travail …dans l'objectif de promouvoir une **approche globale** de **prévention** et de **réduction des risques**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Recommandation au gouvernement :

- Veiller à ce que, ***la prévention prime sur la répression,*** et que cette orientation s'applique aussi aux obligations, qui visent le monde de l'entreprise.
- Intégrer la lutte contre les conduites addictives *dans la formation initiale des futurs managers* (écoles de commerce, de gestion et d'ingénieurs) Elle recommande également
- Engager une réflexion sur la formation des professionnels de santé qui peuvent être en contact avec les salariés, pour y inclure ***le concept de « santé globale »*** Recommandation à toutes les entreprises

- Porter une attention particulière à la qualité de vie au travail et conditions de travail (QVTCT) de leurs salariés, afin de réduire le risque d'un recours de ceux-ci aux substances psychoactives, et de veiller à porter une attention particulière *à la vulnérabilité des jeunes* : stagiaires, apprentis, intérimaires, qui sont particulièrement exposés à ce risque.

- Associer les parties prenantes internes (salariés, SPST, CSE, DRH, managers) à la définition et à la mise en œuvre de leurs actions d'information et de prévention, en particulier lors de l'élaboration d'un règlement intérieur, lorsque cela est nécessaire

- Sensibiliser et former du personnel médical et paramédical des SPSTI

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

et SPSTA , aux différentes méthodes de prévention et d'information sur les conduites addictives, et associer des tiers (associations de patients, etc.) aux actions menées dans l'entreprise.

- Relayer dans l'entreprise les messages des campagnes nationales de prévention

- Faire figurer leurs politiques de prévention des consommations à risque dans la valorisation de leurs politiques de responsabilité sociétale.

Engagement des entreprises pour la prévention des conduites addictives (alcool, tabac et stupéfiants) 01/2019

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Différents outils utilisables par les entreprises : dans leurs politiques de responsabilité sociétale :

- **Norme ISO 26000** (11/2010) : a pour objectif de promouvoir des principes d'action éthiques et transparents, visant à « contribuer au développement durable, ***y compris à la santé et au bien-être de la société »***. Elle tend à prendre en considération les questions de santé et de bien-être de la société au travers de plusieurs domaines d'action

- **Objectifs de développement durable (ODD) : parmi les 17 ODD définis par l'ONU**

Un des ODD fait particulièrement référence à l'enjeu de la prévention et de la réduction des consommations à risque (**ODD 3 –Santé**) : *« Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge ».*

Parmi les neuf cibles mesurables de l'ODD 3 devant être atteintes d'ici 2030, l'une vise à « Renforcer la prévention et le traitement de l'abus de substances psychoactives, *notamment de stupéfiants et d'alcool ». ODD 3-5*

- **Global Reporting Initiative (GRI) G4 (05/2013)** : fait référence à cet **ODD3 santé** pour l'élaboration d'un des standards de reporting portant sur la promotion de la santé du salarié.Un des critères est la mise en place d'un programme de promotion de la santé, proposé à tous les salariés, pour répondre aux risques professionnels et non professionnels de santé ; ces risques comprennent entre autres les consommations de tabac, de drogues et d'alcool.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Kit pédagogique, SOLVE** : mis au point par L'Organisation internationale du travail (OIT) : outil visant à la prévention des conduites addictives, dans le but d'intégrer la promotion de la santé au travail, met l'accent sur la prévention des risques psychosociaux et la promotion de la santé et du bien-être au travail à travers la mise en place de moyens d'action à l'échelle de l'entreprise.

La prévention des addictions dans le cadre de l'entreprise peut se révéler efficace dans la mesure où elle permet la création d'un environnement favorable, incitateur et protecteur permettant la modification des comportements.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En Savoir Plus :

Un kit pédagogique pour faciliter le repérage et la prise en charge des consommations à risque (addictions)

Ce kit addictions constitué de 8 fiches thématiques concernant les addictions aux substances psychoactives, est très intéressant aussi ***pour les équipes pluridisciplinaires des SPSTI,*** ayant aussi en charge la prise en compte des addictions en milieu de travail

L'objectif de ces fiches est de mettre à disposition des informations et des outils pragmatiques et référencés, au plus près de la réalité de terrain et des connaissances médicales et scientifiques.

Fiche pratique Alcool

Fiche pratique Tabac

Fiche pratique Cannabis

Fiche pratique Cocaine

Fiche pratique médicaments substitutifs aux opioïdes (MSO)

Fiche pratique Trouble de l'usage de substances + trouble psychiatrique

Fiche pratique Conduite à risques des adolescents

Fiche pratique Consommation de substances psychoactives et périnatalité

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les produits et les addictions de A à Z : OFDT

Le coût social des drogues : estimation en France en 2019 OFDT 07/2023

Guide des addictions Parlons en : SOS addiction, Axa prévention

Travail et pratiques addictives : comprendre et prévenir les risques Webinaire:Anim 306 Webinaire INRS 11/2021

Lutte contre l'alcoolisme : quelles sont les règles dans l'entreprise? OPPBTP mise à jour 062020

Alcool et drogues sur le lieu de travail : comment prévenir et agir ? Preventstuff et Addict'Aide Pro You Tube 04 /2021

Prévention des conduites addictives ANPAA

La « Malette Employeur » prévention du risque lié à la consommation de SPA en milieu de travail ***SST Provence 06/2016***

Addictions : INRS :

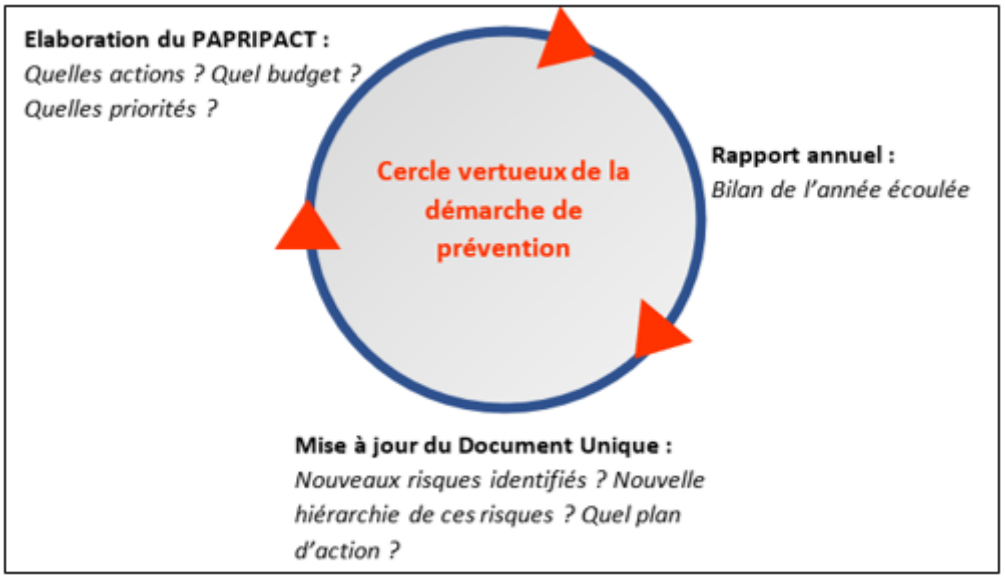
Vidéo vulgarisation : Les risques d'addiction Santé & Travail S02E03 You Tube 4'31 01/2023

PROGRAMME ANNUEL PREVENTION RISQUES PROFESSIONNELS AMELIORATION CONDITIONS TRAVAIL (PAPRIPACT)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif



La loi du 02/08/2021, a renforcé l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité avec notamment la formalisation d'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).

C'est **un document obligatoire** *pour les entreprises de plus de 50 salariés(es)* qui reprend pour l'année à venir, l'ensemble des mesures qui devront agir sur les risques professionnels identifiés, prévues par l'employeur mais également celles proposées par le CSE/CSSCT

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Comme pour le DUERP, il n'existe pas de document officiel pour formaliser le PAPRIPACT,

C'est la feuille de route de l'employeur et des élus , dans un processus continu de prévention des risques.

Dans de nombreux cas, c'est le président du CSE qui élabore le rapport et le présente en réunion plénière de CSE.

Ce n'est pas un document figé mais ***évolutif,*** dans la mesure , ***où le CSE peut faire des propositions relatives à son contenu*** (pistes de réflexion, actions à mener, inversion des priorités, etc.) que l'employeur pourra, ou intégrer, ou décliner, mais à charge pour lui de motiver son refus.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un exemplaire de ce programme doit être constamment conservé au sein de l'établissement, afin d'être tenu à disposition de l'inspecteur du travail, du médecin-inspecteur du travail et des agents des services de prévention de la CARSAT, en cas de demande de consultation.

C'est **l'article L2312-27 du Code du Travail** qui fixe les règles quant à **la réalisation et l'approbation du programme annuel de prévention des risques**.

Elles précisent que :

"Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique : [...]

Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à **l'article L. 4161-1,** *ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût."*

Il n'existe aucun modèle officiel ou obligatoire pour réaliser le PAPRIPACT toutefois certains éléments doivent obligatoirement y figurer :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Certains chapitres doivent être présents.

1/Une présentation des orientations de l'entreprise en matière de prévention des risques et des domaines d'amélioration retenus pour l'année à venir

2/La liste des actions à réaliser au cours de l'année à venir

3/La liste des actions reportées aux années suivantes

4/La liste des actions rejetées et les motifs de ces rejets

- **Les entreprises de plus de 50 salariés(es)** doivent désormais *apporter un certain nombre de précisions aux mesures de prévention qu'elles planifient* dans leur PAPRIPACT à savoir pour chaque action :

- ✓ Les conditions d'exécution du programme

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Les indicateurs de résultats
- ✓ L'estimation du coût des mesures
- ✓ L'identification des ressources à mobiliser
- ✓ Le calendrier de la mise en œuvre

- ❖ **Les entreprises de moins de 50 salariés(es) : *doivent aussi lister leurs actions*,** mais ces dernières pourront simplement être consignées dans leur DUERP, et ses mises à jour... ,*sans avoir besoin de formaliser un PAPRIPACT*

Généralement 3 types d'actions peuvent être présentées dans un PAPRIPACT :

- Actions organisationnelles : organisation, procédures et méthodes de management utilisées pour la mise en œuvre du programme

- Actions techniques : opérations de conception ou de maintenance, des aménagements et des équipements mis en place pour diminuer les facteurs de dangers

-Actions humaines : compétences, formations mises en œuvre dans l'entreprise pour assurer l'application des actions du programme

REFERENT(S) HARCELEMENT SEXUEL :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

1/ L'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel :dans les entreprises d'au moins 250 salariés

Ce dernier est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur peut nommer :tout salarié de l'entreprise, bien que le ministère du Travail recommande que le salarié désigné référent , fasse partie du service des ressources humaines.

Ces missions portent entre autres sur :

- Le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquête…) ;

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- L’orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l’inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- La réalisation d’une enquête interne , à la suite du signalement de faits de harcèlement sexuel dans l’entreprise.
- La réalisation d’actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;

2/ En complément du référent désigné par l’entreprise, **un référent doit être désigné par le CSE,** parmi ses membres (titulaires ou les suppléants.)

Il est désigné pour une durée prenant fin , avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Contrairement au référent de l'entreprise, **il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE.**

Celui-ci doit donc être désigné dans toutes les entreprises pourvues d'un **CSE**.

Les missions du référent désigné par le CSE ne sont pas définies par le code du travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Effectif inférieur à 250 salariés**, il n’y a pas de référent désigné par l’entreprise.

Confier au référent CSE les mêmes missions que celles prévues pour le référent entreprise : orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- **Effectif de 250 salariés et plus :** les missions du référent CSE , doivent s’articuler avec celles du référent désigné par l’entreprise.

Le ministère chargé du Travail précise qu’en cas d’enquête, celle-ci peut être menée conjointement par le référent entreprise (représentant de l’employeur) et le référent CSE (représentant du personnel).

En tout état de cause, le rôle du référent désigné par le CSE, du fait de son statut d’élu, consiste particulièrement à alerter l’employeur et à enquêter sur les situations de harcèlement sexuel.

Le référent désigné par le CSE dispose de moyens garantis par le Code du travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il dispose d'heures de délégation et bénéficie d'une liberté de circulation dans l'entreprise qu'il peut mettre au service de ses missions de référent harcèlement sexuel.

En complément, le référent désigné par le CSE bénéficie de la formation spécifique nécessaire à l'exercice de ses missions.

Celle-ci doit permettre au référent à la fois d'appréhender son rôle auprès des salariés en matière de recueil des signalements et d'alerte, mais aussi de devenir une personne ressource en matière de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Le référent désigné par le CSE bénéficie de la protection accordée aux élus du comité.

Il est protégé contre toute forme de sanction ou discrimination exercée par sa hiérarchie ou l'employeur lui-même.

À l'inverse, **le référent désigné par l'entreprise** ne bénéficie d'aucun statut protecteur particulier ; dans la mesure où il peut s'agir de n'importe quel salarié de l'entreprise.

Il apparait important que sa lettre de mission établie lors de sa désignation détermine avec précision sa mission ; et lui confère des moyens suffisamment, lui permettant de garantir son indépendance et son impartialité.

Art. L. 1153-5 et D. 1151-1 : information concernant le nom et les coordonnées des référents
Art. L. 1153-5-1 : désignation du référent entreprise

Art. L. 2314-1 : désignation du référent CSE

Art. L. 2315-18 : formation du référent CSE

Art. L. 2315-32 : désignation à la majorité du référent CSE

REGISTRES/DOCUMENTS HYGIENE/SECURITE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Document Unique Evaluation Risques Professionnels (DUERP)**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le document unique est la transcription (écrite ou numérique) du résultat de l'évaluation des risques.
- Il est porté***, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. »,*** *comme le règlement intérieur*
Le défaut de mise à disposition du DUER aux membres du CSE , constitue un délit d'entrave puni d'une amende de 7500 €.

CF Mesures Organisationnelles : Guide des Bonnes Pratiques de prévention BTP

- **Registre Unique Personnel :**

Tous les employeurs sont concernés par la tenue du registre unique du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Les salariés y sont inscrits à leur embauche et dans leur

Ordre d'arrivée.

- Salariés en contrat déterminé ou indéterminé
- Salariés de nationalité étrangère
- Stagiaires
- Jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- Personnes volontaires en service civique
- Salariés intérimaires

- Le registre peut être sous forme informatique ou sous format papier.
- Le support utilisé doit offrir des garanties de contrôle équivalentes au support papier.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En l'absence de registre unique du personnel, ou bien s'il est erroné ou incomplet, l'employeur risque une contravention de **1 500 € à 3 000 €** en cas de récidive, il doit être tenu à la disposition des membres du CSE, de l'inspection du travail et des agents de l'URSSAF.

Le refus, de laisser le CSE consulter le registre du personnel ou de ne pas le tenir à jour, est passible d'une amende (contraventions de 4è classe :750 euros) elle est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés employés concernés.

Code du travail : articles L1221-13 à L1221-15-1

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **Registre CSE :**

Toutes les entreprises ***qui emploient au moins 11 salariés, mais moins de 50*** doivent tenir un registre CSE.

Ce registre contient les demandes des membres du CSE et les réponses apportées par l'employeur.

Il est tenu à la disposition : des membres du CSE, des salariés, et de l'inspection du travail.

En l'absence de ce registre, ou des réponses apportées aux questions des membres du CSE l'employeur s'expose ***à un délit d'entrave*** au fonctionnement du CSE, passible de 7500 euros d'amende.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Registre Dangers Graves et Imminents :**

Toutes les entreprises dotées d'un CSE doivent détenir un registre des dangers graves et imminents, mis à la disposition des délégués du CSE.

Les alertes et avis formulés par les représentants du CSE y sont notés.

Quand un risque n'a pas été consigné et a provoqué un AT ou une MP, la responsabilité de l'employeur peut être engagée ***au titre de la faute inexcusable.***

Le non-respect de cette obligation légale expose l'employeur à une amende de 10 000 euros, en cas de récidive l'amende est portée à 30 000 euros et 1 an d'emprisonnement

- **Registre Traitement Données Personnelles (RGPD) :**

La tenue d'un registre de traitement des données personnelles est obligatoire pour toutes les entreprises ***qui traitent des données sensibles*** ou qui présentent un risque important pour les droits et libertés individuelles.

La tenue de ce registre est obligatoire dans les entreprises qui emploient plus de 250 salariés.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Registre Unique Sécurité :**

Il n'est pas obligatoire ; en revanche : ***la tenue et la conservation des documents de vérification et de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité est obligatoire*** (amende de 750 euros si non-respect de cette obligation.

Les documents de vérification et de contrôle en matière d'hygiène et de sécurité obligatoires peuvent être rassemblés dans ce registre unique de sécurité, pour être facilement consultables.

Y sont consignés : contrôle des EPI (harnais, gilet de sauvetage, cartouche filtrante anti-gaz) contrôle des installations électriques, des extincteurs incendie….

- **Registre (carnet) Maintenance Appareils Levage (BTP) :**

Appareils et accessoires de levage : plate-forme suspendue motorisée, échafaudages, engins de terrassement, machines de forage ...)

- **Registre (carnet) Entretien Véhicules /engins :**

VUL, PL, engins de terrassement, machines de forage…

- **Registre Accès Zone Contrôlée**

- **Registre Emploi Explosifs**

- **Classeur Fiches Données Sécurité (FDS)**

- **Registre Accidents Bénins du travail :**

Tous les AT doivent être déclarés ;

Cette déclaration peut être remplacée, par une inscription sur le registre des accidents bénins du travail, pour les cas peu graves.

Suppression de l'autorisation de la CARSAT pour tenir un registre des accidents bénins à compter du **01/11/2021**

Simplification des modalités de délivrance et de tenue du registre des accidents du travail bénins (accidents n'ayant entraîné ni soins, ni arrêt de travail).

L'autorisation préalable délivrée par la CARSAT est remplacée par *une déclaration de l'employeur attestant du respect des conditions.*

Lorsqu'il tient un registre en application de **l'article L. 441-4,** du code de la SS , l'employeur en informe la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) , sans délai et par tout moyen conférant date certaine.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le registre est la propriété de l'employeur, qui le conserve pour chaque année civile sur le support de son choix ,pendant une durée de 5 ans , à compter de la fin de l'exercice considéré.

Le registre doit être tenu à la disposition des agents des CARSAT en charge de la prévention et des membres du CSE.

Le texte est pris en application de l'article 100 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021

Le registre des accidents du travail bénins : quelles obligations ? INRS 14/12/2022

LFSS 14/12/2020, JO 15/12 art. 100.

Décret du 29 /04/2021 relatif aux modalités de déclaration des accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail ni soins médicaux JO 30/04

En Savoir Plus :

Principaux registres obligatoires relatifs à la prévention OPPBTP mise à jour 02/2020

Droit de la prévention : registres / documents / affichages OPPBTP

REGLEMENT INTERIEUR (RI) /NOTES SERVICES :

En préambule il faut rappeler que : « L'employeur ne peut apporter des restrictions aux droits des salariés et à leurs libertés individuelles qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché **»(L.1121-1 du Code du travail).**

Dès lors que l'entreprise emploie au moins 50 salariés, la mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire **Article L1311-2**

Pour sa mise en place, **l'article L. 1311-2 du code du travail** précise que l'entreprise dispose d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle ,**le seuil de 50 salariés a été atteint.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Loi n° 2019-486 du 22/05/2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises JO du 23 /05 .

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il pourra s'agir **d'une note de service** répondant aux mêmes formalités que le règlement intérieur et relève du même contrôle.

La loi du 10/08/2018 loi "ESSOC" instaure un nouveau rescrit social avec la création de **L'article L 1322-1-1 code du travail.**

Elle permet à l'employeur d'interroger l'inspecteur du travail compétent, sur la conformité de son règlement intérieur aux dispositions législatives applicables **(articles L 1321-1 ; L 1321-3** et **L 1321-6).**

Ces dispositions doivent être conformes : ***aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables.***

Sa rédaction relève uniquement de l'employeur ; il est rédigé en français, mais il peut au besoin être traduit dans d'autres langues.

Ne jamais oublier la consultation du CSE lors du dépôt ou la modification du règlement intérieur Article L. 1321- 4

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Parmi les formalités obligatoires lors de l'adoption d'un règlement intérieur, il y a une consultation du CSE sur le projet de règlement ; ce dernier émet un avis, *que l'employeur est libre de prendre ou non en considération.*

- Lorsque le CSE n'est pas consulté ou l'est tardivement, le contenu du règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés, ne pouvant par exemple pas justifier le recours aux sanctions disciplinaires autres que le licenciement disciplinaire.

C'est ce qu'illustre une affaire récente dans laquelle l'employeur a pris l'avis des représentants du personnel plus d'un mois après l'envoi du règlement intérieur à l'inspection du travail.

Le règlement intérieur était dès lors inopposable aux salariés et un salarié a pu obtenir en justice l'annulation de plusieurs avertissements prononcés contre lui.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La Cour de cassation rappelle que le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent être opposés à un salarié , ***que si l'employeur a accompli les formalités de publicité nécessaires.***

Ces formalités protègent les salariés et sont indispensables

- **Cass. Soc., 10 /11/2021, n° 20-12.327.**

  Soc, 09/05/2012, n°11-13.687 .

- Dorénavant , une organisation syndicale peut agir en référé pour demander ***une mesure provisoire de suspension du règlement intérieur*** de l'entreprise tant que le CSE ne sera pas consulté.
  Cour de cassation, Chambre sociale, 21 /09/2022, 21-10718

Ainsi, cela lui permet de contraindre l'employeur à respecter son obligation légale de soumettre le règlement intérieur à la consultation du CSE .

En revanche, il ne lui est pas possible d'aller en justice pour demander une mesure définitive d'annulation ou d'inopposabilité aux salariés du règlement intérieur en raison de l'absence de consultation du CSE.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ainsi, il est jugé qu'un syndicat "est recevable à demander en référé que ***soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise*** en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel (…) dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente".

Selon la notice d'explication jointe à l'arrêt, c'est la nature même du règlement intérieur qui est à l'origine d'une telle décision, en tant qu'acte réglementaire contraignant, s'imposant à tous les membres du personnel et qui peut prévoir « des clauses restrictives des droits et des libertés personnelles des salariés ».

Pour autant, la consultation du CSE n'est pas une condition de validité du règlement intérieur ***(mais une condition pour qu'il entre en vigueur),*** le syndicat de demander, à défaut de consultation, la nullité ou l'inopposabilité de l'acte à tous les salariés de l'entreprise, qui seraient des mesures définitives, mais uniquement la suspension du règlement intérieur.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En définitive, l'employeur peut, à tout moment, « réparer » son omission pour l'avenir en consultant le CSE ce qui permettra de lever la suspension de son règlement intérieur.

Notice explicative relative à l'arrêt du 21 /09/2022 Pourvoi 20-23.660 – Chambre sociale

Avant que le règlement intérieur entre en application, l'employeur doit également :

- ✓ S'assurer de la communication de ce règlement, par tout moyen, à toute personne amenée à être présente sur les lieux de travail et les lieux où s'effectue le recrutement ;
- ✓ L'adresser *au greffe du conseil de prud'hommes* dont l'entreprise ou l'établissement dépend.
- ✓ Le projet de l'employeur et les avis des représentants du CSE ***doivent être transmis à l'inspecteur du travail,*** qui contrôle la légalité des clauses du règlement ;ce dernier peut demander sa modification ou son invalidation; *par exception, dans ce cas ,il peut être modifié sans consulter le CSE.*

Si une de ces formalités n'est pas effectuée, le règlement intérieur est considéré comme étant inopposable aux salariés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il doit être régulièrement mis à jour : en fonction de l'évolution législative et jurisprudentielle ;

Ces différentes formalités doivent être appliquées, **à chaque modification ou retrait des clauses du règlement intérieur.**

Son contenu est strictement limité par la loi.
Il comprend notamment des dispositions relatives à

- ✓ L'hygiène et la sécurité
- ✓ La discipline. Il fixe les différentes sanctions à prendre selon la gravité de la faute commise par le salarié (blâme, avertissement, mise à pied disciplinaire, licenciement disciplinaire, etc.)
- ✓ Droits de la défense des salariés
- ✓ Harcèlement sexuel et au harcèlement moral
- ✓ Agissements sexistes **art. L. 1321-2 Code du travail**
- ✓ Existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte
  Loi du 21 /03/2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte JO 22/03

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il peut être modifié, notamment ***par des notes de service ou tout autre document***, comportant des obligations générales et permanentes sur les sujets abordés dans le règlement.

(Code du travail, art. L. 1321-1 et suivants).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Hygiène et la sécurité:** notamment :

- Interdiction de prendre ses repas sur le lieu de travail
- Interdiction de fumer et de vapoter sur le lieu de travail
- Conditions d'introduction, de distribution et de consommation des boissons alcoolisées
- Conditions dans lesquelles sont nettoyés les bureaux, armoires et vestiaires.
- Mesures relatives à la sécurité notamment :

- Conditions d'utilisation des équipements de travail, des substances et préparations dangereuses ;des équipements de protection individuelle, etc.

- Consignes relatives à la circulation, aux transports,

- Conditions dans lesquelles tout salarié doit informer l'employeur de la survenance d'un accident du travail dont il est victime ou témoin ….

L'employeur peut également rappeler que les salariés disposent ***d'un droit de retrait en cas de danger grave et imminent.***

- **Discipline:** règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur :

- Avertissement
- Blâme
- Licenciement disciplinaire
- Mise à pied disciplinaire
- Mutation disciplinaire
- Rétrogradation

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié : ***que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modalités ;***

Il est donc impossible de prononcer un avertissement, une mise à pied ou une mutation disciplinaire ou une rétrogradation, si le règlement intérieur ne prévoit pas cette sanction

Il existe une exception : cette règle ne s'applique pas ***au licenciement disciplinaire*** , qui est possible même s'il n'est pas prévu par le règlement intérieur.

- L'obéissance aux ordres hiérarchiques
- Le respect des horaires
- Les temps de pause
- Obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard, etc…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

.

- **Droits de la défense des salariés** : dispositions relatives aux garanties de procédure prévues pour le salarié , si l'employeur envisage une sanction disciplinaire ; procédure disciplinaire légale (convocation à un entretien préalable, notification motivée de la sanction, etc.); procédure disciplinaire issue de la convention collective.

Le règlement intérieur doit rappeler qu'aucun fait fautif, ne peut donner lieu à des poursuites *au-delà d'un délai de 2 mois à partir du jour où l'employeur en a eu connaissance.*

- **Harcèlement sexuel et ou harcèlement moral:** le règlement doit mentionner qu'un salarié qui aurait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement, qui en aurait été témoin ou qui aurait révélé ces faits, ne peut pas être sanctionné

- **Agissements sexistes :** cette dernière obligation est issue de la dernière loi travail.

Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, la désignation d'un référent pour "orienter, informer et accompagner" les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est obligatoire

- **Dispositions affirmant le principe de neutralité dans l'entreprise** et limitant la manifestation des convictions, des salariés (politique, religieuse) ; si l'employeur souhaite restreindre la liberté religieuse et de convictions des salariés en raison de la nature du poste et des fonctions

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

exercées, le défenseur des droits conseille, dans une délibération de 2009, ***d'être le plus précis possible*** afin d'éviter une interdiction générale etabsolue.

Une salariée qui refuse d'enlever son voile au travail peut-elle être licenciée ?

Le règlement intérieur de l'entreprise doit prévoir **une clause de neutralité** interdisant le port visible de tout signe religieux, philosophique ou politique sur le lieu de travail.

Si l'employeur souhaite restreindre les libertés individuelles de ses salariés, en l'espèce la liberté de religion, il doit justifier cette restriction ***par la nature de la tâche à accomplir*** et répondre à une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée au but recherché.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

C'est ce qu'a confirmé la Cour de cassation : 14/04/2021 .

Embauchée en 2012 dans un magasin de vêtements féminins, une salariée part 6 mois en congé parental en 2015. À son retour, elle porte un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou.

Son employeur lui demande de l'enlever. Devant son refus, il la place en dispense d'activité et la licencie quelques semaines plus tard pour cause réelle et sérieuse.

La salariée saisit la juridiction prud'homale pour discrimination en raison de ses convictions religieuses.

Devant les tribunaux, l'employeur justifie sa décision par la préservation de l'image de l'entreprise et de sa politique commerciale.

Pour lui, l'enseigne exprime la féminité de sa clientèle, sans dissimuler le corps ou les cheveux.

Il considère également que la salariée a travaillé depuis le début de son contrat sans voile, et qu'il a donc été placé devant le fait accompli.

Il estime que l'employeur est seul juge de la cohérence vestimentaire des salariés avec l'image de l'entreprise.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur met également en avant le fait que certaines de ses clientes pourraient être « *chagrinées* » de la présence d'une femme voilée dans son équipe de vendeuse.

La cour d'appel estime que ces éléments ne constituent pas la preuve d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Elle relève que le règlement intérieur de l'entreprise ne prévoit pas de clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe religieux, philosophique ou politique sur le lieu de travail.

Elle considère donc que l'interdiction faite à la salariée relève de la discrimination en raison de ses convictions religieuses et que le licenciement doit être annulé.

La Cour de cassation partage pleinement cet avis.

Arrêt n°479 du 14 /04/2021 (19-24.079) - Cour de cassation - Chambre sociale -ECLI:FR:CCAS:2021:SO00479

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Obligation est faite , à tout salarié, de prendre soin de sa sécurité et de sa santé et aussi de celle des autres personnes qui pourraient être concernées du fait de ses actes ou de ses manquements., ***la discipline*** (interdictions et sanctions) :

Il s'applique ***à tous les salariés*** quelle que soit leur fonction, ***les intérimaires, stagiaires, salariés*** **d'entreprise extérieure**, *pour les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité.*

- L'employeur peut être condamné **à une contravention de 750 euros** dans les cas suivants :

  - Absence de règlement intérieur alors que l'entreprise ***a un effectif de 50 salariés ou plus;***
  - Non-consultation des représentants du CSE, formalités de publicité non respectées, etc…
  - Maintien d'une clause déclarée illégale par l'inspecteur du travail.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Harcèlement moral et ou sexuel : Tout salarié commettant des agissements de harcèlement est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Cf item supra Harcèlement moral /sexuel/outrage sexiste

Normalement le harcèlement sexuel est puni ***de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.***
La sanction est portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes.

La loi ajoute une circonstance aggravante : lorsque les faits ont été commis par le biais d'un support numérique ou électronique.

Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni : ***d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende,*** sanction doublée en cas de circonstances aggravantes.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Consommation sur les lieux du travail : alcool, tabac, vapotage , substances psychoactives :

En complément du document unique, **le Règlement Intérieur (RI)** est un outil juridique participant *à la prévention des risques liés aux pratiques addictives.*

Les salariés peuvent être concernés par la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments psychotropes occasionnelles ou répétées, ces consommations peuvent créer des risques pour les salariés concernés, mais aussi pour les autres salariés….

Prévention des pratiques addictives en milieu de travail (cf. supra)

- Pour les personnels exposés à ***« des postes et fonctions de sûreté et de sécurité ou est exigé un haut degré de vigilance »*** *:*conduite d' engins, de véhicules d'entreprise, d'appareils de levage, utilisation de machines dangereuses, manipulation de produits dangereux, où *la consommation d'alcool peut être dangereuse pour la sécurité*,
l'employeur ***peut, dans certains cas, limiter strictement voire interdire totalement l'introduction et la consommation d'alcool en entreprise***, à

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

condition que cette restriction ou interdiction soit ***justifiée*** et ***proportionnée*** au but recherché (à savoir la sécurité)

- **Alcool :**

L'employeur peut notamment, établir ***en annexe au règlement intérieur*** : la liste des postes visés par l'interdiction totale de consommation d'alcool ou d'imprégnation alcoolique et établir le caractère proportionné de la mesure grâce au DUERP , et ce quand bien même le règlement intérieur ne fait pas de référence directe à ce DUERP

CAA Nancy, n° 16 NC01005, 06/03/2018

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Interdiction « proportionnée » de l'alcool sur le lieu de travail

Le Conseil d'État retient que les activités de l'entreprise (utilisation de machines et d'outils, utilisation ou manipulation de produits chimiques dans le cadre d'activités de tôlerie, de peinture…) exposent les salariés à des risques pour leur sécurité, et que l'employeur doit mettre en œuvre des mesures nécessaires pour assurer leur sécurité.

Ainsi, il juge que cette interdiction, prévue au règlement intérieur, est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché

Il considère qu'il n'y a pas nécessairement lieu de se référer à des données relatives aux accidents du travail ou à l'existence d'éventuelles sanctions liées à la consommation d'alcool pour pouvoir apprécier le caractère proportionnel de l'interdiction absolue décrétée.

La seule exposition des salariés à des risques pour leur santé et leur sécurité peut justifier l'interdiction de l'alcool par l'entreprise.

Conseil d'État, 1ère - 4ème chambres réunies, 14/03/2022, 434343

Prévoir dans le règlement intérieur, ***le recours à l'alcootest ou éthylotest*** (contrôle alcoolémie) car risque de danger pour le salarié ou des tiers ;

Ce contrôle spécifique aux postes de sûreté et de sécurité (justifié par la tâche à accomplir et proportionné au but recherché), est effectué sous la responsabilité de l'employeur en présence d'un tiers, l*e salarié pouvant contester, en demandant immédiatement* un examen sanguin au titre de la contre-expertise

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le résultat positif d'un tel dépistage, dès lors qu'il est ***réglementairement et valablement prévu***, peut également donner lieu à sanction disciplinaire, *pour manquement du salarié à son obligation de sécurité*

Contre-expertise à la suite d'un contrôle d'alcoolémie :

Le refus de l'employeur de procéder un examen sanguin au titre de la contre-expertise demandée par un salarié, *quinze jours après les faits*, n'empêche pas le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a rejeté la demande du salarié, et considère que le licenciement est bien fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Elle relève que le salarié a demandé une contre-expertise ***plus de quinze jours après les faits,*** et non immédiatement après le contrôle.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation pour contester la décision de la cour d'appel, arguant notamment le fait que le règlement intérieur de l'entreprise n'imposait pas que la demande de contre-expertise soit formulée dans les suites immédiates du contrôle.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme l'arrêt de la cour d'appel.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise les modalités d'une demande de contre-expertise par le salarié à la suite d'un contrôle d'alcoolémie sur le lieu de travail.

La demande du salarié d'un examen sanguin au titre d'une contre-expertise doit être formulée sans délai, immédiatement après le contrôle pour pouvoir en contester les résultats.

À défaut, l'employeur peut refuser une demande formulée plusieurs jours après le contrôle d'alcoolémie.

Pour mémoire, au titre de son obligation de sécurité, il appartient à l'employeur de prévenir les risques liés à la consommation d'alcool sur le lieu de travail afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Les risques liés aux pratiques addictives doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ils doivent par ailleurs figurer dans le DUERP , afin que des actions de prévention adaptées à ces risques soient mises en place.

Cour de cassation, C Sociale, 06/12/2023, 22-13.460

Prévoir un encadrement des « manifestations d'entreprise »

Même si les pots se déroulent en dehors des heures normales de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter que ces fêtes ne « dégénèrent ». *En effet, en cas d'accident lié à la consommation d'alcool, la victime ou ses ayants droits pourront tenter d'engager sa responsabilité.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ***Avant la manifestation :***
  - Adresser par courriel aux salariés une note leur rappelant les règles (interdiction d'être en état d'ébriété, notions de consommation raisonnable de boissons alcoolisées, notion de non-assistance à personne en danger,),
  - Prévenir les participants dès l'invitation qu'il leur sera demandé de remettre leurs clés de voiture à leur arrivée ; les clés leur seront restituées après dépistage d'alcoolémie. Cette mesure doit largement être expliquée pour être acceptée, elle est des plus efficaces pour protéger le salarié en état d'ébriété, ses passagers mais aussi, l'employeur et les collègues présents,
  - Encourager le covoiturage avec un capitaine de soirée.

- ***Pendant la manifestation :***
  - Limiter le recours aux boissons alcoolisées ; *les quantités d'alcool mises à disposition par personne doivent rester très raisonnables,*
  - Proposer des boissons non alcoolisées en quantité suffisante,
  - Interdire les apports extérieurs (bar clandestin dans les coffres de voiture).

- ***En fin de manifestation :***
  - Mettre à disposition des éthylotests
  - Fournir un moyen de transport pour les salariés susceptibles d'être en état d'ébriété (taxis, bus,).

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

« Profiter de ce moment festif sans modération tout en restant maître de sa consommation » Source J.J. Jeannin

Les pots en entreprise You Tube 1’51 INRS 02/2019

Pots d’entreprise et alcool : les règles applicables focus juridique INRS

Cour de Cassation, Chambre criminelle, du 05/06/2007, 06-86.228, Inédit

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Substances Psychoactives illicites sur le lieu de travail :**

cf. supra Prévention Pratiques Addictives en Milieu de Travail

Le RI peut stipuler : l’interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l’emprise de stupéfiant , ainsi que la possibilité de recourir au dépistage de produits stupéfiants.

Les études s'accordent à noter une croissance du phénomène (surtout l’usage de cannabis) et sa généralisation : ***13% des salariés de la construction et 31 % des intérimaires du bâtiment fument du cannabis.***

Toutes les catégories professionnelles sont touchées, du cadre à l’ouvrier.

Concernant leur repérage :

L'employeur peut soumettre ses salariés à des tests de dépistage de drogue avec **des tests salivaires** sous certaines conditions

Le supérieur hiérarchique peut pratiquer des tests salivaires sur ses collaborateurs : Décision du Conseil d’Etat 05/12/2016

Conseil d’Etat Jurisprudence :

La jurisprudence admet qu’il puisse réaliser ce type de contrôles, seulement si certaines conditions sont respectées :

- ✓ Le test devra être prévu par le règlement intérieur de l’entreprise ou par une note de service, comme pour l’alcool.
- ✓ Le poste occupé par le salarié doit comporter un risque pour la santé justifiant un dépistage.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Le test ne peut pas concerner tous les salariés, ***mais uniquement les catégories sensibles en raison de leurs fonctions : « un poste de sûreté et de sécurité, ou est exigé un haut degré de vigilance »***, *postes* pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un **danger particulièrement élevé pour le salarié et pour les tiers*.***

Les tests salivaires présentant des risques d'erreur, le salarié est en droit d'obtenir une contre-expertise médicale aux frais de l'employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ ***Le personnel amené à pratiquer le test doit être formé à son utilisation***.

Le Conseil d'Etat estime pour sa part : ***que ce type de test ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale, au sens du code de la santé publique***. il *affirme au contraire« (qu') aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à la profession médicale ».*
Articles L. 6211-1 et suivants Code Santé Publique.

Dès lors, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail et peut parfaitement être réalisée par le supérieur hiérarchique formé à son utilisation ; les résultats de ce test ne sont pas soumis au secret médical, mais les personnes désignées pour le mettre en application sont *soumises au secret professionnel*.

Le Conseil d'Etat a jugé que la présence du médecin du travail n'est pas obligatoire ***car le test salivaire n'a pas pour but d'apprécier l'aptitude au poste du salarié.***

Le Conseil d'Etat valide aussi la possibilité pour l'employeur de sanctionner le salarié à la suite d'un résultat positif au test de dépistage***.***

Ce test devra être effectué avec l'accord du salarié qui, en cas de refus, pourra s'exposer *à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.*

Comme pour l'éthylotest, le test salivaire ne doit pas porter une atteinte disproportionnée aux libertés individuelles et collectives ni aux droits des personnes concernées.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il faut cependant rappeler que de tels tests ne permettent pas d'apprécier **le moment de la consommation** dans la mesure où ils détectent « simplement » la présence de substances psychoactives (SPA) sans considération de la quantité absorbée et de **ses conséquences sur l'aptitude du salarié à occuper son poste.**

De plus, ces tests salivaires ***(tests salivaires existant à ce jour),*** n'indiquent pas avec certitude une consommation de drogue, ***pour peu que le salarié ait pris certains médicaments.***
En effet, certains médicaments sont notamment susceptibles de positiver les résultats.

Il est donc impératif que ces résultats **soient confirmés par des prélèvements et dosages biologiques prescrits et interprétés par un professionnel médical.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Tabac :**

Il est interdit de fumer *dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés* (locaux d'accueil et de réception, locaux affectés à la restauration collective, salles de réunion et de formation, salles et espaces de repos, locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport, locaux sanitaires et médico-sanitaires) ; *y compris les bureaux qu'ils soient collectifs ou individuels .*

S'agissant des bureaux individuels, l'interdiction s'explique par le fait qu'il convient de protéger des risques liés au tabagisme passif, toutes les personnes qui pourraient être amenées à passer dans ces bureaux, ou à les occuper, même un bref moment, qu'il s'agisse d'un collègue de travail, d'un client, d'un fournisseur, des agents chargés de la maintenance, de l'entretien, de la propreté,…

Cette interdiction n'est désormais plus susceptible de dérogation.

Mise à disposition facultative d'un emplacement réservé aux fumeurs : salle close qui doit respecter les normes de ventilation, dotée de fermetures automatiques, sans possibilité d'ouverture non intentionnelle, et ne pas constituer un lieu de passage ; doit présenter une superficie au plus égale à 20 % de la superficie totale de l'établissement au sein duquel ils sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 m2. Lorsque décision est prise de mettre en place un local pour les fumeurs, le CSE, ou à défaut les délégués du personnel ou le médecin du travail.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur doit respecter et faire respecter les dispositions du code de la santé publique de ce fait, repose sur lui, la responsabilité de mettre en œuvre l'interdiction de fumer dans l'entreprise et de la faire respecter.

Une obligation de sécurité incombe à l'employeur vis-à-vis de ses salariés, en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif dans l'entreprise

Cette interdiction ne s'applique pas aux chantiers du BTP dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Vapotage *:***

Les **produits de vapotage**, plus connus sous le nom de **cigarettes électroniques** ou **vapoteuses**, sont des dispositifs électroniques destinés à simuler l'acte de fumer du tabac, par le biais d'un liquide, qui sous l'action du chauffage produit une vapeur ou « fumée artificielle ».

Les liquides utilisés peuvent contenir ou non, une substance addictive, la nicotine.

Ces dispositifs peuvent être jetables ou rechargeables

Les produits du vapotage contenant de la nicotine se sont vus dotés d'un cadre règlementaire spécifique.

Ce cadre limite notamment la concentration en nicotine des e-liquides à 20 mg/ml et le volume des flacons de recharge à 10 ml.

Il est interdit aussi de consommer une cigarette électronique* depuis le 01/10/2017** dans les lieux de travail fermés et couverts ***à usage collectif.
Une contravention de 2ème classe (montant maximal de 150 euros) à l'encontre des personnes qui méconnaissent l'interdiction de vapoter ainsi qu'une contravention de 3ème classe (montant maximal de 450 euros) pour les responsables des lieux où s'applique l'interdiction qui ne mettent pas en place la signalisation.

Une cigarette électronique produit des composés organiques volatiles et des particules fines dans l'environnement, bien qu'elle reste moins toxique qu'une cigarette classique.

La loi impose de placer dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, *une signalisation apparente* qui rappelle le principe de l'interdiction

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

de vapoter ; et, le cas échéant, ses conditions d'application dans l'enceinte des lieux.

Cette interdiction ne s'applique pas aux chantiers du BTP dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts.

Produits du vapotage ANSES mise à jour 06/2021

Le 26/11/ 2021, le Haut conseil de la santé publique (HCSP) a actualisé son avis du 22 /02/2016 relatif aux **bénéfices-risques de la cigarette électronique.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Téléphone Portable :**

Pour des raisons de sécurité, l'utilisation du téléphone portable peut être interdite exemple lors de la conduite d'engin, la manipulation de produits dangereux, en cas de risque de perturbations d'appareils électroniques, etc.

L'utilisation du téléphone peut engendrer des nuisances pour les autres salariés il doit donc être utilisé en toute discrétion, des règles d'utilisation peuvent être mises en place telles que demander aux salariés de mettre leur téléphone sur mode vibreur, passer les appels téléphoniques en dehors du bureau si ce dernier est partagé avec plusieurs collègues,

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) admet l'utilisation du téléphone et d'Internet à des fins personnelles au sein de l'entreprise, ***à condition qu'il s'agisse d'un usage raisonnable***

- **Port obligatoire d'EPI par les salariés :** dans certaines situations de travail doit être inscrit dans le règlement intérieur ; ***le refus du port d'EPI, expose le salarié à des sanctions.***

- **Signe religieux :**

Le port de signe religieux peut être interdit dans un objectif de neutralité vis-à-vis de la clientèle (03/2017) ; *la Cour de justice de l'Union européenne* (CJUE), saisie de deux questions préjudicielles, vient de se prononcer sur la possibilité pour l'employeur de limiter le port de signe religieux ***lors notamment des contacts de ses salariés avec la clientèle.***

Elle affirme que la relation avec la clientèle est un objectif légitime permettant à l'employeur, par l'intermédiaire du règlement intérieur, de restreindre le port de signe religieux.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les notes de service portant prescription générale en matière d'hygiène et sécurité sont considérées *comme des adjonctions au règlement intérieur* et s'appliquent avec la même valeur que ledit règlement.

En Savoir Plus :

Le règlement intérieur | Web série droit du travail épisode 13 : Ministère du travail DEEETS Grand Est You Tube 09' 49 : 03/2024

Règlement intérieur de l'entreprise TS 853 INRS 11/2023

Règlement intérieur Fiches OPPBTP Mise à jour 02/2020

Prise Repas /Lieu Travail :

Article R4228-19 Code travail

La pause déjeuner dans son bureau est interdite :

- Si au moins **25** salariés souhaitent prendre habituellement leur repas sur leur lieu de travail, l'employeur doit mettre à leur disposition ***un local de restauration équipé*** (chaises, tables, robinet d'eau potable fraîche et chaude, frigo, microondes...) : **article R 42228-22 code travail**

- Si les salariés sont **< 25**, à vouloir prendre votre pause déjeuner sur le lieu de travail, l'employeur met à leur disposition ***un emplacement*** leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de **santé et de sécurité.**

Cet emplacement, peut être aménagé sur le lieu affecté au travail, si l'activité ne comporte pas l'usage ou le stockage de **substances dangereuses**, après déclaration : à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail. **Article R 4228-23 code travail**

RESPONSABILITE PENALE EMPLOYEUR/ SANTE /HYGIENE/SECURITE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans le domaine de la santé et sécurité du travail, la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée, soit :

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Sur les dispositions du **Code du travail**
- ✓ Sur celles du **Code pénal,** pour infraction aux règles d'hygiène ou de sécurité, pour atteinte à la vie , ou à l'intégrité physique , ou pour mise en danger d'autrui, et ce, même lorsque l'infraction n'a entraîné aucun accident.

Le Code pénal et le Code du travail permettent de poursuivre pénalement non seulement les personnes physiques ***(employeurs ou salariés détenant une délégation de pouvoirs),*** mais également les personnes morales, en particulier la société en sa qualité d'employeur, sous certaines conditions.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Responsabilité pénale au titre du Code du travail :**

Dans ce cas, il n'est pas nécessaire qu'une victime ait subi un préjudice*, la seule inobservation d'une règle particulière édictée par le Code du travail* pourra donner lieu à une sanction pénale, à condition toutefois que le texte concernant cette règle prévoit expressément une telle sanction, conformément au principe dit « de légalité des délits et des peines »

Pour que la responsabilité pénale de l'employeur soit retenue, **l'article L. 4741-1** exige l'existence ***d'une faute personnelle de l'employeur.***

Cette faute peut être constituée : par ***une action , ou une omission.***

Le délit prévu à l'article L. 4741-1 prévoit qu'est puni d'une amende de 10 000 €, le fait pour l'employeur ou son préposé de méconnaître par sa faute personnelle un ensemble de dispositions du Code du travail.

Peuvent être concernés ; :la méconnaissance de l'ensemble des dispositions relatives aux :

- Droits d'alerte et de retrait
- Information et formation des travailleurs ; jeunes travailleurs (apprentis) ; travailleurs en CDD ou en intérim (formation renforcée)
- Equipements de travail et moyen de protection
- Prévention de certains risques d'exposition
- Travaux réalisés par une entreprise extérieure
- Demandes de vérifications de mesures et d'analyse faites par l'inspection du travail….

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 €.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le Code du travail prévoit également que la méconnaissance de certaines dispositions soit punie d'une amende prévue ***pour les contraventions de 4e ou 5e classe*** (1 500 € maximum ou 3 000 € maximum en cas de récidive), pour :

- ✓ Le non-respect des règles relatives à l'évaluation des risques
- ✓ Le non-respect des règles relatives aux affichages obligatoires
- ✓ Le non-respect d'une mise en demeure par le directeur départemental du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **L'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures visant à préserver la santé et la sécurité de ses salariés.**

Dès qu'un salarié évoque un manquement de ce dernier à ses obligations en matière de préservation de la santé et de la sécurité (notamment dans la cas d'un accident du travail), l'employeur doit démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires afin d'éviter et combattre les risques.

La Cour de cassation rappelle que l'employeur doit préserver la santé et la sécurité de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail) et prendre toutes les mesures visant à prévenir les risques professionnels (article L. 4121-2 du même Code).

Elle en déduit que la charge de la preuve quant à la prévention de tels risques appartient à l'employeur.

Cass Soc 28/02/2024 n°22-15.624

- ❖ **Responsabilité pénale au titre du Code pénal :**

Deux cas dans lesquels la responsabilité pénale au titre du Code pénal peut être recherchée

- ✓ **En cas de dommages subis par le salarié :** des poursuites peuvent être engagées pour atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne , selon la gravité du préjudice subi par la victime (homicide ou blessures involontaires)

- ✓ **Même en l'absence de dommages :** la responsabilité pénale de l'employeur peut être recherchée sur le fondement du délit de risques causés à autrui.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Concernant les infractions définies par le Code pénal, il n'y a pas de présomption de responsabilité , à l'encontre de celui qui cause involontairement la mort ou des blessures à une personne.

- **Pour les personnes physiques,** et conformément aux dispositions de l'article 121-3 du Code pénal, la responsabilité est appréciée en fonction du lien, direct ou indirect, avec le dommage de la victime.

- ✓ **Est en lien direct avec le dommage,** la personne physique qui l'a elle-même causé en pareil cas, pour engager sa responsabilité pénale, il convient :
  - D'apporter la preuve d'une faute, d'une maladresse ou d'une imprudence, d'une négligence ou d'une inobservation des règlements ayant un rapport de cause à effet avec l'accident
  - D'établir que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de la nature de ses missions, de ses fonctions, de son pouvoir, de ses compétences et de ses moyens.

- ✓ **Est en lien indirect avec le dommage** : la personne physique qui, sans causer elle-même le dommage, a créé la situation ayant permis la réalisation de ce dommage ou n'a pas pris les mesures permettant de l'éviter ; il convient :
  - De montrer, que la faute alléguée est « caractérisée » ou que le manquement relevé constitue une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement
  - D'apporter la preuve d'une faute, d'une maladresse ou d'une imprudence, d'une négligence ou d'une inobservation des règlements ayant un rapport de cause à effet avec l'accident.

En pratique, en matière de santé et sécurité au travail ***l'employeur est très rarement l'auteur direct du dommage.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ainsi pour que sa responsabilité pénale soit retenue, il convient de ***démontrer l'existence d'une faute caractérisée ou d'une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité,*** imposée par la loi ou le règlement.

Dans tous les cas, pour vérifier que l'infraction est réellement constituée, il appartient au juge d'apprécier les faits , et la situation au cas par cas, en prenant en considération les diligences éventuellement accomplies par la personne poursuivie.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En matière de santé et de sécurité au travail, ces « diligences normales » seront appréciées notamment au regard *de la mission qui incombe à l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés et des obligations mises à sa charge par le Code du travail.*

L'obligation générale de sécurité, prévue par **l'article L. 4121-1,** prévoit que l'employeur doit mettre en œuvre des mesures appropriées, pour prévenir les risques auxquels les salariés sont exposés.

La mise en place d'une démarche de prévention dans l'entreprise constitue donc bien l'une de ces « diligences normales » exigées de l'employeur, au regard de sa fonction et de ses missions

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Plusieurs conditions doivent être remplies pour que la faute délibérée soit retenue.**

Ces conditions tiennent : à l'obligation de sécurité, et la manière dont elle a été méconnue. :

- ✓ L'obligation méconnue doit avoir été prévue par la loi ou le règlement
- ✓ Il doit s'agir d'une obligation particulière

La jurisprudence considère que l'obligation est particulière lorsque le texte énonce de manière précise, concrète et circonstanciée le comportement que la personne doit adopter dans une situation donnée.

Sont donc exclues les obligations à caractère général, comme **l'article L.4121-1** du Code du travail qui prévoit que : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »

- ✓ La violation de cette obligation doit être « manifestement délibérée ».

Le caractère délibéré du manquement reproché à l'employeur est établi par la connaissance que celui-ci devait avoir de son obligation.

Ce manquement peut être mis en évidence par :

- L'existence d'une mise en demeure ou d'une injonction d'un service d'inspection
- Le signalement du non-respect de ladite obligation par les membres du CSE, dans le cadre d'une alerte par exemple

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Lorsqu'un salarié a exercé son droit de retrait , et que l'employeur n'a pas mis en place de mesures de prévention adaptées.

En principe, en droit pénal, une personne n'est responsable que de son propre fait.

Cependant, en matière de santé et de sécurité au travail, la responsabilité pénale de l'employeur ou de son délégataire , peut être retenue à raison ***des infractions commises par un tiers, sous son contrôle.***

En effet, il appartient à l'employeur de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le Code du travail de sorte que sa responsabilité pourra être retenue quand bien même il ne serait pas l'auteur du manquement réprimé.
On doit distinguer : si l'employeur est poursuivi selon le Code du travail ou selon le Code pénal.

- ✓ Dans le Code du travail, la responsabilité est ***alternative*** : la responsabilité d'une seule personne peut être recherchée, celle de l'employeur, ou celle de son délégataire.

- ✓ Dans le Code pénal, la responsabilité peut être ***cumulative.***

Toutes les personnes qui ont commis une faute, ***en lien avec le dommage,*** peuvent voir leur responsabilité pénale engagée (chef d'entreprise, chef de chantier…).

❖ **Délégation de pouvoir** :

La délégation de pouvoirs est réservée aux dirigeants de société qui ne sont pas en mesure de gérer personnellement toutes leurs attributions ; ***la taille de la société doit donc être suffisante.***

Notons toutefois, que l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité pénale lorsque le délit commis découle d'une organisation défectueuse de l'entreprise

En droit pénal du travail et sauf dispositions spécifiques, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en établissant l'existence d'une délégation de pouvoirs, par laquelle il a transféré à un salarié, ses pouvoirs et les moyens de les exercer.

Le délégataire doit disposer de :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- La compétence : elle résulte des qualités personnelles, de la formation ainsi que de l'expérience dans l'entreprise et dans la profession
- L'autorité : pour la Cour de cassation l'employeur ne doit ni interférer dans le déroulement des tâches en lien avec la délégation de pouvoirs, ni agir à la place du délégataire ; la délégation doit donc être délivrée ***à une seule personne***
- Pouvoir d'organisation du travail et d'un pouvoir disciplinaire
- Moyens matériels et financiers.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Ex : ***L'article 2.4 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics*** dispose « *Les entreprises formalisent, par écrit,* **à partir du niveau F,** *les délégations de pouvoir donnée aux ETAM indiquant de manière précise :*

- *Les fonctions effectivement occupées;*
- *Les pouvoirs transférés au délégataire et dans quel domaine*
- *Les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation*
- *Les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités*
- *Le pouvoir de sanction dont il dispose*
- *La durée de la délégation, qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée*
- *Le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises*

Pour en savoir plus sur : « la délégation de pouvoir dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail **cf. item spécifique du mémento**

- **Causes exonératoires : faute du salarié ou d'un tiers**

La faute du salarié victime d'un accident de travail peut être une cause exonératoire de la responsabilité pénale de l'employeur.

Pour s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur doit démontrer que la faute de la victime , est la cause unique et exclusive du dommage.

En pratique, il est très rare que l'employeur puisse s'exonérer sur ce motif.

- L'employeur ne peut pas se soustraire à sa responsabilité pénale, même en cas de consommation de cannabis par la victime

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cour Cassation chambre criminelle 17-80950 27/03/2018

Dans cet arrêt , la Cour de cassation précise que si la consommation de produits stupéfiants par le salarié, victime d'un accident, ***ne constitue pas l'élément déclencheur de l'accident en cause***, *alors l'employeur ne saurait l'invoquer pour s'exonérer de sa responsabilité pénale.*

L'entreprise ne peut pas invoquer la consommation de cannabis par le salarié (révélée par l'analyse sanguine) pour s'exonérer de sa responsabilité pénale dès lors qu'il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour que le salarié soit suffisamment formé à l'activité.

En effet, il n'est pas avéré que l'usage de produits stupéfiants ait influé sur la vigilance du salarié, lequel avait été par ailleurs déclaré médicalement apte à ce poste.

En tout état de cause, cette consommation n'a pas été pas la cause exclusive de l'accident.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle est, en outre, sans rapport avec les différents manquements reprochés à l'entreprise, à savoir :

- Défaut d'évaluation claire et précise des risques professionnels liés à une activité spécifique « tubes » dans un document écrit **(articles R. 4121-1 et suivants du Code du travail**)
- Inexistence de formation pratique et appropriée en matière de sécurité sur le déchargement et la manipulation des tubes **(articles R. 4141-13 et R. 4141-14 Code du travail)** ; de sorte qu'il en résultait une absence de consignes précises sur le calage des tubes, sur la nécessité de ne pas les empiler sur une trop grande hauteur et sur l'interdiction de monter dessus
- Insuffisance des moyens de sécurité adaptés en particulier sur le nombre de cales disponibles
- Surcroît de travail en raison de la réorganisation des équipes quelques heures avant laissant le salarié seul avec le conducteur d'engin ; de sorte que la vigilance de la victime dans le calage des tubes et dans son mode de circulation a été nécessairement relâchée quand il a dû se déplacer d'un bout à l'autre du tube pour enlever deux crochets, au lieu de rester sur place et d'en enlever un seul .

Par conséquent, affirme la Cour de cassation, les blessures causées involontairement à la victime sont en relation certaine avec les défaillances de l'employeur.

- ✓ **Infractions au Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail : à propos du coefficient multiplicateur appliqué à la peine d'amende**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cass. crim. 04/04/ 2023, n° 22-84.092, F-D

À l'occasion d'un arrêt du 04/04/2023, la Chambre criminelle de la Cour de cassation rappelle les règles d'application de la peine d'amende , en cas d'infraction au Code du travail en matière de santé et de sécurité.

Selon **l'article L. 4741-1 du Code du travail,** l'amende doit être appliquée *autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés.*

En revanche, *l'amende n'a pas à être multipliée par le nombre de manquements commis par l'employeur.*

L'arrêt rendu le 04/04/2023 est un nouveau rappel de ces principes.

Si l'amende peut être multipliée par le nombre de salariés concernés par le manquement*, il n'est pas question d'ajouter un coefficient multiplicateur lié au nombre d'infractions relevées.*

En définitive, au titre du Code du travail, pour déterminer le montant de l'amende en matière de santé et de sécurité au travail, les magistrats doivent tenir compte du nombre de salariés concernés par le ou les manquements commis, mais également des ressources et des charges de l'auteur.

L'évaluation combinée de ces deux éléments permet d'adapter la peine aux faits de l'espèce, même si le nombre de manquements aux dispositions du Code du travail constatés est juridiquement indifférent.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si la notion de « salariés concernés » ne doit pas comprendre tout l'effectif de la société, elle est largement entendue par la Chambre criminelle de la Cour de cassation.

En cas d'accident, celle-ci ne distingue pas / les salariés qui ont effectivement été victimes de blessures et ceux susceptibles de l'être.

La méconnaissance des règles concerne tous les salariés touchés par le manquement, pas seulement ceux qui travaillent effectivement dans des conditions irrégulières, et a fortiori , pas seulement ceux qui auraient subi une atteinte à leur intégrité physique

Dans l'arrêt commenté, un salarié a été victime d'un accident du travail alors qu'il était en train de nettoyer un tube en métal avec un autre salarié de l'entreprise.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cette dernière a été déclarée coupable par la cour d'appel de blessures involontaires sur la victime (Code pénal) et d'infraction à la réglementation sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs à l'encontre des deux salariés concernés par l'opération de nettoyage

La Cour de cassation avait déjà admis, dans un arrêt du 14/10/2008, que les neufs chauffeurs-livreurs d'une entreprise de transport, dont le parc automobile comprenait un camion défectueux, étaient concernés par le manquement constaté, alors qu'un seul d'entre eux avait été victime d'un accident du travail en raison de la non-conformité de l'équipement de travail

Cass. Crim , 14 /10/2008, n° 07-88.645,

Responsabilité juridique de l'encadrement en matière de Santé et de Sécurité au Travail. Vidéo 1 sur 3 « Le Monde a changé ».Mtre Ledoux You Tube 55' 02/2018

Responsabilité juridique de l'encadrant. Vidéo 2/3 Responsabilité Pénale Mtre Ledoux You Tube 1h 5' 02/2018

Responsabilité juridique de l'encadrant. Vidéo 3/3 : le droit à l'exercice quotidien de la responsabilité opérationnelle, avec les collaborateurs, Mtre Ledoux You Tube 54' 02/2018

RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (RSE) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

C'est « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société , *leur contribution aux enjeux du développement durable.*

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la Commission européenne comme :

L'intégration volontaire par les entreprises de *préoccupations sociales et environnementales* à leurs activités , et leurs relations avec les parties prenantes (sous-traitants , fournisseurs, clients…).

Toutes les entreprises peuvent mettre en œuvre une **démarche RSE**, et ce *quelle que soit leur taille, leur forme juridique , ou leur secteur d'activité.*

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

En France, **la RSE est devenue une obligation légale pour les grandes entreprises**.

Une entreprise qui pratique la RSE va chercher à avoir un **impact positif sur la société,** tout en étant économiquement viable.

La RSE est source de nombreux bénéfices pour l'entreprise.

Elle permet de mettre en place une vision stratégique partagée , et constitue un vecteur *d'engagement et de fidélisation* des collaborateurs.

Elle est également un outil pour améliorer son image et sa réputation, réaliser des gains de productivité et gagner en compétitivité.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si la responsabilité sociétale des entreprises s'est développée en tant que *démarche volontaire*, la France s'est dotée d'un cadre législatif et réglementaire , qui prend notamment en compte le pilier environnemental de la responsabilité sociétale des entreprises.

La France a transposé **la directive européenne de 2014,** relative au rapportage extra-financier des entreprises , par **une ordonnance du 19/07/2017** relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises, son **décret d'application du 09/08/2017** et **l'arrêté du 14 /09/2018** déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

D'autres textes viennent renforcer les obligations en matière de responsabilité sociétale des entreprises comme **la loi du 09/11/2016 en matière de lutte contre la corruption** , et la **loi 27 /03/2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

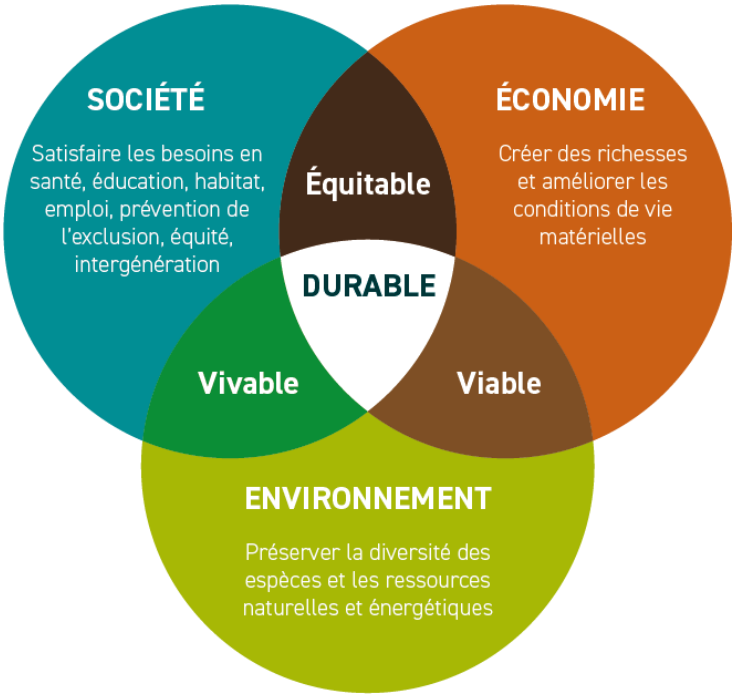
La **RSE** se caractérise par trois piliers :

- ✓ **Le pilier économique** : valoriser les modes de consommation et de production écoresponsables.
- ✓ **Le pilier environnemental** : maitriser l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement. ...
- ✓ **Le pilier social :** mise en place d'une démarche Santé Sécurité au Travail / Qualité de Vie et des Conditions de Travail

Dans les entreprises engagées dans une démarche RSE, 76% des salariés indiquent avoir plaisir à travailler dans leur entreprise, contre 58 % dans les entreprises qui n'en sont pas dotées.

Ces trois piliers **sont** interconnectés, ils s'articulent entre eux et ne peuvent fonctionner l'un sans l'autre.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**



- La norme **ISO 26000**, premier standard international en matière de RSE, définit le périmètre de la RSE autour de sept thématiques centrales :

1. La gouvernance de l'entreprise
2. Les droits de l'homme
3. Les relations et conditions de travail
4. L'environnement
5. La loyauté des pratiques
6. Les questions relatives aux consommateurs
7. Les communautés et le développement local.

L' ISO 26000 n'est pas une norme de système de management.
Elle ne contient pas d'exigences et, en tant que tel, n'est pas destinée à des fins de certification.

Toute offre de certification, ou prétention de certification, selon ISO 26000 serait une mauvaise représentation de l'intention et de l'objectif de cette Norme internationale.

- Une plateforme RSE ,plateforme nationale de dialogue et de construction de propositions., a été créée en 2013

Elle entend promouvoir la RSE à travers le soutien aux initiatives volontaires des acteurs privés, valoriser les pratiques exemplaires et favoriser la concertation des parties prenantes en amont et en appui aux négociations de normes internationales.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Plateforme RSE
Une entreprise sur trois n'a pas de budget consacré à la RSE et 21% des entreprises y accordent moins de 5000 euros de budget annuel, selon le baromètre RSE 2021.

En Savoir Plus :

Responsabilité sociale des entreprises ou RSE Chambre de commerce et d'industrie
Qu'est-ce qu'est la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ? vidéo You Tube 2'40 CCI

Mise en pratique du développement durable au sein des entreprises du BTP
La Responsabilité Sociétale des Entreprises du BTP : RSE version 6
Observatoire des métiers du BTP 09/2022

Se lancer dans la RSE TP/ FNTP

SALARIE (S) COMPETENT(S)/ REPRESENTANT(S) PROXIMITE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

1/ Salarié Compétent :

Depuis 2012, tout employeur doit désigner au moins **un salarié « déclaré compétent » (SDC),** pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise
(Article L. 4644-1 al 1 du Code du travail).

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. « Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16. »

« Le code du travail ne fixe aucune exigence de diplôme ou expérience professionnelle pour la désignation de la personne compétente ».

- **Soit la personne est issue du personnel de l'entreprise,**
  (il est préférable de désigner ***en priorité un salarié de l'entreprise***,
  qui a une bonne connaissance des activités et des situations de travail)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

, elle doit être validé par le CSE ; un avenant à son contrat de travail peut mentionner ces éléments, étant entendu que la signature d'un tel avenant ne peut être imposée au salarié, s'il s'agit de l'attribution de tâches nouvelles modifiant la nature de ses fonctions.

L'attribution de tâches nouvelles correspond en effet à une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Soit une personne spécialement recrutée pour mener cette mission** (un contrat de travail écrit peut apporter toutes précisions sur les activités confiées et les modalités d'exercice de la mission) ; le chef d'entreprise doit s'assurer que le SDC possède les compétences pour suivre les problématiques de prévention et de protection des salariés.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou un IPRP extérieur dûment enregistré auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Il peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale (CARSAT), avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) ; à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

Pour que la personne compétente puisse exercer sa mission, l'employeur doit lui assurer une formation , dont le programme est à définir avec le salarié en fonction des missions qui lui sont confiées (coûts pris en charge par l'employeur, formation sur le temps de travail).

Cette formation peut être financée en partie par la Carsat (sous réserve d'éligibilité).

L'employeur doit également lui allouer le temps nécessaire pour exercer sa mission, lui octroyer un budget, lui donner de l'autonomie en lui facilitant l'accès aux informations et documents :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Ex : FDS des produits chimiques, rapports de vérification d'organismes agréés, tous projets concernant l'entreprise au niveau organisationnel….
La personne compétente doit être à l'écoute de tout ce qui concerne les conditions de travail et elle peut à tout moment interpeller la direction

Tous les sujets relatifs à la prévention, à la qualité de vie au travail... sont orientés vers le salarié compétent qui participe activement à chaque réunion, commission concernant la prévention des risques professionnels ...

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il assiste le chef d'entreprise dans :

- L'évaluation des Risques Professionnels et l'élaboration du Document Unique (DUERP)
- L'organisation des actions de prévention
- La mise en œuvre du plan d'actions de prévention, et son suivi.
- La prévention des risques et les mesures de prévention liées à l'évolution des nouvelles techniques, du matériel….
- La promotion de la Santé et Sécurité au Travail,

Il peut :

- Participer à l'organisation de l'accueil et la formation des nouveaux arrivants,
- Contribuer à l'analyse des AT et des MP
- Aider à la rédaction d'un plan de prévention lors de travaux réalisés par une Entreprise Extérieure,
- Veiller à la prise en compte de la Sécurité lors de l'achat d'une nouvelle machine,
- Sensibiliser l'ensemble du personnel à la prévention…

Il connait et travaille avec les différents organismes et interlocuteurs externes

- Médecin du travail et ses équipes pluridisciplinaires du SST (Service de Santé au Travail)
- IPRP (Intervenants en Prévention des Risques Professionnel
- OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics)
- Contrôleur de Sécurité et/ou l'Ingénieur Conseil de la Carsat (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail)
- Inspecteur du travail de la DREETS (Direction Régionale Economie Emploi Travail Solidarités)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- Organismes de Formation, organismes de contrôles…

- **Responsabilité du salarié compétent :**

L'employeur est l'acteur principal de la prévention des risques professionnels, c'est sur lui que repose la responsabilité.

C'est pourquoi, la désignation d'un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et sécurité du travail à cette personne.

Seule une délégation de pouvoir de l'employeur peut transférer une partie de cette responsabilité sur le salarié « compétent », mais seulement au titre du Code du travail. En outre, il convient de rappeler que la délégation de pouvoir : n'est valable que si le délégataire est notamment investi de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

En Savoir Plus :

Le salarié désigné compétent, un acteur central pour la démarche de prévention dans l'entreprise Carsat des Hauts de France You Tube 01/2022

Référent santé-sécurité en entreprise Fiches - réf. A1 F 08 14 OPPBTP Mise à jour 06/2017

Le Salarié Désigné Compétent (SDC) en Santé - Sécurité au Travail (S&ST) Un acteur central dans l'entreprise : PRST Hauts de France,2016/2020 ; CARSAT Nord Picardie

Le salarié compétent Un interlocuteur privilégié du service de prévention et de santé au travail Presance PACA Corse

Formation INRS :Organismes habilités à dispenser les formations EVRP et SDC (INRS Mise à jour 11/2021, format PDF)

2 /Représentant Proximité :

Cette fonction a été instituée en même temps que le comité social et économique (CSE) et que la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) par l'ordonnance du 22 /09/2017.

Leurs actions sont uniquement encadrées par **l'article L. 2313-7 du Code du travail,** qui confie , à un accord d'entreprise ,de déterminer leurs attributions ,et les moyens qui leur sont accordés pour les exercer.

La mise en place des représentants de proximité **est volontaire , et facultative** ;
le Code du travail ne fixe pas leurs attributions lorsqu'ils existent.

C'est l'accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre , et le périmètre des établissements distincts adopté dans le cadre de la mise en place du CSE qui définit ***les missions confiées aux représentants de proximité.***

Les représentants de proximité sont soit :

- **Des membres du CSE** (en l'absence de précision, il peut s'agir d'élus titulaires ou suppléants)
- **Des salariés de l'entreprise désignés par le CSE.**

Leur mandat prend fin avec celle des membres élus dudit comité.

Les représentants de proximité ont le statut de **salarié protégé**, alors même qu'ils ne sont pas membres du CSE ; ils bénéficient d'une protection contre le licenciement.

Une telle procédure ne peut intervenir qu'après **autorisation de l'inspecteur du travail**. **Articles L2411-1,4** et **L2411-2 Code du travail**

L'article L. 2313-7 2° précise que l'accord doit définir les attributions des représentants de proximité.

- Lorsque les représentants de proximité sont des membres élus du CSE, ils bénéficient des moyens garantis aux membres du CSE.

L'accord qui les institue peut prévoir des heures de délégation supplémentaires pour les membres qui sont déjà élus au CSE.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Sinon les représentants de proximité utilisent leurs heures de délégation de membre du CSE pour exercer leurs fonctions .

- Lorsque les représentants de proximité sont désignés en dehors des membres du CSE : l'accord qui les institue ***doit préciser les moyens et les droits dont ces derniers peuvent bénéficier.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Quand des représentants de proximité sont mis en place , l'accord doit préciser

- Leur nombre
- Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Les modalités de leur désignation
- Le nombre d'heures de délégation dont ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité peuvent se voir confier uniquement

- Un rôle de présentation des réclamations individuelles ou collectives
- Et /ou des missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

- Constituer un relai entre les salariés et les élus au CSE
- Participer ou réaliser des inspections ou visites en santé, sécurité et conditions de travail , ainsi que des enquêtes à la suite d'un AT
- Proposer des mesures d'amélioration de l'organisation du travail ou des postes de travail (de leur initiative ou à la suite d'un accident du travail)…

Peuvent aussi être élargies à d'autres domaines, afin d'améliorer le

Bien-être au travail:

- Prévenir les situations de harcèlement
- Identifier les charges de travail excessives
- Recommander des actions de nature à améliorer la qualité du CSE et/ou de la commission santé sécurité et conditions de travail (pour les entreprises qui l'ont mises en place) même si la CSSCT n'a aucun pouvoir décisionnel.

Copyright (© : Tous droits rés
PREVENTION GAGNANTE BTP
ıridique & Législatif
Performance Economique

La compétence géographique des représentants de proximité est, en principe, celle du CSE qui les a désignés.

Lorsque les représentants de proximité sont désignés par :

- Un CSE d'entreprise, leur compétence est celle de l'entreprise
- Un CSE d'établissement, leur compétence est celle de l'établissement.

Dans le cadre d'une entreprise ou d'un établissement multi sites, il est possible de désigner des représentants de proximité au sein de chaque site.

De la même façon, dans les entreprises ou établissements regroupant des activités différentes et/ou l'effectif est important, des représentants de proximité peuvent être désignés par service, atelier…

Le règlement intérieur du CSE doit définir : ***les modalités d'organisation et de communication*** entre les élus du CSE, et les représentants de proximité.

Il faut aussi déterminer les moyens qui leurs sont alloués :

- Heures de délégation
- Moyens matériels : documentation, moyen de communication, accès la base de données économique et sociale (BDES) …
- Liberté de circulation et de déplacement dans le périmètre géographique de compétence
- Droit à la formation …

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- Dans un arrêt récent, la Haute juridiction a eu l'occasion de se prononcer sur les modalités de remplacement des représentants de proximité.

Une société a mis en place par un accord collectif: un CSE unique , ainsi que des représentants de proximité au niveau de chaque site de plus de 11 salariés

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Cet accord prévoit que « *les représentants de proximité sont désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site* ; mais aucune règle spécifique de remplacement n'est précisée , quand un représentant de proximité démissionne.

Un des représentants de proximité ayant démissionné , le CSE doit choisir entre deux candidats ; l'un est sans étiquette syndicale, l'autre appartient à la CFTC ; le candidat sans étiquette est désigné par le CSE

Le syndicat agit en justice pour faire annuler l'élection.

Le tribunal judiciaire puis la Cour de cassation donnent raison au syndicat :

Il convient bien de suivre les règles conventionnelles applicables à la désignation des représentants de proximité en cas de remplacement.

Pour déterminer sa décision, le juge s'est basé sur l'avis antérieurement rendu par la commission paritaire d'interprétation de l'accord qui énonçait que « *les sièges de représentants de proximité appartenaient aux organisations syndicales en fonction de leur audience électorale sur le site en question , et que le CSE devait désigner le candidat choisi par l'organisation syndicale,* ***y compris en cas de remplacement d'un représentant de proximité*** ».

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 01/02/2023, 21-13.206, Publié au bulletin

En Savoir Plus :
Le chargé de prévention : référent sur les questions de santé et de sécurité dans l'entreprise OPPBTP mise à jour 04/2020

Formation INRS :
Organismes habilités à dispenser les formations EVRP et SDC
(INRS Mise à jour 11/2021, format PDF)

117 Questions-Réponses – Le comité économique et social » édité par le ministère chargé du Travail : réponses n° 33 à 38

TRAVAILLEUR DETACHE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION

Détachement de travailleurs en France

Ministère chargé du travail

« Tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un Etat membre, autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement »

« Depuis *10 ans, le recours au travail détaché en France a plus que doublé. La nature dérogatoire et temporaire de ce dispositif a, dans certains cas, été dévoyée et certains travailleurs étaient accueillis dans des conditions qui n'étaient pas acceptables.*

45 % de l'emploi de salariés détachés en France se retrouve dans la **construction en 2021**

La part de ce secteur augmente nettement depuis 2019 : +11 points , contrairement aux autres grands secteurs d'activités

25 903 salariés détachés dans le BTP en 2021

Ils sont essentiellement du Portugal (14%) ;Pologne(10%) ; Roumanie (10%):

La majorité des salariés détachés dans ce secteur effectuent des travaux de construction spécialisés (55 %).

Emploi de salariés détachés en 2021 : rapport DARES 20/10/2022

Nouvelles dispositions en matière de détachement de travailleurs :depuis le 30 /07/2020

- **Des nouveaux droits garantis aux salariés détachés :**

- Le principe d'égalité de traitement est affirmé : ***« A travail égal, rémunération égale ».***
  Un salarié détaché en France par une entreprise établie à l'étranger bénéficie ***de la même rémunération*** qu'un salarié employé par une entreprise établie en France réalisant les mêmes tâches.

- L'employeur doit rembourser aux salariés détachés : les frais professionnels en matière de transport, repas ou d'hébergement, si le salarié détaché doit se déplacer vers ou depuis son lieu de travail en France, si des dispositions légales ou conventionnelles françaises le prévoient ; et ne pourront être déduits du salaire

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Un statut de détachement de longue durée de plus de 12 mois est créé, à partir duquel le salarié bénéficiera de tous les droits applicables aux salariés nationaux, à l'exception des dispositions relatives à la conclusion et à la rupture du contrat de travail a durée prévisible du détachement ne doit pas excéder **12 mois maximum**) ; lorsque l'exécution de la prestation le justifie, l'employeur peut prolonger le détachement à 18 mois, ***après déclaration motivée adressée à l'autorité administrative*** avant expiration du délai de 12 mois.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le non-respect par l'employeur de l'obligation de déclaration motivée de la prolongation du détachement est également sanctionné par une amende administrative.

- Étend l'application de **l'amende administrative** *au non-respect des règles relatives à la rémunération*.

- **Une transparence renforcée pour le détachement en chaîne**

Une nouvelle obligation d'information est introduite dans le code du travail ***en cas de travail temporaire :***

L'entreprise utilisatrice doit pouvoir justifier par tout moyen : le respect de cette obligation à l'inspection du travail, sinon risque une amende administrative.

- **Quand le siège de l'entreprise utilisatrice est établi en France**, elle doit informer l'entreprise de travail temporaire étrangère : des *règles applicables aux rémunérations en France* pendant la durée du détachement.

- **Quand l'entreprise utilisatrice est établie à l'étranger**, et exerce ponctuellement une activité en France, elle doit aussi, avant tout détachement de salarié, informer l'entreprise de travail temporaire étrangère des règles applicables *aux rémunérations* en France

Décret 28 /07/2020 relatif aux travailleurs détachés et à la lutte contre la concurrence déloyale JO 29/07

- L'obligation de déclaration préalable de détachement découle des dispositions des articles **L.1262-2-1, I** et **L.1262-2-2** du Code du travail, permettant à l'administration de s'assurer du respect des conditions de travail des salariés étrangers (européens ou non européens) en France.

Les opérations soumises à cette obligation de déclaration concernent :

- ✓ Le détachement pour la réalisation d'une prestation de service internationale, le détachement intra-groupe (articles **L.1262-1 alinéas 1 et 2 du Code du travail)**

- ✓ Le détachement par une entreprise de travail temporaire : **Article L1262-2-1**

Tout employeur établi hors de France qui prévoit d'effectuer une prestation de service sur le territoire français , doit transmettre avant le début de son intervention en France, une déclaration préalable de détachement de ses salariés , à l'inspection du travail du lieu de réalisation de la prestation.

La déclaration dite « SIPSI » doit être réalisée ***préalablement au détachement de personnel*** sur le territoire national.

Le temps de leur présence en France, ces salariés restent sous l'autorité de leur employeur de droit étranger ; mais exercent, à titre provisoire, leur activité pour le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage.

- **La déclaration SIPSI :**

L'employeur qui détache des salariés sur le sol français doit, ***préalablement au détachement,*** adresser à l'inspection du travail du lieu où débute la prestation, une déclaration par voie dématérialisée (la déclaration « SIPSI »).

Cette déclaration est nécessairement accomplie en français.

Si cette déclaration doit en principe être réalisée par l'employeur qui détache du personnel, mais ***le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage doit vérifier qu'elle a bien été réalisée.*** **Article L.1262-4-1, I du Code du travail.**

A cette fin, le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage , doit demander à son cocontractant établi à l'étranger et employant des salariés détachés en France , *de lui remettre une copie de la déclaration de détachement effectuée sur le téléservice SIPSI.*

La déclaration s'effectue sur le **téléservice SIPSI du ministère du Travail.**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette déclaration préalable au détachement doit également être ***annexée au registre unique du personnel de l'entreprise*** qui accueille des salariés détachés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En cas de carence de l'employeur, le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage doit lui-même effectuer, dans les 48 heures suivant le début du détachement, une déclaration en français via SIPSI.

Il doit également informer les salariés détachés du traitement automatisé de leurs données personnelles.

Outre l'obligation de vigilance du donneur d'ordres ou du maître d'ouvrage à l'égard de son cocontractant, la loi exige désormais que le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage s'acquitte de cette vérification auprès de toute la chaîne de sous-traitance.

Concrètement, cela signifie qu'une entreprise qui fait réaliser une prestation de travail par des salariés étrangers détachés en France doit systématiquement vérifier qu'ils sont bien déclarés, même si elle n'est pas liée directement par contrat à l'entreprise qui les emploie.

Ainsi, avant le début du détachement, le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage vérifie que les parties suivantes se sont bien acquittées de leur obligation de déclaration SIPSI pour :

- Chacun des sous-traitants directs ou indirects de ses cocontractants ;
- Chacune des entreprises exerçant une activité de travail temporaire avec laquelle un de ces sous-traitants ou un de ces cocontractants a contracté et qui détache des salariés.

Le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage est réputé avoir procédé à cette vérification dès lors qu'il s'est fait remettre une copie de la déclaration de détachement SIPSI.

En revanche, si le sous-traitant ne s'acquitte pas de cette obligation, la loi n'impose pas au donneur d'ordres ou au sous-traitant d'effectuer une déclaration SIPSI avant le détachement des salariés en France.

Cette obligation de déclaration n'incombe qu'au cocontractant direct du sous-traitant.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

L'employeur qui ne déclare pas ses salariés détachés et qui ne transmet pas copie de cette déclaration à son cocontractant s'expose à une amende administrative d'au plus 4 000 euros ***par salarié détaché*** (au plus 8 000 euros en cas de récidive dans un délai de deux ans), *sans que le montant total de l'amende ne puisse excéder 500 000 euros.*

Le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage qui ne s'acquitte pas de son obligation de vigilance à l'égard de son cocontractant s'expose également au paiement d'une amende administrative d'au plus 4 000 euros par salarié détaché (ou au plus 8 000 euros en cas de récidive dans un délai de deux ans), sans que le montant total de l'amende ne puisse excéder 500 000 euros.

Si la formalité en tant que telle est assez aisée à accomplir ou à superviser par le donneur d'ordres ou le maître d'ouvrage à l'égard de son cocontractant, le risque pour le donneur d'ordres est que tous les maillons de la chaîne ne s'en acquittent pas.

En effet, à défaut de réception de la déclaration SIPSI dans un délai de 48 heures, la DREETS peut ordonner, au regard de la gravité du manquement et par décision motivée, la suspension temporaire (dans la limite d'un mois) de la réalisation de la prestation de services.

La vigilance du donneur d'ordres ou du maître d'ouvrage à l'égard de tous les intervenants est donc de mise.

- **Détachement de salariés en France : Simplification du SIPSI**

La déclaration préalable de détachement via le téléservice SIPSI instaurée par les articles **R.1263-3** et suivants du Code de travail est simplifiée par le **décret du 17 /03/2023**

Au plus tard, à partir du **01/07/2023,** certaines informations ne seront plus requises, en matière de «prestation» telles que :

- ✓ La nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés
- ✓ Les heures de travail
- ✓ Le nombre de jours de repos des travailleurs détachés.
- ✓ Les informations relatives aux frais de voyage, de nourriture ainsi que d'hébergement
- ✓ La date de signature du contrat

La liste des documents que l'entreprise étrangère est tenue de mettre à la disposition de l'inspection du travail sur le lieu de travail en vertu **de l'article R.1263-1 du Code du travail** va également être allégée.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ainsi, au plus tard au 01/07/2023, sont supprimés de cette liste :

- ✓ Tout document attestant du droit applicable au contrat liant l'employeur et le co-contractant établi ou exerçant sur le territoire national

- ✓ Tout document attestant du nombre de contrats exécutés et du montant du chiffre d'affaires réalisé par l'employeur dans son pays d'établissement et sur le territoire national.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La plateforme SIPSI au service de la règlementation du travail :

Il convient de rappeler qu'en cas de détachement en France, seul le noyau dur du droit du travail français s'applique aux salariés étrangers.

A partir du 13ème mois de détachement en France, ***c'est l'ensemble des dispositions du Code de travail qui doit s'appliquer,*** à l'exception des dispositions du Code du travail relatives à la conclusion, à l'exécution, au transfert et à la rupture du contrat de travail.

Via le SIPSI, il sera désormais possible de demander à bénéficier d'une période supplémentaire d'application du seul noyau dur au-delà de 12 mois de détachement, dans la limite de 18 mois

Cette dérogation doit toutefois être préalablement déclarée via SIPSI et motivée.

La simplification des formalités applicables au détachement concerne :

- En amont, la déclaration préalable au détachement (champ d'application et contenu des informations)
- En aval, lors de la mise en œuvre du détachement, les documents que l'entreprise étrangère est tenue de conserver sur le lieu de travail et de tenir à disposition des services de l'inspection du travail.

Depuis le **01/07/2017 :** de nouvelles règles ont été édictés renforçant les obligations ***des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre lorsque*** ceux-ci ont recours à une prestation de services internationale.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Elles sont de 4 types :

- Vérification de la **déclaration préalable de détachement** auprès de l'**inspection du travail**, en se faisant remettre copie de cette déclaration, avant le début de chaque détachement de salariés sur le territoire national.

- Sur les chantiers de bâtiment ou de génie civil ***de catégorie 1***, le maître d'ouvrage doit informer les **salariés détachés** de la **réglementation française** de **droit du travail** (dans la langue officielle parlée dans chacun des Etats d'appartenance des salariés détachés) par voie d'affichage.

- Remise au **salarié détaché** d'un document d'information (rédigé dans une langue compréhensible par le salarié) et d'une **carte d'identification professionnelle**

- Lorsqu'un **salarié détaché** est victime d'un **accident du travail**, une déclaration est effectuée auprès de l'**inspection du travail**.

Lorsqu'un salarié détaché est victime d'un accident du travail, le maître d'ouvrage doit envoyer, ***dans un délai, de 2 jours ouvrables***, une déclaration d'accident de travail à l'inspection du travail du lieu de l'accident.

Cette déclaration doit obligatoirement indiquer :

- Le nom ou la raison sociale, es adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise qui emploie habituellement le salarié, les références de son immatriculation à un registre professionnel
- Les noms, prénoms, date et lieu de naissance, adresse de résidence habituelle, nationalité et qualification professionnelle de la victime
- Les date, heure, lieu et circonstances de l'accident, la nature et le siège des lésions ainsi que, si nécessaire, la durée de l'arrêt de travail
- L'identité et les coordonnées des témoins si nécessaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Article R 8294-8 du Code du travail : lorsque le salarié est détaché en France par une entreprise prestataire de services établie à l'étranger, en vue

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

de réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics, ***un document d'information des travailleurs détachés doit être remis aux salariés concernés.***

Ce document annexé à l'arrêté est mis à disposition des employeurs ***par l'union des caisses de France*** du salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics.

Il présente la réglementation française de droit du travail qui lui est applicable : la durée du travail, la rémunération, les congés, la santé et la sécurité, les travailleurs intérimaires.

L'arrêté du 22/12/2020 relatif au document d'information remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics a été abrogé

Arrêté du 21/02/2024 : relatif au document d'information remis au salarié détaché pour réaliser des travaux de bâtiment ou des travaux publics JO 25/02

L'entreprise doit désigner un représentant présent sur le sol français pendant la durée du détachement.

Cette désignation doit faire l'objet d'un écrit contenant les informations suivantes, traduites en français :

- Identité de la personne désignée (nom, le cas échéant la raison sociale, prénom, date et lieu de naissance)
- Ses coordonnées (adresse électronique et postale en France et numéro de téléphone)
- Indication de l'acceptation par l'intéressé de sa désignation
- Date d'effet et la durée de la désignation qui ne peut excéder la période de détachement
- Indication du lieu de conservation sur le territoire national ou les modalités d'accès aux documents qui doivent être tenus à la disposition des agents de contrôle.

Le manquement à l'obligation de désigner un représentant est passible d'une amende de 2000 € maximum par salarié détaché (4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an) dans la limite totale de 500 000 €.

3 /Adhésion à une caisse de congés payés et « intempéries »

Les employeurs du secteur du BTP doivent obligatoirement s'affilier à des caisses de congés payés qui **assurent la gestion et le paiement des indemnités de congés payés à leurs salariés** et également, s'agissant des salariés du secteur du **BTP, des indemnités de chômage intempéries**.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La caisse de congés payés se substitue aux employeurs pour le versement des indemnités, dont le financement est assuré par les cotisations des employeurs assujettis.

Un grand groupe définitivement condamné par la Cour de cassation pour travail illégal : travailleurs européens irrégulièrement détachés .
Arrêt n°24 du 12 /01/2021 (17-82.553) - Cour de cassation - Chambre criminelle - ECLI:FR:CCAS:2021:CR00024

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Code Travail Numérique :

Ce moteur de recherche permet à l'utilisateur : de poser sa question *en ses propres termes.*

L'intelligence artificielle du moteur de recherche analyse la question posée *en langage courant*, puis l'interprète, pour apporter la réponse juridique la plus pertinente.

Avec les milliers de requêtes, il devient de plus en plus efficace, afin d'apporter la réponse la plus pertinente à l'internaute.

Code Travail Numérique :

Evolue en même temps que le droit du travail

Regroupe :

- 11 000 articles du Code du travail
- 30 000 textes conventionnels

Il agrège automatiquement les différentes sources du droit du travail, ainsi que des centaines de fiches pratiques et juridiques issues des sites web de l'information légale et administrative et du ministère du travail :
service-public.fr et de travail-emploi.gouv.fr,
Modèles Documents et Lettres pour les démarches en lien avec le droit du travail

Dernière mise à jour du Code du travail Légifrance

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

GLOSSAIRE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les définitions de ce glossaire, ont pour objectif d'améliorer la compréhension des termes juridiques.
Elles ne se substituent pas à la définition juridique exacte de ces termes.

Glossaire Code Numérique

SIMULATEURS SALARIES/EMPLOYEURS

Tous les simulateurs sur ce site sont maintenus à jour avec les dernières évolutions législatives.

Une petite équipe au sein de l'URSSAF a développé un site pour **accompagner les créateurs d'entreprise** dans le développement de leur activité.
L'objectif est de **lever toutes les incertitudes vis à vis de l'administration**

Modèles documents : code travail numérique

Simulateurs élaborés par le Ministère du Travail sur le site Code du Travail Numérique

Simulateurs disponibles Salariés et employeurs/ mon entreprise URSSAF

Sécurité Sociale :

BULLETIN OFFICIEL SECURITE SOCIALE (BOSS)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le principe du Bulletin officiel de sécurité sociale (BOSS) trouve sa source dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018, qui a posé le

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

principe de la création d'un site Internet ***présentant l'ensemble des instructions et circulaires relatives à la législation applicable en matière d'allégements et de réductions de cotisations et contributions sociales.***

Le but affiché par l'administration vise à assurer un meilleur accès au droit et une plus grande sécurité juridique pour les cotisants, tout en facilitant la mise à jour de la doctrine administrative en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale.

Il se substitue ainsi aux circulaires DSS.

Il s'agit d'une base documentaire numérique accessible sur Internet, opposable, sous réserve bien entendu des évolutions législatives et réglementaires, de la jurisprudence ou des changements de doctrine.

C'est à la Direction de la Sécurité sociale et aux services du réseau des URSSAF de mettre à jour le BOSS.

Le cas échéant, l'administration pourra lever l'opposabilité de certaines parties du BOSS, le temps de procéder aux mises à jour rendues nécessaires par ces évolutions.

Le contenu du BOSS se substitue aux circulaires et instructions antérieures.

Il sera donc opposable à l'administration.

Les commentaires contenus dans le BOSS sont très majoritairement identiques à ceux figurant dans les circulaires et instructions qu'il reprend.

Ces contenus sont opposables depuis le 01/04/2021.

Arrêté du 31 /03/2021 relatif à la mise à disposition des instructions et circulaires publiées au Bulletin officiel de la sécurité sociale JO 01

Bulletin Officiel Sécurité Sociale

Dernière version code sécurité sociale Légifrance

CONTENTIEUX SECURITE SOCIALE :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le décret du **30 /12/2019** unifie les règles de procédure applicable aux recours préalables et juridictionnels.

- Supprime l'expertise médicale technique *en étendant le champ de compétence de la commission médicale de recours amiable (CMRA).*
- Simplifie le contentieux confié aux tribunaux judiciaires,
- Privilégie la distinction entre le contentieux médical ou non-médical,

Unification des règles de la phase précontentieuse :

Le décret privilégie la distinction entre contentieux médical et contentieux non médical. Les contestations dont le litige est d'ordre médical : font l'objet *d'un recours préalable à la saisine du tribunal judiciaire soit :*

- Dans le cadre de l'expertise médicale prévue à **l'article L. 141-1 code sécurité sociale**
- Devant la commission médicale de recours amiable **(CMRA),** composée *d'un praticien conseil et 2 médecins figurant sur la liste des experts spécialisés en Sécurité sociale ou en matière de dommage corporel*, désignés par le responsable du service médical territorialement compétent.

Depuis le 01/09/2020 ***sont soumises à la CMRA.***

- Les contestations d'ordre médical formulées par l'employeur
- Les contestations relatives *à l'état ou au degré d'invalidité* en cas d'accident ou de maladie, et à l'état d'inaptitude au travail
- L'état d'IPP (taux de cette incapacité) en cas d'AT ou de MP

Depuis le 01/01/2022 l'expertise médicale est supprimée.

L'ensemble des contestations des assurés, ***dont le litige est d'ordre médical***, fera l'objet d'un recours amiable devant le CMRA, suivi, en cas de contestation de la décision de cette commission, ***de la saisine du tribunal judiciaire.***

- **Simplification de la phase judiciaire :**

Depuis le 01/01/2020 le traitement du contentieux de la sécurité sociale est dévolu ***aux tribunaux judiciaires et aux cours d'appel spécialement désignées.***

- Désormais, le tribunal judiciaire territorialement compétent est celui où le demandeur a sa résidence.
- Lorsque le demandeur réside à l'étranger, le tribunal compétent est celui où se trouve le siège de l'organisme de sécurité sociale de l'autorité administrative.

Copyright (© : Tous droits **tique Juridique & Législatif**
PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Cette modification de la compétence territoriale du tribunal judiciaire en matière de contentieux de la sécurité sociale ***s'applique depuis le 01/09/2020***

- Les mentions sont allégées ; la nature de la sanction appliquée à l'acte en cas d'absence des mentions prescrites par le texte ***est l'irrecevabilité et non plus la nullité*** (CSS, art. R. 142-10-1).

Dans le cadre de l'instance :

« Toute partie peut, en cours d'instance, exposer ses moyens par lettre adressée au juge, à condition de justifier que la partie adverse en a eu connaissance avant l'audience, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La partie qui use de cette faculté peut ne pas se présenter à l'audience.

Le jugement rendu dans ces conditions est contradictoire

Néanmoins, le juge a toujours la faculté d'ordonner que les parties se présentent devant lui.
» CSS Art R 142-10-4 2è alinéa décret 30/12 /2019)

« En fonction des circonstances de la cause, le tribunal peut décider, d'office ou à la demande d'une partie ou des médecins présents, que les débats ont lieu où se poursuivent en chambre du conseil s'il doit résulter de leur publicité une atteinte à l'intimité de la vie privée »
(CSS Art. R. 142-10-9. Décret 30/12 /2019)

L'instance est périmée lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir, pendant le délai de **2 ans** mentionnés à **l'article 386 du code de procédure civile,** les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction.

La péremption peut être demandée par l'une quelconque des parties. Le juge peut la constater d'office après avoir invité les parties à présenter leurs observations. » ;

Décret 30 /12/2019 simplification du contentieux de la sécurité sociale JO 31/12

CONVENTIONS NATIONALES OBJECTIFS BTP/CONNEXES :

Copyright (© : Tous droits rPREVENTION GAGNANTE BTP**que Juridique & Législatif**
Performance Economique

C’est un accord signé pour 4 ans entre l’Assurance Maladie et une ou plusieurs organisations professionnelles.

Elle est spécifique à une activité ou un secteur d'activité et elle permet aux petites et moyennes entreprises dont l'effectif global est inférieur à 200 salariés de ***signer des contrats de prévention*** avec leur caisse d’Assurance Maladie.

Les entreprises ont ainsi la possibilité de bénéficier d'une aide financière pour réaliser des projets visant à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail.

Convention nationale d’objectifs CTN B : fixant un programme d’actions de prévention spécifique : aux activités du Bâtiment 2023/2027 entrée en vigueur 15/06/2023 expire le 15/06/2027
Convention nationale d’objectifs CTN B : fixant un programme d’actions de prévention spécifique : aux activités des TP 2023/2027 entrée en vigueur 15/06/2023 expire le 15/06/2027

Convention nationale d’objectifs CTN F : fixant un programme d’actions de prévention spécifique : aux activités de fabrication de tuiles et briques (annexe 3C, 5C) ; transformation construction bois (annexe 3D, 5D) ; fabrication produits en béton (annexe 3 E,5 E) ; carrières roches meubles ou massives (annexe 3J, 5J) expire 02/02/2024

Convention nationale d’objectifs CTN G : fixant un programme d’actions de prévention spécifique aux activités du négoce de matériaux de construction expire 01/01/2024

Convention nationale d’objectifs CTN I : fixant un programme d’actions de prévention spécifique : aux activités du secteur de la propreté expire 03/05/2025

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

COUTS MOYENS INCAPACITE TEMPORAIRE /INCAPACITE PERMANENTE CTN B :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Barèmes 2023 :

<table>
<tr><th rowspan="3">COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL</th><th colspan="10">COÛTS MOYENS (EN EUROS)</th></tr>
<tr><th colspan="6">CATÉGORIES D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE</th><th colspan="4">CATÉGORIES D'INCAPACITÉ PERMANENTE</th></tr>
<tr><th>Sans arrêt de travail ou arrêts de travail de moins de 4 jours</th><th>Arrêts de travail de 4 jours à 15 jours</th><th>Arrêts de travail de 16 jours à 45 jours</th><th>Arrêts de travail de 46 jours à 90 jours</th><th>Arrêts de travail de 91 jours à 150 jours</th><th>Arrêts de travail de plus de 150 jours</th><th>IP de moins de 10%</th><th>IP de 10% à 19%</th><th>IP de 20% à 39%</th><th>IP de 40% et plus ou décès de la victime</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) (hors départements du Haut-Rhin, du

Bas-Rhin et de la Moselle)</td><td rowspan="4">343€</td><td rowspan="4">585€</td><td rowspan="4">1 854 €</td><td rowspan="4">5170€</td><td rowspan="4">9 814</td><td rowspan="4">38 295</td><td rowspan="4">2 323</td><td colspan="3">147.063 €
Gros oeuvre (1)</td></tr>
<tr><td colspan="3">167. 464 €
Second oeuvre (2)</td></tr>
<tr><td colspan="3">73 121€
Functions support (3)</td></tr>
<tr><td>Industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) (pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle)</td><td>61 618</td><td>118116</td><td>589 209</td></tr>
</table>

1) Les activités de gros œuvre mentionnées **à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale** sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB.
(2) Les activités de second œuvre mentionnées **à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale** sont identifiées sous les codes risque suivants : 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE, 45.4LE, 45.5ZB, 74.2CE.
(3) Les activités de fonction support mentionnées **à l'article D. 242-6-6 du code de la sécurité sociale** sont identifiées sous le code risque suivant : 00.00A.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

PLAFOND SECURITE SOCIALE

Performance Economique

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le plafond de la sécurité sociale augmente de 5,4 % au 01/01/2024

Arrêté du 19/12/2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024
JO 29/12

Le plafond de la sécurité sociale avait déjà été augmenté en 2023 (+ 6,9 %), après trois années de stabilité.

L'augmentation pour 2024 prend en compte l'évolution du salaire moyen par tête en application des dispositions de **l'article D. 242-17 du code de la sécurité sociale.**

Le plafond de la sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base, et sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

Un arrêté fixant le niveau du plafond sera publié avant la fin de l'année 2023.

Les valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2024 :

Annuel	**46 368 €**
Trimestriel	11 592 €
Mensuel	**3 864 €**
Quinzaine	1 932 €
Hebdomadaire	892 €
Journalier	213 €
Horaire	29 €

RETRAITE :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ **Mise à la retraite d'un salarié par l'employeur :**

Depuis le 01/01/2010, l'employeur **ne peut mettre d'office** un salarié en retraite *, que lorsqu'il a atteint l'âge de 70 ans,* en respectant certaines conditions.

- Le salarié doit bénéficier d'une retraite à taux plein.
- L'employeur doit réaliser une contrepartie en matière d'emploi ,ou de formation professionnelle pour les salariés âgés entre 60 et 65 ans.
- L'employeur s'il adhère à un syndicat professionnel ou s'il applique la convention collective du Bâtiment doit respecter un préavis :

    - Ouvriers : 2 mois
    - Etam : 3 mois
    - Cadres : 3 mois

Dans le cas contraire, le préavis est d'un mois pour un salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 2 ans, et de 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

Si le salarié est âgé entre 65 et 70 ans : l'employeur doit demander par écrit s'il souhaite prendre sa retraite et ce, 3 mois avant son anniversaire.

Le salarié doit répondre dans le mois qui suit ; si sa réponse est négative, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite d'office.

Cette procédure doit être renouvelée chaque année jusqu' aux 70 ans du salarié

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Réforme des retraites : ce qui change à partir du **01/09/2023**

Plusieurs décrets liés à la réforme du système de retraite ont été publiés au cours de l'été 2023**.**

✓ **Âge de départ**

L'âge légal de départ à la retraite passe progressivement de 62 à 64 ans

✓ **Retraite minimale**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le montant de la retraite minimale augmente de **100 € par mois**.
Pour une carrière complète cotisée à taux plein au Smic, elle passe à **1 200 € brut mensuels**, soit **85 % du Smic net**.

- ✓ **Départs anticipés**
- ✓ **Prévention de l'usure professionnelle…**

Réforme des retraites : ce qui change à partir du 01/09/2023 Ministère travail

La retraite est un droit, pas une obligation **:** ***c'est au salarié de fixer sa date de départ.***

- ✓ Le point de départ de la retraite choisi doit obligatoirement être le 1er jour d'un mois.
- ✓ Le point de départ choisi ne peut pas être antérieur à la date de dépôt la demande de retraite.
- ✓ Si le salarié n'indique pas de point de départ de sa retraite, celui-ci est fixé, par défaut, au 1er jour du mois , qui suit la date de réception de la demande.

La loi ne prévoit pas de procédure particulière.

Cependant, le salarié respecter les dispositions prévues par la convention collective ou son contrat de travail (si elles existent).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il doit prévenir son employeur ***suffisamment tôt ,*** pour pouvoir respecter un préavis, dont la durée varie dans les mêmes conditions , que celles prévues en cas de préavis pour licenciement

Il prévenir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Lettre de notification à l'employeur du départ à la retraite du salarié

L'employeur doit adresser au salarié un courrier***, prenant acte du départ en retraite et précisant la date de rupture du contrat.***

Ce courrier peut également prévoir les modalités de restitution du matériel , et la renonciation à l'application d'une clause de non-concurrence

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'âge légal de départ à la retraite est l'âge minimum pour obtenir sa retraite.

Pour partir à la retraite avec le taux maximum de 50 % (ou « taux plein »), il faut avoir l'âge légal , et un certain nombre de trimestres.

Il peut partir plus tard pour améliorer son montant.
Quelle que soit la date choisie, c'est au salarié d'effectuer sa demande de retraite.
La retraite n'est pas attribuée automatiquement.

- ✓ Une demande doit être effectuée 4 à 5 mois avant la date de départ (ou 9 mois avant pour une retraite anticipée pour carrière longue).

À quel âge puis-je partir à la retraite ?

Plusieurs situations permettent, sous certaines conditions, ***de partir plus tôt à la retraite :***

- ✓ Au titre de l'inaptitude au travail
- ✓ Carrières longues
- ✓ Problème de santé ou handicap
- ✓ Pénibilité
- ✓ Retraite progressive
- ✓ Exposition à l'amiante.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Pour ne manquer aucune des étapes clés pour la retraite, il y a le service en ligne

J'organise mon départ avec Mon agenda retraite

Après inscription à l'agenda retraite , le salarié reçoit par mail ou SMS des conseils et des informations personnalisés 5 ans, 4 ans, 3 ans et demi, 3 ans, 2 ans et demi, 2 ans, 1 an, 10 mois, 6 mois et 5 mois avant sa date de départ à la retraite.

Pour simplifier les démarches, l'Assurance retraite propose le service ***« Demander ma retraite ».***

1 /Se Connecter à **votre espace personnel sur lassuranceretraite.fr.**

2/ Sélectionner le service **« Demander ma retraite ».**

3/Renseigner la date de départ et compléter la demande préremplie et personnalisée.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Lors de la saisie des informations, on peut à tout moment revenir à l'étape précédente.
On a la possibilité d'enregistrer sa demande pour y revenir plus tard.

Elle est conservée 90 jours.
4/Joindre les documents justificatifs demandés puis valider sa demande de retraite.

5/Un conseiller au sein de chacun des régimes de retraite examine et attribue les droits ; le demandeur peut être contacté si besoin.

6 /Les notifications qui mentionnent le montant , de la ou des retraites , sont adressées au demandeur .

- **Services et démarches et toutes les informations nécessaires pour préparer et gérer au mieux sa retraite**

Démarches en ligne

Tout savoir sur la réforme des retraites

Consulter régulièrement ce site : on y trouve des fiches récapitulatives, des services en ligne, des vidéos et des podcasts

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Retraite anticipée : au titre de l'inaptitude au travail ; carrière longue ;IPP suite AT/MP ; travailleur handicapé**

1/Retraite anticipée au titre de l'inaptitude au travail à compter du 01/09/2023 :

La circulaire du 20 /11/2023 de l'Assurance retraite , apporte des précisions sur l'application de la nouvelle réforme.

L'âge de retraite est *maintenu à 62 ans* pour les personnes suivantes :

- ✓ Travailleurs médicalement reconnus inaptes au travail
- ✓ Ceux avec une incapacité permanente d'au moins 50%
- ✓ Les assurés ex-bénéficiaires d'une pension d'invalidité :**Articles L 341-15 ;L 341-16 ;** et **L 341-17 Code SS**
- ✓ Les assurés bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) quel que soit le taux d'incapacité permanente **Article L 821-1 10ème alinéa code SS**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Les titulaires d'une pension de vieillesse de veuf ou de veuve
  Lettre CNAV du 15 /04/1986
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité
  Lettre CNAV du 21 /07/1997

- ❖ **La reconnaissance médicale de l'inaptitude :** Articles **L.351-7, R.351-21** et **R.351-22 Code SS**

Si la retraite pour inaptitude est un dispositif permettant de partir en retraite de manière anticipée , lorsque l'assuré est reconnu inapte au travail, cette inaptitude s'apprécie **au sens du droit de la Sécurité sociale , et non au sens du droit du travail.**

Ce n'est pas le médecin du travail qui décide de l'inaptitude de l'assuré et de son éligibilité au dispositif de retraite anticipée , mais le **médecin-conseil de la CARSAT**.

En conséquence, un salarié reconnu inapte à son poste par le médecin du travail ne bénéficiera de la retraite anticipée pour inaptitude , *que s'il est reconnu inapte par l'organisme de Sécurité sociale compétent.*

Le Code de la Sécurité sociale fixe deux conditions cumulatives pour qu'un assuré puisse être reconnu inapte au travail , au sens du droit de la Sécurité sociale,
Code SS, L. 351-7.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Peut être reconnu inapte au travail, l'assuré qui :

- ✓ N'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé
- ✓ Et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle
- ✓ Et dont le taux d'incapacité de travail est d'au moins 50 %.

A l'appui de sa demande de retraite personnelle, formulée au titre de l'inaptitude au travail, l'assuré transmets à sa caisse de retraite :

- **Un rapport médical de son médecin traitant** : sur lequel il mentionne ses constatations relatives à l'état de santé de l'assuré ; ce rapport comportera également son avis sur le degré d'incapacité de travail de l'assuré compte tenu de ses aptitudes

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle
Article R 351-22, 1code SS

- **Ou une fiche du médecin du travail.**

L'inaptitude au travail est appréciée par l'échelon local du contrôle médical près la caisse chargée d'examiner les droits à la retraite

❖ **Compétence pour la reconnaissance de l'inaptitude au travail :**

L'inaptitude au travail est reconnue par *le médecin-conseil de l'organisme* qui attribue la retraite.

En cas d'affiliations successives, le dernier régime d'affiliation est compétent pour reconnaître l'inaptitude.

La reconnaissance de l'inaptitude au travail par un régime s'impose aux autres, pour l'assuré affilié :

• A l'assurance Retraite (salariés, travailleur indépendant) ;
• Au régime agricole (salariés et non-salariés).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En cas d'affiliations simultanées, le régime saisi d'une demande, apprécie l'inaptitude au travail et informe les autres régimes de sa décision.

S'il s'agit d'une liquidation unique de retraite (LURA), le régime chargé de la liquidation unique est compétent pour apprécier l'inaptitude au travail.

Si l'intéressé réside à l'étranger, le contrôle médical pour apprécier l'inaptitude est effectué

• Par la caisse de sécurité sociale du pays de résidence, si l'assuré réside dans un pays qui a signé un accord de sécurité sociale avec la France

• Par les autorités consulaires françaises, s'il réside dans un autre pays.

Retraite anticipée au titre de l'inaptitude au travail à compter du 01/09/2023
Circulaire Assurance retraite 20/11/2023

2 / Départ en retraite anticipé pour carrière longue :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Un dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue a été mis en place afin de permettre aux assurés, s'ils justifient d'une carrière complète, de partir avant l'âge légal de départ de retraite.

Pour être éligible au dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue, un assuré doit satisfaire à plusieurs conditions **Art L.351-1-1 code SS**

- D'une part, il doit justifier **avoir débuté sa carrière avant un certain âge** et **avoir acquis un certain nombre de trimestres** avant ce même âge

- D'autre part, l'assuré doit justifier avoir accompli une **durée totale d'assurance et de périodes reconnues équivalentes** dans le régime général (et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires) qui ne peut être supérieure à 172 trimestres.

Le dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue a été adapté au regard du relèvement progressif de l'âge légal de départ.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dorénavant, si l'assuré justifie avoir commencé à travailler avant ses 16, 18, 20 ou 21 ans, il pourra éventuellement prétendre à l'application du dispositif de départ en retraite anticipée pour carrière longue sous réserve de remplir les autres conditions requises.

- ✓ Un assuré ayant commencé son activité professionnelle **avant 16 ans**, pourra partir à la retraite **à compter de 58 ans** s'il répond aux conditions du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.
- ✓ Un assuré ayant commencé son activité professionnelle **avant 18 ans**, pourra partir à la retraite **à compter de 60 ans** s'il répond aux conditions du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.
- ✓ Un assuré ayant commencé son activité professionnelle **avant 20 ans**, pourra partir à la retraite **à compter de 62 ans** s'il répond aux conditions du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.
- ✓ Un assuré ayant commencé son activité professionnelle **avant 21 ans**, pourra partir à la retraite **à compter de 63 ans** s'il répond aux conditions du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

La réforme ne modifie pas ce point : l'assuré qui a commencé sa carrière professionnelle avant une des bornes d'âge mentionnées précédemment ne peut bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue , que s'il justifie avoir obtenu un certain nombre de trimestres avant celle-ci **Art D.351-1-3 code SS**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Un assuré né entre le 1er janvier et le 30 septembre devra justifier avoir acquis **au moins 5 trimestres** à la fin de l'année au cours de laquelle survient son 16ème, 18ème, 20ème, ou 21ème anniversaire.
- ✓ Un assuré né entre le 1er octobre et le 31 décembre devra justifier avoir acquis **au moins 4 trimestres** à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu, respectivement, leur 16ème, 18ème, 20ème, ou 21ème anniversaire.

Début de l'activité		Nombre total de trimestres	Age minimum de départ
Avant 16 ans		Durée taux plein en fonction de l'année de naissance (à terme 172 trimestres)	58 ans
Naissance entre le 01er janvier et le 30 septembre : 5 trimestres	Naissance entre le 1er octobre et le 31 décembre : 4 trimestres		
Avant 18 ans			60 ans
Naissance entre le 01er janvier et le 30 septembre : 5 trimestres	Naissance entre le 1er octobre et le 31 décembre : 4 trimestres		
Avant 20 ans			60 à 62 ans (selon l'année d naissance)
Naissance entre le 01er janvier et le 30 septembre : 5 trimestres	Naissance entre le 1er octobre et le 31 décembre : 4 trimestres		
Avant 21 ans			63 ans
Naissance entre le 01er janvier et le 30 septembre : 5 trimestres	Naissance entre le 1er octobre et le 31 décembre : 4 trimestres		

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ Les assurés doivent justifier, notamment dans le régime général, d'une durée d'assurance ayant donné lieu au versement de cotisations d'assurance vieillesse à leur charge.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Qu'importe l'âge de départ anticipé (58 à 63 ans), **la durée d'assurance cotisée exigée correspond à celle requise pour l'obtention du taux plein**, laquelle dépend de la date de naissance de l'assuré.

En effet, la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein ayant progressivement été relevée au fil des réformes, tous les assurés n'ont pas à satisfaire à la même durée d'assurance : celle-ci dépend de leur année de naissance.

Tableau récapitulatif de la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein en fonction de l'année de naissance en prenant en compte la récente réforme :

Année de naissance	Durée d'assurance requise (après réforme)
1958 – 1959 -1960	167 trimestres
Du 1er janvier 1961 au 31 aout 1961	168 trimestres
Du 1 er septembre 1961 au 31 décembre 1961	169 trimestres
1962	169 trimestres
1963	170 trimestres
1964	171 trimestres
1965 et suivant	172 trimestres

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Tenant compte du relèvement progressif de l'âge légal de départ en retraite, la réforme prévoit une montée en charge progressive pour les **assurés nés entre le 01/09/1961 et le 31 /12/1969** et ayant commencé leur activité professionnelle **avant 20 ans**

Article D. 351-1-1 , II code SS

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions nécessaires :

- Les assurés nés entre le 01/09/ 1961 et le 31/08/1963 pourront partir dès 60 ans.
- Les assurés nés entre le 01/09/1963 et le 31 /12/1968 pourront partir à l'âge légal de départ en retraite minoré de 2 ans et 6 mois (entre 60 ans et 3 mois et 61 et 6 mois).
- Les assurés nés entre le 01/01/1969 et le 31 /12/1969 pourront partir dès 61 ans et 9 mois.

Enfin, la loi prévoit une clause de sauvegarde pour les assurés nés entre le 01/09/1961 et le 31 /12/1963.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour ces assurés qui étaient éligibles au dispositif de départ en retraite anticipée avant le 01/09/ 2023 (date d'entrée en vigueur de la réforme) et qui en perdent le bénéfice du fait des nouvelles dispositions de la réforme, il est prévu une clause de sauvegarde leur permettant de continuer de bénéficier des dispositions antérieures à la réforme des retraites

(Décret du 06/06/2023, art 8).

La prise en compte des périodes réputés cotisées :

En principe, pour acquérir un trimestre, l'assuré devra justifier que, pour une période donnée, il a bien été versé une cotisation à sa charge.

Cette cotisation est prélevée sur les revenus du travail.

Ainsi, seront pris en compte les périodes durant lesquelles l'assuré a effectivement versé des cotisations d'assurance vieillesse (périodes de cotisations à l'assurance vieillesse obligatoire ; périodes de rachats de cotisations selon la date de la demande et de leur nature …) permettant de valider des trimestres.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Toutefois, il existe des périodes d'assurance, pendant lesquelles il n'a pas été versé de cotisations mais qui vont être considérées comme ayant donné lieu à cotisations pour apprécier la durée d'assurance cotisée. On parlera alors de ***« périodes réputées cotisées ».***

Le Code de sécurité sociale définit limitativement ces différentes périodes réputées cotisées ainsi que les limites à partir desquelles elles ne seront plus prises en compte dans la durée d'assurance.

Ces périodes correspondent **notamment Article D.351-1-2 ; et Art R 351-12**

- ✓ Aux périodes de service national qui seront prises en compte dans limite de quatre trimestres sur l'ensemble de la carrière
- ✓ Aux périodes d'indemnisation au titre de la maladie et de l'incapacité temporaire pour accident du travail, qui seront prises en compte également dans limite de quatre trimestres sur l'ensemble de la carrière.

Avec la réforme des retraites de nouvelles périodes sont considérées comme des « périodes réputées cotisées » pour l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour carrière longue

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ Les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.
  En effet, l'allocation précitée conduit à une affiliation obligatoire au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).
- ✓ Les périodes où l' assuré a bénéficié de l'allocation journalière de présence parentale, de l'allocation journalière du proche aidant, ou du congé de proche aidant. En effet, la perception de ces allocations ou du congé précités entraine une affiliation obligatoire au régime général au titre de l'assurance vieillesse des aidants (AVA).

La prise en compte de ces périodes au titre des périodes réputées cotisées est limitée à **4 trimestres sur l'ensemble de la carrière**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Démarches accomplir vis-à-vis de son employeur et de ses caisses de retraite :**

Le salarié n'engagera aucune démarche auprès de son employeur, avant d'avoir obtenu **"l'attestation de départ en retraite anticipée pour carrière longue"** de sa Carsat (Caisse d'assurance retraite et de santé au travail).

Cette attestation est délivrée, au plus tôt, six mois avant, le point de départ possible de la retraite anticipée.

Une fois que le salarié a la certitude de ses droits, il peut en informer son employeur et faire sa demande de retraite anticipée à la Carsat et à ses caisses de retraite complémentaire.

Demande Attestation : Départ en retraite anticipée pour carrière longue

Demande unique de retraite anticipée de base pour carrière longue Assurance retraite SS

Simulateur

3/ Si le salarié est atteint d'une incapacité permanente (IPP) consécutive à un accident du travail (AT), ou à une maladie professionnelle(MP)

Il peut prétendre à *un départ anticipé à la retraite,* sous certaines conditions.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Incapacité permanente supérieure ou égale à 20% :**

Il peut demander un départ anticipé **dès l'âge de 60 ans**.

Cette incapacité permanente doit résulter soit :

- ✓ **D'une maladie professionnelle :**

Lorsqu'une incapacité permanente résulte d'une maladie professionnelle, elle doit être prise en considération en tant que telle, sans aucune condition liée à sa nature.

Dès lors que son taux est supérieur ou égal à 20 %, elle ouvre droit automatiquement à cette retraite anticipée

- ✓ **D'un accident de travail** : ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

L'identité de ces lésions est examinée par l'échelon régional du service médical du lieu d'implantation de la caisse.

Le taux peut être atteint par la somme de plusieurs taux d'incapacité, à condition qu'au moins l'un d'entre eux soit de 10 %, au titre d'une même maladie ou d'un même accident de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'arrêté du 30 /03/2011 a fixé la liste des lésions consécutives à un AT et identiques à celles indemnisées au titre d'une MP.

Il s'agit des lésions cardio-vasculaires, dermatologiques, digestives, neurologiques, psychiatriques, de l'appareil urinaire et génital masculin, de l'appareil respiratoire, hématologiques, de l'appareil locomoteur, ORL, stomatologiques, ophtalmologiques, dues aux maladies infectieuses et systémiques.

- **Incapacité permanente de 10% à 19% :**

Il peut demander une retraite anticipée deux ans avant l'âge légal, ***soit deux ans*** avant ses 62, 63 ou 64 ans, *selon son année de naissance.*

- ✓ **Pour une maladie professionnelle :**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Il doit être établi, par la caisse de retraite, que l'assuré a justifié d'une durée d'activité professionnelle de 17 ans, laquelle est présumée être une durée d'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Cette condition de durée d'activité est supposée remplie, dès lors que l'assuré justifie d'au moins 68 trimestres validés par des cotisations à sa charge, dans les régimes concernés ou dans les États de l'UE.

Cette condition n'est pas exigée pour les maladies professionnelles causées par les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Pour un accident de travail :**

L'assuré doit avoir été exposé pendant au moins 17 ans ***à un ou plusieurs des dix facteurs de risques professionnels*** et justifier que son incapacité permanente , est liée à l'exposition subie pendant l'intégralité de cette durée, si l'incapacité permanente est consécutive à un accident de travail.

La condition d'identité de lésions n'est plus requise pour ce taux d'IP.

Une commission pluridisciplinaire est chargée d'établir que l'IP est liée à cette exposition (l'assuré peut être entendu par cette commission).

Salarié en incapacité permanente : quelles conditions pour un départ anticipé à la retraite ?AMELI 15/09/2023

4 / Travailleur handicapé :

Afin de tenir compte de leur état de santé, ***les assurés handicapés ayant exercé une activité professionnelle , tout en ayant été en situation de handicap ,*** peuvent bénéficier d'un dispositif de départ en retraite anticipée, leur permettant de partir à la retraite avant d'avoir atteint l'âge légal (64 ans à terme)

Les assurés victimes d'un handicap peuvent être éligibles au dispositif de départ en retraite anticipée pour handicap.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Toutefois, il convient de satisfaire plusieurs conditions afin de bénéficier d'un tel dispositif **Art L. 351-1-3code SS**

- ✓ D'une part, l'assuré doit justifier avoir acquis **un certain nombre de trimestres cotisés,** c'est-à-dire ayant donné lieu au versement d'une cotisation d'assurance vieillesse à sa charge, dans le régime général (et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires).
- ✓ D'autre part, **pendant cette période**, l'assuré doit avoir exercé une activité professionnelle , tout en ayant une **incapacité permanente d'au moins 50%** ou en étant en situation de handicap comparable au taux d'incapacité de 50%.

Le Code de la sécurité sociale précise que pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour handicap, les assurés doivent être atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il incombe à l'assuré de réaliser les démarches auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) compétente qui sera chargée d'apprécier le taux d'incapacité permanente **Art D .351-1-6 code SS**

A ce titre, le site **l'assuranceretraite.fr (**site officiel de l'Assurance retraite : CNAV, Carsat, CGSS, CSS) donne une liste d'exemples de situations conduisant à un taux d'incapacité permanente de 50 % ou d'un handicap de niveau comparable. Sont notamment visés :

- Les titulaires d'une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie
- Les travailleurs handicapés de catégorie C ;
- Les assurés victimes d'un dommage corporel justifiant d'un taux d'incapacité de 44 % établi par une transaction ou une décision de justice
- Les titulaires de l'allocation compensatrice pour tierce personne
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les titulaires de l'allocation de compensation aux invalides, infirmes aveugles et grands infirmes

- ✓ Dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour handicap, il a été prévu **une procédure dite de « rattrapage ».**

Certains assurés, n'ayant pas pu établir la reconnaissance de leur incapacité permanente pendant une période où ils exerçaient une activité professionnelle, pouvaient se voir refuser le bénéfice du dispositif de retraite anticipée pour cause de handicap.

Ainsi, dans ce cadre, lorsque l'assuré justifie de la durée d'assurance requise pour demander la retraite anticipée pour handicap, il lui est permis de saisir une commission ad

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

hoc médicale placée auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) afin d'obtenir un examen rétroactif de sa situation.

Cette commission établira **l'ampleur de l'incapacité, de la déficience ou du désavantage pour les périodes considérées ,** où l'assuré n'était pas en mesure d'établir une reconnaissance administrative de l'incapacité permanente

Art L. 161-21-1 code SS

La commission pourra alors valider rétroactivement jusqu'à 30% de la durée d'assurance de l'assuré , et lui permettre d'être éligible au dispositif de retraite anticipé pour cause de handicap **Art D 161- 2-4-2 code SS**

Désormais, un assuré peut saisir la commission ad hoc , et demander une validation rétroactive de ces périodes , à condition d'avoir un taux d'incapacité permanente ***d'au moins 50% au moment de la saisine*** **Art D .161-2-4-3 code SS**

L'avis motivé de la commission est notifié à l'organisme débiteur de la pension (CARSAT), auquel il s'impose.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour handicap, il ne suffit pas de justifier d'une situation d'incapacité permanente d'au moins 50% , ou d'une situation de handicap comparable à ce taux d'incapacité : *il faut en outre justifier avoir exercé une activité professionnelle pendant cette situation de handicap.*

Le Code de la sécurité sociale détermine le nombre de trimestres pendant lequel l'assuré doit avoir travaillé tout en étant dans une situation de handicap. Ainsi, deux éléments sont pris en compte pour déterminer cette durée à savoir :

- ✓ D'une part, la durée d'assurance requise pour liquider sa retraite à taux plein qui tient compte de l'année de naissance de l'assuré (172 trimestres pour les assurés nés à compter du 01/01/1965).
- ✓ D'autre part, de montants forfaitaires fixés par décret, lesquels dépendent de l'année de naissance du salarié. Ces montants varient de 60 à 103.

La réforme des retraites ne remet pas en cause l'âge minimal de départ anticipé à la retraite pour cause de handicap qui reste fixée à **55 ans** ; l'assuré qui répond aux conditions

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

d'éligibilité du dispositif peut partir de manière anticipée à la retraite ***dès 55 ans***
Art D. 351-1-5 code SS

- Tenant compte du relèvement progressif de l'âge de départ en retraite (64 ans à terme), pour les assurés nés avant le 01/01/1973, la réforme adapte la durée d'assurance cotisée requise afin de bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour cause de handicap **Art D. 351-1-5 , I bis code SS**

- Cependant, pour les assurés nés à compter du 01/01/1973, la durée d'assurance cotisée requise pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée **pour cause de handicap** ne fait l'objet d'aucun changement **Art D. 351-1-5, I code SS**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Tableau récapitulatif :

Date de naissance de l'assuré	**Départ en retraite possible à partir de :**	**Nombre minimum de trimestres d'assurance exigé en situation d'incapacité permanente de 50 %**
Avant le 1er septembre 1961	59 ans	68 trimestres cotisés
Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962	59 ans	68 trimestres cotisés
1963	59 ans	68 trimestres cotisés
En 1964	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
En 1965	57 ans	89 trimestres cotisés
	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
En 1966	56 ans	99 trimestres cotisés
	57 ans	89 trimestres cotisés
	58 ans	79 trimestres cotisés
	59 ans	69 trimestres cotisés
Entre 1967 et 1969	55 ans	110 trimestres cotisés
	56 ans	100 trimestres cotisés
	57 ans	90 trimestres cotisés
	58 ans	80 trimestres cotisés

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

	59 ans	70 trimestres cotisés
Entre 1970 et 1972	55 ans	111 trimestres cotisés
	56 ans	101 trimestres cotisés
	57 ans	91 trimestres cotisés
	58 ans	81 trimestres cotisés
	59 ans	71 trimestres cotisés
À partir de 1973	55 ans	112 trimestres cotisés
	56 ans	102 trimestres cotisés
	57 ans	92 trimestres cotisés
	58 ans	82 trimestres cotisés
	59 ans	72 trimestres cotisés

Demande unique de retraite anticipée de base pour les assurés handicapés

Zoom sur la nouvelle réforme et la retraite anticipée en cas de handicap Handilaw

- **Retraite progressive :**

La retraite progressive permet à la fois de travailler à temps partiel , en continuant à cotiser pour sa future pension, et de commencer à percevoir une partie de celles-ci(*de base et complémentaire).*

Retraite progressive : ce qui change à partir du 01/09/2023

L'âge d'accès à la retraite progressive est relevé de deux ans, à 62 ans, pour les assurés nés à compter du 01/01/1968

Pour les assurés nés entre le 01/09/1961 et le 31/12/1967, il croît de façon progressive, à raison d'un trimestre par année de naissance.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Année de naissance	Age de départ à la retraite	Age d'ouverture de droit à la retraite progressive
Du 01/01 au 31/08/1961	62 ans	60 ans
Du 01/09 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
1968	**64 ans**	**62 ans**

La retraite perçue pendant cette période est recalculée lors du départ définitif à la retraite.

Le salaire maintenu continue à faire valider des trimestres , et fait acquérir des points pour la pension complémentaire.

- ✓ La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, deux mois au moins , avant la date de mise en œuvre envisagée de la retraite progressive.

L'employeur disposera d'un délai de deux mois à compter de sa réception pour y répondre par lettre recommandée avec avis de réception, son silence valant accord.

Pour la demande de passage à temps partiel ou à temps réduit, l'employeur ne pourra s'opposer , que si la durée de travail souhaitée est incompatible , avec l'activité économique de l'entreprise.

Après accord de l'employeur :déposer une demande de retraite progressive, au moins six mois avant la date souhaitée , pour en bénéficier auprès de la Carsat (Caisse d'assurance retraite et de santé au travail).

Le salarié doit remplir 3 conditions cumulatives , pour bénéficier d'une retraite progressive :

- ✓ Avoir au moins 62 ans ***pour ceux nés à partir de 1968***
- ✓ Justifier de 150 trimestres d'assurance: trimestres cotisés, assimilés (service militaire, maladie, chômage…) et majorations de trimestres, par exemple pour enfants
- ✓ Travailler à temps partiel: entre 40 et 80% du temps de travail dans votre entreprise (soit entre 14 et 28 heures dans une entreprise pratiquant les 35 heures/semaine).

Ce dispositif est accessible , même si le salarié cumule des temps partiels auprès de différents employeurs tant que la durée totale de travail reste comprise entre 40 et 80% d'un temps plein.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Pour les retraites complémentaires , les conditions à remplir et les modalités de calcul sont les mêmes que dans le régime de base, à un détail près : s'il manque des trimestres, les complémentaires seront minorées d'un taux d'abattement spécifique à la retraite

AGIRC-ARRCO Circulaire 2022-16-DRJ

Les salariés dont le temps de travail n'est pas décompté en heures, en particulier les cadres au "forfait jours", exclus du dispositif jusqu'à présent, ont accès à la retraite progressive ***depuis le 01/01/2022*** (**décision du Conseil constitutionnel du 26/02/ 2021, n° 2020-885 QPC).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La demande ne peut pas être faite en ligne.

Il faut utiliser un imprimé :

Demande de retraite progressive *:* salarié du régime général *:*
Notice Assurance retraite sécurité sociale *;* Cerfa 50298 07 : demande de retraite progressive

Art. R. 161-19-7 (JO 11/07/2023)

I/ L'assuré qui demande la liquidation provisoire de sa pension de vieillesse produit, à l'appui de sa demande :

- ✓ Le ou les contrats de travail à temps partiel ou à temps réduit , par rapport à la durée maximale exprimée en jours, en cours d'exécution à la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse
- ✓ Une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'exerce plus aucune autre activité professionnelle que celle ou celles faisant l'objet du ou des contrats de travail mentionnés au 1°, accompagnée de tout document justifiant de cette situation ;
- ✓ Une attestation de l'employeur faisant apparaître la durée du travail à temps complet ou la durée de travail maximale exprimée en jours, applicables à l'entreprise
- ✓ Les bulletins de paie des douze mois civils précédant la date de dépôt de la demande.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe le modèle de la déclaration sur l'honneur et de l'attestation de l'employeur °.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Le salarié bénéficie de sa retraite progressive tant qu'il remplit la condition de durée de travail à temps partiel y ouvrant droit.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À la fin de chaque période d'un an , après la date de début de sa retraite progressive, il doit justifier de la durée de travail à temps partiel.

La caisse de retraite lui adresse à cet effet un questionnaire ; s'il ne répond pas, sa pension de retraite progressive est suspendue.

La pension est calculée en fonction du temps partiel.

Le montant de la retraite progressive dépend des droits à pension que le salarié a acquis au dernier jour du trimestre civil , précédant la date de départ en retraite progressive.

Ainsi selon la date de début de la retraite progressive, les droits à pension sont examinés au 31 mars ; 30 juin ; 30 septembre ou 31 décembre.

Le montant entier de la retraite progressive est calculé selon la même formule que la retraite définitive.

Si le salarié n'a pas encore assez de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein sa retraite progressive fait l'objet d'une décote , dont le taux ne peut pas dépasser 25 %.

La fraction de pension qui est accordée est égale à la différence entre le montant entier de la pension et la durée de travail.

Exemple :

Si la durée de travail à temps partiel est de 25 heures par semaine, la durée de travail par rapport à la durée légale de travail est de 25 / 35 x 100 =71,4285 , arrondi à l'entier le plus proche, soit 71 %.

La retraite progressive sera égale à 29 % du montant entier de la retraite (100 -71).

- **Le salarié doit signaler toute modification de sa durée de travail à sa Carsat.**

Lorsque la modification intervient au cours de la 1re année de retraite progressive, le nouveau montant n'est versé qu'à la fin d'une période d'un an après la date de départ en retraite progressive.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La modification de la fraction de retraite débute le 1er jour du mois suivant la fin de cette période d'un an.

Par la suite, la modification débute le 1er jour du mois suivant la fin de toute autre période d'un an comprenant une modification de la durée de l'activité à temps partiel.

Le salarié ne peut plus bénéficier de la retraite progressive, si sa durée de travail devient inférieure à 40 % ou supérieure à 80 %.

- **Lorsque le salarié demande sa mise à la retraite définitive** , sa retraite est recalculée en tenant compte des droits supplémentaires acquis durant sa période d'activité à temps partiel.

Les cotisations versées après le départ en retraite progressive sont prises en compte.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Si la durée de travail du salarié est fixée en forfait jours,** il a désormais droit, à la retraite progressive , comme les salariés dont la durée est fixée en heures, à condition ***d'avoir plus de 62 ans, et au moins 158 trimestres cotisés.***

La durée du travail fixée en forfait jours est en général appliquée aux cadres disposant d'autonomie dans l'organisation de leur activité.

Ce dispositif s'étend toutefois aux salariés hors de ce statut, au nom de ce principe d'autonomie élargi à de nombreuses tâches.

Si le temps de travail est fixé par un forfait annuel compté en jours, dont le nombre est réduit par rapport à la durée maximum, vous y avez maintenant également droit à condition de satisfaire aux deux autres conditions : avoir au moins 62 ans et 158 trimestres cotisés.

Le salarié peut demander à son employeur une retraite progressive si son forfait à temps réduit est compris entre 40 % et 80 % de la durée maximum de 218 jours annuels, soit 87 à 174 jours.

Cette extension a pris effet au 01/01/2022, selon le principe énoncé à l'article 110 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2022, complété par un décret d'application publié au *Journal officiel* du 27 avril 2022.

- **Si vous êtes travailleur indépendant,** et que vous répondez aux conditions d'âge et de cotisation, la retraite progressive est possible si votre revenu est réduit d'au moins

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

20 % et d'au plus 60 % par rapport à la moyenne des revenus des cinq années précédant votre demande, et que ce revenu était supérieur à 40 % du Smic, l'avant-dernière année précédant votre demande.

La retraite progressive est différente du cumul emploi retraite

Décret du 10/08/2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive JO11/08

Décret du 10 /08/2023 portant application de l'article 26 de la loi du 14/04/ 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive

Décret du 26/04/2022 : relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive JO 27/04

Article 110 de la loi du 23 /12/2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022, relatif à l'extension de la retraite progressive aux salariés en forfaits jours et aux travailleurs indépendants

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cumul emploi-retraite (CER)

La réforme des retraites de 2023 (loi du 14 /04/2023) a modifié les conditions de cumul emploi-retraite , pour les retraités , dont la retraite a été liquidée à partir du 01/09/2023 ; et prend en compte le cumul effectué depuis le 01/01/2023.

Désormais, les retraités reprenant une activité professionnelle *peuvent acquérir de nouveaux droits à retraite, sous conditions.*

1/ Cumul emploi retraite intégral :

Possibilité de cumuler intégralement les pensions de retraite ,et les revenus professionnels provenant d'une nouvelle activité si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- **L'assuré doit avoir cessé l'ensemble de ses activités professionnelles** et avoir liquidé l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires (de base et complémentaires, en France et à l'étranger).
- **L'assuré doit avoir au minimum l'âge légal de départ à la retraite** (62 et 3 mois ans pour la génération née à partir du 01/09/1961 et jusqu'à 64 ans selon sa génération)

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Âge à partir duquel on peut partir à la retraite

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :
Avant le 01/09/1961	62 ans
Entre le 01/09/1961 et le 31/12//1961	62 ans et 3 mois
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois
En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
À partir du 1er janvier 1968	64 ans

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Nombre de trimestres d'assurance exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :	Nombre de trimestres exigé pour avoir le taux plein
En 1956 ou 1957	62 ans	166 (41 ans 6 mois)
Entre le 01/01/1958 et le 31/12/1960	62 ans	167 (41 ans 9 mois)
Entre le 01/01/1961 et le 31 08/1961	62 ans	168 (42 ans)
Entre le 01/09/1961 et le 31 12/1961	62 ans et 3 mois	169 (42 ans 3 mois)
1962	62 ans et 6 mois	169 (42 ans 3 mois)
1963	62 ans et 9 mois	170 (42 ans 6 mois)
1964	63 ans	171 (42 ans 9 mois)
1965	63 ans et 3 mois	172 (43 ans)
1966	63 ans et 6 mois	172 (43 ans)

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Nombre de trimestres d'assurance exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite à partir de :	Nombre de trimestres exigé pour avoir le taux plein
1967	63 ans et 9 mois	172 (43 ans)
À partir du 1er janvier 1968	64 ans	172 (43 ans)

- **L'assuré doit remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein** :

✓ Soit en totalisant la durée d'assurance requise pour la retraite de base à taux plein selon sa génération
✓ Soit en ayant atteint l'âge d'obtention de la retraite à taux plein sans conditions de durée d'assurance **(67 ans).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Si ces conditions du cumul emploi retraite intégral sont remplies , possibilité de reprendre une activité professionnelle immédiatement, même chez l'ancien employeur, et de bénéficier de droits à retraite complémentaires**, *sous condition***

✓ En cas de cumul emploi retraite intégral, la reprise d'activité professionnelle après la liquidation de la retraite **,** permet d'acquérir de nouveaux droits à retraite.

En cas de poursuite d'activité chez son ancien employeur, l'acquisition de nouveaux droits à une pension de retraite de base est effective après l'application **d'un délai de carence de 6 mois** à compter de la liquidation de la première retraite, soit à partir du 7ème mois de cumul :

La nouvelle pension de retraite est calculée , et liquidée selon les règles applicables dans le régime de retraite , auquel l'assuré est affilié au titre de sa nouvelle activité professionnelle.

La nouvelle pension de retraite est calculée au taux maximum de 50 % (taux plein), mais aucune majoration n'est possible (pour enfant par exemple).

✓ **Le montant de la nouvelle pension est plafonné**.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il ne peut pas dépasser un plafond annuel égal *à 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS),* soit 2 318 ,40 € brut par an en 2024

Après liquidation de cette seconde pension, il ne sera pas possible d'acquérir de nouveaux droits à retraite en cas de reprise d'activité professionnelle.

2/ Cumul emploi retraite partiel :

Si les conditions du cumul intégral ne sont pas remplies, il est possible de bénéficier d'un **cumul partiel, c'est-à-dire plafonné**.

En cas de cumul emploi retraite partiel, le retraité peut reprendre une activité professionnelle immédiatement chez un nouvel employeur.

En revanche, pour reprendre une activité chez son ancien employeur, il doit attendre 6 mois après le point de départ de sa retraite.

A défaut, le paiement de sa retraite est suspendu jusqu'à la fin du délai de carence ou la cessation de son activité professionnelle.

En cas de cumul emploi retraite partiel, la reprise d'activité professionnelle après la liquidation de la pension de retraite ne permet pas d'acquérir de nouveaux droits à la retraite.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour les retraités du régime général (régime de base des salariés du privé), du régime des salariés agricoles et/ou d'un des régimes spéciaux La somme de revenu d'activité professionnelle, et des pensions de retraite de base et complémentaires doit être ***inférieure à l'un de ces 2 montants plafonds*** *:*

- 160 % du Smic brut: : Salaire minimum interprofessionnel de croissance au 1er janvier de l'année calculée sur la base de 1 820 heures par an, soit 2 827,07 € brut en 2024

- Ou le dernier salaire d'activité brut avant l'admission à la retraite

C'est le montant le plus élevé, donc le **plus avantageux,** qui est appliqué.

Si le montant cumulé des revenus d'activité et des pensions de retraite dépasse ce plafond, la pension de retraite de base du régime général , est réduite jusqu'à ce que le montant cumulé atteigne ce plafond.

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si la somme du revenu d'activité , et des pensions de retraite de base et complémentaires dépasse 2 827,07 € , , la pension de retraite de base de l'Assurance retraite est réduite de manière que , la somme de votre revenu d'activité, et de vos pensions de retraite *ne dépasse pas 2 827,07 € , ou votre dernier salaire d'activité.*

Le montant de la réduction est égal au montant du dépassement.

Si le montant de la réduction est supérieur au montant de pension de retraite, la pension n'est plus versée.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cumul emploi retraite depuis le 01/09/2023

	Cumul emploi-retraite intégral	**Cumul emploi-retraite partiel**
Conditions	• Avoir liquidé toutes ses pensions de retraite (base et complémentaire) ; • Avoir au moins l'âge légal de départ à la retraite (de 62 ans et 3 mois jusqu'à 64 ans selon sa génération) ; • Bénéficier du taux plein (taux maximum de 50 %) (totaliser la durée d'assurance requise pour sa génération ou avoir atteint 67 ans, l'âge du taux plein automatique)	Une des conditions pour bénéficier du cumul intégral n'est pas remplie
Cumul salaire + pension de retraite	**Cumul intégral** sans plafond ni limite	**Cumul plafonné** • **Salariés** : le total salaire + retraite ne peut dépasser le dernier salaire (ou 1,6 Smic si supérieur). La retraite est écrêtée au besoin • **Fonctionnaires** : le montant des revenus de la nouvelle activité ne doit pas dépasser un tiers du montant annuel brut de la pension de retraite, majoré de 7 549,92 € en 2023

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Acquisition de nouveaux droits à pension de retraite	**Oui** Avec prise en compte du cumul effectué depuis le 01/01/2023	**Non**
Reprise chez son ancien employeur	Acquisition de nouveaux droits à pension de retraite effective **après un délai de 6 mois**.	**Attendre 6 mois avant de retravailler** chez son ancien employeur (ou suspension de la pension de retraite jusqu'à l'expiration de ce délai).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

3/Démarches pour le cumul emploi retraite :

Les formalités à accomplir pour cumuler sa retraite avec une nouvelle activité sont assez simples.

Durant le mois suivant sa reprise d'activité , l'assuré doit fournir par écrit à sa caisse de retraite de base plusieurs informations. Il doit lui communiquer :

- Le nom et l'adresse de son employeur,
- La date de début de cette activité,
- Le montant et la nature des revenus et les régimes d'affiliation correspondant,
- Les bulletins de salaire ou tout autre document justifiant de ses revenus,
- Le nom et l'adresse des autres organismes de retraite de base et complémentaires qui lui servent une retraite.
- Seulement si la dernière activité exercée était à temps partiel et que l'assuré demande la prise en compte d'un revenu correspondant à une activité à temps complet, alors il devra fournir une attestation de l'employeur indiquant sa durée de travail durant la période de référence mais aussi la durée de travail à temps complet qui s'applique dans l'entreprise ; il devra également fournir les trois derniers bulletins de salaire

❖ **Conditions de rachats de trimestre : au titre des périodes de stages en entreprise (pour les stagiaires de moins de 30 ans), et au titre des années d'études supérieures:**

1/ Une circulaire de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) du 27 /11/2023 vient préciser les conditions de rachats de trimestre pour ***les stagiaires de moins de 30 ans*** , ayant effectués des stages rémunérés en entreprise durant leurs périodes d'études.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

La circulaire vient préciser les conditions de rachat de trimestres à la suite de la réforme des retraites adoptée par le Gouvernement en 09/2023.

- ✓ Avoir effectué un stage rémunéré (gratification) pendant 2 mois , dans le cadre de l'enseignement supérieur , à compter du 15/03/2015

En pratique ,la demande doit être réalisée à la Caisse d'assurance retraite du lieu de résidence (si vous résidez en France, hors Mayotte) , ou à la Caisse du lieu où a été effectué la période de stage (si vous résidez actuellement à l'étranger).

Cette demande doit intervenir ***au plus tard le 31 décembre de l'année des 30 ans.***

Elle doit être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

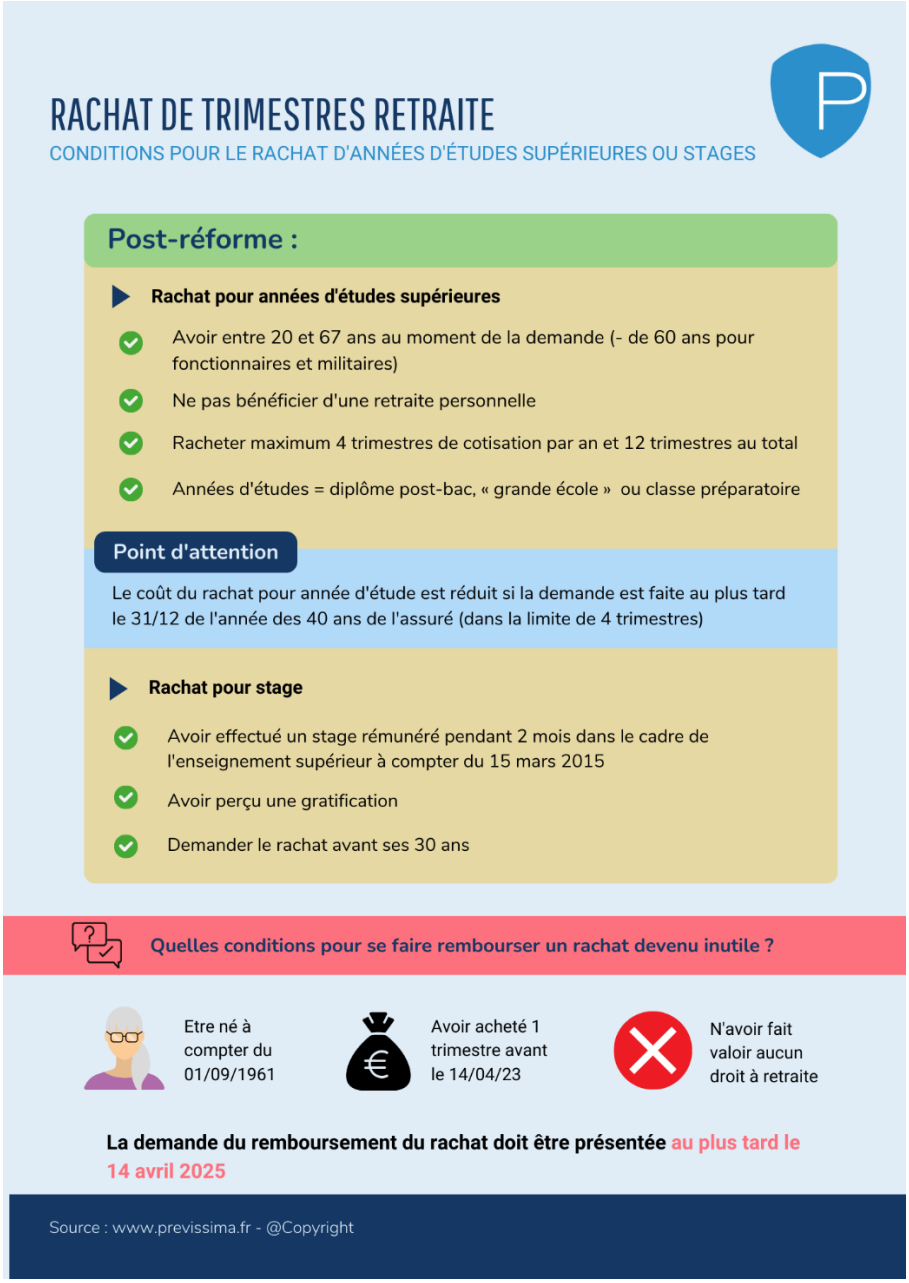
- L'identification de l'étudiant ;
- La détermination de la nature et des périodes de stage donnant lieu à la demande : il s'agit notamment des copies de la convention tripartite de stage, ou de l'attestation de stage ;
- La mention des modalités de versement (comptant ou échelonné) et du nombre de trimestres souhaités.

Attention : le nombre de trimestres validés au titre des périodes de stages en entreprise et au titre des années d'études supérieures au tarif avantageux ***est limité à quatre.***

Le coût de rachat d'un trimestre est de 464 € en 2024.

Validation des stages en entreprise circulaire 27/11/2023 Caisse retraite

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**



2/ Le rachat de trimestre de retraite au titre des années d'études supérieures doit porter sur des périodes successives de 90 jours (équivalent d'un trimestre) pendant lesquelles l'assuré avait la qualité d'élève.
Les périodes concernées sont soumises à conditions :

- L'assuré doit avoir été affilié au régime général à la fin de ses études

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Les périodes concernées ont été validées par l'obtention d'un diplôme ou équivalen Par ailleurs, les années d'études supérieures doivent avoir été accomplies dans :

- Des établissements d'enseignements supérieurs
- Des écoles techniques supérieures
- Des grandes écoles
- Des classes préparatoires à ces écoles

A noter que les périodes d'études avec obtention d'un diplôme dans les grandes écoles ou les classes préparatoires de l'Union Européenne peuvent être prises en compte.

La demande de rachat de trimestre doit être faite auprès du premier régime d'affiliation de l'assuré après l'obtention de son diplôme.

Il convient de fournir les informations suivantes :

- Copies de diplômes
- Périodes d'études choisies
- Certificat d'affiliation du 1er régime d'affiliation après l'obtention du diplôme
- Justificatifs de revenus d'activité des trois dernières années
- RIB (en cas d'échelonnement de paiement)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Le temps d'être soi, le podcast de l'Assurance retraite 08/03/2021 :**

L'Assurance retraite a créé la série de podcast intitulée

« Le temps d'être soi », dans l'objectif ***d'aider à préparer sereinement le passage à la retraite.***

Qu'est-ce que la vie à la retraite ? Comment la préparer ? Comment occuper ses journées ? Quels sont les changements et les bouleversements rencontrés une fois à la retraite ?

Pour répondre à ces questions, l'Assurance retraite propose la série de podcasts

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

« Le temps d'être soi » qui aborde le sujet de la retraite de façon globale grâce à une thématique élargie sur la vie à la retraite et le regard que portent les retraités sur celle-ci.

7 épisodes, 7 thématiques :

Alors qu'est-ce que la vie à la retraite ? Chaque épisode de la série « Le temps d'être soi » abordera une thématique différente :

- **La rupture avec la vie professionnelle** : c'est d'abord la préparation, une étape nécessaire, mais c'est aussi le choc du départ, le nouveau statut de retraité et les nouveaux repères à créer.

- **Le rapport au temps** : la retraite, c'est aussi un nouveau rapport au temps, avec un changement de rythme où les retraités tombent parfois dans le piège de l'hyperactivité.

- **La quête de soi** : la retraite, cela peut-être le moment de se retrouver et de renouer avec des envies ou des rêves de jeunesses. Comment les accueillir et se construire une nouvelle identité ?

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Le rapport au couple** : à la retraite se force aussi un nouveau rapport au couple. Il s'agit de s'adapter à cette nouvelle vie à deux. Comment trouver un équilibre que le conjoint soit déjà à la retraite ou qu'il travaille encore ? Et comment aborder sa retraite lorsqu'on vit seul ?

- **Le rapport à la famille** : le passage à la retraite implique un nouveau rapport aux proches, et notamment au couple ou à la famille, que ce soient les parents, les enfants ou les petits-enfants.

- **La question de l'habitat** : à la retraite se pose aussi la question de l'habitat, où se voit-on vieillir ? Et avec qui ?

- **La question du vieillissement et de la mort** : avec la fin de la vie active, de nombreux retraités voient arriver leur fin. Il faut faire face à des pensées parfois angoissantes, à des changements de notre corps et faire face à la mort de proches.

La série de podcasts « Le temps d'être soi » est disponible sur **lassuranceretraite.fr.**

Le temps d'être soi, le podcast de l'Assurance retraite

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

TARIFICATION AT/MP :

La cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) couvre les risques accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents du trajet.

Elle est à la charge de l'employeur.

Son taux varie selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Le taux de la cotisation AT/MP de l'entreprise est déterminé pour chaque établissement en fonction de :

- L'activité principale
- La taille de l'établissement
- Le secteur d'activité
- La fréquence et la gravité des sinistres survenus.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le taux de la cotisation AT/MP est fixé par la Carsat, qui doit notifier à chaque employeur le classement des risques et les taux de cotisation applicables à chaque établissement.

Le taux de cotisation est calculé sur la base de coûts moyens, correspondant à la moyenne des dépenses causées par des sinistres (accidents) de gravité équivalente dans chaque secteur d'activité.

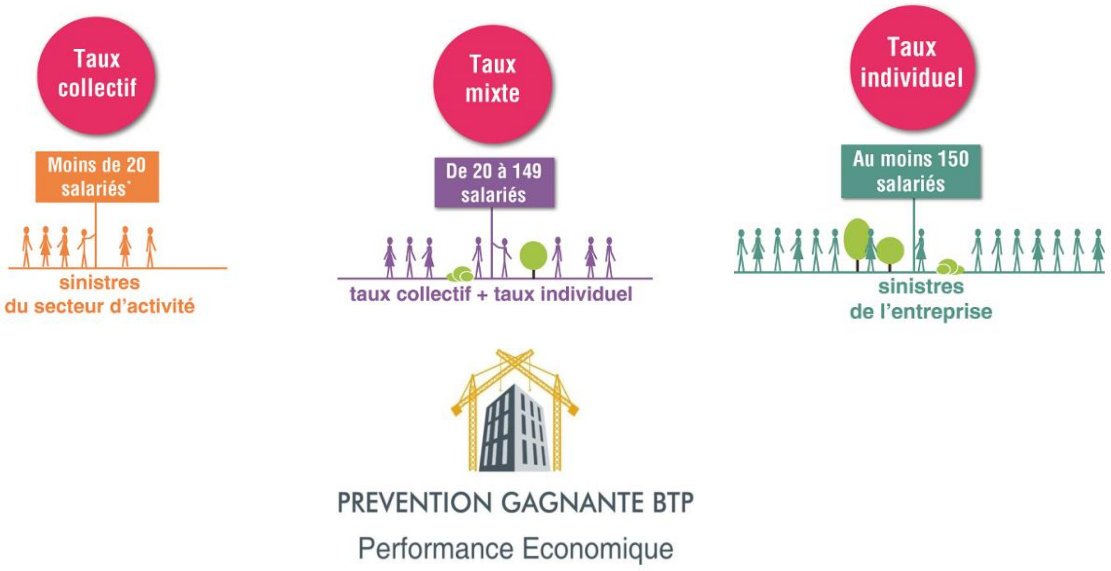
Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

A chaque sinistre, selon sa gravité correspond un coût

moyen. ***Un sinistre n'est imputé qu'une seule fois,***

même en cas de rechute.

Il existe 3 taux :



- **Taux collectif (effectif inférieur à 20 salariés) :** chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques, établie par la Sécurité sociale. **Cf infra**

Ainsi tous les établissements relevant d'une même activité (donc d'un même numéro de risque) cotisent sur la base du même taux

Décret du 28 /12/2023 portant abrogation du dispositif de majoration forfaitaire du taux de cotisation « accidents du travail - maladies professionnelles » prévu aux articles D. 242-6-11 et D. 242-35 du code de la sécurité sociale

~~Les entreprises (hors régime spécifique Alsace-Moselle***) comptant au moins 10 et moins de 20 salariés,*** verront leur taux de cotisation AT/MP majoré de 10% maximum (décret à paraitre) *lorsqu'au moins un accident du travail ayant entraîné un arrêt de travail est intervenu au cours de chacune des trois dernières années connues.*~~

- **Taux mixte (effectif au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés)**

- **Taux individuel (au moins égal à 150 salariés)** qui dépend

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement.

Pour simplifier sa gestion, une entreprise qui relève d'une tarification individuelle ou mixte peut opter pour l'application d'un taux unique pour l'ensemble de ses établissements ayant la même activité et appartenant à une même catégorie de risque.

Cette option est définitive.

Un service en ligne permet à l'employeur de connaître le taux et le calcul de la cotisation et le détail de son calcul.

Le taux est déterminé par la CARSAT en additionnant une fraction du taux déterminé en fonction des résultats statistiques des trois dernières années connues propres à votre établissement et une fraction complémentaire de taux collectif.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Depuis le **01/01/ 022** il est **obligatoire pour toutes les entreprises**, quel que soit leur effectif, de recevoir la notification de leur taux AT/MP **par voie dématérialisée**.

Dans le cas contraire, les caisses régionales sont autorisées réglementairement à **notifier des pénalités**.

Avec le compte AT/MP, l'Assurance Maladie /Risques professionnels met à la disposition des employeurs des informations utiles pour gérer leurs risques professionnels.

L'entreprise peut consulter en ligne ses taux de cotisation notifiés et le détail de leur calcul.

Grâce à une mise à jour quotidienne, l'entreprise peut suivre en temps réel, les accidents du travail et les maladies professionnelles récemment reconnus impactant ses futurs taux (données fournies à titre provisoire, susceptibles d'évoluer conformément à **l'article D. 242-6- 7** du code de la Sécurité Sociale).

Les avantages du compte AT/MP :

- **Complet** : la consultation des taux de cotisation notifiés et du détail de leur calcul
- **Dynamique** : le point en temps réel sur les sinistres récemment reconnus
- **Pratique** : le téléchargement de toutes les données du compte

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

aux formats CSV et PDF pour faciliter leur exploitation et leur archivage

- **Quand commence le délai de contestation du taux AT/MP?**

La notification électronique du taux de cotisation AT/MP d'un employeur peut désormais intervenir , avant que ce dernier ne reçoive la notification de mise à disposition de la décision portant sur le taux.

En d'autres termes, le délai de recours peut démarrer dès la première consultation par une personne habilitée , peu importe quand vous avez reçu l'avis de dépôt vous informant de la mise à disposition.

La cour de cassation 2e chambre civile , est d'avis que « la notification de la décision relative au taux de la cotisation due au titre des risques professionnels est réputée être ***la date de sa première consultation par une personne habilitée,*** peu important la date à laquelle a été adressé à l'employeur l'avis de dépôt , l'informant qu'une décision est mise à sa disposition et qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance , dès lors que la décision n'a pas été consultée plus de quinze jours à compter de sa mise à disposition »

Il est essentiel de bien comprendre cette décision pour éviter de laisser passer des délais de recours cruciaux

Cour de cassation 05/10/2023 Pourvoi n° 23-70.009

- **Compétence de la cour d'appel d'Amiens :**

La Cour de cassation décide que : *les demandes de l'employeur de retrait de son compte des dépenses afférentes à une maladie professionnelle ou d'inscription de ces dépenses au compte spécial*, même formées avant notification de son taux de cotisation, relèvent de la seule compétence de la juridiction du contentieux de la tarification de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Ainsi, sur ces questions, l'employeur *doit saisir la Cour d'appel d'Amiens*

Cass. 2e civ., 28/09/2023, n° 21-25.719 FS-B

En Savoir Plus :

Votre taux de cotisation AT/MP

Compte AT/MP : de nouveaux services pour les entreprises You Tube 18/12/2020

Comprendre et expliquer la dématérialisation de la notification des taux de cotisation AT/MP CARSAT Normandie 05/2021

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Qu'est-ce qu'un taux AT/MP ? You Tube 3'58 CARSAT Bourgogne Franche Comté 06/2023

- **Taux Collectifs AT/MP :**

Le taux net moyen national de cotisation en 2024 est de :2,12 %

TARIF COTISATIONS AT ET MP Taux nets collectifs applicables 2024 INDUSTRIES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS			
CATEGORIE DE RISQUE	**CODE RISQUE**	**TAUX NET (en %)**	
Salariés occupant des fonctions supports de nature administrative dans des entreprises du BTP.	00.00A	0,60%	
Terrassements courants et travaux préparatoires spécialisés (y compris travaux paysagers sauf horticulture).	45.1AA	4,19%	
Autres travaux de gros œuvre. Entreprise générale du bâtiment. Construction métallique : montage, levage. Fumisterie industrielle.	45.2BE	7,31%	
Ouvrages d'art, autres travaux d'infrastructures spécialisés (forages et sondages, fondations spéciales, travaux souterrains, de voies ferrées, maritimes et fluviaux).	45.2CD	4,51%	
Construction et entretien de réseaux (électricité, eaux, gaz, télécommunications, etc…) et autres réseaux non classés par ailleurs.	45.2ED	4,72%	
Travaux de couverture, de charpente en bois, d'étanchéité.	45.2JD	8,60%	
Construction et entretien de chaussées (y compris sols sportifs et pavage). Fabrication de produits asphaltés ou enrobés (avec transport et mise en œuvre).	45.2PB	3,93%	
Travaux de plomberie, de génie climatique, d'électricité, autres travaux d'installation technique non classés par ailleurs.	45.3AF	4,02%	
Travaux de menuiserie extérieure.	45.4CE	6,28%	

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Travaux d'isolation, travaux de finitions (travaux d'aménagements intérieurs).	45.4LE	6,48%	
Entretien, réparation, location et montage de matériel pour le bâtiment et les travaux publics.	45.5ZB	4,84%	
Conception de projets architecturaux y compris décoration, ingénierie du BTP (y compris topographie, métrés, hygiène et sécurité, etc…).	74.2CE	0,81%	
Allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale versées soit par des organismes de prévoyance soit par des employeurs : activités de bâtiment (gros œuvre) et travaux publics. (1)	75.3CA	5,90%	TC
Allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale versées soit par des organismes de prévoyance soit par des employeurs : autres activités.	75.3CB	3,83%	TC
Caisses de congés payés du bâtiment et des travaux publics (en ce qui concerne les indemnités versées par ces organismes).	91.1AA	0,46%	TC
(1) **Les activités de bâtiment gros œuvre et de travaux publics** sont identifiées sous les numéros de risques suivants : **45.1AA, 45.2BE, 45.2CD, 45.2ED, 45.2PB**			

TARIF COTISATIONS AT ET MP
Taux nets collectifs applicables 2024

INDUSTRIES DU BOIS ET DES PIERRES ET TERRES A FEU

Extraction et préparation de matériaux issus des carrières de roches meubles ou massives.	14.1AH	4,12%	
Travail mécanique du bois, traitement et fabrication d'objets en bois.	20.1BB	4,36%	
Menuiserie, charpentes et panneaux à base de bois et commerce menuiserie et panneaux.	20.3ZF	3,96%	
Fabrication de ciment, chaux, plâtre, produits en plâtre, agrégats légers, matériaux enrobés d'étanchéité et produits non désignés ailleurs.	26.5AB	2,16%	
Fabrication de produits en béton.	26.6AA	5,33%	

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Préparation et livraison de béton prêt à l'emploi (sans mise en œuvre). (1)	26.6EB	3,27%
Fabrication de produits en fibre-ciment.	26.6JB	99,00%
Fabrication et pose de produits de marbrerie.	26.7ZD	5,41%
Fabrication, façonnage et travail technique du verre.	26.1EE	4,24%

(1)Cette livraison peut comporter la manutention du béton, au moyen de pompes et canalisations, jusqu'aux coffrages. Les entreprises de préparation et de livraison de béton prêt à l'emploi, avec mise en œuvre de ce béton, relèvent du comité technique national des industries du bâtiment et des travaux publics.

TARIF COTISATIONS AT ET MP
Taux nets collectifs applicables 2024
INDUSTRIES DE L'EAU, DU GAZ, DE L'ELECTRICITE

Traitement des déchets des activités industrielles, économiques et des ménages, récupération, tri, recyclage, valorisation matière y compris démantèlement, désamorçage, démolition de munitions.	37.1ZF	4,58%
Services d'assainissement (sauf ceux visés sous le numéro 74.7ZF). Collecte et traitement des eaux usées	90.0AA	3,80%
Collecte des déchets ménagers ou d'activités, dangereux ou non dangereux. Nettoiement de voirie-balayage, lavage.	90.0BF	4,49%

TARIF COTISATIONS AT ET MP
Taux nets collectifs applicables 2024
COMMERCES NON ALIMENTAIRES

Commerce de gros de matériaux de construction.	51.5FA	2,09%
Commerce de gros ou location de matériel de construction (bâtiment et travaux publics) et agricole.	51.6NC	2,34%
ACTIVITES DE SERVICES II		
Personnel permanent des entreprises de travail temporaire. (1)	74.5BC	0,87%
Toutes catégories de personnel de travail temporaire. (1)	74.5BD	3,00%
Travail temporaire : personnel de bureau. (1)	74.5BE	0,87%

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Services de nettoyage de locaux et d'objets divers. Activités de désinfection, de désinsectisation et de dératisation.	74.7ZF	3,96%	

(1) Le taux du numéro de risque 74.5BC est applicable au personnel de ces entreprises non visé par les articles L. 1251-16 et L. 1251-17 du code du travail. Le taux du numéro de risque 74.5BD est applicable aux établissements occupant, soit uniquement du personnel pour tous autres travaux, soit simultanément du personnel pour tous autres travaux et/ou du personnel pour travaux de bureau et/ou du personnel paramédical.
Le taux du numéro de risque 74.5BE est applicable aux établissements occupant exclusivement du personnel affecté à des travaux de bureau ou paramédical ou ces deux catégories de personnel.

Barèmes 2024 des coûts moyens d'incapacité temporaire (IT) et d'incapacité permanente(IP)

- ✓ Les coûts moyens sont en légère hausse , tous secteurs et sinistres confondus **+0,83%**
- ✓ Les hausses les plus significatives sont enregistrées dans le **CTN B /BTP** (hors Alsace Moselle) **+5,19%**
- ✓ Travail temporaire ; et nettoyage **+2,77%**

Barèmes 2023 des coûts moyens d'incapacité temporaire (IT) et d'incapacité permanente (IP)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Arrêté du 27/12/2023 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2024 JO 29/12

Entrée en vigueur :01/01/2024

Majorations forfaitaires :

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les majorations forfaitaires entrant dans le calcul du taux net de cotisations AT-MP **en 2023** sont fixées à :

- **M1** (couvre les charges accidents de trajet) : 0,17% des salaires ;
- **M2** (couvre l'ensemble des frais de gestion du risque professionnel) ; 58%

Un décret du 06/11/2023 porte modification des majorations affectant le taux brut de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) et prévues à **l'article D. 242-6-9 du Code de la Sécurité sociale.**

La majoration M2 qui porte notamment sur certaines charges de gestion couvre désormais , ***la totalité du versement annuel à la branche Maladie*** prévu au titre de la sous-déclaration des AT et des MP (et non plus 50 %), ainsi que le montant des dépenses correspondant aux compensations inter-régimes.

Ces dispositions s'appliquent aux cotisations dues à compter du **01/01/2024.**

- **M3** (couvre le coût des transferts vers les autres régimes, ainsi que le fonds dédié à la prise en charge spécifique des salariés exposés à l'amiante) ; 0,16 % des salaires.
- **M4** (couvre le financement du dispositif de départ anticipé à la retraite pour pénibilité du travail) : 0,03 % des salaires

Les majorations sont intégrées dans les taux collectifs :

La CARSAT notifie en début d'année, le taux de cotisation applicable à l'entreprise. Il est possible de trouver aussi ce taux : dans l'espace URSSAF de l'entreprise

Arrêté du 27 /12/2023 fixant le montant des majorations prévues à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2024 JO 29/12

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Début 2023, environ 6000 fiches technologiques viennent d'être mises en ligne , sur la sinistralité AT/MP et AT Trajet**

Copyright (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La recherche s'effectue par code APE-NAF.

Chaque entreprise peut ainsi comparer sa situation , à celle des autres entreprises du même secteur d'activité

Recherche fiche de sinistralité pour une activité professionnelle, identifiée par son code NAF sur 5 caractères

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif