# *Memento Pratique*

# *Juridique & Législatif*

# *BTP*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**DR G. PEGUIN**

**Reproduction interdite**

***10/2026***

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

## TABLE MATIERES


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

Inaptitude / Handicap (RQTH) /Invalidité/ Reclassement Professionnel ------- 10

CONTESTATION AVIS APTITUDE PAR EMPLOYEUR OU SALARIE ----------10

CONVENTION REEDUCATION PROFESSIONNELLE ENTREPRISE (CRPE) ----------23

DECLARATION OBLIGATOIRE EMPLOI TRAVAILLEURS HANDICAPES (DOETH) ----------27

DEFAUT DE NOTIFICATION ECRITE EMPLOYEUR :SUR IMPOSSIBILITE RECLASSEMENT ----------29

ESSAI ENCADRE : ----------32

INAPTITUDE AU TRAVAIL:----------35

INDEMNITE TEMPORAIRE INAPTITUDE ( ITI) AT/MP ----------59

INVALIDITE : ----------62

MAINTIEN EN EMPLOI ( MEE) :MESURES /AIDES/RECOMMANDATIONS SFST-ANSES ----------70

NON RESPECT DES PRECONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL :----------97

PREVENTION DESINSERTION & USURE PROFESSIONNELLES ( PDP) : ---------- 102

RECONNAISSANCE QUALITE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH) : ---------- 116

REFERENT HANDICAP :---------- 123

RENDEZ VOUS LIAISON :---------- 125

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE( TPT)/ REPRISE TRAVAIL AMENAGE (RTA) : ---------- 129

VISITE MEDICALE MI CARRIERE : ---------- 133

VISITE MEDICALE PRE REPRISE : ---------- 137

Accident Travail /Maladie Professionnelle/ Maladie :---------- 140

ABSENTEISME AU TRAVAIL : ---------- 140

ARRET MALADIE (AM )/ INDEMNISATION :---------- 146

COMITE REGIONAL RECONNAISSANCE MALADIES PROFESSIONNELLES (CRRMP) ---------- 166

CONTESTATION TAUX IPP : ENTREPRISE/SALARIE : ---------- 172

CONTRE VISITE MEDICALE EMPLOYEUR /ARRET MALADIE SALARIE : ---------- 174

DECLARATION AT ; ACCIDENT TRAJET/ RECOURS/ INDEMNISATION---------- 178

DECLARATION MP / INDEMNISATION /DROITS SPECIFIQUES AMIANTE :---------- 216


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

INCAPACITE PERMANENTE (IP) AT/MP : ---------- 247
Service Prévention Santé Travail( SPST): ---------- 257
ADHESION EMPLOYEUR A UN SERVICE PREVENTION SANTE TRAVAIL( SPST ) ---------- 257
AGREMENT SPST :---------- 258
ALERTE DU MÉDECIN DU TRAVAIL AUPRES DE L'EMPLOYEUR :---------- 265
CERTIFICATION PERIODIQUE DES PROFESSIONNELS DE SANTE ---------- 268
CERTIFICATION SPST :---------- 270
CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS(CPOM) : ---------- 277
DELEGATION TACHES :MÉDECIN TRAVAIL/INFIRMIER(E) ---------- 279
DESIGNATION DES MEMBRES DU CA ET DE LA COMMISSION DE CONTROLE ---------- 282
DOSSIER MEDICAL PARTAGE (DMP) /VOLET SANTE TRAVAIL---------- 283
DOSSIER MEDICAL SANTE TRAVAIL (DMST) :---------- 288
FICHE ENTREPRISE (FE) : ---------- 292
FINANCEMENT DES SPSTI /OFFRE SOCLE : ---------- 295
FORMATION SPECIFIQUE INFIRMIER (E)SANTE TRAVAIL : ---------- 297
MÉDECIN PRATICIEN CORRESPONDANT SANTE TRAVAIL : ---------- 299
MÉDECIN SPECIALISTE EN SANTE TRAVAIL---------- 302
PLURI EMPLOYEURS SALARIE /SUIVI MUTUALISE SANTE ---------- 307
SANTE PUBLIQUE & SPST :---------- 312
VISITES SANTE TRAVAIL :---------- 315
Questions Pratiques : Code Travail ---------- 324
ABANDON POSTE /ABSENCE INJUSTIFIEE SALARIE :---------- 324
ABATTEMENT /DEDUCTION FORFAITAIRE FRAIS PROFESSIONNELS: ---------- 326
ABSENCE PROLONGEE OU REPETEE /CONDITIONS LICENCIEMENT :---------- 328
ACCES AUX DOCUMENTS ET MESSAGERIE PROFESSIONNELLE DU SALARIE :---------- 330
APPRENTI BTP /DUREE TRAVAIL:---------- 333
ASTREINTE :---------- 336
BAREMES/TAUX/ASSIETTES DANS LE BTP :---------- 337
BASE DONNEES ECONOMIQUES /SOCIALES/ ENVIRONNEMENTALES (BDESE)---------- 337

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

COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN (CEC) : ---- 348
COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) : ---- 351
CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX : ---- 354
CONGES PARENTALITE : ---- 360
CONGES PAYES---- 394
CONGES SPECIAUX: ---- 410
CONJOINT CHEF ENTREPRISE / DIFFERENTS STATUTS : ---- 413
CONSEIL PRUD'HOMMES ---- 417
CONTRAT DUREE DETERMINEE(CDD) : CONCLUSION /RENOUVELLEMENT/RUPTURE : ---- 424
CONTRAT DUREE INDETERMINEE DE CHANTIER OU D'OPERATION---- 433
CONVENTIONS COLLECTIVES OUVRIERS/ETAM /CADRES BTP : ---- 438
COVOITURAGE DES SALARIES : ---- 444
CREATION ENTREPRISE ---- 447
DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN) :---- 448
DEMISSION / PRISE D'ACTE DU SALARIE---- 451
DENONCIATION SALARIE /INFRACTION ROUTIERE/VEHICULE ENTREPRISE ---- 462
DOCUMENTS REMIS AU SALARIE EN FIN DE CONTRAT TRAVAIL : ---- 463
DONNEE PERSONNELLE/REGLEMENT GENERAL PROTECTION DES DONNEES (RGPD) ---- 468
DROIT ERREUR/CONTROLE ADMINISTRATIF : ---- 481
DUREE LEGALE DU TRAVAIL : ---- 482
EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME – TRANPARENCE SALARIALE: ---- 483
EMPLOI DES JEUNES EN ÉTÉ: ---- 506
EMPLOI :SALARIES EXPERIMENTES SENIORS : ---- 508
EPARGNE SALARIALE : PARTICIPATION / INTERESSEMENT / PRIME PARTAGE VALEUR (PPV) : - 512
FACTURATION ELECTRONIQUE ENTRE ENTREPRISES : ---- 528
FORFAIT ANNUEL EN JOURS BTP :---- 529
FORMALITES /PROCÉDURE EMBAUCHE BTP : ---- 536
FOUILLE A LA RECHERCHE D'OBJETS : ---- 544
GEOLOCALISATION VEHICULES DES SALARIES ---- 546

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

HORAIRES INDIVIDUALISES /FLEXIBLES : PROCÉDURE ET MISE EN PLACE : ---------- 550
INDEMNITE LEGALE DEPART RETRAITE /FIN CARRIERE BTP : ---------- 555
INSPECTEUR /CONTROLEUR DU TRAVAIL : ---------- 562
INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE :---------- 569
JOURNÉE SOLIDARITE :---------- 572
LANCEUR ALERTE EN ENTREPRISE : ---------- 575
LICENCIEMENT /PROCÉDURE :---------- 583
MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE :---------- 602
PAUSE REPAS : ---------- 603
PÉRIODE ESSAI DANS LE BTP : ---------- 604
PRIME D'ACTIVITE ---------- 611
REDUCTION TEMPS TRAVAIL (RTT) :---------- 612
RUPTURE CONTRAT TRAVAIL & ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI (ARE) :---------- 615
RUPTURE CONVENTIONNELLE : ---------- 617
SAISIE SUR SALAIRE /REMUNERATIONS : ---------- 627
SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE (SMIC) :---------- 633
SALARIE INTERIMAIRE /OBLIGATIONS ETT-EU ---------- 635
SALARIE STATUT PROTEGE :---------- 652
SANCTIONS DISCIPLINAIRES : ---------- 659
SERVICE SOCIALTRAVAIL EN ENTREPRISE :---------- 674
SOUS- TRAITANCE DANS LE BTP---------- 675
SUSPENSION PERMIS CONDUIRE SALARIE :---------- 679
TELETRAVAIL : PLAFONDS ALLOCATION FORFAITAIRE : ---------- 682
TRAVAIL ILLEGAL/DISSIMULE : ---------- 684
TRAVAIL NUIT BTP :---------- 688
TRAVAIL TEMPS PARTIEL :---------- 693
TRIBUNAL JUDICIAIRE : ---------- 697
USAGE ENTREPRISE : ---------- 703
**Cotisations Sociales Obligatoires /Frais Professionnels BTP :** ---------- 704

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

CAISSE CONGES PAYES/INTEMPERIES BATIMENT /CAISSE NATIONALE ENTREPRENEURS TP --- 704
COMPLEMENTAIRE/MUTUELLE SANTE ENTREPRISE BTP :---------- 715
COTISATIONS OPPBTP : ---------- 723
COTISATIONS PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE OBLIGATOIRE BTP---------- 724
FRAIS PROFESSIONNELS : DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE ( DFS) :---------- 725
FRAIS PROFESSIONNELS /INDEMNITES TRAJET /REPAS SALARIES BTP : ---------- 726
FRAIS TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL:---------- 735
INDEMNITES KILOMETRIQUES /AIDES DEPLACEMENT VELO AU TRAVAIL ---------- 741
Contrats/Entretiens en Entreprise :---------- 747
CONTRAT APPRENTISSAGE BTP: ---------- 747
CONTRAT PROFESSIONNALISATION :---------- 762
CONTRAT VALORISATION EXPERIENCE /CDI SENIORS : ---------- 769
ENTRETIEN EVALUATION DES SALARIES : ---------- 771
ENTRETIEN PARCOURS PROFESSIONNEL :---------- 775
Formation Professionnelle :---------- 779
BILAN COMPÉTENCES: ---------- 779
CERTIFICATION QUALIOPI :---------- 781
COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)---------- 796
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) : ---------- 811
CONTRIBUTIONS FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE BTP ---------- 813
GESTION EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS ( GEPP) : ---------- 817
OPERATEUR COMPÉTENCES (OPCO ) : CONSTRUCTYS ---------- 819
PÉRIODE RECONVERSION /TRANSITION PROFESSIONNELLE : ---------- 823
STAGES D'OBSERVATION EN MILIEU PROFESSIONNEL :---------- 829
STAGIAIRE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE :---------- 830
STAGIAIRE HORS FORMATION CONTINUE---------- 831
VALIDATION ACQUIS EXPERIENCE (VAE) :---------- 836
Hygiène/Santé/Sécurité/Conditions Travail :---------- 842
AFFICHAGE OBLIGATOIRE :---------- 842

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

ANALYSE INCIDENTS /PRESQUE ACCIDENTS/ ACCIDENTS TRAVAIL (AT) ---------- 847
ARRET TEMPORAIRE TRAVAUX/ RETRAIT DU POSTE :JEUNE< 18 ANS :---------- 862
CARTE IDENTIFICATION SALARIES BTP (CIP) : ---------- 865
COACTIVITE : ---------- 866
COLLEGE INTERENTREPRISE SANTE SECURITE CONDITIONS TRAVAIL (CISSCT): ---------- 868
COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE) :ENTREPRISE> 10 SALARIES : ---------- 870
COMPTE PROFESSIONNEL PREVENTION ( C2P) : PENIBILITE/ USURE PROFESSIONNELLE :---------- 924
COMPTE PRORATA : ---------- 950
COORDONNATEUR SECURITE PROTECTION SANTE (CSPS) : ---------- 952
DELEGATION POUVOIRS HYGIENE SECURITE : ---------- 960
DOSSIER DES OUVRAGES EXECUTES (DOE) : ---------- 962
DOSSIER INTERVENTION ULTERIEURE SUR OUVRAGE (DIUO) ---------- 966
DROIT DECONNEXION :---------- 968
DROIT ALERTE/ RETRAIT / DANGER GRAVE & IMMINENT : ---------- 972
EVALUATION EMPREINTE CARBONE ( GES) / ANALYSE CYCLE DE VIE /BTP ---------- 978
FAUTE INEXCUSABLE EMPLOYEUR :---------- 983
FORMATIONS/ ELUS CSE :---------- 994
FORMATIONS SANTE/SECURITE/ ORGANISMES EXTÉRIEURS HABILITEES PAR L'INRS : -------- 1003
GROSSESSE & INTERRUPTION SPONTANEE/ PATHOLOGIES GYNECOLOGIQUES AU TRAVAIL : 1005
HARCELEMENT MORAL :INDIVIDUEL- MANAGERIAL- INSTITUTIONNEL& HARCELEMENT SEXUEL/ OUTRAGE SEXISTE ---------- 1018
INTERVENANT PREVENTION RISQUES PROFESSIONNELS (IPRP) ---------- 1053
MAITRE APPRENTISSAGE/TUTEUR BTP : ---------- 1058
MAITRE D'OUVRAGE (MOA), MAITRE D'ŒUVRE (MOE) :RESPONSABILITES EN PREVENTION :1063
MANAGEMENT ENTREPRISE /TRAVAIL PRESCRIT/ TRAVAIL REEL/ PERFORMANCE :---------- 1070
NORMALISATION QUALITE/HYGIENE/SECURITE/ENVIRONNEMENT (QHSE) : ---------- 1082
OBLIGATION SECURITE DE MOYENS RENFORCEE EMPLOYEUR : ---------- 1083
OBLIGATION DU SALARIE EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : ---------- 1089
PLAN DEMOLITION /RETRAIT /ENCAPSULAGE AMIANTE (PDRE): ---------- 1090

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

PLAN GENERAL COORDINATION SECURITE PREVENTION SANTE ( PGC-SPS)---------- 1101
PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE (PPSPS) :---------- 1104
PLAN PREVENTION /PROTOCOLE SECURITE : ---------- 1108
PLAN SANTE TRAVAIL NATIONAL ( PST5) 2026/2030 ---------- 1117
PREJUDICE ANXIETE / ATTEINTE DIGNITE DU SALARIE :---------- 1124
PREVENTION : PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL : ---------- 1135
PROGRAMME ANNUEL PREVENTION RISQUES PROFESSIONNELS AMELIORATION CONDITIONS TRAVAIL ( PAPRIPACT) : ---------- 1164
REFERENT(S) HARCELEMENT SEXUEL ---------- 1168
REGISTRES/DOCUMENTS HYGIENE/SECURITE :---------- 1171
REGLEMENT INTÉRIEUR (RI) /NOTES SERVICES : ---------- 1174
RESPONSABILITE PENALE EMPLOYEUR/ SANTE /HYGIENE/SECURITE---------- 1191
RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES (RSE) : ---------- 1199
SALARIE (S) COMPETENT(S)/ REPRESENTANT(S) PROXIMITE :---------- 1205
SANTE MENTALE / EMPLOYEUR/ MANAGEUR /CADRE :---------- 1216
SECOURISTE EN SANTE MENTALE ---------- 1221
SECURITE DES INTERIMAIRES : ---------- 1222
TRAVAILLEUR DETACHE ---------- 1232
VISITE PREVENTION CHANTIER : ---------- 1238
Code Travail Numérique : ----------1241
DEMARCHES AU TRAVAIL DES ENTREPRISES : ---------- 1242
GLOSSAIRE ---------- 1243
SIMULATEURS / MODELES DOCUMENTS SALARIES/EMPLOYEURS---------- 1243
Sécurité Sociale :----------1243
BULLETIN OFFICIEL SECURITE SOCIALE (BOSS) ---------- 1243
CONTENTIEUX SECURITE SOCIALE : ---------- 1244
CONVENTIONS NATIONALES OBJECTIFS BTP/CONNEXES : ---------- 1246
INDEMNITES JOURNALIERES PLAFONDS---------- 1248
PLAFOND SECURITE SOCIALE :---------- 1249

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

RETRAITE ---------- 1250
TARIFICATION AT/MP ---------- 1278

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

**Inaptitude / Handicap (RQTH) /Invalidité/ Reclassement Professionnel**

## 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)

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*** .

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

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
Un juge chargé du suivi de « l'expertise » n''ayant trouvé aucun autre MIRT (refus ou silence valant refus), qui accepte la mesure d'instruction , et face à cette situation de blocage, a valablement, désigné ***un médecin expert*** pour exécuter cette mesure afin d'apporter une réponse judiciaire rapide puisque le recours prévu par **l'article L. 4624-7 du Code travail ,** relève de la procédure accélérée au fond.

En effet, le juge prud'homal est souvent confronté en cette matière à la question du délai raisonnable.

**Cour cassation 22 -22. 321 : 22/05/2024**

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

- ***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

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

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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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***

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

**auprès du médecin du travail** qui a émis une attestation de suivi sans l'accompagner de préconisations.

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 ».

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

**La Cour de cassation a récemment statué que la contestation d'un avis d'inaptitude par un salarié n'empêche pas l'employeur de poursuivre la procédure de rupture du contrat de travail.**

Cette décision confirme que l'employeur peut s'appuyer sur un avis médical valide pour prendre sa décision, sans attendre le verdict du conseil de prud'hommes.

Dans cette affaire, un salarié en situation de handicap a contesté son avis d'inaptitude après avoir été déclaré inapte par le médecin du travail.

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

Malgré cette contestation, l'employeur a poursuivi la rupture du contrat, ce qui a conduit à des débats juridiques sur la discrimination et le respect des obligations de reclassement.
La décision de la Cour de cassation souligne l'importance pour les employeurs de respecter les préconisations médicales initiales, notamment en cas de handicap.

Ne pas le faire peut entraîner des condamnations pour discrimination, comme cela a été confirmé dans cette affaire.

**Cour cassation, 19 /03/2025, n° 23-19.813, B**

- Deux décisions ( 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 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.

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 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.

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

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)**

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, 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.

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

- **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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

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

- **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).**

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

Dans le cadre de la contestation d'un avis médical émis par le médecin du travail, le point de départ du délai de 15 jours pour la saisine du Conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis médical.

Pour constituer la notification faisant courir ce délai de recours de 15 jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, *la remise en main propre de cet avis doit être faite* ***contre émargement ou récépissé.***

En l'absence d'une telle notification régulière, le délai ne court pas.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Ce que rappelle la Cour de cassation dans son arrêt du 04/12/2024.**

En l'espèce, un salarié engagé par une CPAM en qualité de technicien de prestation à l'accueil a été déclaré inapte à son poste le 13 /05/2022.

L'avis d'inaptitude remis au salarié porte la mention suivante : « *Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur : les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (article R. 4624-45 du code du travail) dans un délai de 15 jours à compter de sa notification* ».

Le salarié, licencié pour inaptitude le 01/07/2022, a saisi la juridiction prud'homale le 13/07/ 2022 d'une contestation de l'avis d'inaptitude.

La Cour d'appel déclare le recours du salarié irrecevable car prescrit.

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

Les juges relèvent que l'avis d'inaptitude a été remis en main propre le 13/05/2022, à défaut d'en justifier par émargement ou récépissé, la date du 14 mai est celle de la notification, admise par le salarié dans ses écritures de sorte que le délai de 15 jours expirait le dimanche 29 mai, prorogé au lundi 30 mai 2022 à 24h00.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel en rappelant *qu'en l'absence de notification régulière* (avis remis en main propre contre émargement ou récépissé) le délai de contestation de 15 jours n'avait pas commencé à courir, et l'action du salarié était donc recevable.

**Cass. Soc., n° 23-18.128 du 04/12/2024**

Un autre avis de la Cour de cassation va dans le même sens :

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

- 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Un médecin du travail sanctionné pour "inaptitudes de complaisance" :**

Le 20 /04/2026, la chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des médecins a condamné en appel , un médecin du travail , à 6 mois d'interdiction d'exercice (dont 5 avec sursis).

En cause : *la délivrance d'avis d'inaptitude jugés « de complaisance »* par l'employeur.

L'avis d'inaptitude est un acte à forte portée juridique, encadré par le Code du travail

L'indépendance n'exonère pas du respect strict des règles déontologiques et procédurales.

En santé au travail, la clinique ne suffit pas , il faut aussi une méthodologie irréprochable.

Elle suppose :

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

- ✓ Une connaissance actualisée du poste
- ✓ Des échanges avec l'employeur
- ✓ Une procédure rigoureuse (visites, études de poste…)

Ce qu'il faut retenir en pratique :

• L'avis d'inaptitude est un acte médico-légal hautement exposé
• La traçabilité (dossier, échanges, étude de poste) est la clé
• L'intention protectrice ne protège pas juridiquement à elle seule

Cette décision ne doit pas être lue comme une remise en cause du rôle du médecin du travail., mais comme un signal fort



- ❖ **Reprise du travail et aptitude : le dialogue entre médecin du travail et employeur est indispensable , voire capital**

- ✓ Le médecin du travail apporte son expertise médicale, en analysant les capacités du salarié en lien avec son poste , et en formulant des recommandations , mais ne décide pas de l'organisation du travail.

Le médecin du travail occupe une position singulière : interface entre le médical et l'organisationnel.

- Il doit comprendre la pathologie, analyser le poste, dialoguer avec l'employeur et traduire des contraintes médicales en solutions concrètes.
- Cette fonction suppose une compétence clinique, une connaissance du travail et une capacité de dialogue.

- ✓ L'employeur apporte la connaissance du terrain, les contraintes organisationnelles et les possibilités d'aménagement, il et met en œuvre les aménagements préconisées , mais ne se prononce pas sur l'aptitude médicale.

C'est la mise en cohérence de ces deux expertises qui permet une décision pertinente.

On passe d'une logique de décision isolée à une logique de co-construction des solutions.

Cela implique confiance entre les acteurs, reconnaissance des compétences de chacun

Il permet de rendre les décisions applicables, de sécuriser les parcours et de prévenir les ruptures.

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

Dans un contexte de vieillissement de la population active, d'augmentation des pathologies chroniques et d'allongement des carrières, le maintien dans l'emploi devient un enjeu majeur, il repose en grande partie *sur la qualité du dialogue* entre le médical , et l'organisation du travail.

La reprise du travail est un moment ou le salarié peut basculer soit :

- ✓ Vers une réintégration réussie
- ✓ Vers une rechute ou une désinsertion professionnelle

Lorsqu'il est bien conduit, l'échange permet de sécuriser les parcours, d'éviter les ruptures et de rendre effectives les décisions prises.

Il repose sur ***la compréhension du travail réel,*** c'est à partir de cette réalité que les préconisations prennent sens, sans échange, le risque est de proposer des solutions théoriquement pertinentes , mais pratiquement inapplicables.

Cet échange permet de traduire une réalité médicale, ***en solutions opérationnelles,*** applicable dans le travail réel ; car le poste de travail est un environnement concret avec :

- ✓ Une charge effective de travail
- ✓ Des contraintes temporelles
- ✓ Des interactions avec l'équipe
- ✓ Des marges de manœuvre
- ✓ Des contraintes de temps, de charge, de collectif et de responsabilité.

Une reprise réussie est presque toujours le résultat d'une préparation coordonnée.



À l'inverse, une reprise non préparée expose à un échec rapide , et une nouvelle absence.

Lorsque le dialogue fait défaut, il expose à des incompréhensions, des échecs de reprise, voire des contentieux.

Un défaut d'échange conduit à une santé au travail souvent déconnectée du terrain.

- ✓ Avis médicaux difficilement applicables
- ✓ Sentiment de décalage entre le médical et l'opérationnel
- ✓ Incompréhension des contraintes organisationnelles

**Le dialogue prend une dimension encore plus stratégique, en matière d'inaptitude.**

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

L’avis du médecin du travail ne se limite pas à constater une impossibilité : il ouvre un processus de recherche de reclassement, qui n’a de sens que si elle est fondée sur une connaissance réelle de l’entreprise.

- Identifier des postes compatibles
- Evaluer la faisabilité des adaptations
- Eviter des propositions irréalistes

Sans dialogue, deux écueils apparaissent fréquemment : des reclassements purement théoriques ou, à l’inverse, une absence de recherche effective.

Dans les deux cas, le risque juridique pour l’employeur est réel, notamment au regard de l’obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement.

Cet échange reste souvent inefficace par.

- Manque de temps
- Communication insuffisante
- Méconnaissance mutuelle
- Craintes juridiques

Il est peu structuré , menant à une perte de sens pour les différents acteurs :

- ✓ Le salarié ne comprend pas les décisions
- ✓ L’employeur se sent contraint
- ✓ Le médecin du travail voit ses préconisations mal appliquées

Et à :

- ✓ Échec des aménagements
- ✓ Reprise de travail instable
- ✓ Multiplication des arrêts
- ✓ Désinsertion professionnelle
- ✓ Contentieux prud’homal

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

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

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

- ✓ 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 :

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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

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

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

- **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. »

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

**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.**



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.

**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

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

- ✓ 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.

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**

## 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.

**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.

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

**Guide de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) AGEFIPH/URSSAF version *2-3 12*/2025**

**Estimez le montant de la contribution financière avec le simulateur de l'Agefiph**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

Depuis le 22 /06/2024, les demandes d'agrément, et de renouvellement d'agrément, doivent être transmises selon de nouvelles modalités, pour les entreprises occupant au moins 20 salariés .

Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur peut notamment envisager d'appliquer *un accord collectif agréé par l'administration*, orchestrant la mise en place d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Conclu dans le périmètre de la branche, du groupe ou de l'entreprise, l'accord est limité *à une durée de 3 ans et à un seul et unique renouvellement*.

Pour obtenir un agrément de la part de l'autorité administrative compétente, l'accord devra :

- Décliner un **plan d'embauche** et un **plan de maintien dans l'emploi**
- Y assortir des objectifs annuels
- Préciser le budget prévisionnel consacré au financement des différentes actions programmées.

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

**Arrêté du 13 /06/2024 modifiant l'arrêté du 25/11/ 2019 relatif aux modalités de demande ou de renouvellement d'agrément d'accords en faveur des travailleurs handicapés JO 21/06**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Autodiagnostic handicap pour les employeurs AGEFIPH :**

Outil en ligne totalement gratuit, et anonyme pour encourager les employeurs à initier, dynamiser, et piloter leur politique emploi - handicap

L' autodiagnostic handicap a évolué , il s'adresse à tout employeur, quel que soit son niveau de maturité sur le sujet du handicap, qui souhaite progresser en continu pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise et dans la société.

Grâce à l'autodiagnostic l'employeur peut :

- Faire un état des lieux clair de ses pratiques actuelles.
- Identifier ses axes de progrès pour structurer ou renforcer sa démarche handicap.
- Mettre en valeur ses actions déjà engagées,
- Découvrir les ressources, acteurs et solutions qui peuvent faciliter les recrutements, les actions de maintien dans l'emploi ou de sensibilisation.

Il ne se contente pas d'évaluer, il constitue une porte d'entrée vers un appui personnalisé pour structurer une politique handicap efficace et durable.
À la fin du questionnaire, l'employeur visualise l'état actuel de ses actions handicap.
Il obtient des suggestions d'objectifs à atteindre, des ressources éditoriales, audios, vidéos, et des idées pour l'inspirer et progresser à son rythme.

**Webinaire de présentation de l'Autodiagnostic Handicap 01/2026**

**Autodiagnostic handicap pour les employeurs AGEFIPH**

**Guide Handicap en entreprise : de bonnes pratiques pour passer à l'action AKTO/AGEFIPH**

**DEFAUT DE NOTIFICATION ECRITE EMPLOYEUR :SUR IMPOSSIBILITE RECLASSEMENT**

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

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.***

**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 »

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

**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 ;**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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.**

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

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**

**ESSAI ENCADRE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

- ❖ **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

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

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.*

Il peut être proposé à l'assuré par :

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **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 :

- **L'accord de 3 médecins** : le médecin du travail, le médecin-conseil de l'Assurance Maladie et le médecin traitant du salarié

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

- 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

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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

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

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

***En Savoir Plus :***

**L'essai encadré : testez les capacités de votre salarié à reprendre son poste Assurance maladie Risques professionnels 09/2025**

**L'essai encadré Ministère Travail Emploi 04/2022**

**INAPTITUDE AU TRAVAIL:**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Il faut rappeler avant tout :**

**En 2023 :**
138 176 inaptitudes prononcées, dont. **43% des avis d'inaptitudes avec dispense de reclassement soit 59 415**

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

Ce nombre est en augmentation : 8200 inaptitudes sans reclassement supplémentaire par rapport à 2022

**La dispense de reclassement représente-t-elle un risque plus important de contentieux aux prud'hommes? Étude des contestations des inaptitudes dans trois régions en 2023 TF 324 INRS 03/2025**

103 591 inaptitudes ont été délivrées à la suite d'une visite de reprise, soit 75% du total des inaptitudes délivrées ( sur un total de 977 000 visites de reprise)

La DGT souligne que « cette donnée met en exergue *les marges de progrès en matière de repérage précoce du risque professionnel* , et des moyens mobilisés pour y répondre ».

- ❖ **L'inaptitude est une histoire silencieuse , qui s'installe insidieusement …**

- ✓ Les signaux faibles passent le plus souvent « sous les radars » mais le salarié souffre en silence , avant de craquer

- ✓ Les signaux forts se manifestent par des difficultés croissantes : pour le travailleur (souffrances) , ses collègues ( qui doivent souvent suppléer le salarié défaillant) , et l'entreprise ( cout humain et financier)

L'inaptitude au travail devient plus bruyante, douloureuse, et coûteuse, au fil du temps.

Elle est *le symptôme d'un système défaillant* , où la prévention a failli à tous les échelons

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'inaptitude n'est jamais un "événement isolé" ; c'est la trajectoire d'un salarié où:

- ✓ La prévention primaire : vertueuse et efficace , n'a pas été mise en place
- ✓ La prévention secondaire : nécessaire face aux premiers signes d'alerte, n'a pas réagi assez vite
- ✓ La prévention tertiaire : bruyante, douloureuse et couteuse , n'a pas su éteindre l'incendie

Elle révèle que : quand tout le monde attend le dernier moment, "c'est le travailleur qui en paie le prix fort, ainsi que l'entreprise , sans oublier la société , et les comptes de la SS qui s'aggravent ".

**A quand une réelle prise de conscience de cette problématique de plus en plus prégnante ?**

**L'inaptitude ne doit jamais être une échappatoire , ni une finalité** :

De plus en plus souvent, dans un contexte de tensions au travail, certains salariés envisagent l'inaptitude comme une issue.

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

*L'inaptitude doit représenter l'extrême recours, le point final d'un parcours, où toutes les alternatives pour maintenir la compatibilité au poste , ont été explorées et épuisées.*
Cette décision, avant tout médicale, repose sur des diagnostics objectifs, elle ne doit pas être une solution de facilité.

Le médecin du travail joue un rôle préventif : prévenir les risques professionnels, mais aussi faire que le travail soit soutenable, en accompagnant

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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.

Trois 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

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 ».

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

- ✓ Le deuxième arrêt **Cass. Soc., n° 23-17.474 du 29/01/2025** estime que l'avis qui mentionne à la fois l'inaptitude du salarié à son poste de travail , et son aptitude à occuper un autre poste est un avis d'inaptitude

Dans cet arrêt du 29/01/2025, la Cour de cassation affirme que l'avis par lequel le médecin du travail conclut à *l'inaptitude au poste de travail et à l'aptitude du salarié à un poste de bureautique pur, sans port de charge de plus de 15 kg*, est un avis d'inaptitude et ce :

- Peu importe qu'il porte en en-tête « avis d'aptitude »
- Et qu'il vise les articles du Code du travail relatifs à l'aptitude

La Cour de cassation rappelle également que cet avis mentionnait les formes et délais de recours de sorte qu'à défaut de recours, cet avis s'imposait à tous et notamment au juge.

Il appartenait donc à l'employeur de chercher à reclasser son salarié inapte et de reprendre le versement du salaire un mois après la déclaration de l'inaptitude si le salarié n'était ni licencié ni reclassé (ce qui était le cas dans cette affaire).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Le troisième 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

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

❖ **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
- ✓ 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***., en prenant en compte les conditions de travail dans l'entreprise

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.*et rechercher le consentement du salarié***

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



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

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

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*

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

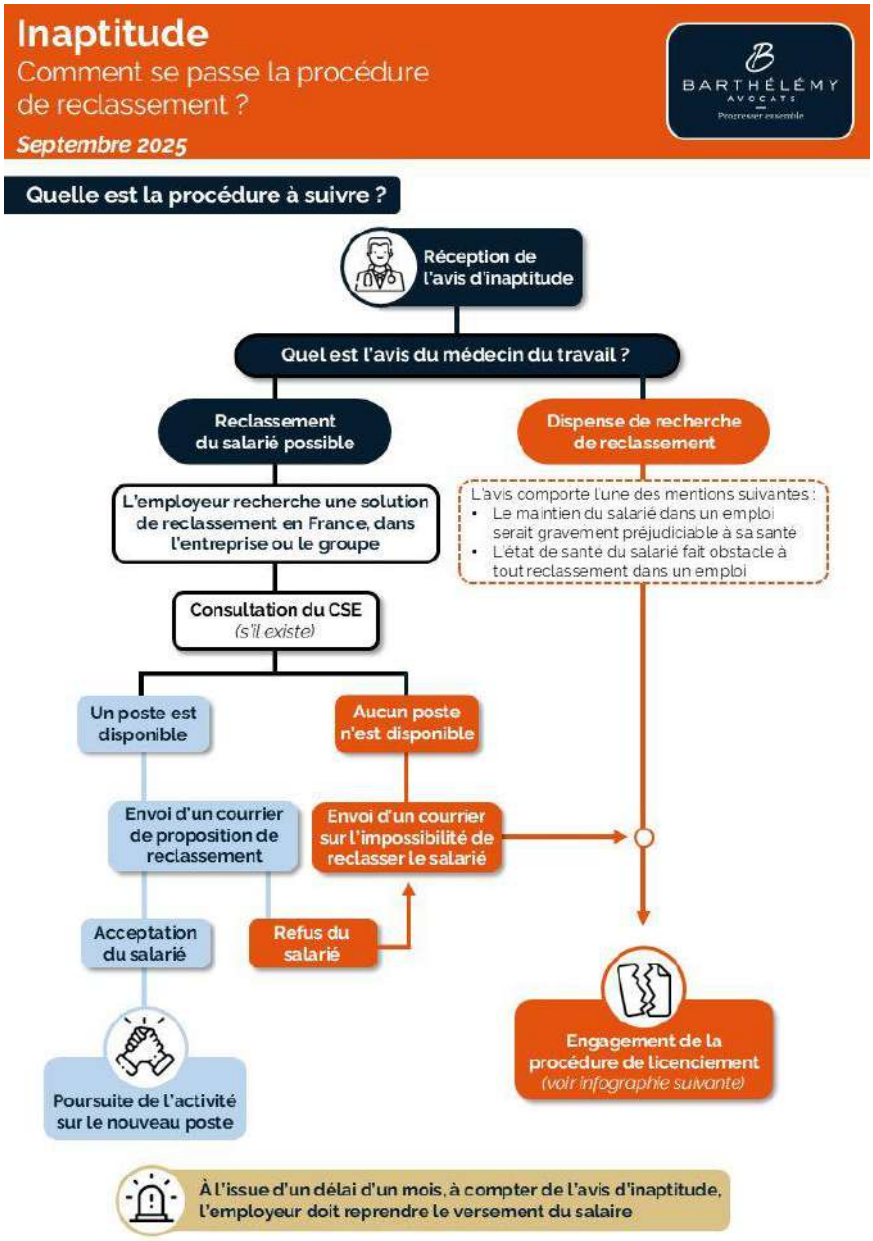
**Cass. Soc., 08/02/ 2023, n° 21-16.258 B**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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

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




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.

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

**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 dans l'entreprise ; et /ou possibilité de bénéficier d'une formation, lui permettant d'occuper un poste plus 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.***

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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 dépourvu de 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 cette obligation **Cass. Soc., 21/12/2017, n° 16-14.532.**

**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.

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

Il lui appartient de tirer les conséquences du refus du 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 du médecin du travail sur les postes de reclassement, *qu'il l'a sollicité en vain*

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

L'employeur doit prendre en compte ***les propositions émises par le médecin du travail,*** sinon son obligation de sécurité peut être engagée.

Cette décision met en lumière l'obligation de sécurité de l'employeur, notamment son étendue , et sa nature extracontractuelle ; *l'obligation de sécurité de l'employeur ne se limite pas aux locaux de sa propre société*.

Elle rappelle que la sécurité des salariés est une responsabilité qui dépasse les frontières de l'entreprise , et qui doit être prise en compte dans toutes les situations de travail...

**Cass. Soc., 11 /06/2025, n° 24-13.083**



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.

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.

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

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

1/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

**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 reclasser le ou la salarié(e) dans un poste approprié*, avec si besoin : adaptations, mutation, ou formation, voire un aménagement du temps de travail …).

*Cette consultation du CSE, doit avoir lieu, même en cas d'impossibilité de reclassement du salarié*

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

Une décision de la Cour de cassation rappelle la nécessité impérative de procéder à la consultation du CSE, préalablement à l'engagement de la procédure de licenciement pour inaptitude physique, *y compris dans l'hypothèse où aucun poste de reclassement n'a pu être identifié.*

A défaut de consultation du CSE , ou en cas de consultation irrégulière, l'employeur manque à son obligation de reclassement , et *prive le licenciement de cause réelle et sérieuse*

- Un récent arrêt rendu le 05/03/2025 est venu le rappeler :

Dans la présente affaire, un employeur n'avait pas la capacité de proposer à un salarié inapte un poste de reclassement, n'impliquant aucune mobilité géographique (souhait que le salarié avait formulé dans les jours suivant la reconnaissance de son inaptitude).

Estimant que la consultation des représentants du personnel avait été réalisée de manière irrégulière, principalement en raison de sa tardiveté, le salarié avait saisi le juge prud'homal.

L'avis du comité avait été recueilli le jour même de la notification du licenciement.

**Cass. Soc., 5 mars 2025, n°23-13802**

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

*L'avis des membres du CSE) relatif aux postes de reclassement à proposer à un salarié déclaré inapte peut être recueilli,* ***au cours d'une réunion se déroulant par conférence téléphonique)***

A l'appui de sa contestation, un salarié demande aux juges de déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages- intérêts au motif, notamment***, que la consultation des membres du CSE était irrégulière car ayant eu lieu par conférence téléphonique.***

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

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 reste sourde à ses arguments et rejette sa demande.

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 été consultée et chaque élu avait émis un avis, peu importe que cet avis ait été recueilli par téléphone.

- Si un élu titulaire du CSE est absent pour maladie, l'employeur doit le consulter individuellement, en lui adressant un courrier avec un coupon-réponse à renvoyer à l'entreprise.

Si un élu titulaire est absent , et qu'il n'est pas possible de le consulter, l'employeur doit alors faire appliquer les règles de suppléance.

L'élu suppléant devenu titulaire fera l'objet de la consultation sur les démarches de recherche de reclassement.

La mise en œuvre des règles de suppléance est considérée comme obligatoire pour l'employeur dans ce cas de figure

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ La Cour de cassation juge que la consultation du Comité Social et Économique (CSE) sur le reclassement d'un salarié déclaré inapte est irrégulière *, si un élu titulaire absent , n'est pas remplacé selon les règles,* entraînant ainsi un licenciement sans cause réelle et sérieuse

La qualité de la recherche de reclassement n'a plus aucune importance.

- ✓ Un titulaire absent, pour une cause quelconque, doit être remplacé par un suppléant
- ✓ Priorité au suppléant de la même organisation syndicale, puis de la même catégorie
- ✓ Les suppléants ne siègent pas par principe, ils ls ne viennent que si on les appelle, et c'est l'employeur qui le convoque

**Cour Cass, chambre sociale, n° 25-10.985, 09/09/2026**

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

2/ **L'employeur doit fournir des informations précises, quant aux postes proposés, pour le reclassement :**

- Intitulé du poste et description
- Rémunération
  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
Le salarié déclaré inapte à son poste , *est en droit de refuser un poste de reclassement que l'employeur lui propose.*

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

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.

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.

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

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

**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**

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) ***pour reclasser ou à défaut licencier le salarié.***

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**

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

**du travail, art. L. 1226-11. (Code du travail, art. L.1226-4).**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **L'employeur doit s'assurer du respect des préconisations du médecin du travail chez son client**

La Cour de cassation, dans un arrêt du 11 /06/2025 vient de se prononcer sur l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur , lorsque le salarié qui a fait l'objet d'une restriction d'aptitude par le médecin du travail , exerce une partie de son activité dans d'autres entreprises.

L'employeur *est tenu de vérifier que les lieux, où le salarié effectue ses missions, situés dans des entreprises clientes, permettent de respecter les préconisations du médecin du travail.*

Cette position reprend les dispositions consacrées aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure, énoncées **à l' article R. 4515-4** et suivants du code du travail, *et aux termes desquelles les opérations de chargement et de déchargement font l'objet* ***d'un protocole de sécurité*** *rédigé entre les parties aux fins de convenir des mesures de prévention à observer à chaque phase de leur réalisation.*

Il y a autant de risques à gérer , et de protocoles à prévoir, pour l'entreprise livrée comme pour le transporteur, qu'il y a de lieux de livraisons dans une même journée.

L'employeur de l'entreprise de transport doit s'enquérir de la configuration des lieux dans lesquels la livraison, va être réalisée, et échanger avec l'entreprise d'accueil en vue d'adopter une solution concertée autour de la question **« Qui fait quoi et comment ? »**

Les articles **R. 4515-6 et R. 4515-7** intègrent parfaitement cette variété en demandant à l'entreprise d'accueil de décrire notamment ses modalités d'accès, de stationnement, ses matériels et engins spécifiques, tandis que

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

le transporteur doit spécifier les caractéristiques de ses véhicules, la nature et le conditionnement des marchandises.

L'adoption de mesures adaptées à chaque situation pour régir la phase cruciale d'interface entre le livreur et le livré , dépend de la réponse à toutes ces questions.

Au préalable aurait dû s'assurer que ce transpalette était adapté aux configurations de terrain des différents lieux de livraison et pouvait effectivement être utilisé.

En pratique, la solution consistant à déléguer le respect de cet avis du médecin du travail au magasin client était très peu réaliste, il fallait trouver une alternative.

Dans une telle situation, l'employeur de l'entreprise de transport dans le cadre de l'évaluation des risques, aurait dû privilégier l'acquisition d'un transpalette intégré à son propre véhicule permettant à son chauffeur de décharger sa marchandise sans dépendre de l'hypothétique respect du protocole par l'entreprise d'accueil, en s'assurant que ce transpalette était adapté aux configurations de terrain des différents lieux de livraison, et pouvait effectivement être utilisé par son salarié .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il y a ***le droit et la pratique, le prescrit et le réel, le dire et le faire…***

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa notamment de :

- **l'article L.4624-3 du code du travail, selon** lequel 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 justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ;
- **l'article L.4624-6 du code du travail,** qui impose à l'employeur de prendre en considération l'avis et les indications ou préconisations émis par le médecin du travail.

Il en résulte pour la Cour de cassation que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité, doit prendre en considération l'avis et les indications ou préconisations du médecin du travail.

Même sous forme de souhait, les recommandations et préconisations du médecin du travail s'imposent à l'employeur **(Cass. Soc, 19/12/2007 n° 06-46.134).**
Ainsi, s'appuyant sur le constat des juges du fond, la Cour de cassation relève que *l'employeur n'a pas vérifié , si les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de chariot électrique.*
**Elle en déduit que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité.**

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

Autrement dit, le fait que les missions du salarié s'effectuent dans des entreprises tierces, clientes de l'employeur, ne crée pas, à l'encontre du salarié, une obligation de l'informer , s'il constate que les lieux d'exercice des missions,  ne sont pas conformes aux préconisations du médecin du travail.

C'est à l'employeur qu'il incombe ***de vérifier que les lieux de travail sont conformes à ces préconisations.*** Il reviendra à la cour d'appel de renvoi de trancher l'affaire au fond.

L'employeur pourrait être condamné au paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.
Quant au sort du licenciement, celui-ci pourrait être jugé sans cause réelle et sérieuse.
En effet, est sans cause réelle et sérieuse le licenciement motivé par une inaptitude résultant du comportement fautif de l'employeur.
**Cour de cassation 11 /06/2025 Pourvoi n° 24-13.083**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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 expresse 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

**Arrêté du 03 /03/2025 modifiant l'arrêté du 16 /10/2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste JO 15/03**

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 ».

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

- **Inaptitude : l'employeur est exonéré de son obligation de reclassement, *si la formule est équivalente , à la mention expresse (cf. supra)* prévue par le Code du travail**

Quid d'un avis du médecin du travail libellé en ces termes : « *inapte à la reprise du poste occupé. L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise filiale et holding compris et le rend inapte à tout poste* »

Deux arrêts de 2025 de la Cour de Cassation valident une dispense de reclassement avec une mention "expresse" qui ne respecte pas la lettre de la loi

Dans un arrêt du 12/02/2025, la Cour de cassation considère, au regard de l'avis du médecin du travail susmentionné, que l'employeur était dispensé de rechercher un reclassement*, la formule utilisée par le médecin du travail étant équivalente* à la mention de **L. 1226-2-1 précité.**

Ainsi, peu importe que la mention visée par le texte précité , ne soit pas reprise à l'identique dans l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail… celle-ci exonère bien l'employeur de son obligation de reclassement.

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

Dans cet arrêt la Cour de cassation *semble adopter une lecture plus souple de la « mention expresse » par rapport à sa position antérieure.*

**Cour de cassation 12 février 2025 Pourvoi n° 23-22.612**

Un deuxième arrêt va dans le même sens :

**Cour de cassation 26 /11/2025 Pourvoi n° 23-23.532**

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***

- ✓ 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**



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.

**Important :Inaptitude médicale par le médecin du travail et mention expresse** :

Que le médecin mentionne que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi , ou dans un emploi ( donc dans tout emploi***) entraîne une dispense de reclassement selon la Cour de cassation.***

La cour ne distingue pas l'article défini ou indéfini, et assimile les deux mentions expresses à une dispense de reclassement.

**Cassation arrêt 12/06/2024 23-13.522**

Le port d'une des deux mentions expresses sur la fiche d'inaptitude ***doit rester une exception.***

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

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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

✓ 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.

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**

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

❖ **Confirmation par la Cour de cassation de la validité du constat d'inaptitude pendant la suspension du contrat de travail :**

La suspension du contrat ne bloque pas le constat d'inaptitude

Deux arrêts sécurisent cette situation

- ✓ Un premier arrêt de 05/2023 a précisé que l'inaptitude médicale peut être constatée pendant la suspension du contrat de travail, lorsque la visite est organisée *à la demande du salarié*. **Cass. Soc, 24 /05/2023, n° 22-10.517**

Ceci est impossible pour une visite de pré-reprise.

- ✓ Position confirmée par la Cour de cassation le 10/12/225

Il résulte de la combinaison des articles **L. 4624-4, R. 4624-31** et **R. 4624-32** du Code du travail , que le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste*, lors d'un examen réalisé à l'initiative de l'employeur*

L'arrêt relève : que dans l'avis d'inaptitude établi le 06/03/2023, le médecin du travail a visé l'article **R. 4624-31** du code du travail pour la visite, et **l'article L. 4624-4** du même code pour l'avis d'inaptitude lui-même.

L'arrêt constate enfin que cet avis mentionne que le salarié a été déclaré inapte après une visite médicale qui s'est tenue le 06/03/ 2023 ( le médecin du travail a visé l'article **R. 4624-31** du code du travail pour cette visite) ; et **l'article L. 4624-4** du même code pour l'avis d'inaptitude lui-même.( étude de poste et des conditions de travail,) ; de plus un échange avec l'employeur avait été mené par le médecin du travail le 30 /01/2023,

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Peu importe que :

- L'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail ;
- Le salarié ait transmis de nouveaux arrêts de travail.

**Cass. Soc., 10 déc. 2025, n° 24-15.511**

❖ **La Cour de cassation apporte une précisions sur la constatation de l'inaptitude dans un arrêt du 11/03/2026**

Après avoir estimé ces dernières années qu'une inaptitude pouvait être constatée lors de visites initiées par le salarié lui-même, ou par l'employeur ( cf supra) , elle stipule dorénavant qu'elle pourra aussi être émise, *lors d'une visite médicale réalisée à l'initiative du médecin du travail*

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

**Cour Cassation n°24-21-30 du 11 /03/2026**

- **Dans un arrêt du 22 /10/2025,** la Cour de cassation rappelle que lorsque le salarié refuse un poste de reclassement , estimant qu'il n'est pas conforme aux recommandations du médecin du travail, l'employeur doit obligatoirement solliciter un nouvel avis médical avant tout licenciement.

Sinon , il s'expose à ce que le licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse.
**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 /10/2025, 24-14.641**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Montant indemnité licenciement inaptitude :**

Le licenciement pour inaptitude **d'origine non professionnelle** ouvre droit à une indemnité légale de licenciement, ou **conventionnelle** si celle-ci est plus favorable.

- Le licenciement pour inaptitude **d'origine professionnelle** : **accident du travail ou maladie professionnelle**, donne droit 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'ancienneté en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de licenciement.

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

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 de licenciement sera de 9300€ euros

**Origine professionnelle :**

*15 ans d'ancienneté et salaire 1.500 euros par mois*

*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 ducontrat 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 spéciale de 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**

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

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**

***En Savoir Plus*** *:*

**Modèle de lettre :lettre de licenciement pour inaptitude code travail numérique mis à jour 01/2024**

**Reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences ; ministère du travail mise à jour 05/2026**

**Licenciement pour inaptitude médicale infographie ministère du travail 2025**

**Comment calculer l'indemnité de licenciement pour inaptitude ?Juritravail 09/2026**

**Procédure de licenciement pour inaptitude : les étapes clés à connaître You Tube1h 14' Juritravail 07/2025**

**Le salarié perçoit-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique ? code travail numérique 08/2025**

**Obligation de reclassement du salarié inapte TS 873 INRS 09/2025**

**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**

**INDEMNITE TEMPORAIRE INAPTITUDE ( ITI) AT/MP**

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

**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 conditions d'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 les suivantes :

- ✓ AT ou MP reconnus d'origine professionnelle ayant donné lieu à un arrêt de travail 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 de rechute. 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 travail doit 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***

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 au titre d'un congé payé quel qu'il soit (congé annuel, RTT, journées de récupération...).



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

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.***

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.

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.



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

**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 de la 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.

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

**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
- ✓ L'état général
- ✓ L'âge
- ✓ Facultés physiques et mentales de l'assuré ainsi que de ses aptitudes et de sa formation professionnelle

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

**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 supérieur à 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.).**

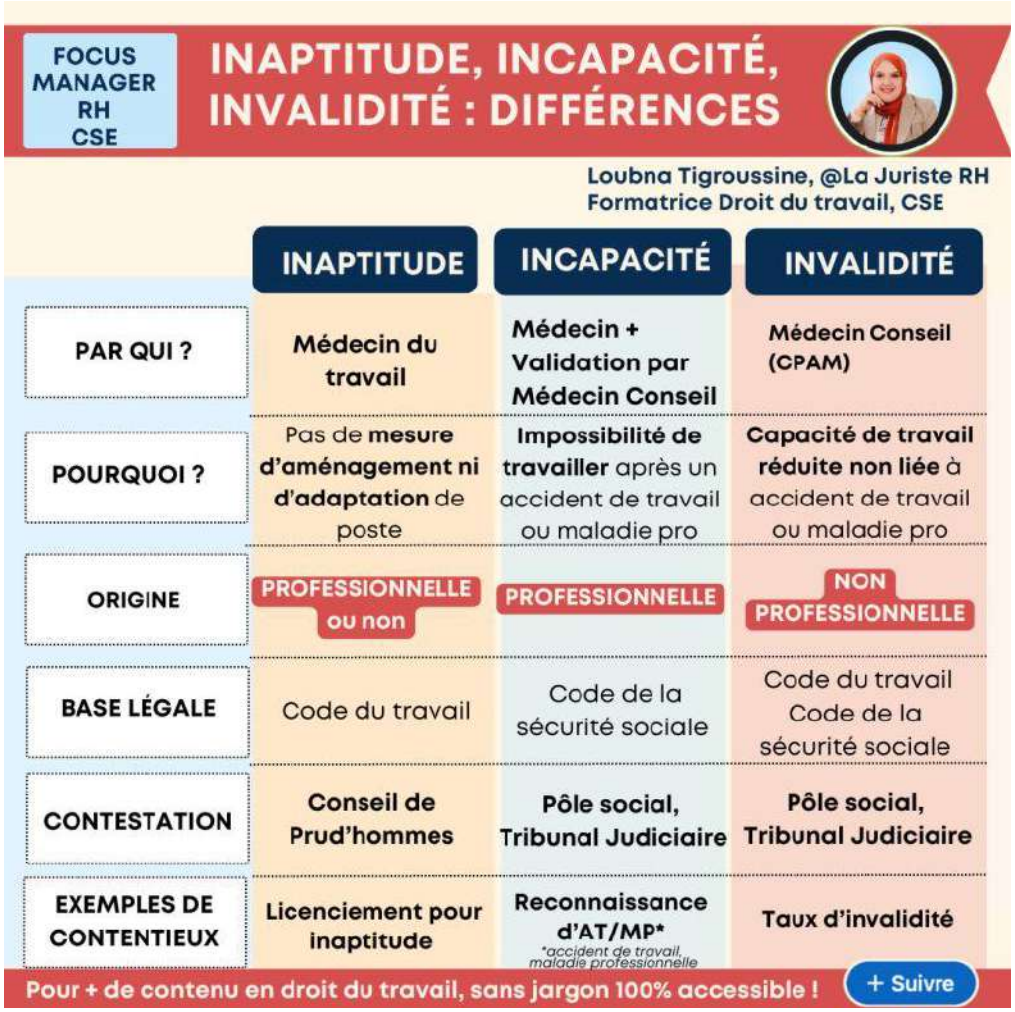
Cette nouvelle définition fait uniquement référence ***à la rémunération perçue antérieurement par l'assuré.***

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 ouvre droit à une pension afin de compenser cette perte.

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




**Trois Catégories d'Invalidité :**

1re catégorie : Invalide pouvant exercer une activité rémunérée

2e catégorie : Invalide incapable d'exercer une activité professionnelle

3e catégorie : Invalide absolument incapable d'exercer une activité professionnelle *et qui bénéficie de l'assistance d'une tierce personne*, pour effectuer les actes ordinaires de la vie

*La pension d'invalidité est toujours concédée à titre temporaire.*

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

Elle peut être *révisée, suspendue ou supprimée pour raisons médicales, ou,si le cumul pension d'invalidité et salaire dépasse un certain seuil*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

*Le bénéfice de la pension d'invalidité s'arrête à l'âge de départ à la retraite du salarié,* ***(maximum 67 ans)***

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+++

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

**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

Ce décret modifie les règles et ***facilite le cumul emploi /pension d'invalidité***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 annuel de la sécurité sociale

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.***

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

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

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** a apporté 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 ***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.

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

**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, qui a un salarié en arrêt de travail ***depuis 3 semaines ,*** doit lui conseiller 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

Lorsque l'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…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Soit le salarié informe son employeur de son invalidité,** et *précise expressément qu'il NE VEUT PAS REPRENDRE son travail :* pas d'obligation pour l'employeur d'organiser une visite de reprise,

- ✓ **Soit le salarié informe son employeur de son invalidité,** *sans rien préciser d'autre (il ne précise pas qu'il ne veut pas reprendre le travail)*

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)

**Cass. Soc., n° 23-16.280 du 18 /12/2024**

**Cour de cassation 12 /04/2023 Pourvoi n° 21-24.301**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 /09/2023, 21-25.973**

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

❖ **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.

Pour compenser la perte de ses revenus, il est possible de bénéficier d'une pension d'invalidité, sous conditions.

La demande de pension d'invalidité peut être faite à la propre initiative de l'assuré , ou sur les conseils de son médecin traitant.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 la demande 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 ce nouveau 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.

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

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.

***En Savoir Plus :***

**Pension d'invalidité ce que salariés et RH doivent vraiment savoir B. Mnari Launoy Juriste droit de la sécurité sociale et du travail 07/2025**

**MAINTIEN EN EMPLOI ( MEE) :MESURES /AIDES/RECOMMANDATIONS SFST-ANSES**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Source : HAS /Sté Française Médecine Travail 01/2020

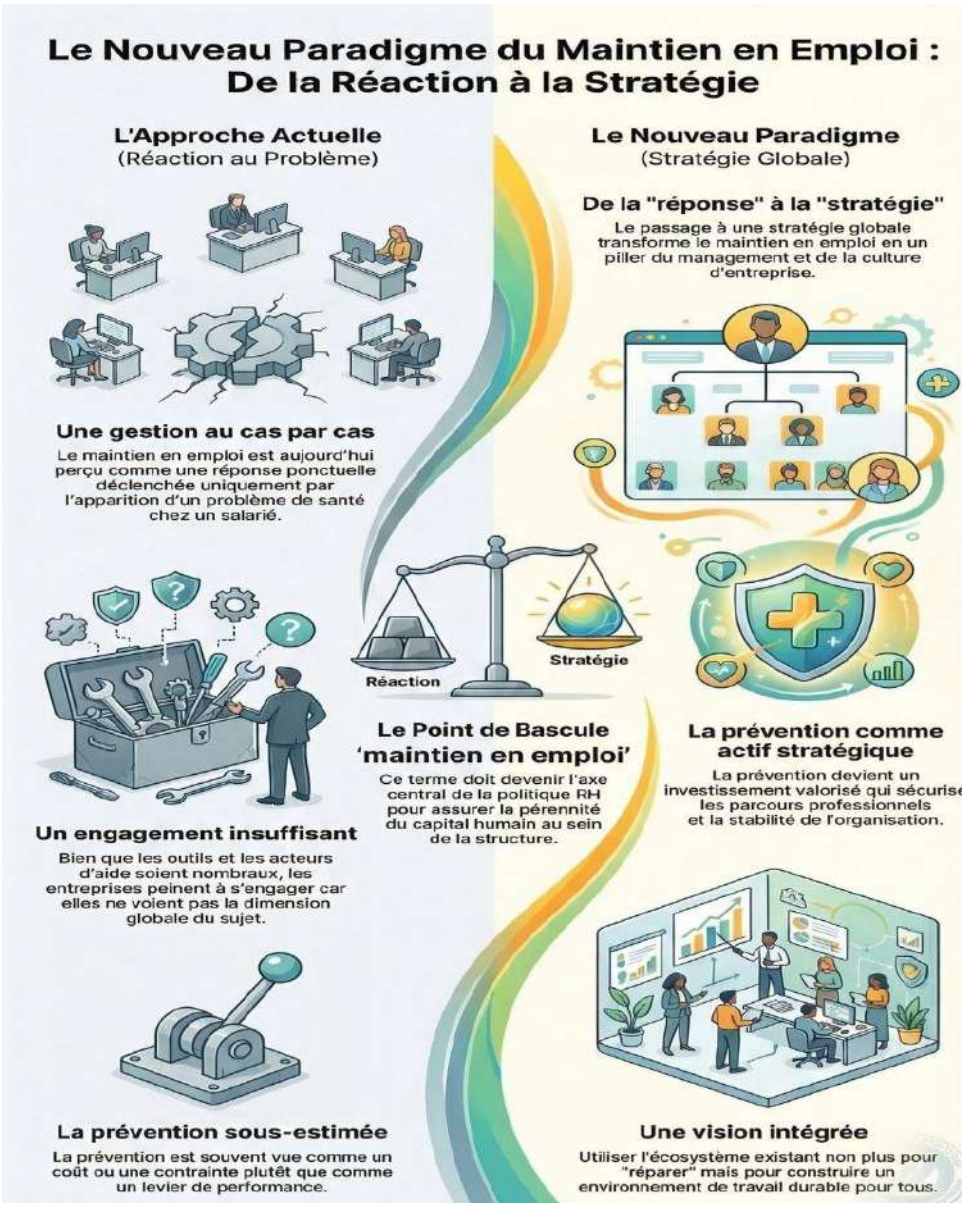
Le MEE ne se limite pas aux travailleurs en arrêt de travail, mais nécessite ***d'anticiper les difficultés et mesures mobilisables ,en amont de tout arrêt.***

***La détection des signaux faibles*** relève d'une responsabilité partagée.

Le médecin du travail en est souvent un témoin privilégié : fatigue, désengagement, tensions… autant d'indicateurs précoces d'un déséquilibre au travail.

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

Mais leur prise en compte suppose aussi , *une mobilisation coordonnée des Ressources humaines , des managers et des instances représentatives du personnel* . .




Source Dr M. Ghebdane

Dans la majorité des entreprises, on agit… quand il est déjà trop tard.

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

« On gère, on subit, on colmate, mais on ne pilote pas » .

Le maintien en emploi doit être **un sujet d'anticipation** ; *au moment de l'inaptitude c'est un échec stratégique*

Piloter la stratégie de maintien en emploi , afin de transformer le maintien en emploi ***en levier de performance durable.***

*Les médecins du travail et les infirmiers du travail , ainsi que les responsables du personnel en entreprise , doivent être* ***« de véritables sentinelles »*** *, par rapport aux risques de désinsertion*

**Agir en anticipation , et non en réaction**

## La Matrice de Positionnement Stratégique

| | Primaire (Vertueuse) | Secondaire (Nécessaire) | Tertiaire (Douloureuse) |
|---|---|---|---|
| **Stade d'action (Quand ?)** | En amont (Anticipation) | Pendant (Ajustement) | En aval (Rupture) |
| **Posture RH (Comment ?)** | Stratèges / Architectes | Accompagnateurs | Pompiers / Urgence |
| **Impact Financier** | Investissement durable | Coût modéré | La plus coûteuse |
| **Focus dominant** | Organisation du travail | Restrictions d'aptitude | Inaptitude & Contentieux |

Source Dr M.Ghebdane

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ***Importance du rendez-vous de liaison*** :*à partir de 30 jours d'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 capacités résiduelles 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

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

À cette fin, ils doivent notamment conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions 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***

*Toujours agir en anticipation , et non en réaction*

***Le risque de désinsertion professionnelle*** est accru en cas d'association : de deux ou plusieurs facteurs suivants :

- 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

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

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

- ✓ Faible reconnaissance au travail.

- ✓ Faible latitude décisionnelle associée à des exigences élevées au travail, conduisant à un niveau élevé de stress au travail sécurité de la situation de travail (insécurité socio-économique, et ou risque de changement non maîtrisé 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 la personne)

2/ On doit aussi rechercher les facteurs ***qui influencent positivement*** le pronostic professionnel favorisant un MEE

Préparation de la reprise de travail avec l'employeur et les acteurs du MEE (équipe pluridisciplinaire SPST, conseiller CAP Emploi …), ainsi qu'un contexte psychologique, relationnel et organisationnel favorable

- ❖ **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 , 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**

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À cette fin, ils doivent notamment conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, *sur les dispositions et mesures nécessaires,* ***en amont*** *, afin de prévenir ou de réduire, les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels,* afin d'éviter ***la désinsertion professionnelle , et contribuer au maintien***

**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 :

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

- ✓ Promouvoir ***le rendez-vous de liaison,*** demandé par l'employeur ou le salarié ( loi 02/08/2021) après un arrêt de 30 jours

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 capacités résiduelles 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Promouvoir par tout moyen ***la visite de pré-reprise***

- ✓ Inciter les entreprises à communiquer avec le médecin du travail / le SPSTI, concernant, les signaux faibles et encore plus : les absences répétées ou prolongées du salarié.

Quand il est informé de ces absences, le médecin du travail / le SPSTI 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,

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.**

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

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 au courant 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 de l'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***

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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*

Il est établi en concertation :

- ✓ Salarié++
- ✓ Employeur (ou personne déléguée, au sein de la direction des ressources humaines ou de l'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 :

- ✓ 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)

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

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 SPST (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 MEE, selon 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 en œuvre de ce plan, ***car eux seuls ont la double connaissance des données médicales des travailleurs , et celles relatives aux conditions de travail***

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…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 réadaptation et 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 une évolution ou reconversion professionnelle (anciens acquis professionnels)

- 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)

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

- ❖ Les services de prévention santé travail (SPST) sont **au cœur de la mission retour et maintien dans l'emploi**.

La réussite de la démarche repose sur:

- La précocité du repérage du salarié concerné, surtout quand on sait , que seulement 50 % des salariés en arrêt plus de six mois , reviennent à leur poste.
- L'harmonisation du discours des différents experts qui entourent le salarié.
- La coordination de ces différents experts , et la mutualisation des documents et des informations concernant le salarié.

**Le salarié doit être l'acteur à part entière de son retour, et de son maintien dans l'emploi,** pour que cette démarche fonctionne

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Mesures relevant du Droit Commun :**

**1/ Bilan de compétences :**

- Aide à la construction d'un projet d'évolution ou de reconversion professionnelle et/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 arrêt de 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 de l'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

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

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**

- **Mesures relevant de l'Assurance Maladie :**

**1/ Indemnité Temporaire d'Inaptitude (ITI) :**

Maintient le versement de l'indemnité journalière AT/MP, au salarié déclaré inapte, pendant la période d'étude du reclassement. (1 mois) **Cf supra 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 de l'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** cf. item supra (réservé à la maladie non professionnelle)

Aménage durablement le temps de travail par une diminution du volume horaire.

Compense la perte de salaire engendrée par l'impossibilité de travailler ou la réduction du temps de travail pour raison de santé

**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.

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

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*

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.

**5/ Essai encadré :** Cf item : Essai Encadré supra

**6/ Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE)** cf. Supra Item CRPE



- **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 sont effectivement 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 la situation 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 maintien en emploi »

La demande est réalisée par le salarié lui-même, auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (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 de demande Cerfa n° 15692*01** mise à jour 08 /2025

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

**Certificat médical Cerfa n° 15695*01** publié en 07/2025
**Démarches MDPH**

Les délais d'instruction peuvent être longs selon les départements

Peut se rajouter à ces formulaires , tout élément complémentaire permettant à l'équipe pluridisciplinaire d'évaluer au mieux les besoins, et les droits de la personne concernée

- ✓ **Un formulaire méconnu et non obligatoire** :concerne les personnes en situation de handicap liée à des altérations des fonctions :
  - ◇ mentales
  - ◇ cognitives
  - ◇ psychiques dont les troubles neurodéveloppementaux

Il contient deux parties distinctes :

- Volet médical complémentaire : à remplir par le médecin traitant ou spécialiste
- Retentissements dans la vie quotidienne : à remplir par la personne concernée ou son entourage (aidant familial, professionnel médical, paramédical, social, etc.)

Pourquoi est-il utile ?
- Pour une évaluation au plus près des besoins
- Pour expliquer et détailler les retentissements sur la vie quotidienne

**Questionnaire complémentaire au formulaire de demande à la MDPH et au certificat médical pour les personnes en situation de handicap liée à des altérations des fonctions mentales, cognitives, psychiques**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***La loi du 05/09/2018*** prévoit que *la RQTH est attribuée de manière définitive, lorsque le handicap d'une personne est irréversible*

Peuvent également bénéficier de la loi sur l'emploi des travailleurs handicapés, les personnes qui n'ont pas la RQTH mais qui sont :

- 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)

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

- 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 encore fixé, 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 particulières d'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 adapté à la personne, afin d'assurer le maintien dans l'emploi et prévenir le risque de désinsertion professionnelle



**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.

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.

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

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'un accompagnement 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.

La mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement 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.

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

- Travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières 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)

**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

La demande de PCH fait l'objet d'une évaluation par une équipe pluridisciplinaire qui élabore ensuite un 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) pour décision.

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 générales et 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.



- **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.

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

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 sur le plan national et/ou local.



***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

***Prestations :***

Depuis le 10 /06/2024, l'Agefiph n'accorde plus « l'aide à la formation dans le cadre du parcours vers l'emploi » aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Dorénavant, les financements de l'Agefiph accordés aux personnes en situation de handicap , vont surtout couvrir ***les besoins de compensation des conséquences du handicap.***

**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, psychique et des troubles cognitifs

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

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.

**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

**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)**

Il faut avoir une reconnaissance administrative de son handicap (RQTH) , et démontrer que les adaptations déjà réalisés ne sont pas suffisantes, pour compenser les difficultés induites par le handicap.

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

Elle est accordée, selon deux niveaux :

- ✓ Un taux dit "normal",
- ✓ Un taux majoré lorsque les conséquences sont plus importantes.

Dans les deux cas, il s'agit *d'une aide annuelle calculée sur la base du SMIC horaire.*

Elle compense financièrement les charges importantes durables et significatives, supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après que l'aménagement optimal du poste, ait été mis en place , et même à la baisse de productivité engendrée par le handicap.

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 du handicap, 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (formulaires) AGEFIPH**

Elle doit être effectuée par l'employeur du salarié handicapé , ou par le travailleur non salarié.

- ✓ Pour les travailleurs non-salariés ( artisans, auto-entrepreneurs…).

Ils doivent remplir plusieurs conditions :

- Exercer une activité professionnelle non salariée
- Avoir déjà aménagé leur poste ou leur environnement de travail ;
- Continuer à supporter des frais permanents directement liés à leur handicap ;
- Être reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

- ✓ **Pour les travailleurs salariés**

Elle doit être accompagnée d'un ensemble de justificatifs :

- Une preuve de la qualité de bénéficiaire OETH ( RQTH), carte d'invalidité, etc.) valable au moins 6 mois,

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

- Un justificatif d'immatriculation ou d'inscription à votre activité (SIRET, URSSAF…),
- Les revenus professionnels de l'année écoulée,
- Les factures ou devis liés aux aménagements de poste et aux charges pérennes,
- Les justificatifs relatifs aux frais d'assistance ou de tutorat professionnel,
- Un RIB professionnel.

Les formulaires de reconnaissance de la lourdeur du handicap peuvent être transmis par voie dématérialisée **(téléservice Agefiph).**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour les travailleurs âgées d'au moins 50 ans : *elle est valable jusqu'à la fin de l'activité professionnelle pour laquelle elle a été obtenue* et non plus seulement pour 3 ans.

Pour les travailleurs handicapés de moins de 50 ans, la demande de renouvellement s'effectue via *un formulaire simplifié* , dès lors que leur poste de travail et leur handicap n'ont pas évolué.

**Notice explicative : formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) d'un salarié Agefiph 2025**

**Notice explicative : formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) d'un travailleur non salarié Agefiph 2025**

**Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap d'un salarié : dossier intégral Agefiph 2025**

**Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap d'un salarié : dossier simplifié Agefiph 2025**

**Notice explicative : formulaire simplifié de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) d'un salarié Agefiph 2025**

**Notice explicative : formulaire simplifié de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) d'un travailleur non salarié Agefiph 2025**

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

Le montant de l'aide **est déterminé** en fonction du taux de lourdeur **qui est reconnu** par l'Agefiph :

- ✓ Le montant annuel normal **est fixé** à 550 fois le SMIC horaire.
- ✓ Le montant annuel majoré **est fixé** à 1095 fois le SMIC horaire.

Soutenir la RLH s'inscrit dans une **stratégie RSE engagée** et valorise la marque employeur, tout en contribuant au respect des obligations légales liées à l'emploi des travailleurs handicapés

**Aide financière liée à la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) Financez les surcoûts liés au handicap d'un salarié à son poste Agefiph**

**Tout savoir sur la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) Agefiph 06/2021**

**L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph 2026**

**Aménagements de poste des salariés en situation de handicap : une aide complémentaire de l'Agefiph**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***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**

**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 démarches pour trouver ou conserver un emploi et de les soutenir tout au long de leur parcours professionnel.

**Cap emploi** aide également les employeurs pour recruter, insérer et maintenir dans la durée des travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

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

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 ; peuvent bénéficier 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 des personnes.

- Tout bénéficiaire d'une **rente accident du travail ou maladie professionnelle supérieure à 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)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

L'apparition, l'aggravation d'un handicap ou l'évolution des conditions de travail d'un salarié en situation d'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 :**

**Objectifs :** 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.

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

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 de développement 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 proximité pour 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'un accord portant sur l'emploi des personnes handicapées….

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 (SPST) ; 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.

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

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.



***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.

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**

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

***En Savoir Plus :***
**L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph 01/2025**

**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
- 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**

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

***En Savoir Plus :***

**Impliquer l'employeur dans le Maintien en Emploi : leviers concrets et retours d'expérience 01/2026**

**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**

**Maintien en emploi des personnes concernées par une Maladie chronique évolutive (MCE) : Chroniques du quotidien, Épisode 1 PRST Normandie 03/2025**

**L'instant prévention - Rester en bonne santé tout au long de son parcours professionnel Presance PACA Corse TV 09 /2025**

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

**Maintien dans l'emploi - Script 1 Presance PACA Corse 11/2024**

**Maintien dans l'emploi - Script 2 Presance PACA Corse 11/2024**

**Maintien dans l'emploi - Script 3 Presance PACA Corse SP 11/2024**

**Maintien dans l'emploi - Script 4 Presance PACA Corse 11/2024**

**Maintien dans l'emploi – Script 5 Presance PACA Corse 11/2024**

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

- ❖ Six mini vidéos pour apporter des réponses concrètes aux interrogations ,que peuvent avoir les chefs d'entreprise, managers, professionnels de la prévention et salariés, confrontés à des situations de maintien en emploi, relatives aux maladies chroniques évolutives .

Le six premières vidéos concernent ***les salarié(e)s atteints de maladies chroniques évolutives (MCE)***

Elles regroupent des pathologies de longue durée telles que les cancers, la sclérose en plaques, le diabète, la dépression chronique, l'endométriose, les troubles bipolaires ou encore les maladies cardio-vasculaires.

**Vidéos : Mini-série sur le maintien en emploi :9 vidéos relatives aux maladies chroniques évolutives PRST Normandie 2025**

- ❖ **Rapport « Prévention de la désinsertion professionnelle »( PDP) IGAS 12/2025**

L'enjeu de mieux prévenir la désinsertion est d'autant plus prégnant dans la période actuelle de vieillissement de la population active, de progression des maladies chroniques , et de recul de l'âge de départ en retraite.

- ✓ Il dresse un état des lieux de la coordination entre les acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle : (les services de l'Etat, l'Assurance maladie, les services de prévention et de santé au travail, Cap emploi...).
- ✓ Il analyse les avancées de la loi de 2021 et identifie les leviers pour améliorer la prévention.

**Prévention de la désinsertion professionnelle : détecter le risque, coordonner les acteurs IGAS 12/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Décret du 16 /09/2026 relatif à la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail , et à la sanction des abus JO 18/09**

**L'objectif est clair** : mieux prendre en charge les assurés en arrêt longue durée, en permettant , à chacun de bénéficier plus rapidement des soins, de l'accompagnement et de la coordination nécessaires à son rétablissement, *tout en favorisant le maintien ou le retour à l'emploi lorsque son état de santé le permet.*

Développer des parcours de santé pour les personnes en arrêt de travail de longue durée pour *des troubles musculosquelettiques ou des troubles psychiques*

- Les troubles psychiques représentent aujourd'hui une part croissante des arrêts de travail dérogatoire de longue durée.

Pour y répondre par une amélioration de leur prise en soins il a été décidé de déployer un parcours coordonné renforcé d'appui au premier recours en santé mentale, fondé sur les résultats particulièrement

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

prometteurs des expérimentations « Article 51 » SESAME et DSPP (Dispositif de Soins Partagés en Psychiatrie).

**Ce futur dispositif s'appuiera sur les principes qui ont fait le succès de ces expérimentations :**

- Le rôle central du médecin traitant
- L'appui d'infirmiers spécialisés assurant la coordination du parcours
- L' accès facilité à l'expertise psychiatrique
- Le suivi structuré et gradué des patients;
- Une meilleure coordination entre les acteurs du soin et de l'accompagnement.

**Pour information** : nos amis Québécois ont mis en place une plateforme web **PRATICAdr**, pour favoriser le retour au travail durable , après un arrêt maladie pour troubles psychiques

Les travaux qui seront engagés dans les prochaines semaines permettront de préparer une généralisation du dispositif à compter de 2027, et d'examiner les conditions d'une articulation étroite, avec les enjeux de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Lancement d'une expérimentation « Article 51** *» pour construire un parcours innovant de prise en charge coordonnée* **des douleurs chroniques,** associant médecins traitants, médecins spécialistes, infirmiers et/ou masseurs-kinésithérapeutes chargés de coordination, et *équipes spécialisées en santé au travail.*

Cette expérimentation accordera une attention particulière aux personnes en arrêt de travail prolongé du fait *de troubles musculosquelettiques (TMS)* , afin de :

- Favoriser un repérage plus précoce des situations à risque
- Améliorer l'accès aux soins spécialisés , et à la réadaptation
- Renforcer la coordination entre les professionnels de santé
- Prévenir la chronicisation des douleurs
- Faciliter le maintien ou le retour à l'activité professionnelle.

Les modalités opérationnelles de cette expérimentation seront définies en lien avec les professionnels spécialisés et les acteurs de terrain afin de permettre un déploiement progressif sur l'ensemble du territoire, à compter de 01/2027.

*« Les personnes confrontées à des troubles psychiques ou à des douleurs chroniques ne doivent jamais avoir à choisir entre se soigner , et conserver leur emploi. »*

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

*En s'appuyant sur des dispositifs qui ont démontré leur pertinence sur le terrain, on accélère l'accès à des parcours de santé plus complets et plus efficaces, afin de favoriser le rétablissement des patients, de prévenir la désinsertion professionnelle que peuvent occasionner les arrêts de longue durée, et donc de faciliter le retour à l'emploi lorsque celui-ci est possible.*

*Pour que l'arrêt de travail longue durée ne soit pas la seule réponse apportée de la collectivité face à ces pathologies, il faut investir dans les parcours de réadaptation et de réhabilitation.*

Les modalités opérationnelles de cette expérimentation seront définies en lien avec les professionnels spécialisés et les acteurs de terrain afin de permettre un déploiement progressif sur l'ensemble du territoire, à compter de 01/2027.

**Important à rappeler :** dans cette organisation, les SPSTI devraient avoir une place centrale, car ils constituent une interface naturelle entre la santé, le salarié et l'entreprise.

Ils peuvent repérer précocement les risques de rupture, organiser la préreprise, évaluer les possibilités d'adaptation, coordonner la cellule PDP et accompagner l'employeur dans la transformation concrète du travail.

Car un parcours réellement efficace doit articuler simultanément :

- ✓ La prise en charge médicale et psychologique
- ✓ L'évaluation des capacités fonctionnelles
- ✓ L'analyse du travail, et de ses contraintes
- ✓ La préparation de la reprise avec le salarié
- ✓ La mobilisation de l'employeur
- ✓ La mise en œuvre des aménagements, ou d'une formation
- ✓ Le suivi de la stabilité du retour.

**NON RESPECT DES PRECONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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).**

***L'application des préconisations du médecin est obligatoire***

**La Cour de cassation crée un nouveau cas de "réparation automatique" :**

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

Lorsqu'un employeur ne met pas en œuvre les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail préconisées par le médecin du travail, le seul constat de ce manquement, ouvre désormais droit à réparation *sans nécessité de prouver un préjudice,* puisque cela engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné.

"il y a lieu de juger désormais que le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations faites par le médecin du travail de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste du travail, qui engendre inévitablement une atteinte à la sécurité et à la santé du salarié concerné, ouvre droit à réparation".

Un changement important : le débat porte dorénavant sur le respect effectif des préconisations du médecin du travail :

- ✓ Soit l'employeur les respecte et les met en œuvre ;
- ✓ Soit il doit s'en justifier par écrit auprès du médecin du travail (et du travailleur) pour trouver une solution, sous peine d'un droit à réparation automatique pour le salarié.

**Cour de cassation 09/09/2026 Pourvoi n° 25-11.901**

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***

Désormais, les Hauts magistrats entendent renforcer la prise en considération, en pratique, des préconisations médicales du médecin du travail et de surcroît l'effectivité de l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Si l'employeur ne peut appliquer les préconisations médicales, il a alors l'obligation de justifier, par écrit, auprès du médecin du travail et du salarié, "des motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite"

**Code du travail, Art. L. 4121-1, L. 4121-2, L. 4121-4** et **L. 4624-6**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

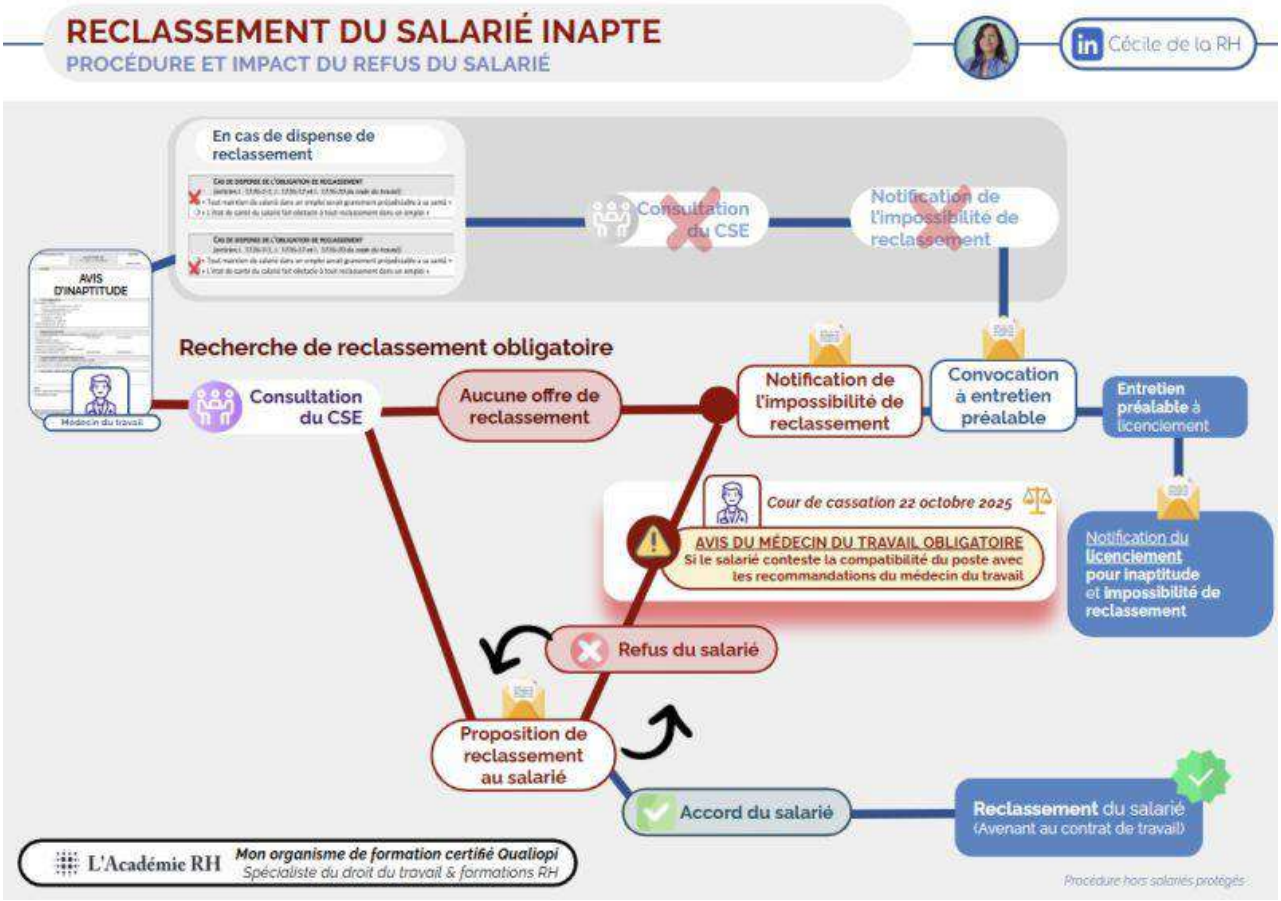
❖ **Si le salarié refuse le poste proposé en raison de son incompatibilité avec les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit ressaisir le médecin du travail pour avis AVANT tout licenciement.**

La Cour de cassation vient de préciser un point :

✓ Si le salarié refuse le poste de reclassement en expliquant qu'il n'est pas compatible avec l'avis du médecin, l'employeur ne peut plus passer à l'étape suivante ( à savoir le licenciement) .

✓ Il doit impérativement demander un avis au médecin du travail , avec un descriptif précis des tâches du poste, pour vérifier la compatibilité réelle du poste avec les capacités du salarié.

Les juges veulent s'assurer que le poste est réellement compatible , avec les restrictions du médecin du travail, et pas seulement en apparence.




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

Pour éviter tout débat sur la compatibilité du poste avec l'avis du médecin du travail
**Recommandations :**

- ✓ Solliciter expressément ***(en amont)*** le médecin du travail, en lui transmettant un descriptif précis et détaillé des tâches réellement confiées au salarié dans le cadre du poste proposé.
- ✓ Éviter le simple mail d'information qui ne constitue pas une demande d'avis, formuler clairement une demande et ***obtenir une réponse explicite du médecin.***
- ✓ Demander au salarié les motifs précis de son refus du poste, afin de déterminer, si un nouvel du médecin du travail est nécessaire

**Cour cassation 22/10/2025 Pourvoi 24- 14-641**

- ❖ **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.

La Cour d'appel estime notamment que les missions de la salariée pouvaient être, pour l'essentiel, réalisées à son domicile .

Elle considère 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **L'employeur ne peut pas imposer une visite à domicile à un salarié ,notamment en cas de télétravail**

La Cour de cassation se positionne pour articuler le respect de la vie privée du salarié pour lequel le télétravail a été recommandé par le médecin du travail avec l'obligation d'évaluer les risques professionnels sur le lieu de travail :
L'employeur ne peut refuser la mise en place du télétravail préconisé médicalement , au seul motif que la salariée s'est opposée à la visite de son domicile

A défaut de contestation de l'avis médical, manque à son obligation de sécurité, l'employeur qui refuse la mise en place du télétravail préconisé par le médecin du travail , *au seul motif que la salariée s'était opposée à la visite de son domicile.*

A l'action directe de prévention , se substituent des actions d'information et de formation, voire de conseil, d'assistance.

L'employeur peut agir en :

- ✓ Adressant un questionnaire au salarié , pour s'assurer qu'il dispose du matériel utile et des conditions de travail adéquates ;
- ✓ Exigeant une attestation de conformité, par exemple pour les normes électriques
- ✓ Ouvrant une rubrique spécifique dans le document unique
- ✓ Sollicitant le médecin du travail pour des précisions sur la mise en œuvre de sa recommandation ; ou encore proposer une formation adaptée.

**Cour de cassation 13 /11/2025 Pourvoi n° 24-14.322**

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

## PREVENTION DESINSERTION & USURE PROFESSIONNELLES ( PDP) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle (PDP) est une nécessité à la fois humaine, sociale, et économique, dans le seul but *: préserver la santé et l'employabilité des salariés, sans oublier la performance économique qui est indissociable de la performance sociale.*

**Deux types de PDP :**

- ✓ La PDP version « pompier » gestion de crise, **(prévention tertiaire)** la plus utilisée est faite de « rustines », elle évite que le parcours professionnel se casse , mais ne le répare pas
- ✓ La PDP version « architecte » **( prévention primaire)** est très peu utilisée , elle nécessite de l'anticipation, et de la stratégie, et pourtant c'est là que tout se joue pour le salarié .

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

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

- L’usure professionnelle est un phénomène d’altération de la santé dû au travail , qui se traduit par une accélération du processus de vieillissement.

Adapter l’organisation du travail pour favoriser le maintien en emploi des salariés seniors , et prévenir l’usure professionnelle constitue à la fois : un enjeu de santé au travail, de santé publique , et de performance pour les entreprises.

Faciliter la prévention de l’usure et le maintien en emploi des seniors doit conduire à mieux anticiper ces situations et à les traiter sur les plans individuel et collectif :

Repérer, agir précocement, c’est participer à la préservation de la santé des salariés de l’entreprise.

Cette prévention est **fondamentale dans les métiers du BTP**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La prévention de la désinsertion professionnelle permet de .

- ✓ Maintenir le lien.
- ✓ Repérer précocement les situations à risque.
- ✓ Mobiliser : le rendez-vous de liaison, la préreprise, l’essai encadré.
- ✓ Préparer le retour avant que la distance avec le travail ne devienne trop importante.
- ✓ Adapter le travail lorsque c’est possible.
- ✓ Coordonner les acteurs.

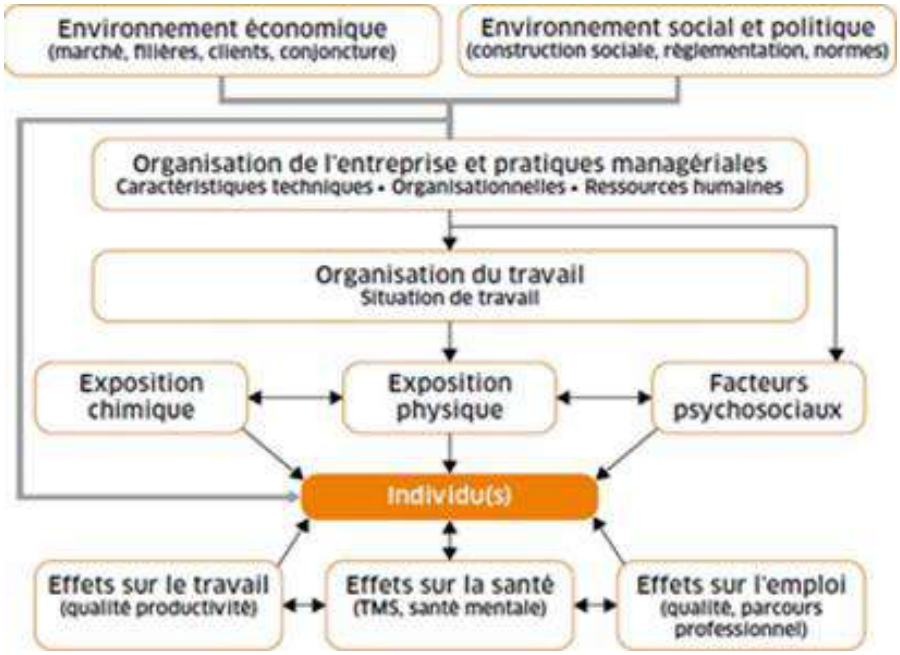
Au cours de son parcours professionnel, un salarié peut être confronté à différentes situations , qui peuvent impacter sa capacité à tenir son emploi dans la durée.

Celles-ci peuvent être liées à des facteurs :

- ✓ Professionnels ( risques physiques, rythme de travail, horaires, RPS, ...) susceptibles d’altérer la santé du salarié, sa motivation, sa capacité à tenir le poste
- ✓ Personnels : comme des maladies chroniques non liées au travail, le vieillissement, les évènements de la vie

L’usure professionnelle est un enjeu majeur de santé au travail , en raison de son impact sur les parcours professionnels et de la perte d’années de vie en bonne santé.

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




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
- ✓ Eloignement du monde de l'emploi
- ✓ Chômage de longue durée

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Une cellule de** prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) **doit exister au sein des SPSTI , 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 est dotée de spécialistes : conseiller emploi formation, assistant social, psychologue, ergonome, chargés de mission PDP ou autres…), en lien avec le médecin du travail en charge du suivi du salarié et avec les autres acteurs (médecin conseil, médecin traitant, cellule de prévention de la désinsertion de l'assurance maladie, CARSAT, Pôle emploi/CAP Emploi, MDPH etc.) ;

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

En matière de prévention de la désinsertion professionnelle, le SPSTI via la cellule PDP doit assurer les missions telles que définies par l'ensemble socle de services à savoir :

- ✓ ***Le repérage, le signalement précoce*** et l'accompagnement professionnel et social des salariés en risque de désinsertion professionnelle
- ✓ L'accompagnement de l'employeur pour traiter du risque de désinsertion professionnelle d'un salarié
- ✓ Le conseil auprès de l'employeur pour agir en prévention primaire du risque de désinsertion professionnelle
- ✓ L'information des instances représentatives du personnel sur les problèmes généraux rencontrés

**Modalités de mise en œuvre des cellules de prévention à la désinsertion professionnelle au sein des SPSTI Instruction 22/04/2022 DGT/CNAM**

**Annexes instruction du 22/04/2022**

Chaque SPSTI 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.

Il 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Depuis le 01/01/2024**, dans le cadre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle, le SPSTI doit informer :

- ✓ 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.

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

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

Mais 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 s'organise, se structure sur **les 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) et tout au long des parcours professionnels.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Un décret du 28/04/2026 fixe la transmission d'informations des SPST au service du contrôle médical de la SS ,dans le cadre de leur mission de Prévention de la désinsertion professionnelle ( PDP) JO 29/04**

Ce décret entre en vigueur le 1er jour du 4ème mois suivant celui de sa publication, soit le **01/08/2026**

5 ans après la parution de la loi du 11/08/2021, parait enfin ce décret, afin d'éviter la désinsertion professionnelle !!!

Il prévoit les modalités de transmissions réciproques des informations entre les deux principaux acteurs du maintien dans l'emploi : l'Assurance maladie , et les SPST

Cette transmission d'informations des SPST au service du contrôle médical de la SS , est prévue dans les articles **L. 4622-2-1 du Code du travail**, et **L. 315-4 du Code de la sécurité sociale**

Dans le cadre de sa mission de PDP : le SPST informe le service du contrôle médical, lorsqu'il accompagne des travailleurs, qui ont fait l'objet de la transmission d'informations du service du contrôle médical aux SPST

Sous réserve de l'accord du travailleur, il leur transmet des informations relatives *au poste et aux conditions de travail de l'intéressé*

Il est inséré un nouvel **article D. 4622-4-1, au code du travail :**

La transmission des informations mentionnée à l'article L. 4622-2-1 vise exclusivement à *permettre la prise en charge des assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.*

**Ce décret définit** :

Les conditions permettant l'identification des assurés en situation de risque de désinsertion professionnelle , à partir des arrêts de travail transmis par le service du contrôle médical

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

La transmission des informations vise exclusivement à permettre,  la prise en charge des assurés présentant un risque de désinsertion professionnelle.
Sont concernés par cette transmission les assurés dont :

**1/ Les arrêts de travail ont une durée continue égale ou supérieure à 6 mois** , sauf si l'assuré est atteint d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou fonctionnel à court ou moyen terme , ou fait l'objet de soins actifs et continus ; et dont les informations ont été préalablement envoyées aux SPST

**2/ La nature des informations transmises :**

Les informations, strictement nécessaires transmises au service du contrôle médical, par le SPST sont :

- Propositions de mesures individuelles (aménagement, adaptation ou transformation du poste de travail ou aménagement du temps de travail) Annexe 4
- Informations strictement nécessaires contenues dans l'avis d'inaptitude formalisé Annexe 3
- Appréciation par le SPST de la nécessité de mettre en place un accompagnement par le service social



**3/ Les modalités de transmission des informations par les SPST au service de contrôle médical de l'assurance maladie :**

- L'accord du travailleur est recueilli par un professionnel de santé au travail au cours d'une visite prévue dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé. Cet accord est conservé dans le DMST
- Le travailleur peut retirer son accord, à tout moment, auprès du SPST
- La transmission d'informations est assurée par un professionnel de santé au sein du SPST en charge du suivi individuel de l'assuré dans le cadre de sa mission de PDP par une messagerie de santé sécurisée dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception des informations relatives aux arrêts de travail.
- Les droits d'accès, de rectification et à la limitation du traitement s'exercent auprès du SPST

**Décret du 28/04/2026 relatif à la transmission d'informations des services de prévention et de santé au travail au service du contrôle médical prévue à l'article L. 4622-2-1 du code du travail et à l'article L. 315-4 du code de la sécurité sociale JO 29/04**

- Un autre décret le définit, d'une part, les informations qui sont *transmises par le service du contrôle médical de l'assurance maladie* ou des caisses de mutualité sociale agricole , *aux services de prévention et de santé au travail,*  dans le cadre de l'identification des salariés en risque de désinsertion professionnelle et, d'autre part, les modalités de la transmission de ces informations.

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

Il précise la nature des informations relatives aux arrêts de travail des salariés identifiés en risque de désinsertion professionnelle transmises par le service du contrôle médical de l'assurance maladie et des caisses de mutualité sociale agricole aux services de prévention et de santé au travail dont relèvent ces salariés.

En outre, il précise le vecteur de transmission de ces informations, dans le respect des règles applicables en matière de protection des données.

**Décret du 28 /04/2026 relatif à la transmission d'informations du service du contrôle médical aux services de prévention et de santé au travail prévue à l'article L. 315-4 du code de la sécurité sociale JO 29/04**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

En entreprise : le risque de désinsertion professionnelle passe sous les radars 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

**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

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

✓ Absence et recours à des congés sans soldes de manière inhabituelle

Source Dr M. Ghebdane Expert Santé Travail I Change Management Expert| Innovation Sociale

**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**

❖ **Prévenir l'usure professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi des séniors :**

Dans un contexte d'allongement de carrières, de vieillissement de la population active, d'augmentation des maladies chroniques évolutives, adapter l'organisation du travail , pour favoriser le maintien en emploi des salariés seniors et prévenir l'usure professionnelle constitue un enjeu sociétal majeur, c'est à la fois un enjeu de santé au travail, de santé publique et de performance pour les entreprises

La désinsertion professionnelle peut entraîner des conséquences importantes : tant pour le salarié (chômage, précarité, isolement, perte de sens) , que pour l'entreprise, qui perd des compétences, de la performance, de la fidélité et de l'attractivité.

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

**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.

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

***La question est de savoir :***

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

- ✓ 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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Faciliter la prévention de l'usure et le maintien en emploi des seniors doit conduire à mieux anticiper ces situations et à les traiter sur les plans individuel et collectif :

L**' ANACT** a publié deux supports d'information pour faciliter le maintien en emploi des salariés seniors , et prévenir l'usure professionnelle dans les entreprises .

- ✓ **Un questionnaire :** pour faire le point en une dizaine de minutes sur les pratiques de l'entreprise concernant l'emploi et les conditions de travail des seniors.

- ✓ **Un guide : «** prévenir l'usure professionnelle , favoriser le maintien dans l'emploi » composé de 4 fiches

Fiche 1 : accompagner les fins de carrière
Fiche 2 : développer les compétences et accompagner les parcours
Fiche 3 : améliorer la santé au travail, favoriser le maintien en emploi
Fiche 4 : développer le dialogue sur la prévention de l'usure, et le maintien en emploi des sénior

**Prévenir l'usure professionnelle , favoriser le maintien en emploi : travail des séniors ou en êtes-vous dans votre entreprise ?Questionnaire et guide ANACT 07/2024**

**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

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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 items, permettant au salarié d'appréhender la perception de sa capacité à exercer son travail

Il comporte :

- ✓ **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 moi

- ✓ **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 ».

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

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

**Questionnaire WAI annexe 2 pages 64 à 68**

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.

**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)**

- ❖ **Le CSE** doit aussi jouer un rôle majeur dans la prévention de la désinsertion professionnelle , en tant qu'acteur d'informations, d'alertes et de conseils au sein de l' entreprise.

Il a pour mission entre autres :de contribuer à l'accès et au maintien dans l'emploi pour les personnes fragilisées, les personnes en situation de handicap .

Les membres du CSE sont des acteurs de détection précoce des *signaux d'alerte* ++

S'ils constatent un taux d'absentéisme et un turn-over important, des signes de fatigue (des salariés évoquent une augmentation de la charge de travail à laquelle ils n'arrivent pas à faire face, des douleurs… ) , des sources

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

de tension remontées par le collectif et/ou les responsables hiérarchiques ; des restrictions/limitations d'aptitude en lien avec l'état de santé des salariés qui augmentent de la part du médecin du travail

Ces signaux s'ils ne sont pas repérés, deviendront une source d'absentéisme, de désorganisation, de coûts humains et économiques.

Repérer, agir précocement, c'est participer à la préservation de la santé des salariés de l'entreprise.

**Prévention Désinsertion Professionnelle (PDP) , guide à destination des membres du CSE PRST Pays de Loire**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Dans le cadre du Plan Régional Santé Travail Occitanie, les acteurs de la prévention de la /désinsertion et de l'usure professionnelle ont construit ***un kit pédagogique*** pour aider à l'outillage des acteurs du dialogue social dans les entreprises, sur le thème de la désinsertion professionnelle

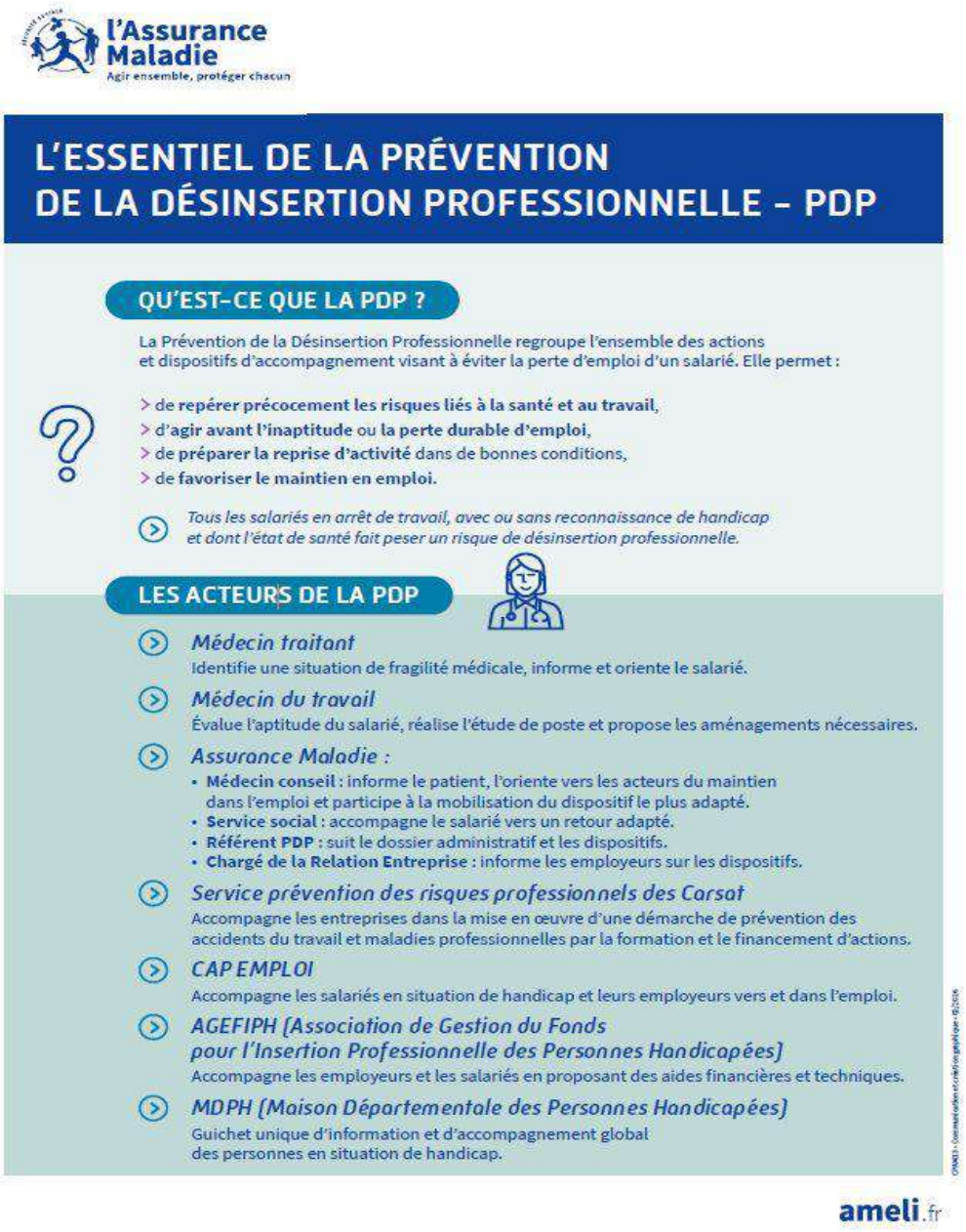
Le kit est composé d'un certain nombre d'outils qui permettent de sensibiliser employeurs et représentants du personnel sur la PDUP.

- ✓ Une notice d'utilisation accompagnée par un diaporama de présentation du kit ;
- ✓ Un modèle d'invitation si vous souhaitez organiser une séance de sensibilisation sur la PDUP ;
- ✓ Une ingénierie d'animation pour organiser facilement sa séance de sensibilisation, ainsi que des outils pédagogiques ;
- ✓ Deux formats de diaporama de présentation pour vous aider à animer cette séance :
  - Un format pour une sensibilisation de 30 mn environ,
  - Un format long permettant d'aborder le sujet sur 3h environ.

- ✓ Un tableau reprenant en détail les leviers pouvant être mobilisés dans le cadre du dialogue social pour agir en matière de PDUP ;
- ✓ Une plaquette de sensibilisation pouvant être remise aux participants, reprenant des messages clairs et adaptés aux acteurs du dialogue social (employeurs, élus CSE, délégués syndicaux) sur le sujet. Cette plaquette propose un outil d'autodiagnostic pour aider les entreprises à situer leurs enjeux en matière de PDUP ;
- ✓ Une note proposant des ressources bibliographiques utiles si vous souhaitez en savoir plus sur le sujet ;
- ✓ Un tableau reprenant les acteurs ressources et les outils mobilisables, selon les situations rencontrées ;
- ✓ Un modèle de fiche d'évaluation à chaud pour les séances de sensibilisation et de fiche de retour d'expérience à froid pour les séances format long à remettre aux participants.

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

**Comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social "Kit d'animation PRST Occitanie**




- **Emploi des seniors : comment favoriser l'emploi jusqu'à la retraite ? Haut-commissariat à la stratégie et au plan 07/2026**

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

Il faut dépasser une simple gestion des fins de carrière , pour construire *une véritable politique du vieillissement au travail*, qui traite les seniors comme des actifs, dont les parcours doivent être préparés, accompagnés et sécurisés dans la durée

C'est une stratégie adaptée à chaque étape de la carrière, et centrée *sur la préservation de l'employabilité et la soutenabilité des parcours professionnels*

À mesure que l'on avance en âge, il devient nécessaire de mieux accompagner les mobilités professionnelles, en particulier, pour **les salariés exposés à l'usure, aux contraintes physiques , ou à des perspectives d'évolution limitées.**

En fin de carrière, développer des organisations du travail plus soutenables , et des transitions progressives entre emploi et retraite via notamment des aménagements choisis

Les conditions concrètes d'exercice de l'activité, la reconnaissance de l'expérience et transmission des savoirs, mais aussi la capacité d'adaptation aux contextes familiaux et de santé, sont autant de déterminants du maintien en emploi des seniors.

**Emploi des seniors : comment favoriser l'emploi jusqu'à la retraite ? Haut-commissariat à la stratégie et au plan 07/2026**

**RECONNAISSANCE QUALITE TRAVAILLEUR HANDICAPE (RQTH) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

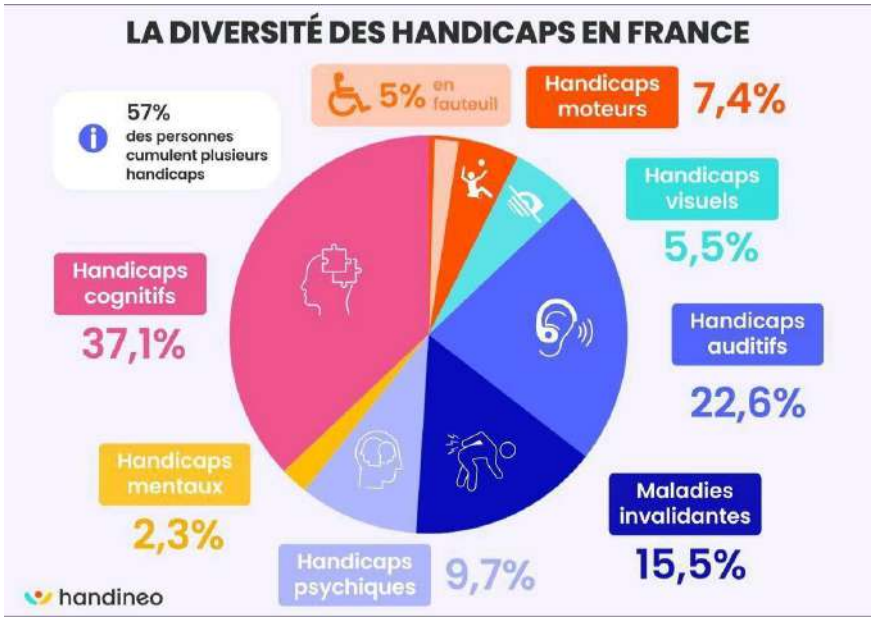
Si cela n'est pas toujours un réflexe automatique , ou évident pour un travailleur*, se faire reconnaître comme travailleur handicapé , permet d'avoir accès à un éventail de mesures mises en place par la loi.*

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

Par ce biais, une personne en situation de handicap peut être encouragée, accompagnée, *dans son insertion professionnelle,  ou son maintien dans l'emploi.*

La RQTH n'est pas destinée qu'aux situations de handicap , mais aussi pour des maladies chroniques )

Quand un handicap ne se voit pas, qu'il s'agisse d'une maladie chronique, d'un trouble mental, d'une douleur chronique, d'un trouble autistique, d'une épilepsie, d'une dyslexie ou encore d'une déficience auditive, les personnes qui en souffrent font face à un paradoxe cruel, elles doivent souvent prouver leur handicap pour être crues.:
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.

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,

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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 trouver un 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 ? mon parcours handicap**

**Dossier MDPH EN 8 étapes S.Alloun juriste spécialisée en droit du handicap**

**Handicap R.Q.T.H.(Chapitre 1) le saviez-vous ? F.Pebret 04/2025**

**Comment rédiger le projet de vie pour le dossier MDPH S. Alloun Juriste spécialisée en droit du handicap**

**Dossier MDPH : réussir votre demande d'aides en 2026**

**MDPH en ligne**



**Le salarié :**
Prend rendez-vous avec l'assistante sociale du SPST ou de la 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 rubrique concernant l'aptitude professionnelle par son médecin du travail

Pour faciliter la réalisation de démarches successives et assurer la validité de cette pièce le temps nécessaire à l'instruction, *la durée du certificat médical a été étendue de 6 à 12 mois*

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

Cette mesure doit permettre de limiter les demandes de pièces complémentaires et de simplifier les démarches 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 être recevable, **4 pièces obligatoires :**

- Le formulaire **Cerfa 13788*01** en vigueur complété, signé et éventuellement accompagné de pièces justificatives
- **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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

- Depuis le 01/03/2026, un nouveau formulaire MDPH est progressivement mis en place.

Il a été conçu pour être "plus simple, plus court et plus clair" que l'ancien.

Ce nouveau formulaire va d'abord être expérimenté ***dans certains départements*** ( le Nord, l'Aveyron, l'Indre, la Collectivité territoriale de Corse et la Collectivité territoriale de Guyane)., avant une généralisation progressive à partir de 09/2026, et une adoption complète prévue en 2027

Il existe désormais trois versions du formulaire :

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

- ✓ Un formulaire complet pour une première demande,
- ✓ Un formulaire simplifié pour un renouvellement à l'identique,
- ✓ Un formulaire ultraléger pour une demande unique (comme la RQTH).

Ces changements s'inscrivent dans le cadre du déploiement du nouveau système d'information national des MDPH, visant à améliorer l'expérience des usagers et à éviter les répétitions d'information

- ✓ Le questionnaire complémentaire MDPH concernant les troubles neurodéveloppementaux (TND) officialisé par le ministère de la santé 02/2026

**Dépôt du dossier et le traitement de la demande par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) Mon parcours handicap mise à jour 02/2026**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**La MDPH :**

- Envoie un récépissé dès réception du dossier
- Examine le dossier au sein de sa Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées **(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.

Lors d'une demande de renouvellement, la RQTH est maintenue , tant que la CDAPH n'a pas rendu sa décision.

En cas de refus , il existe des recours :

**1/ Le recours gracieux** : envoi d' une demande écrite à la CDAPH pour qu'elle réexamine le dossier.

**2/ Le recours contentieux :** si la réponse reste insatisfaisante, il est possible de saisir le tribunal administratif.

Cette démarche peut être accompagnée par une association**,** ou un avocat.

Le délai pour contester **:** est de **deux mois** à partir de la réception de la décision.

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

- **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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Le dépôt du dossier et le traitement de la demande par la maison départementale des personnes handicapées Mon parcours handicap mise à jour 02/2026**

**RQTH Caisse Nationale Autonomie (CNSA) 03/2024**

**Tout savoir sur la MDPH Caisse Nationale Solidarité Autonomie ( CNSA) 03/2024**

**Comment faire une demande à la MDPH ?Caisse Nationale Autonomie (CNSA) 03/2024**

**Comment la MDPH étudie votre demande ? Caisse Nationale Autonomie ( CNSA) 03/2024**

**Courrier de notification de la MDPH Caisse Nationale Autonomie ( CNSA) 03 /2024**

**Comment se passe une conciliation ? Caisse Nationale Aitonomie (CNSA) 03 /2024**

**Comment se passe un recours auprès de la MDPH ? Caisse Nationale Autonomie (CNSA) 03/2024**

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

**Ondes solidaires en Bretagne : RQTH et la prévention de la désinsertion professionnelle podcast de la Sécurité sociale 28 ‘ ;10/2025**

**Aménagements de poste des salariés en situation de handicap : une aide complémentaire de l’Agefiph**

**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 :**

- Veiller à la prise en compte du handicap dans le processus de recrutement de l’entreprise , de l’intégration des salariés , et de leur maintien en emploi
- Faciliter et coordonner la mise en place d’une politique handicap au sein de l’entreprise

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

- Assurer l'accompagnement dans les démarches, et le suivi des salariés en situation de handicap au cours de leur carrière professionnelle (demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), entrée en formation, retour au travail après un long arrêt, évolution professionnelle...



- Mettre en place des actions d'information, de sensibilisation et de communication

- Développer des partenariats avec l' Agefiph),Cap emploi, maison départementale des personnes handicapées (MDPH)…) et intégrer le réseau des référents handicap (RRH) proposé par l'Agefiph

- Anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail , ou même dès la restriction d'aptitude
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude

**Renforcement des missions du référent handicap depuis le 31/03/2022**

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.

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

***En Savoir Plus :***

**Référent Handicap en entreprise : quel est son rôle ? Culture RH 08/2025**

**5 choses à savoir en tant que référent handicap en entreprise AGEFIPH 01/2022 Fiche pratique réseau des référents handicap AGEFIPH**

**RENDEZ VOUS LIAISON :**

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 SPSTI au RdV de liaison doit être évaluée au cas par cas ,**il *n'est pas obligatoire.***

**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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**Participation au rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail Presance Pays de Loire SSTRN 09/2023**

**Absence d'un collaborateur pour raison de santé :**

- ***« Préparez le retour du salarié dès le 1er jour de son absence ».***

Le premier mois est souvent la période la plus délicate pour le salarié : état de santé, gestion des droits, cette phase peut être particulièrement éprouvante.

C'est aussi une période charnière pour l'entreprise, qui doit s'adapter à l'absence prolongée, tout en maintenant l'équilibre au sein de l'équipe.

Dès ce stade, ***un détachement progressif*** peut s'installer ; tandis que le collaborateur embarque dans le « train du soin », celui de l'entreprise continue sa route.

Cette déconnexion naturelle peut être atténuée ***en maintenant un lien régulier et bienveillant.***
tout au long de son absence, l'entreprise renforce son engagement et sa fidélité à son retour.

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

**« Rendez-vous de liaison ou tout simplement garder le lien !"** **Sam.i la plateforme de coordination parcours maintien & retour en emploi M Ghedbane**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Quand l'arrêt de travail dépasse 90 jours :**

*A partir de 3 mois d'arrêt de travail* , le risque de désinsertion professionnelle devient préoccupant, et plus cette période d'absence se prolonge, plus le risque de désinsertion s'aggrave.

Au-delà des 90 jours, le lien avec le salarié devient plus crucial que jamais ; Il ne s'agit plus seulement de s'informer de son état, mais de lui offrir ***un accompagnement renforcé.***

Ce suivi permet de faire le point sur comment il/elle va, les obstacles rencontrés pour accéder à ses droits, et les petites améliorations.

L'écosystème des institutions , et des acteurs du maintien en emploi est assez complexe.
Il est donc primordial de guider le salarié en arrêt, vers les bons interlocuteurs au bon moment.

***Un outil clé dans cette phase :*** **le rendez-vous de liaison.**
Ce rendez-vous contribue à briser l'isolement, à réduire l'anxiété liée à l'absence prolongée, et à préparer le terrain pour une reprise en toute sérénité.

Il permet à l'employeur d'apporter des informations précieuses à son salarié, telles que les démarches à entreprendre pour faire valoir ses droits, les prestations spécifiques dont il pourrait bénéficier, ou encore les dispositifs d'accompagnement disponibles (MDPH, Cap emploi, etc.).

**Suis-je seul(e) quand je suis malade & en arrêt de travail**
**Sam.i la plateforme de coordination parcours maintien & retour en emploi M Ghedbane**

**Le rendez-vous de liaison : vidéo Agefiph 04/2025**

- **Quand l'absence dépasse 6 mois**

Les arrêts de travail de plus de 6 mois ne représentent que 5% des arrêts totaux, mais sont responsables de 40% des dépenses en matière d'indemnités journalières pour l'assurance maladie.

Un salarié absent depuis plus de 6 mois, *a 60% de risque de ne jamais reprendre le travail*

Plus l'absence se prolonge, plus ce risque s'accentue, d'où l'importance d'un accompagnement adapté.

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

Après 6 mois, le risque de désinsertion professionnelle devient assez important

Le collaborateur peut se sentir de plus en plus détaché de son travail et de son environnement professionnel.

C'est pourquoi il est impératif de maintenir un contact régulier et bienveillant avec les acteurs,  et experts qui peuvent l'accompagner, d'évaluer les possibilités de reprise progressive, et de lui proposer les dispositifs d'accompagnement disponibles.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Pour soutenir un collaborateur après 6 mois d'absence :**

**1 / Engager des discussions ouvertes :** aborder les possibilités d'aménagement de poste, de formation, ou même de reconversion si nécessaire.
L'important est de montrer que l'entreprise est prête à s'adapter, à l'occasion d'un rendez-vous de liaison

**2 /Faire appel aux experts :** collaborer avec des acteurs comme Cap emploi, les services sociaux, ou encore la MDPH,  pour trouver des solutions personnalisées qui répondent aux besoins spécifiques du collaborateur.

**3 / Préserver la valeur humaine :** même après 6 mois d'absence, un collaborateur reste une richesse pour l'entreprise.
En lui offrant un accompagnement sur mesure, on renforce son engagement et on augmente les chances d'un retour réussi.

**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…).

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

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 pourcentage d'activité envisagé doit figurer sur le formulaire de demande.

- **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 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 01/01/2020** : dans le cadre de ces aménagements de temps de travail, le délai de carence applicable aux indemnités journalières maladie est supprimé (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.***

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).**

L'employeur doit respecter plusieurs formalités afin de pouvoir bénéficier du maintien partiel des IJ maladie versées par la CPAM.

Les démarches administratives liées au Temps Partiel Thérapeutique ( TPT) génèrent des erreurs et des rejets, sources de retards dans les indemnisations
**Assurance maladie : Temps Partiel Thérapeutique : les trois points clés pour éviter les erreurs (10/ 2025)**

**Infographie : temps partiel thérapeutique Pôle santé travail**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **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.

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

- ✓ Est prescrit par le médecin traitant , ou un autre spécialiste
- ✓ 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.

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.

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.

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

**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 SPST, 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

**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** :

**Décret 20/08/2019 Indemnité journalière en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique JO 22 /08/2019**

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.*

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

**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 AT ou d'une MP.***

***En Savoir Plus :***

**Temps partiel thérapeutique (TPT) et prévention des risques professionnels : rôles des différents acteurs INRS 04/2026**

**Temps partiel thérapeutique (TPT) Tout ce que vous devez savoir en tant qu'employeur**

**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)

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.*

**Article L4624-2-2 :**

Le travailleur est examiné par le médecin du ***travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière*** organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième

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

anniversaire du travailleur.

Cet examen médical peut 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 au premier alinéa du présent I. Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche prévu au même premier alinéa ou, à défaut, qu'il est âgé d'au **moins quarante-cinq ans.**

Cette visite médicale a quatre objectifs

**1/ 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 aux facteurs de risques professionnels ; c'est l'occasion d'établir ou d'enrichir son *cursus laboris* (en listant ses expositions professionnelles antérieures).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**2/ Évaluer les risques de désinsertion professionnelle :**

*Ils sont accrus* en cas d'association : de 2 ou plusieurs facteurs suivants :

- 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

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.

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

- Faible latitude décisionnelle associée à des exigences élevées au travail, conduisant à un niveau élevé de stress au travail sécurité de la situation de travail (insécurité socio-économique, et ou risque de changement non maîtrisé 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 la personne)

**3/ Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail en**

- Enrichissant son information++ sur la prévention des risques

- L'informant des mesures possibles liés à son âge , et ou à son état de santé physique et mental : visite médicale à sa demande , aménagement, adaptation ou transformation de son poste ; aménagement de son temps de travail ; reconnaissance RQTH … .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**4/ Sensibiliser le travailleur à certains enjeux de santé publique susceptibles d'affecter sa santé au travail, notamment aux facteurs de risques cardio-neuro-vasculaires** mentionnés à l'article L. 1411-6-2 du code de la santé publique. Un dépistage précoce des maladies cardio-neuro-vasculaires et des maladies cardiaques structurelles est proposé au travailleur lors de cet examen ( depuis loi du 27/07/2026 )

- ❖ La loi du 27 /07/ 2026 confie désormais aux services de santé au travail une mission explicite *le dépistage et de sensibilisation cardio-neuro-vasculaire*

Cet examen, vise à confronter l'état de santé du travailleur à son poste et à ses expositions professionnelles passées, ainsi qu'à évaluer le risque de désinsertion professionnelle, il doit désormais aussi, *sensibiliser le salarié aux facteurs de risque cardio-neuro-vasculaires*

Un **dépistage précoce** des maladies cardio-neuro-vasculaires et des maladies cardiaques structurelles (anomalies des valves ou du muscle cardiaque, par exemple) lui est proposé à cette occasion.

Cette visite peut être réalisée par *un infirmier de santé au travail en pratique avancée*, qui ne peut toutefois pas proposer d'aménagement de poste et oriente, si nécessaire, vers le médecin du travail.

Les facteurs de risque auxquels la loi renvoie, ceux de **l'article L. 1411-6-2 du Code de la santé publique** sont exclusivement individuels : tabagisme, alcool, sédentarité, obésité, cholestérol, diabète, maladie rénale chronique, hypertension

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

**Loi du 27 /07/2026 visant à doter la France d'une stratégie nationale de lutte contre les maladies cardio-neuro-vasculaires JO 28/07**

- ✓ La liste n'est cependant pas limitative , et la visite de mi-carrière impose par ailleurs de tenir compte des expositions professionnelles ; rien n'empêche donc le médecin du travail de réunir les deux lectures.

Le cœur des salariés n'est pas seulement l'affaire de leurs habitudes de vie.

Les preuves épidémiologiques désignent des expositions professionnelles précises :

Le risque cardiovasculaire a une origine multifactorielle, mais certaines situations de travail l'aggravent :

- Contraintes physiques
- Agents chimiques
- Poly exposition : froid-bruit, risque chimique…
- Contraintes organisationnelles , stress au travail (RPS)
- Sédentarité
- Horaires atypiques( travail de nuit)
- Ambiances thermiques

Et peuvent favoriser, à court, moyen ou long terme, la survenue de maladies coronariennes.

- ✓ C'est aussi agir en prévention sur les accidents mortels liés ***à des malaises cardiovasculaires*** qui sont la 1ère cause de décès au travail devant le risque routier *( 63% des AT mortels) ;* ***la répétition des épisodes de canicules devrait amplifier ce phénomène***

Les malaises mortels correspondent à des morts subites de l'adulte, dont le mécanisme principal est l'infarctus du myocarde.

Les 3 métiers les plus représentés sont ceux de **conducteurs poids lourds** (près de 20 % des cas) ; les **professionnels qualifiés du bâtimen**t (gros œuvre) **et assimilés ; électriciens du bâtiment et assimilés**

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

L'âge médian de survenue du décès est de 51 ans.

**Malaises mortels au travail : apports de la base EPICEA TF 321 INRS 12/2024**

**Modèle de Fiche de la visite de mi carrière (loi 02 /08 /2021)**

**Article L4624-3 code travail**

**VISITE MEDICALE PRE REPRISE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

*Depuis le 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 du :

- Travailleur
- Médecin traitant
- Services médicaux de l'assurance maladie
- Médecin du travail

Dès lors qu'un arrêt aura duré 30 jours, *l'employeur doit informer le travailleur , de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen pré reprise*

**Modèle courrier employeur concernant la VM de pré reprise :**

« Madame, [ou Monsieur],
J'ai bien reçu l'arrêt de travail du [compléter - date de l'arrêt de travail] que vous m'avez communiqué.
Le code du travail me demande de vous informer de la possibilité qui s'offre à vous,si vous le souhaitez, de bénéficier auprès du médecin du travail d'un examen médical de pré reprise.

C'est dans ce cadre que je vous écris, pour vous faire part de cette possibilité, qui vous est simplement proposée.
Une telle visite de pré reprise peut-être organisée, dès lors que votre retour à votre poste serait envisagé, en vue de faciliter ce retour.

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

Le code du travail me demande enfin de vous préciser que cet examen de pré reprise peut- être organisé, encore une fois uniquement si vous le jugez utile,

A votre initiative, ou à l'initiative de votre médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail.

Pour mémoire les coordonnées du médecin du travail sont : [compléter - coordonnées adresse du médecin du travail]
Je reste bien sûr à votre écoute, [compléter - formule de politesse]
[Compléter - signature

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Cette visite ne peut pas être demandée par l'employeur**

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.**

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 préreprise 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 **(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

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

**Cf item : Maintien en Emploi : mesures/aides (AGEFIPH) /Recommandations SFMT- ANSES 02/2019 :**

- **Nouveautés concernant les visites de pré reprise et de reprise du travail**

Un décret du 12 /06/2026,paru au JO du 14/06, modifie les articles **R.4624-30** et **R.4624-31** du Code du travail, apportant quelques minimes évolutions

Application : aux arrêts de travail délivrés *à compter du 15/06/2026.*

Concrètement, la visite de reprise ne sera plus nécessaire *si les deux conditions suivantes sont réunies* :

1/ Le salarié a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail

2/ Lors de cette visite, le médecin du travail a conclu qu'aucun aménagement du poste, aucune adaptation ni aucun aménagement du temps de travail n'étaient nécessaires pour le retour.

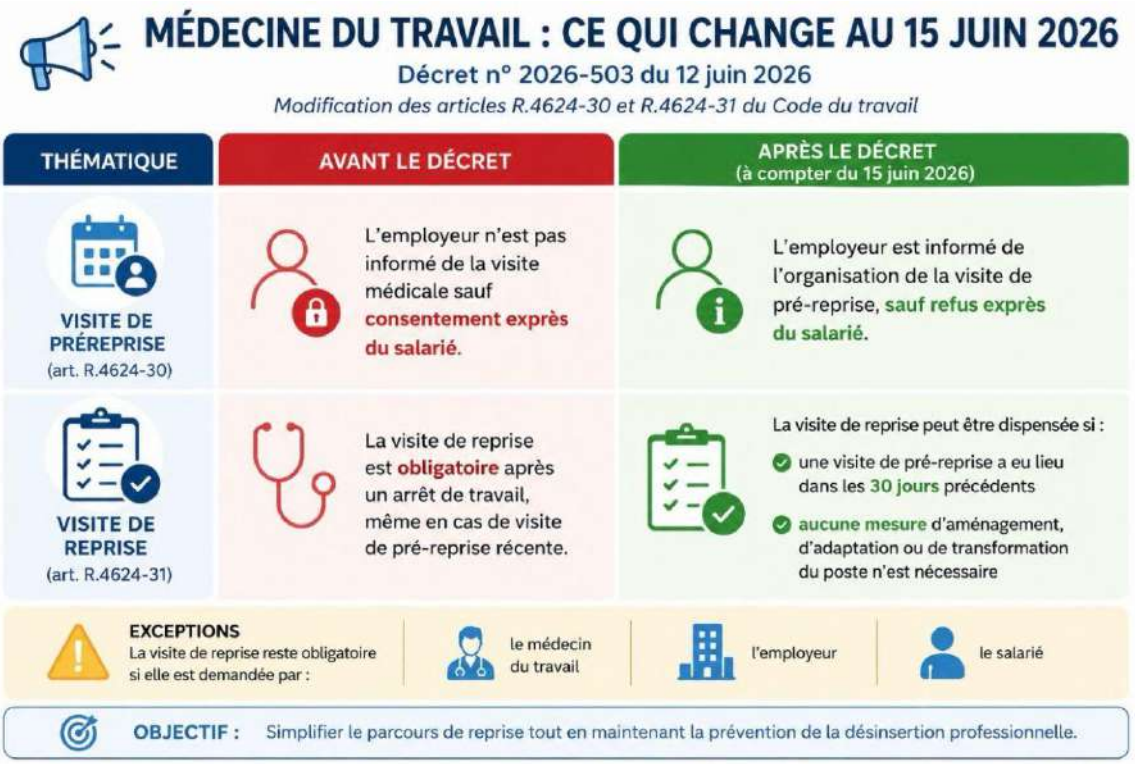
Par ailleurs le service de prévention et de santé au travail devra désormais informer l'employeur de l'organisation d'une visite de préreprise, *sauf opposition du salarié.*

Cette dispense ne s'applique pas si une visite de reprise est expressément demandée par le médecin du travail, l'employeur , ou le salarié.

**Décret du 12 /06/2026 relatif aux modalités des visites de pré reprise et de reprise JO 14/06**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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




**Accident Travail /Maladie Professionnelle/ Maladie :**

**ABSENTEISME AU TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'absentéisme au travail n'a jamais été aussi fort, il atteint 4,68 % en 2025, contre 4,41 % en 2024

La hausse de l'absentéisme se poursuit , et ne montre aucun signe de ralentissement.

Deux évolutions marquantes :

- Les arrêts de moins de trois jours représentent 23,55 % des épisodes.
- Dans le même temps, ceux de plus de 90 jours pèsent pour plus de la moitié du taux

Pour comprendre les absences longues, deux causes méritent une attention particulière.

✓ Les troubles psychiques concernent 42,75 % des arrêts de plus de 30 jours.

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

- ✓ Les troubles musculosquelettiques en représentent 30,54 %.

Or, ces arrêts longs contribuent à plus de 73 % du taux d'absentéisme.

- ❖ **Les ouvriers affichent un taux d'absentéisme de 6,52 %, contre 2,52 % pour les cadres**.

Chez les salariés de 60 ans et plus, il atteint 5,92 %, contre 3,54 % avant 30 ans.

Les ouvriers de plus de 60 ans cumulent ces facteurs : leur taux grimpe à 8,94 %.

- ❖ **Les femmes présentent également un taux supérieur à celui des hommes** : 5,60 % contre 3,76 %.

L'écart atteint 2,50 points chez les 30-39 ans.

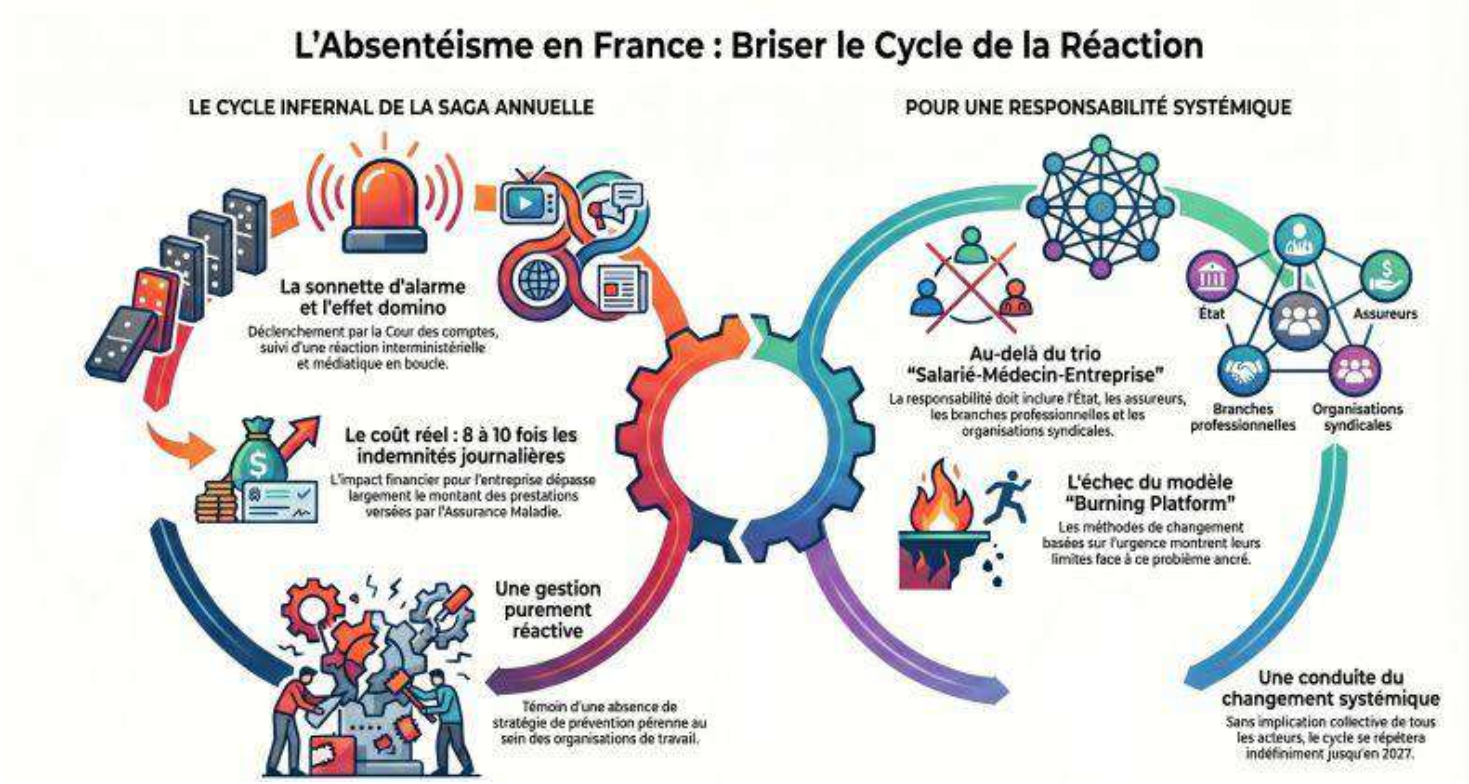
Ces différences appellent une analyse des conditions de travail et des contraintes propres à chaque population

Pour les RH ou chefs d'entreprise : **la première étape consiste à examiner la fréquence, la durée et la récurrence des arrêts**.

- ✓ Croiser ces données avec les métiers, l'âge et les équipes aide à repérer les situations prioritaires.
- ✓ Echanger avec les salariés, les managers et le service de santé au travail , pour mieux ,comprendre les contraintes réelles.



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




Source Dr M.Ghebdane expert maintien en emploi

- ✓ Chez les cadres, le taux d'absentéisme progresse de 8 % par rapport à l'année précédente
  .
- Les cadres masculins âgés de 30 à 45 ans connaissent une hausse particulièrement forte (+16 %), liée à des arrêts plus fréquents et plus longs.
- Les moins de 35 ans enregistrent de nombreux arrêts courts, généralement d'une à trois journées, cumulant ainsi un nombre élevé d'absences par an.

Il existe à la fois :

- ✓ Des attentes plus fortes de la part des salariés, en matière de conditions de travail, et vis à vis particulièrement de leur santé mentale au travail

- ✓ Une exigence de plus en plus forte de la part des entreprises, avec une maîtrise des coûts, une hausse de la charge de travail, des amplitudes horaires, des changements organisationnels , qui pèsent beaucoup aussi sur cette santé mentale.

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

- ❖ Les entreprises , quelle que soit leur taille, ont tout intérêt à développer une approche globale , et à définir un plan d'actions précis et complet *, pour prévenir et réduire durablement l'absentéisme*.

C'est en faisant de l'absentéisme un objet de préoccupation commune , qu'il devient possible de le réduire, et de prévenir sa progression

Sur le terrain les managers commencent à prendre conscience du besoin de reconnaissance, de soutien, d'écoute des salariés , et de la prise en compte de leurs besoins d'équilibre.

Il faut aussi mettre en place des protocoles d'accompagnement de retour au travail dans le temps, sans être dans une forme finalement de non-dit, ou de suspicion de ces situations.

On est sur un sujet qui peut être tabou, voire un peu stigmatisant, il faut lever ces censures, en créant des zones de dialogue avec les SPST, les psychologues, les assistantes sociales, qui peuvent aider à agir pour diminuer l'absentéisme.

L'ANACT, définit l'absentéisme comme :

« Toute absence qui aurait pu être évitée*, par une prévention suffisamment précoce* des facteurs de dégradation des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité des relations sociales et de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc. ».

Il peut être à l'origine de désorganisations , et de dysfonctionnements tels que des changements dans la répartition de la charge de travail, des impacts sur la productivité, des retards, des problèmes de qualité, et de service au client etc…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les causes de l'absentéisme sont :

- ✓ Directes (ex : accidents de travail et/ou de trajet, MP )
- ✓ Indirectes (ex :désengagement, surcharge de travail, perte de sens, conditions de travail difficiles, articulation compliquée avec la vie hors travail, etc.) ;
- ✓ Liées à « *des facteurs sociétaux et sociaux* »: vieillissement de la population , augmentation des maladies chroniques évolutives dans la population générale ( 25 % des personnes au travail pourraient souffrir de maladies chroniques évolutives) etc.

***1/ Mise en place d'indicateurs pour mesurer l'absentéisme :***

Taux d'absentéisme, historicité, durée des absences, dispersion ou concentration des absences, secteurs ou métiers les plus concernés, influence de l'âge et du genre, etc.).

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

Il importe de suivre les absences particulièrement perturbatrices pour l'activité de l'entreprise, et dont on peut penser qu'elles sont reliées, même indirectement, aux conditions de travail et à l'organisation du travail **:**

- ✓ Les arrêts pour maladie ordinaire
- ✓ Les arrêts pour accident de travail
- ✓ Les arrêts pour accident de trajet
- ✓ Les arrêts pour maladie professionnelle
- Les absences injustifiées.

La répartition de l'absentéisme dans ces différentes catégories permet d'en dresser un profil préliminaire.

Les catégories les plus représentées (c'est souvent le cas des arrêts pour maladie ordinaire) doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie , et d'investigations spécifiques.

L'important est de caractériser l'absentéisme et d'élaborer des hypothèses permettant d'approcher la situation spécifique de l'entreprise.

- Un absentéisme court peut caractériser une entreprise qui fait face à des surcharges de travail , ou à des restructurations ponctuelles mal vécues.

- Un absentéisme plus long , et avec une fréquence plus faible, pourrait indiquer un vieillissement de la population salariée , et la possible apparition de pathologies en lien , ou non avec l'environnement professionnel



**2/ Déployer de manière complémentaire :**

- ✓ **Des mesures de prévention :**

Amélioration du dialogue social, adaptation de postes de travail, développement de parcours alternatifs, formation adaptée, flexibilité des horaires, télétravail, aménagement des temps et des fins de carrière, etc.

L'analyse internationale montre que les approches intégrant prévention, flexibilité, responsabilisation et qualité de vie au travail permettent *une réduction durable de l'absentéisme*.

Les modèles scandinaves, qui ont abaissé les absences de 25% en dix ans, illustrent l'efficacité d'une stratégie globale mêlant santé mentale, ergonomie, organisation du travail et soutien au management.

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

✓ **Des mesures de gestion :**

Soutien des managers de proximité, réalisation de visites de préreprise, rendez-vous de liaison, entretien de retour ou de pré-accueil, visite de reprise , contre-visites médicales, etc…

❖ L'ANACT alerte également sur ***le présentéisme*** qui se traduit soit par « *une présence excessive avec des dépassements d'horaires* », soit par « *une présence au travail en mauvaise santé* ».

Souvent « *révélateur de dysfonctionnements organisationnels* », il doit être aussi pris en compte par l'employeur qui peut sensibiliser et mettre en place des actions : limitation des durées de réunions, interdiction de l'envoi de mails tardifs, signature d'un accord collectif sur le droit à la déconnexion, etc.

**10 Questions sur l'absentéisme ANACT 03/2026**

**Charte pour la santé mentale au travail 28/08/2025**

**Prévenir l'absentéisme en entreprise Ministère travail et solidarités 04/2026**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Santé mentale au travail : en quoi l'expérience suédoise éclaire le débat français , la grande conversation 02 /2026**

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

En cette période ou les ministères du travail et de la santé prennent des mesures concernant l'absentéisme en France , ils devraient prendre exemple sur la Suède, l'un des pays européens qui réalise le plus systématiquement des évaluations des risques professionnels.

Ces évaluations portent à la fois sur la sécurité physique, les facteurs psychosociaux et les dimensions organisationnelles du travail, contribuant ainsi à prévenir le stress, les troubles psychiques et l'épuisement.

Cette approche proactive montre comment la prévention intégrée à l'organisation du travail peut devenir un levier efficace pour protéger la santé mentale , et favoriser le bien-être au travail, ***diminuant ainsi fortement l'absentéisme***

La majorité des troubles psychiques liés au travail trouvent leur origine dans l'organisation du travail elle-même : management archaïque,  flou des priorités, conflits de rôle, manque d'autonomie, environnement de travail dégradé,  manque de visibilité de carrière constituent autant de facteurs déterminants.

Cette lecture contraste avec une approche encore largement dominante en France, où la prévention repose souvent sur des dispositifs *centrés sur l'individu,* comme les formations à la gestion du stress, les cellules d'écoute ou certains programmes de bien-être, qui restent utiles mais insuffisants face aux enjeux structurels.

Les travaux récents de l'IGAS soulignent aussi les limites structurelles du management français, tandis que les comparaisons européennes (OCDE, Eurofound, Gallup) montrent que la France cumule un faible engagement des salariés, une perte de sens plus marquée et un absentéisme structurellement plus élevé qu'en Suède***, de l'ordre de 30 à 40 %***

Les troubles psychiques représentant l'une des principales causes d'absences longues.
En Suède, la prévention est mise en œuvre en amont, via l'organisation du travail et le management, contrairement à la France .

**Santé mentale au travail : en quoi l'expérience suédoise éclaire le débat français ,la grande conversation 02 /2026**

**ARRET MALADIE (AM )/ INDEMNISATION :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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

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.

Les IJ sont théoriquement versées au salarié directement par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), mais l'employeur peut demander , à les percevoir pour le compte du salarié : c'est la subrogation.

- ✓ Revalorisation des IJSS maladie au 01/07/2026, , en lien direct avec l'augmentation du SMIC.

Le plafond passe à ***42,97 € bruts par jour*** pour les arrêts de travail débutant à compter de cette date.

Cette évolution entraîne des conséquences concrètes:

- Réduction du reste à charge dans le cadre du maintien de salaire
- Impact sur les mécanismes de subrogation
- Vérification des contrats de prévoyance

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **La subrogation de salaire en cas d'arrêt de travail :**

La demande de subrogation de salaire s'effectue quand est établi le signalement d'arrêt de travail dans la DSN sur net-entreprises.fr

Si la subrogation s'applique pendant toute la durée de l'arrêt, l'employeur doit indiquer la période maximale prévue par la convention collective , ou par les accords de branche.

En cas d'arrêt de travail pour maladie d'un salarié, la convention collective peut prévoir le *maintien du salaire pendant l'arrêt de travail.*

Dans ce cas, l'employeur verse un *complément de salaire* qui vient compléter les indemnités journalières versées au salarié (IJ)

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

Les IJ sont théoriquement versées au salarié directement par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) , *mais l'employeur peut demander, à les percevoir pour le compte du salarié* : c'est ***la subrogation.***

**La subrogation de salaire** permet de :

- ✓ Verser directement au salarié :
- Les IJ auxquelles il a droit
- Une indemnisation complémentaire versée par l'entreprise, appelée « salaire maintenu »

- ✓ Se faire rembourser le montant correspondant à ces IJ par la CPAM.

**Maintien de salaire en cas d'arrêt maladie code travail numérique 10/2024**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Limitation de la durée des arrêts de travail (PLFSS 2026) :**

**Décret du 12 /06/2026 relatif au plafonnement de la durée des arrêts de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières JO 13/06**

❖ **Art. R. 162-1-7-1 code SS**

Les plafonds prévus aux articles L. 162-4-1 et L. 162-4-4 pour la durée des arrêts de travail prescrits par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme sont *fixés à trente et un jours , pour une première prescription ,et à soixante-deux jours pour une prolongation.*

Les plafonds fixés à cet article s'appliquent aux prescriptions et aux prolongations d'arrêt de travail établies à compter du 01/09/2026.

**Décret du 12/06/2026 relatif à la durée de renouvellement d'un arrêt de travail à compter de laquelle le prescripteur peut saisir l'avis du service du contrôle médical JO 13/06**

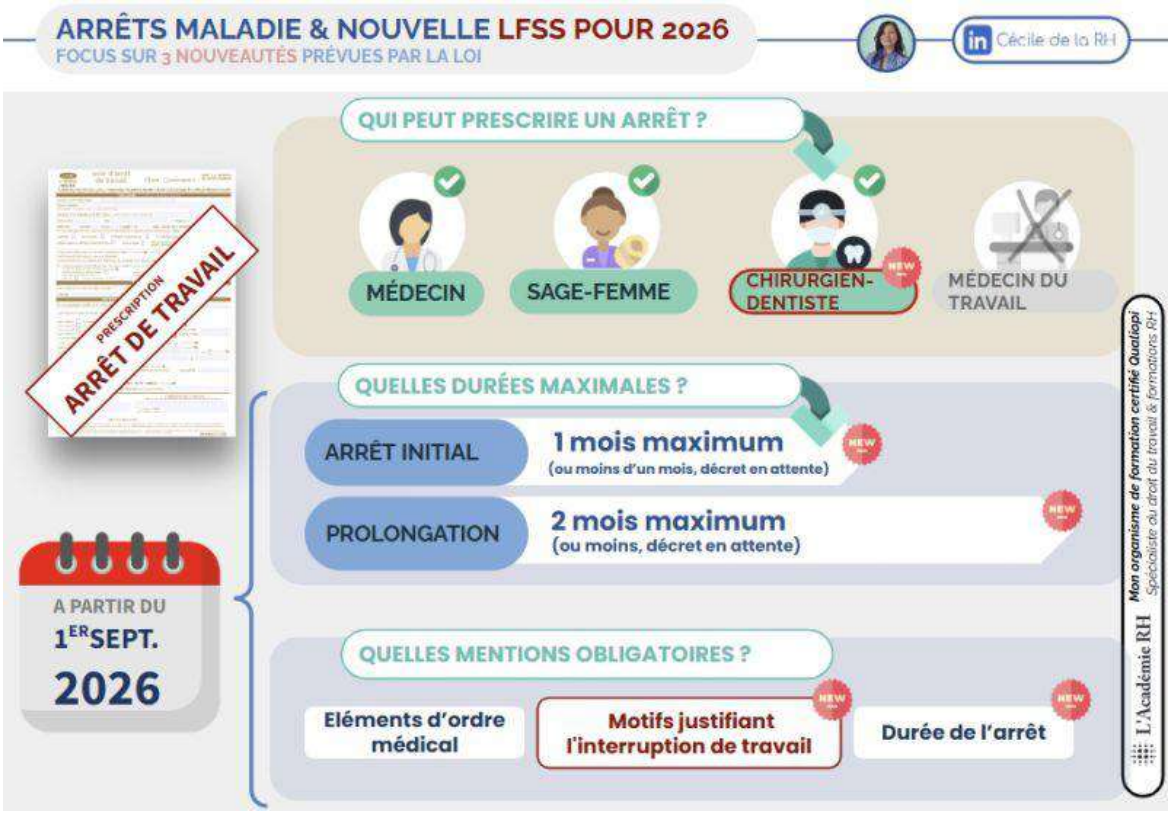
❖ **Art. D. 323-3-1 code SS :** la durée de renouvellement d'un arrêt de travail mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 162-4-4 à compter de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical *est fixée à trois mois*.

Les médecins pourront "*déroger au plafond lorsqu'ils justifient, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé".*

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

Le décret fixe la durée de renouvellement d'un arrêt de travail *à compter de laquelle le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical,* et supprime la durée maximale de l'arrêt de travail que peut prescrire une sage-femme dans le cadre d'une interruption volontaire de grossesse réalisée par voie médicamenteuse.

Le texte est entré en vigueur le **01/09/2026.**




PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ 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'arrêt

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

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

Actuellement près de 8 arrêts de travail sur 10 sont transmis de manière dématérialisée à l'Assurance Maladie

Cette télétransmission permet des délais de prise en charge plus courts, mais aussi des conditions de sécurité renforcée

- ❖ **Arrêts de travail : l'utilisation d'un formulaire sécurisé obligatoire depuis le 01/09/2025**

Sinon ( comme en consultation à domicile), 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 prescripteur de l'arrêt 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.

Si le 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

- ❖ Il existe désormais un nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé, avec 7 points d'authentification ( étiquette holographique, encre magnétique, etc.).

.

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

l'Assurance Maladie

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Tous les autres formats seront systématiquement rejetés.**

Les scans et les photocopies ne pourront être acceptés et seront considérés comme des faux.

Les assurés qui transmettent à l'Assurance Maladie de faux arrêts de travail s'exposent à de lourdes sanctions financières. Ils risquent évidemment de devoir rembourser intégralement les indemnités journalières perçues à tort.

De plus, ils peuvent se voir appliquer des ***pénalités financières très élevées,*** pouvant aller jusqu'à 3 fois le montant du préjudice financier subi par l'Assurance Maladie

**Décret du 28 06/2025 relatif à la transmission des avis d'arrêt de travail JO 29/06**

**Codification du motif médical sur l'avis d'arrêt de travail (PDF)**

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

- ✓ **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

- ✓ **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 passible d'une pénalité financière si cette activité donne lieu à rémunération, revenus professionnels ou gains



- ✓ **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

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

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.

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.

**Salarié en arrêt maladie à l'étranger :**

Il ne mentionne nulle part*, l'obligation d'obtenir une autorisation pour quitter son domicile ou son département.*

Depuis11/2024, aucune démarche préalable auprès de la CPAM n'est nécessaire avant de partir à l'étranger.

Mais l'obligation de ***se soumettre aux contrôles médicaux de l'assurance maladie demeure entière,*** c'est là que le risque subsiste.

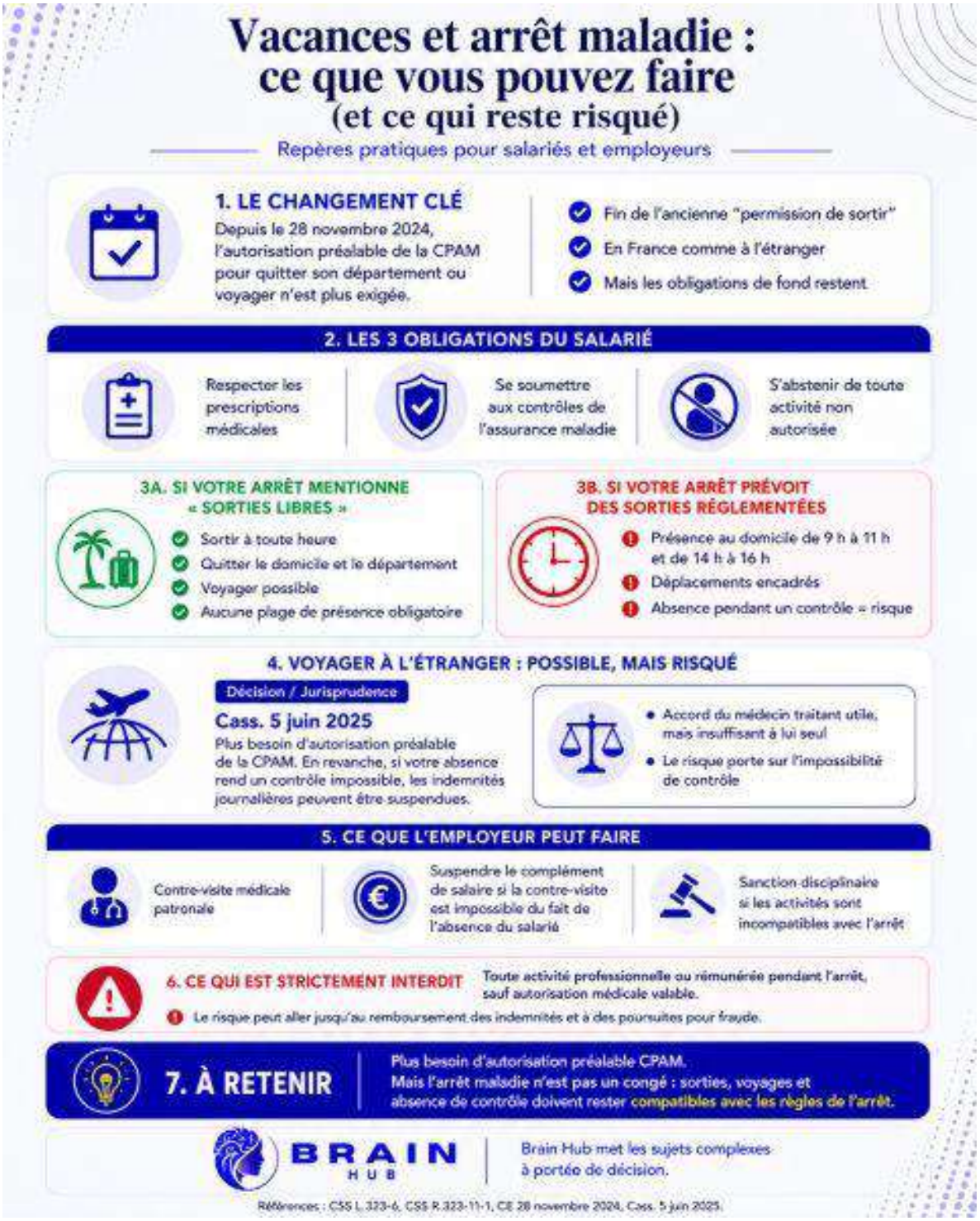
Voyager à l'étranger pendant un arrêt maladie reste un choix, qui engage la responsabilité du salarié.

Si un contrôleur de la CPAM se présente à son domicile , pendant son absence à l'étranger, le contrôle est mécaniquement impossible., la CPAM peut suspendre le versement des indemnités journalières pour toute la période concernée.

**Cass. civ. 2e, 05/06/ 2025, n° 22-22834**

Ce n'est pas le lieu du séjour qui importe, *mais la capacité de la CPAM à exercer ses contrôles.*
Si cette condition n'est pas remplie, les IJSS ne sont pas dues, même en cas de situation familiale délicate ou de traitement léger.

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




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

- ❖ ***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

Depuis le 01/09/2024, l'Assurance Maladie applique de nouvelles règles concernant l'indemnisation des jours non prescrits situés entre deux arrêts de travail.

- ✓ Fin de la dérogation : les jours sans prescription médicale ne sont plus indemnisés, même s'ils se situent entre deux arrêts.
- ✓ Cette mesure s'applique à tous les assurés : salariés, indépendants et professions libérales.
- ✓ Elle vient harmoniser les pratiques, déjà en vigueur pour les accidents du travail et maladies professionnelles.

**Les bons réflexes à adopter :**

- Anticipez les prolongations en rappelant aux salariés de consulter leur médecin avant la fin de l'arrêt initial.
- En cas d'interruption de plus de 48 heures, une nouvelle attestation de salaire doit impérativement être transmise.

**Attention :** une nouvelle carence peut s'appliquer selon la durée de l'interruption.

**Fin de la tolérance d'indemnisation des jours non prescrits en cas de prolongation : Assurance Maladie**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.

Il en apporte la preuve par tous moyens à la demande de l'organisme d'assurance maladie.

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

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

L'Assurance Maladie indique pour un certain nombres de maladies et situations cliniques des durées indicatives d'arrêt de travail

La durée de l'arrêt maladie prend généralement en compte ***l'intensité physique du travail du patient***

Les durées de référence d'arrêt de travail sont indicatives , et bien sûr, ***à adapter en fonction de la situation de chaque patient.***

Ces durées de référence sont proposées par pathologie ou intervention, *après avis* **de la Haute Autorité de santé (HAS).**

## Durée indicative des arrêts de travail et arrêts maladie spécifiée par l'Assurance Maladie

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ***La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales de 06/2026*** , et plus particulièrement son **article 49** statue sur *les arrêts maladie par téléconsultation :*

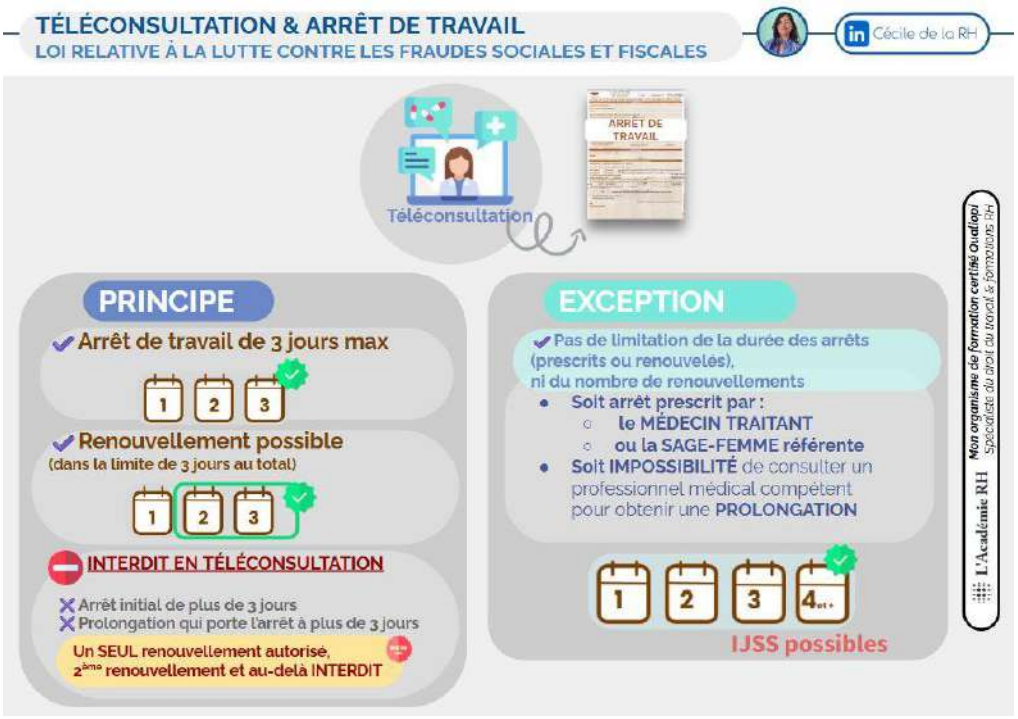
Un professionnel de santé ***via une consultation en télémédecine*** ne peut pas prescrire *un arrêt maladie d'une durée supérieure à 3 jours* ( arrêt initial + renouvellement, cumulés ), *sauf si le renouvellement émane du médecin traitant, ou en cas d'impossibilité pour le patient de consulter un médecin en présentiel*

Concrètement, si le salarié a eu 2 jours d'arrêt initial en téléconsultation, il peut obtenir un seul jour de renouvellement en téléconsultation, ainsi un arrêt en téléconsultation ne coûte rien à la SS.

- ✓ Comme pour tous les arrêts, les personnes arrêtées doivent informer leur caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) , si elles changent d'adresse au cours de leur arrêt de travail (par exemple pour se rendre chez un proche).

Le 2ème renouvellement, et au-delà sont interdits en téléconsultation.
S'il est toujours malade, le salarié devra consulter un médecin en présentiel .

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




❖ **Contrôle médical :**

Il peut être demandé par :

- ✓ Le médecin conseil de la SS : en cas de doute sur la durée ou la justification d'un arrêt de travail
- ✓ L'employeur : pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail du salarié

Il est effectué par le médecin-conseil de l'organisme de Sécurité sociale.

S'il juge l'arrêt de travail injustifié, il en informe le patient immédiatement et avise également son médecin traitant.

La CPAM confirme par courrier la date de reprise du travail et informe de la fin du versement des indemnités. Une copie de ce courrier est adressée à l'employeur.

L'employeur peut mettre fin au versement des indemnités complémentaires

❖ Depuis 12/2025 : l 'assurance maladie peut **« télécontrôler »** l'assuré dans le cadre d'arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), accidents du travail ou pour certaines demandes d'invalidité.

Le mode opératoire passe par l'organisation ***d'une visioconférence sécurisée*** , entre un assuré et un médecin-conseil de l'Assurance maladie

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

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

***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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un décret apporte plusieurs modifications *au calcul des indemnités journalières*

- Concerne 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

- Précise également que l'indemnité journalière maladie est égale à 50% du revenu antérieur d'activité, dans la limite d'un plafond

- 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 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,

Dans un arrêt publié le 17 /11/2021, la Cour de cassation rappelle que

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

**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 etnon 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**

**Cass. Soc., n° 17-31.805 du 13/03/2019**

**Cass. Soc., n° 15-13.068 du 23 /11/2016**.

- ✓ Le salarié en l'attente de sa visite de reprise, mais qui reprend le travail, reste soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur , et s'expose à un licenciement en cas de manquement à ses obligations.

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

Lors de son 1er jour de reprise du travail après un arrêt-maladie de plusieurs mois, une salariée est mise à pied conservatoire et convoquée à un entretien préalable.

L'employeur lui reproche des faits commis le jour de sa reprise et lui notifie 14 jours plus tard un licenciement pour faute grave

La salariée conteste ce licenciement , et soutient que l'employeur ne pouvait faire usage de son pouvoir disciplinaire du fait de la suspension du contrat de travail.

En effet, la jurisprudence constante considère que le contrat de travail reste *suspendu* tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu dans un délai de 8 jours maximum à compter de la reprise.

L'absence du salarié entre la fin de l'arrêt de travail ,et la visite médicale de reprise n'est donc pas en soi fautive.

Pourtant, la Cour de cassation estime que le défaut d'organisation de la visite de reprise , n'empêche pas l'employeur de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour faute , pour des faits commis dès la reprise du travail

**Cass. Soc. 16 /10/2024, n°23-14.892**

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 de salaire , *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

- **Un employeur peut 'il contacter un salarié en AM ?**

**Ce qui est AUTORISÉ :**

**Prendre des nouvelles ponctuellement :**

Aucune disposition légale n'interdit à l'employeur de prendre des nouvelles de son salarié absent ; car c'est le signe, que l'employeur prend des nouvelles de la santé de son salarié .

Pour des renseignements d'ordre professionnel , et le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut avoir besoin de passer un appel téléphonique au salarié en arrêt maladie

L'employeur doit respecter certaines règles :

- Appeler aux heures de travail habituelles du salarié , en tenant compte des heures de sorties libres indiquées sur l'arrêt de travail.

- Ne pas demander au salarié, d'accomplir une tâche professionnelle, sachant que durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu

En jurisprudence , durant l'arrêt maladie, l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de son employeur subsiste

**Demander à son salarié de lui restituer les documents ou éléments indispensables , au bon fonctionnement de l'entreprise** (mot de passe, dossier…)

**Obtenir la restitution du véhicule de service**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation d'un rendez-vous de liaison après 30 jours d'AM C. Trav. Art. L.1226-1-3**

**Convoquer à un entretien (si le motif n'a rien à voir avec la maladie**, ex : il avait agressé violemment un collègue deux jours avant son arrêt)

**Licencier : mais uniquement dans certains cas très encadrés** (pas pour la maladie)

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

Mais l’employeur doit s’abstenir de porter atteinte à la vie privée du salarié, et s’il constate une réticence de sa part, dans le fait d’être contacté : il doit cesser de le faire .

Des appels incessants peuvent caractériser *une situation de harcèlement*.

Sur demande du salarié en AM, en cas d'abus de l'employeur , quant à la fréquence de ses appels, les membres du CSE peuvent intervenir.

Ils peuvent saisir l'inspection du travail afin de faire constater les abus de l'employeur.

**Ce qui est INTERDIT :**

- ✓ Faire travailler le salarié (même à distance, même "vite fait")
- ✓ Organiser réunions / entretiens d’évaluation
- ✓ Licencier en raison de la maladie
- ✓ Faire pression pour une reprise
- ✓ Demander la restitution de sa voiture de fonction
- ✓ Demander de restituer tous les effets du salarié : clés, badge, dossiers, voiture de fonction « un licenciement verbal » (même si le mot licenciement n’apparait pas).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Les absences liées à la maladie ou à l'accident non professionnel Ministère du travail & solidarités mise à jour 01/2026**

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

# CONTRAT DE TRAVAIL SUSPENDU : PEUT-ON PRENDRE RENDEZ-VOUS AVEC LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

**Oui, dans la majorité des cas, la suspension du contrat n'empêche pas de contacter le médecin du travail.**

## 1. ARRÊT MALADIE

Pendant un arrêt maladie, le salarié peut demander une **visite de préreprise** s'il anticipe :

- des difficultés à reprendre son poste
- un risque d'inaptitude
- un besoin d'aménagement du poste ou du temps de travail

**Objectif : favoriser le maintien dans l'emploi** et éviter une désinsertion professionnelle.

**La préreprise peut permete d'envisager :**

- Aménagement du poste
- Adaptation du temps de travail
- Changement de poste ou reclassement
- Conditions pour éviter une désinsertion professionnelle

## 2. VISITE DE REPRISE : – PAS PENDANT L'ARRÊT

La visite de reprise intervient à la fin de la suspension du contrat, lors de la reprise effective du travail, dans les cas où elle est obligatoire.

**Pendant l'arrêt, la démarche adaptée est la visite de préreprise.**

## 3. LE SALARIÉ PEUT-IL CONTACTER – DIRECTEMENT LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

- Oui, le salarié peut solliciter une visite médicale à tout moment.
- Il n'a pas à obtenir l'autorisation de son employeur pour contacter le service de prévention et de santé au travail (SPST).
- Un salarié qui anticipe un risque d'inaptitude peut demander une visite afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi (article L.4624-1 du Code du travail).

## 4. JURISPRUDENCE RÉCENTE (2026)

La Cour de cassation a confirmé qu'une situation d'arrêt de travail **n'empêche pas le médecin** du travail d'intervenir dans le cadre de ses missions.

**Arrêt de la Cour de cassation du 11 mars 2026 (n° 24-21.030) :**
une inaptitude peut être constatée à l'issue d'une démarche initiée par le médecin du travail, sous réserve du respect de la procédure légale.

## EN RÉSUMÉ

**Contrat suspendu** ≠ impossibilité de contacter la médecine du travail

En arrêt maladie, le salarié peut prendre contact avec son **SPST** et demander une visite de préreprise, notamment en cas de :

- souffrance au travail
- difficultés avec le poste
- risque d'inaptitude
- besoin d'aménagement

**BON À SAVOIR**

Le médecin du travail est un acteur clé de la prévention. Le consulter tôt peut permettre d'anticiper des solutions et faciliter le retour à l'emploi dans de bonnes conditions.

**RÉFÉRENCES**

- Code du travail : articles L.4624-1 et suivants
- Service-Public.fr – Fiche pratique : Visite de préreprise
- Cour de cassation, 11 mars 2026, n° 24-21.030

**Un doute ? Besoin d'un accompagnement ?**
**Contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail.**

Cette infographie a une valeur informative et ne remplace pas les conseils personnalisés d'un professionnel de santé.

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

- **Décret du 16/09/2026 relatif à la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail , et à la sanction des abus JO 18/09**

1/ La durée maximale d'indemnisation pour un arrêt de travail **en cas d'affection de longue durée (ALD) non exonérante** est *abaissée de 3 ans à 1 an*
Ex : ALD non exonérantes : « dépression légère », TMS, etc.

Il sera possible de bénéficier d'une nouvelle période d'un an pendant laquelle l'indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS) pourra être de nouveau servie , *à condition de justifier d'une reprise d'au moins un an*

Entrée en vigueur : application progressive **à compter du 15/10/ 2026.**

Tous les arrêts de travail prescrits à compter de cette date seront concernés mais également les arrêts de travail en cours au 15 /10/ 2026 qui atteignent 6 mois à compter de cette date

**L'objectif est clair** : mieux prendre en charge les assurés en arrêt longue durée, en permettant à chacun de bénéficier plus rapidement des soins, de l'accompagnement et de la coordination nécessaires à son rétablissement, *tout en favorisant le maintien ou le retour à l'emploi lorsque son état de santé le permet.*

Développer des parcours de santé pour les personnes en arrêt de travail de longue durée pour *des troubles musculosquelettiques ou des troubles psychiques*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les troubles psychiques représentent aujourd'hui une part croissante des arrêts de travail dérogatoire de longue durée.

Pour y répondre par une amélioration de leur prise en soins il a été décidé de déployer un parcours coordonné renforcé d'appui au premier recours en santé mentale, fondé sur les résultats particulièrement prometteurs des expérimentations « Article 51 » SESAME et DSPP (Dispositif de Soins Partagés en Psychiatrie).

**Ce futur dispositif s'appuiera sur les principes qui ont fait le succès de ces expérimentations :**

- ✓ Le rôle central du médecin traitant
- ✓ L'appui d'infirmiers spécialisés assurant la coordination du parcours
- ✓ L' accès facilité à l'expertise psychiatrique
- ✓ Le suivi structuré et gradué des patients;
- ✓ Une meilleure coordination entre les acteurs du soin et de l'accompagnement.

Les travaux qui seront engagés dans les prochaines semaines permettront de préparer une généralisation du

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

dispositif à compter de 2027, et d'examiner les conditions d'une articulation étroite, avec les enjeux de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

**Lancement d'une expérimentation « Article 51** *» pour construire un parcours innovant de prise en charge coordonnée* **des douleurs chroniques,** associant médecins traitants, médecins spécialistes, infirmiers et/ou masseurs-kinésithérapeutes chargés de coordination, et *équipes spécialisées en santé au travail.*

Cette expérimentation accordera une attention particulière aux personnes en arrêt de travail prolongé du fait *de troubles musculosquelettiques (TMS) ,* afin de :

- Favoriser un repérage plus précoce des situations à risque
- Améliorer l'accès aux soins spécialisés et à la réadaptation
- Renforcer la coordination entre les professionnels de santé
- Prévenir la chronicisation des douleurs
- Faciliter le maintien ou le retour à l'activité professionnelle.

Les modalités opérationnelles de cette expérimentation seront définies en lien avec les professionnels spécialisés et les acteurs de terrain afin de permettre un déploiement progressif sur l'ensemble du territoire, à compter de 01/2027.
« Les personnes confrontées à des troubles psychiques ou à des douleurs chroniques ne doivent jamais avoir à choisir entre se soigner , et conserver leur emploi. »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En s'appuyant sur des dispositifs qui ont démontré leur pertinence sur le terrain, on accélère l'accès à des parcours de santé plus complets et plus efficaces, afin de favoriser le rétablissement des patients, *de prévenir la désinsertion professionnelle que peuvent occasionner les arrêts de longue durée,* et donc de faciliter le retour à l'emploi lorsque celui-ci est possible.

Pour que l'arrêt de travail longue durée ne soit pas la seule réponse apportée de la collectivité face à ces pathologies, il faut investir ***dans les parcours de réadaptation et de réhabilitation.***

Les modalités opérationnelles de cette expérimentation seront définies en lien avec les professionnels spécialisés et les acteurs de terrain afin de permettre un déploiement progressif sur l'ensemble du territoire, à compter de janvier 2027.

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

**2 /Lutter avec résolution contre les abus dans le recours aux arrêts de travail :**

Le nomadisme médical est une réalité ; en 2024, plus de 13 000 assurés se sont vu prescrire des arrêts de travail *par 5 médecins généralistes libéraux différents dans l'année*, pour une moyenne de 12,4 jours d'arrêts par prescription.

Si, dans certains cas, ce recours à plusieurs médecins distincts dans l'année peut être justifié médicalement, il existe aussi des situations d'abus derrière ce nomadisme.

Il a ainsi été demandé à la Cnam de porter une attention particulière aux arrêts courts répétitifs , et au nomadisme médical dans son plan de contrôle en direction des assurés.

Ce décret donne à l'Assurance maladie la possibilité de prononcer une sanction à l'encontre d'un assuré qui abuserait de sa qualité d'assuré social en vue d'obtenir de manière injustifiée des prescriptions d'arrêt de travail sans lien avec son état de santé.

La procédure de sanction fera l'objet d'un échange préalable avec l'assuré afin de caractériser qu'il s'agit bien d'un abus manifeste.

**Décret du 16/09/2026 relatif à la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail , et à la sanction des abus JO 18/09**

**COMITE REGIONAL RECONNAISSANCE MALADIES PROFESSIONNELLES (CRRMP)**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

Le CRRMP peut être saisi via la CPAM

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.

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**

L'article 95 de la loi de financement de la Sécurité sociale 2026 (LFSS) s'adapte à la complexité des cas soumis au CRRMP

Sa compétence est maintenue pour tous les dossiers complexes de l'alinéa 6 : (ex. problème de durée d'exposition, de liste limitative des travaux, etc.), ou pour les MP dites « hors tableaux », *sauf pour ceux qui ne sont relatifs, qu'à une méconnaissance du délai de prise en charge.*

Ces dossiers, qui représentent 45 % du flux de dossiers de l'alinéa 6, seront dorénavant traités ***par un collège de deux médecins conseils,*** selon des modalités à préciser par décret.

Ces dispositions doivent entrer en vigueur au plus tard le 01/01/2027 (la date précise sera fixée par décret)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ 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.***

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.

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

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.

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

**Cour d'appel d'Amiens 07/11/2023 RG n° 20/04245**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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**

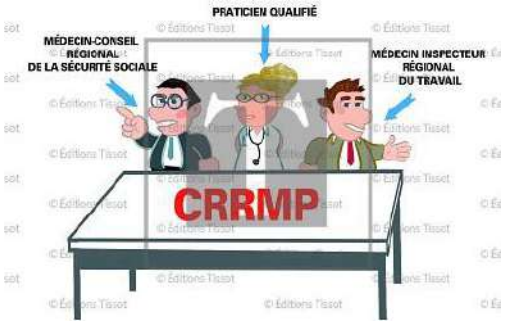
- L'avis du CRRMP ne suffit pas toujours

Une motivation générale, ne permet pas d'établir une exposition professionnelle précise

**Cour d'appel de Lyon du 11 /03/2025**

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

Pour siéger, un CRRMP ( un par région) doit normalement réunir 3 personnes :




- ✓ 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).

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

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.

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- 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).

**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**

**Article D461-27 code SS**

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

- ✓ A un médecin du travail , en lieu et place du médecin inspecteur du travail, ainsi qu'à des médecins retraités.
- ✓ A un médecin-conseil régional 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
- 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)

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

- 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 ».*

- ❖ 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).

La seconde partie apporte des éclairages sur les maladies le plus souvent examinées

**Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (version consolidée 2024) TM 84 INRS 03/2025**

Groupe d'experts présidé par le Pr A. Bergeret et validé par le directeur de la Sécurité sociale et le directeur général du Travail, et Groupe d'experts de la Société française de santé au travail présidé par le Pr S. Fantoni

**CRRMP)institués par la loi du 27 /01/1993 (version consolidée 2022) TM 73 INRS 09/2022**

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

**Affections psychiques et reconnaissance en maladie professionnelle webinaire, Assurance Maladie 02/2025**

**Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ( CRRMP)/ le saviez-vous F.Pebret 06 /2025**

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.***

**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**

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.***

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.***

**CONTRE VISITE MEDICALE EMPLOYEUR /ARRET MALADIE SALARIE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

*Dès lors que l'employeur maintient totalement ou partiellement la rémunération du salarié (notamment dès lors qu'il verse des indemnités complémentaires),*celui-ci a le droit de faire procéder à une contre-visite au domicile (ou non) du salarié , par le médecin de son choix et ce, dès le commencement de l'arrêt.

Un décret fixe dorénavant les modalités et les conditions de la contre-visite médicale prévue à **l'article L. 1226-1 du code du travail** diligentée par l'employeur au domicile du salarié , ou à un lieu communiqué par lui , pour le contrôler en arrêt maladie.

**Art. R. 1226-10 :**

Le salarié communique à l'employeur, dès le début de l'arrêt de travail délivré en application de **l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale ,** ainsi qu'à l'occasion de tout changement, son lieu de repos *s'il est différent de son domicile* et, *s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention* ***"sortie libre"*** prévue à **l'article R. 323-11-1** du même code, les horaires auxquels la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 peut s'effectuer.
**Art. R. 1226-11.**

La contre-visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur.

Ce médecin se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée.

La contre-visite s'effectue à tout moment de l'arrêt de travail et, au choix du médecin :

- ✓ Soit au domicile du salarié , ou au lieu communiqué par lui , en application de l'article R. 1226-10, en s'y présentant, *sans qu'aucun délai de prévenance ne soit exigé,* en dehors des heures de sortie autorisées en application de **l'article R. 323-11-1** du code de la SS ou, s'il y a lieu, aux heures communiquées en application de l'article R. 1226-10 du présent code

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

- ✓ Soit au cabinet du médecin, sur convocation de celui-ci , par tout moyen conférant date certaine à la convocation.
  Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il en informe le médecin en en précisant les raisons.
  **Art. R. 1226-12. :**

Au terme de sa mission et sans préjudice des obligations qui lui incombent en application **du II de l'article L. 315-1 du code SS ,** le médecin informe l'employeur :

- Soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail
- Soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, tenant notamment à son refus de se présenter à la convocation ou à son absence lors de la visite à domicile.

L'employeur transmet sans délai cette information au salarié. »

**Décret du 05/07/2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail JO 06/07**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

Le salarié contrôlé , ne peut pas exiger la présence, lors de la contre-visite, de son médecin traitant ou d'un médecin-expert.
**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*

Important : L'absence du salarié de son domicile lors de la contre-visite , *ne peut pas constituer une cause de licenciement.*

- ❖ **Article 50 :loi du 25/06/2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales : arrêt de travail non justifié médicalement**

**L'article L. 1226-23 du code du travail** est complété par un alinéa ainsi rédigé :

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

En contrepartie du maintien du salaire versé au salarié en congé de maladie, l'employeur peut faire procéder ***à une contre-visite médicale***

Lorsque la contre-visite médicale conclut à l'absence de justification de l'arrêt de travail ou lorsqu'il est impossible de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, *l'employeur peut interrompre le maintien du salaire*.

**Loi du 25/06/2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales (1) JO 26/06**

## 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

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

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.

Si 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.***

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**

## DECLARATION AT ; ACCIDENT TRAJET/ RECOURS/ INDEMNISATION

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**

- ✓ La Cour de cassation rappelle avec fermeté , qu'une condition préalable est indispensable à l'application de la présomption d'imputabilité de l'accident du travail : ***l'existence d'un certificat médical initial assorti d'un arrêt de travail.***

En l'absence de cette condition, la présomption ne peut jouer et l'employeur n'a pas à rapporter la preuve contraire.

**Cour de cassation 04/12/2025 Pourvoi n° 23-18.267**

- ❖ **Accidents de trajet / Accident de travail, connaitre la différence :**

1 / Les deux types d'accident sont indemnisés de la même manière (sans carence) par l'organisme de SS , et le formalisme est le même : déclaration et demande d'indemnisation

2/ Au regard au complément employeur, le salarié en accident de trajet relevant du Code du travail pour son indemnisation, se verra appliquer un délai de carence de 7 jours (contre zéro jour s'il s'agit d'un accident de travail).

Les conventions collectives peuvent également prévoir des dispositions moins favorables pour les accidents de trajet, en termes de carence, comme de pourcentage de salaire maintenu.

3 /Le salarié en accident de trajet ne bénéficie pas de la protection spécifique contre le licenciement.

Alors que le salarié en accident de travail peut être licencié : uniquement en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident, cette protection n'existe pas pour le

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

salarié en accident de trajet , qui pourra être licencié pour cause réelle et sérieuse (absence prolongée désorganisant l'entreprise par exemple)

4 /En cas de licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, le salarié en accident du travail bénéficiera de l'indemnité de licenciement spéciale (doublée).
Ce ne sera pas le cas si cela fait suite à un accident de trajet

5/ Un accident de trajet n'impacte pas le taux de cotisation accident du travail de l'entreprise.
Pour rappel, à partir de 20 salariés, le nombre d'accidents du travail a pour effet d'augmenter le taux de cotisation à la charge unique de l'employeur

6/ Le salarié victime d'un accident de trajet n'acquiert pas d'ancienneté pendant la durée de son arrêt.

En clair, s'il est arrêté 6 mois, cette durée ne sera pas prise en compte pour certains droits
(congé ancienneté, indemnité rupture)

7/ Le salarié victime d'un accident de trajet ne peut pas agir en faute inexcusable contre l'employeur

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Accidents de trajet : quelles sont les dispositions réglementaires applicables, focus juridique INRS mise à jour 01/2026**

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

## Accident de trajet / Accident de travail : le comparatif

| | Accident de travail | Accident de trajet |
|---|---|---|
| Formalités auprès de la SS | Déclaration d'accident + demande d'indemnisation (pas de différence) | |
| Prise en charge par la SS | Prise en charge des soins 100% - indemnité journalière à 60% du salaire journalier brut de base pendant les 28 premiers jours, puis à 80% à compter du 29ème jour (pas de différence) | |
| Complément légal de salaire employeur | Pas de carence | **7 jours de carence** avant versement du complément employeur (même règle qu'en cas de maladie) |
| Protection contre le licenciement | Oui | Non |
| En cas de licenciement suite à une inaptitude | Indemnité de licenciement doublée (spéciale) | Indemnité de licenciement non doublée |
| Ancienneté du salarié | Le salarié continue d'acquérir son ancienneté | L'ancienneté pendant l'arrêt pour accident de trajet n'est pas prise en compte pour le calcul de certains droits (indemnité de rupture notamment) |
| Incidence sur les cotisations | Les accidents du travail ont pour effet d'élever le montant de la cotisation AT en cas de tarification individuelle ou mixte | Les accidents de trajet n'ont pas pour conséquence d'aumgenter le taux de cotisation AT |

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un accident du travail, doit réunir plusieurs critères :

- ✓ Survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.
- ✓ Lésion corporelle ou psychique

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.

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

*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.

- ✓ 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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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.***

*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 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**

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

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

**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**

**Argumentation des parties :**

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.*

**Cour d'appel de Caen RG n° 20/01021 13/10/2022**

La présomption d'imputabilité d'un malaise est aussi au cœur du litige ***dans le second arrêt 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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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

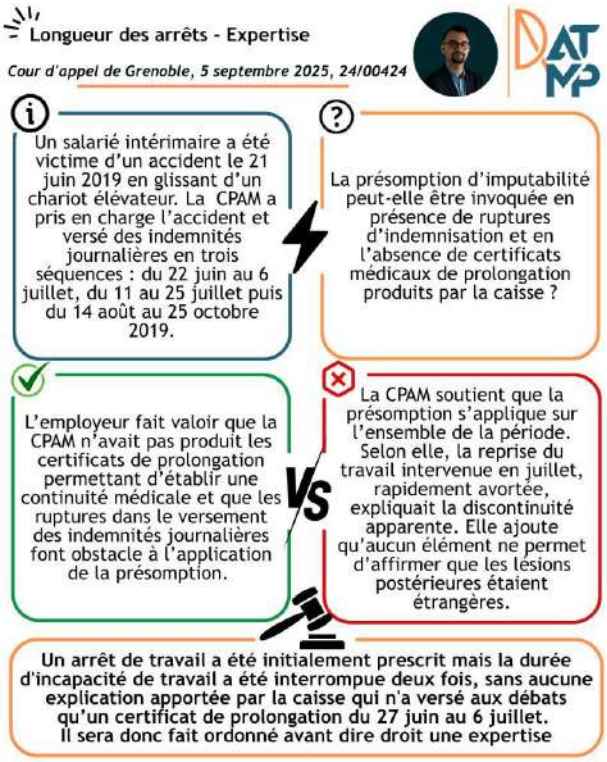
**Cour Appel Orléans 30 /01/2024 n° 22/02267**

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

- La présomption d'imputabilité en matière d'AT est puissante : elle couvre tous les arrêts et soins jusqu'à consolidation, mais elle et peut être renversée.

**L'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble du 05/09/2025 (n° 24/00424)** le rappelle :

En cas de ruptures d'indemnités journalières , et de dossier médical incomplet, le juge n'hésite pas ***à ordonner une expertise*** , pour vérifier ce qui est vraiment imputable à l'accident




PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **La Cour de cassation a rendu un arrêt majeur concernant la conciliation entre le droit au respect du secret médical , et le principe du contradictoire dans les procédures d'AT**

Cette nouvelle jurisprudence renforce la protection des données médicales des victimes d'AT , et clarifie les droits des employeurs dans les procédures de contestation.

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

Un employeur avait déclaré à la CPAM un accident mortel du travail concernant un salarié retrouvé inanimé sur son lieu de travail ; après enquête, la CPAM a pris en charge l'accident au titre de la législation professionnelle.

L'employeur, se prévalant de l'existence d'un rapport d'autopsie non communiqué, a saisi une juridiction de sécurité sociale pour contester cette décision.
La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a été saisie pour trancher sur la conciliation entre le droit de la victime au respect du secret médical , et le droit de l'employeur à une procédure contradictoire.
La question centrale était de savoir : *si le rapport d'autopsie, couvert par le secret médical, devait être communiqué à l'employeur.*

Le secret médical est un droit fondamental qui couvre toutes les informations concernant une personne, venues à la connaissance des professionnels de santé
**Article L. 1110-4 du Code de la santé publique**



La Cour de cassation a jugé que : *le rapport d'autopsie, en tant que pièce médicale, est couvert par le secret médical,* il ne peut donc être communiqué à l'employeur sans une disposition législative expresse l'autorisant.
**L'article L. 442-4 du Code de la sécurité sociale** ne prévoit pas que l'employeur puisse demander une autopsie , ou obtenir communication du rapport d'autopsie durant la phase administrative ; cette décision limite l'accès des employeurs aux informations médicales des victimes d'AT
Cependant, l'équilibre entre le secret médical et le droit à une procédure contradictoire est préservé par la possibilité pour l'employeur de solliciter du juge *, la désignation d'un expert, à qui seront remises les pièces du dossier médical de la victime.*
**Cass. 2e civ., 03/04/2025, n° 22-22.634 :**

- **L'employeur ne peut, sans porter atteinte au droit fondamental au respect de la vie privée, contacter le médecin traitant d'un salarié , afin d'obtenir ou d'utiliser des informations couvertes par le secret médical :**

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

En l’espèce, l’employeur avait contacté le médecin traitant d’une salariée et recueilli des informations relatives à sa pathologie et à ses propos tenus en consultation, qu’il avait ensuite utilisées pour fonder, au moins partiellement, son licenciement.

La Cour de cassation rappelle que l’employeur dispose d’autres moyens légaux pour vérifier la régularité d’un arrêt de travail, notamment en sollicitant un contrôle auprès de la CPAM ou en s’appuyant sur l’avis du médecin du travail.

En revanche, il ne justifie d’aucun motif légitime pour contacter le médecin traitant.

Elle affirme enfin que le licenciement fondé, même partiellement, sur des informations obtenues en violation du secret médical est illicite et entraîne, à lui seul, la nullité du licenciement.

**Chambre sociale de la Cour de cassation le 10 /10/2025 Pourvoi n° 24-15412, FS-B.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Un salarié refuse une tâche, le ton monte, le salarié part en arrêt pour "choc psychologique".**

Les juges ont estimé qu'un "vif différend", même initié par le salarié, suffit à caractériser l'événement soudain de l'accident du travail.

**Arrêt (CA Lyon, 09/09/2025, RG n° 22/06512)**

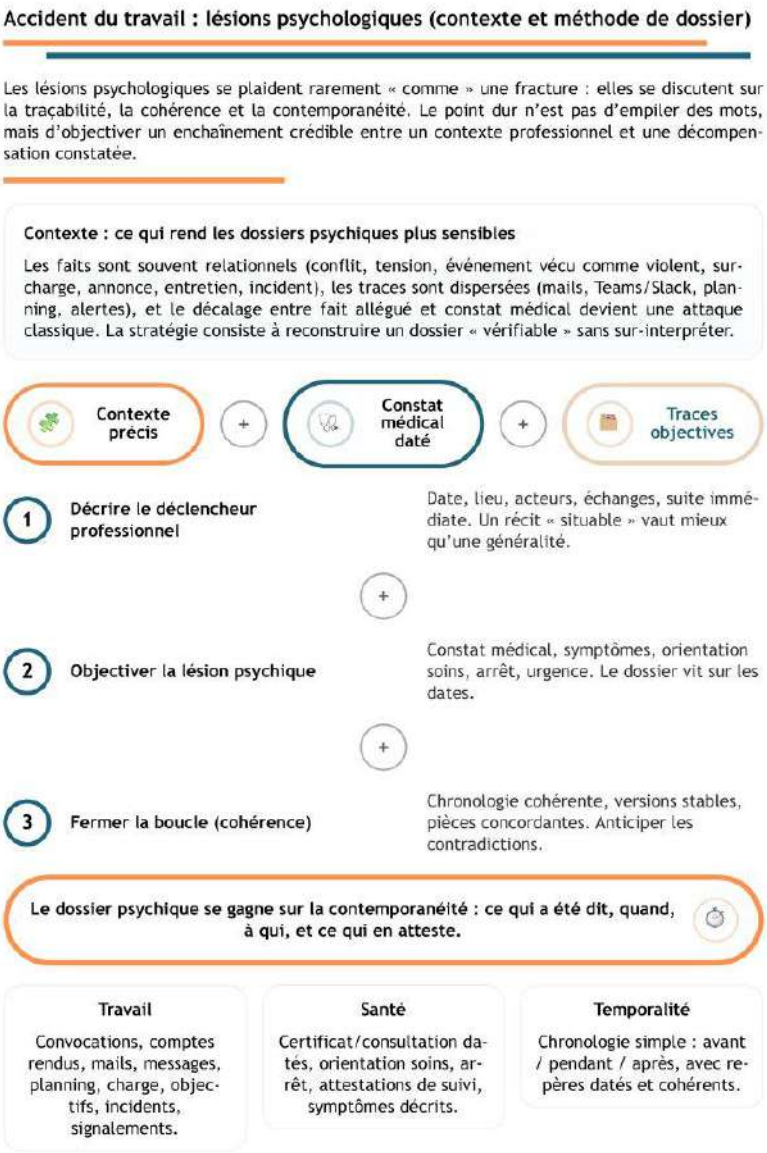
L'argument du *"pouvoir de direction"* est dangereusement affaibli.

Il est Important de :

- ✓ Documenter en amont toute tension progressive (mails, comptes-rendus d'entretiens).
- ✓ Ne jamais laisser un conflit s'envenimer ; proposer un entretien RH ou une médiation avant l'altercation.
- ✓ Rédiger un compte-rendu factuel immédiat (date, heure, propos, témoins), en cas d’incident,

La défense d'un AT psychologique se joue dorénavant : *sur la preuve d'une situation progressive, qui permettra de déconstruire la notion de "fait soudain".*

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




❖ **Accident du travail en mission : un risque sous-estimé**

**Le salarié en mission bénéficie-t-il de la présomption ?**

❖ 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
- Survenu entre son lieu de travail et sa résidence (ou le lieu habituel où le/la salarié(e) prend ses repas)

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

- Intervenu sur le parcours normal pour se rendre au travail
- 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 auprès de son employeur consistant en une contusion de la main droite et du rachis lombaire

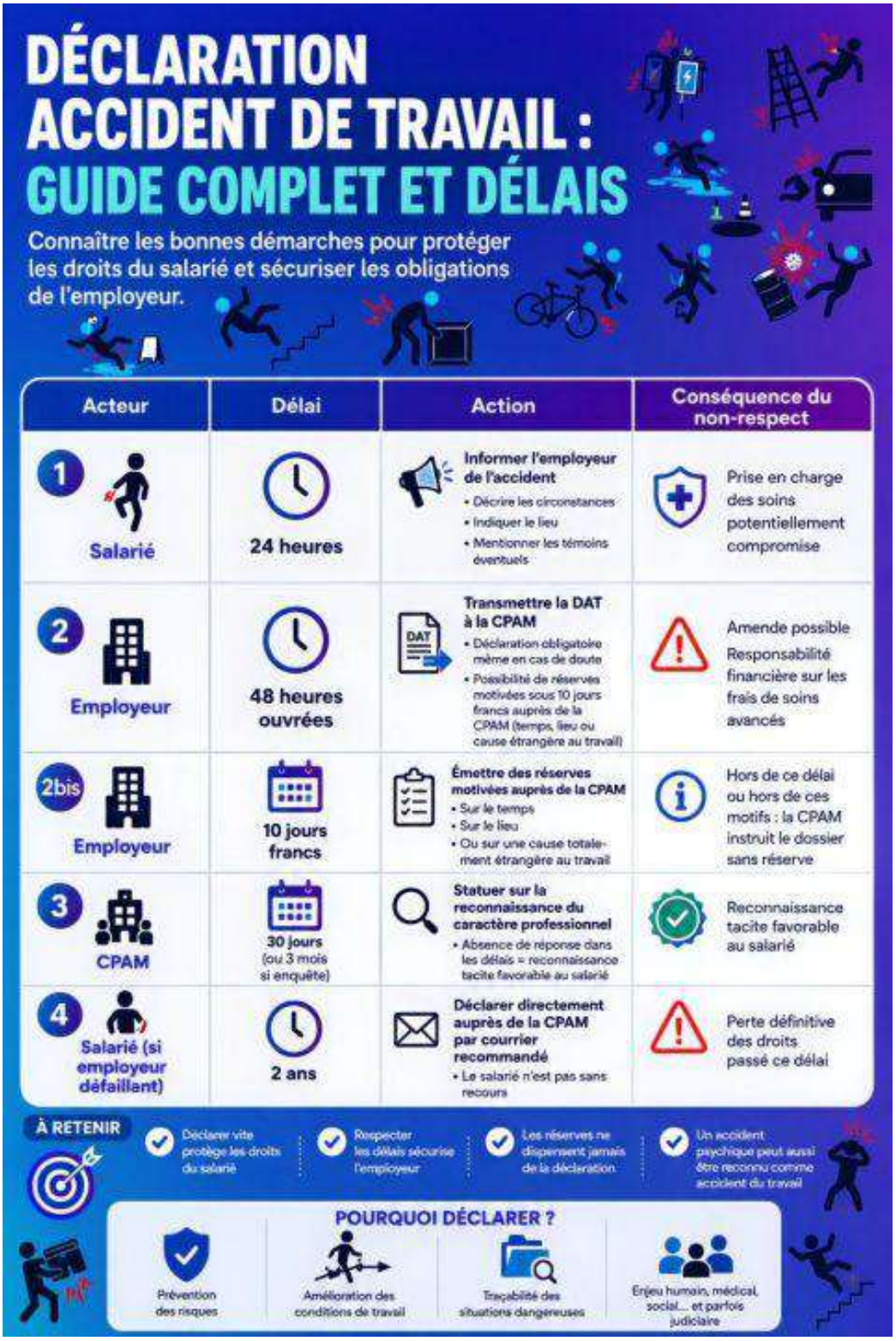
La Caisse notifie un refus de prise en charge de l'accident de trajet

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**

**Accidents de trajet : quelles sont les dispositions réglementaires applicables ? INRS 01/2026**

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




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

### ❖ 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***,

***Actuellement ce certificat médical peut être dématérialisé...***

**Certificat médical initial (PDF – 255,87 Ko)**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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.

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

❖ **Formalités à effectuer par l'Employeur :**

**I / Tout accident du travail doit faire l'objet d'une déclaration,** auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les 48 heures , après que l'employeur a eu connaissance de l'accident du travail via le site **net-entreprises.fr.**

Le service est gratuit (hors coût de la connexion internet) et entièrement sécurisé.

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.*

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.

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

# Accident du travail (AT)

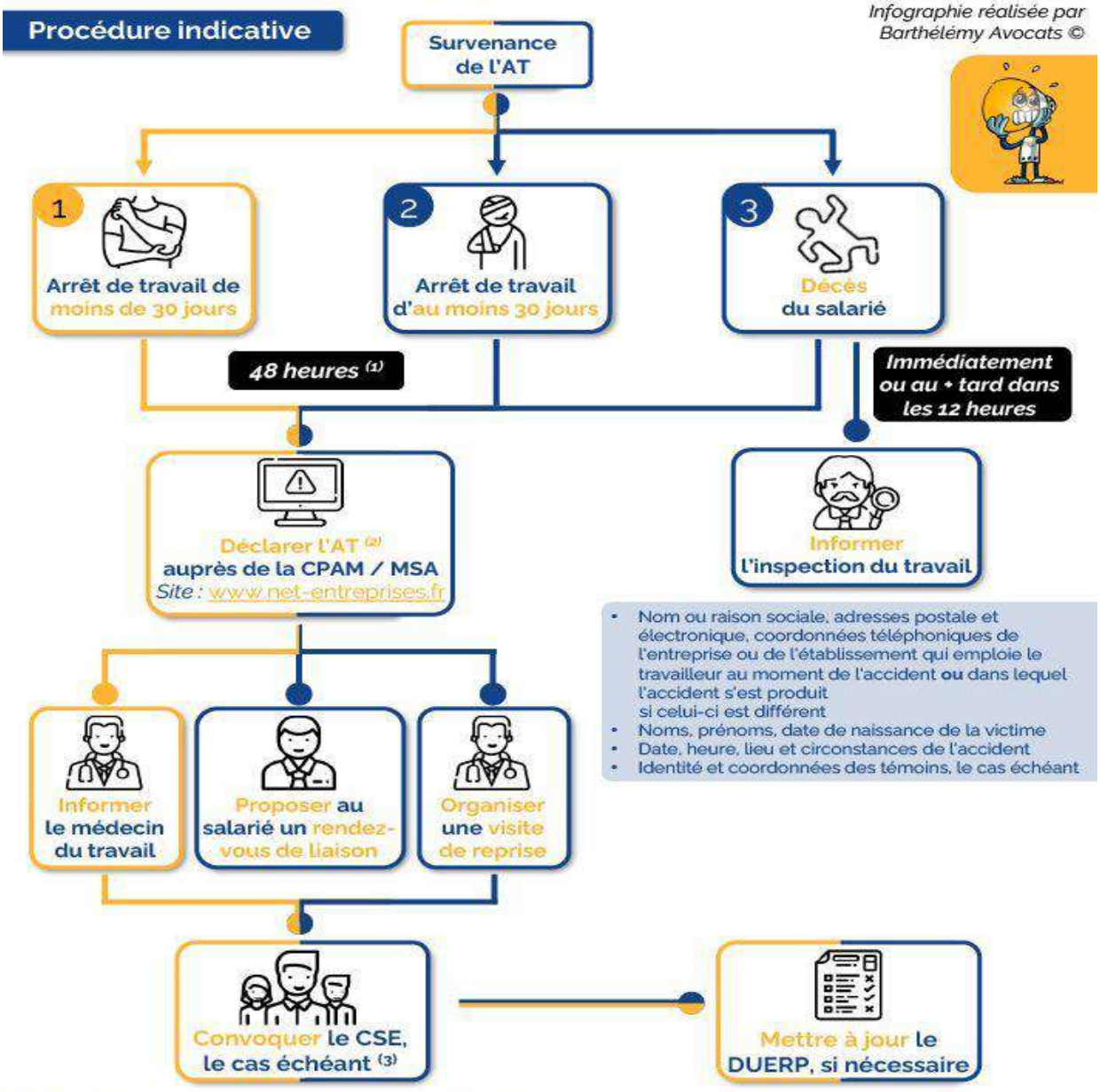
## *Obligations déclaratives de l'employeur*

***Art. L. 441-1 et R. 441-1 et s. du code de la sécurité sociale / Art. L. 4523-3 et R. 4624-31 et s. du code du travail***

***Mars 2025***

CSE FORMATION ET DIGITAL

*Infographie réalisée par Barthélémy Avocats ©*

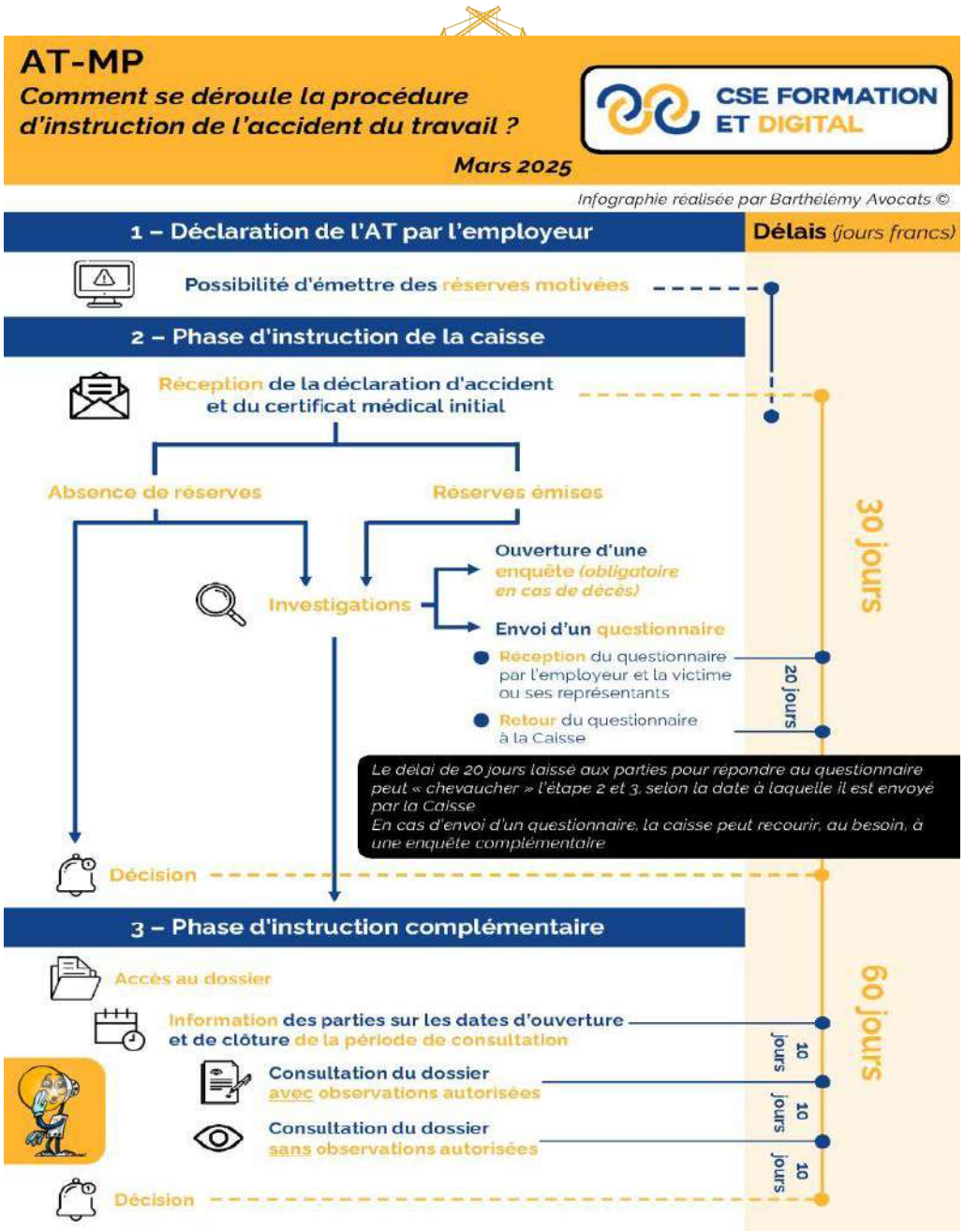



- Nom ou raison sociale, adresses postale et électronique, coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident **ou** dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent
- Noms, prénoms, date de naissance de la victime
- Date, heure, lieu et circonstances de l'accident
- Identité et coordonnées des témoins, le cas échéant

*(1) Ces délais commencent à courir à compter de la date de connaissance de l'accident ou du décès. Seuls les jours ouvrables sont pris en compte, les dimanches et jours fériés sont donc exclus.*
*(2) L'employeur peut formuler des réserves dans les 10 jours francs qui suivent sa déclaration.*
*(3) Lorsque l'accident a entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves.*

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

✓ 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 ( 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.




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

**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.

Elles peuvent désormais être ajoutées *aux déclarations d'accident du travail (DAT) directement en ligne,* **net-entreprises.fr**

**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 un état antérieur

**Courrier réserve AT par employeur**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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

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

intentionnelle (agression) sur le lieu du travail ou lors d'un accident de la circulation (accident de trajet).

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**II/ Si l'accident du travail concerne *un intérimaire*** , mis à disposition au sein de l'entreprise, il appartient aussi à l'employeur d'informer l'entreprise de travail temporaire , de la survenance de l'accident, par la transmission du **formulaire spécifique** qui lui permettra de réaliser la déclaration d'accident du travail.

L'entreprise de travail temporaire, ***est le seul employeur*** du salarié, lié par un contrat de mission avec l'entreprise utilisatrice ; 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'un accident au titre de la législation professionnelle.

**Cass. 2e civ., 15 /03/2018, n° 16-19.043**

**III / AT mortel : Informer les services de l'inspection du travail.**

L'employeur est tenu, depuis 06/2023, d'informer l'inspecteur du travail compétent pour le lieu de survenance de ***l'accident mortel au plus tard dans les 12 heures***.

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**

**Article R. 4121-5 du code du travail** précise les informations à transmettre à l'inspecteur du travail dans cette situation ; ce dernier se rend sur place afin de mener une enquête.

# Accident du travail mortel

**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**

Si des infractions aux règles de sécurité prévues par le code du travail sont constatées, l'inspecteur du travail a la possibilité d'en *informer le procureur de la République par* ***un procès-verbal.***

Le procès-verbal de l'inspection du travail est une pièce judiciaire et ne peut être transmis à la victime ou ses ayants-droits.

Toutefois, la victime , ou ses ayant droit peuvent demander le numéro d'enregistrement de la procédure , afin de pouvoir se constituer *partie civile* et avoir accès aux éléments du dossier pénal.

Si le procureur de la République décide d'engager des poursuites, l'employeur responsable des infractions sera renvoyé devant une chambre correctionnelle.

Il pourra alors être condamné , et la qualité de victime pourra être reconnue à cette occasion.

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

**Accident mortel Quelles démarches et quelles conséquences pour l'employeur Assurance Maladie Risques Professionnels 03/2024**
La survenance d'un AT grave ou mortel dans l'entreprise peut entraîner des conséquences sur le collectif de travail , et la santé des salariés, dont certains peuvent avoir été témoins de l'accident

Il est fortement recommandé de prendre contact très rapidement avec le médecin du travail afin d'évoquer avec ce dernier, les mesures d'urgence à prendre vis-à-vis des collègues ou témoins de l'accident (accompagnement du SPST, *recours à une cellule d'écoute psychologique*…).

En cas d'accident du travail grave ou mortel, les services de l'inspection du travail sont rapidement informés , et se rendent sur place afin de mener une enquête.

**IV/ L'employeur a l'obligation d'informer le CSE**

Lorsqu'il existe dans l'entreprise , à la suite d'un AT, peut mener une enquête.

Celle-ci est réalisée par une délégation comprenant l'employeur ou son représentant et un représentant du personnel siégeant à ce comité.

L'enquête du CSE a pour objectif d'analyser les causes de l'accident et de proposer des mesures pour éviter qu'il ne se reproduise.

**Cf item : Hygiène/Sécurité/Conditions Travail :ANALYSE INCIDENTS /PRESQUE ACCIDENTS/ ACCIDENTS TRAVAIL**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Documents Utiles** :

**L'essentiel des attestations de salaire AT/MP**

**Attestation Salaire - Accident du Travail : Formulaire**

**Déclaration Accident du travail ou Accident de trajet : Formulaire**

**Feuille Accident du travail : Formulaire**

Il est fondamental de rédiger des réserves motivées en cas de doutes sur la matérialité de l'accident.

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

Selon ***une circulaire DSS/2C/2009/267 du 21/08/2009,*** 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.),3
- 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

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.

❖ Par un arrêt du 04/06 2026, la Cour de cassation rappelle que les certificats médicaux de prolongation , n'ont pas à être communiqués à l'employeur pendant l'instruction d'un AT/MP.

Dès lors que l'employeur a eu accès ***au certificat médical initial*** et au colloque médico administratif, l'absence de transmission des certificats de prolongation ne constitue aucun manquement.

**Cass. Soc., 04/06/2026, n°24-12.297**

**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.

La procédure d'instruction des accidents du travail impose *à la CPAM d'informer l'employeur des étapes clefs de la procédure*

La vigilance procédurale est un véritable levier de contestation , dans les dossiers d'accident du travail.

**Absence d'information sur l'ouverture de l'instruction et des délais concernant l'instruction d'un AT par la CPAM**

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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**.

Lorsqu'un salarié déclare un AT ou une MP, l'employeur doit compléter ***un questionnaire risques professionnels.***
Dans le cadre de l'instruction du dossier, ce questionnaire permet de communiquer à la caisse primaire d'Assurance maladie l'ensemble des éléments nécessaires à son étude.

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

- ✓ A compter du 31 /03/2026, les questionnaires risques professionnels, complétés lors de l'instruction d'un AT, ou d'une MP seront accessibles ***via le compte entreprise sur net-entreprises.fr***

Pour pouvoir accéder aux questionnaires, les personnes en charge des questionnaires risques professionnels devront **être habilitées au service « *DAT : Déclaration d'accident de travail ou de trajet* ».**

L'habilitation est à demander sur **net-entreprises.fr,** rubrique « Gestion de votre compte ».

L'accès est donné dans un délai maximum de deux jours.

C'est une procédure officielle et règlementée.

**Questionnaires Risques Professionnels Assurance Maladie Risques professionnels**

- ❖ **Précisions sur le délai de réponse au questionnaire de la CPAM lors de la prise en charge d'un AT**

Le délai imparti à l'employeur et à la victime ou ses représentants pour répondre aux questionnaires est seulement indicatif de la célérité de la procédure , à l'issue de laquelle la caisse doit statuer sur le caractère professionnel de l'accident.

**Art R 448-8 code SS**

Le non-respect du délai de 20 jours imparti à l'employeur pour répondre au questionnaire de la caisse ,dans le cadre de la reconnaissance d'un AT ***n'est assorti d'aucune sanction.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La caisse n'est pas tenue d'informer l'employeur et la victime ou ses représentants, du délai dans lequel ils doivent lui retourner le questionnaire qu'elle leur a adressé.

Dès lors l'employeur ne saurait reprocher à la caisse de ne pas l'avoir informé du délai , dont il disposait pour adresser sa réponse ,

En l'absence de réponse de l'employeur , la caisse statue sur les seules déclarations du salarié

**Cass 2è civ 05/09/2024 n° 22- 19.502**

- ❖ **Comment répondre à un questionnaire de la CPAM après un AT ?**

**Exemples de questionnaires d'AT de la CPAM Souffrance au travail**

- ❖ **La caisse peut recourir à une enquête complémentaire.**

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

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.

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

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 :**
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 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.

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

**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.

*En cas de partage des voix, celle du médecin expert est prépondérante.*

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

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.

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 heure de l'examen.

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.

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

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.

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** :

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

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 on peut comparaître soi-même, ou se faire représenter ou assister par un avocat.

Le tribunal **envoie la convocation** par courrier au moins **15 jours avant l'audience**.

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 contestation de 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 :

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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

*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.

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

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.

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.***



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).

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

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

- ❖ 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

**Les conditions suivantes doivent être remplies** :

- 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.***
**Guérison, Consolidation, Prolongation, Rechute :**

À la fin de la période de soins ou d'arrêt de travail pour AT, le médecin traitant peut établir :
*Soit :* ***une prolongation des soins, ou de l'arrêt de travail :***

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

**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* ***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 reprise du travail ; 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 temps partiel thérapeutique (par lettre recommandée avec accusé de réception)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

**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

- **Accidents du travail et maladies professionnelles : un nouveau calcul des indemnités journalières à compter du 01/11/2026**

Un décret révise les paramètres de calcul de l'indemnité journalière servie par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail résultant d'un AT ou d'une MP, *afin de responsabiliser davantage les employeurs*

Tout en maintenant des conditions d'indemnisation plus favorables pour les assurés pris en charge au titre des risques professionnels, que celles prévues en cas d'arrêt maladie, le décret fixe la limite maximale de rémunération annuelle, utilisée dans le calcul des indemnités journalières servies à la victime à 0,226% du plafond annuel de SS , soit l'équivalent de 1,8 SMIC, contre 0,834 % de ce plafond actuellement.

Le décret a pour conséquence *une mobilisation accrue du complément versé par l'employeur à la victime,* en application de **l'article L .1226-1 du code du travail**

***Les accidents de trajet*** sont également concernés par ces règles d'indemnisation AT/MP.

A ce jour, le salaire journalier servant au calcul des IJSS AT/MP est plafonné à **400,82 €.**

A compter du 01/11/2026, ce plafond tombe à **108,62 €** (valeurs 2026).

Conséquence : les IJSS maximales passent :

- Pendant les 28 premiers jours : de 240,49 € → 65,17 €/jour
- A partir du 29e jour : de 320,66 € → 86,90 €/jou

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

Cela ne concerne donc pas tous les salariés : la baisse commence à avoir un impact autour de 3 300 / 3 500 € bruts mensuels.

**Conséquences pratiques :**

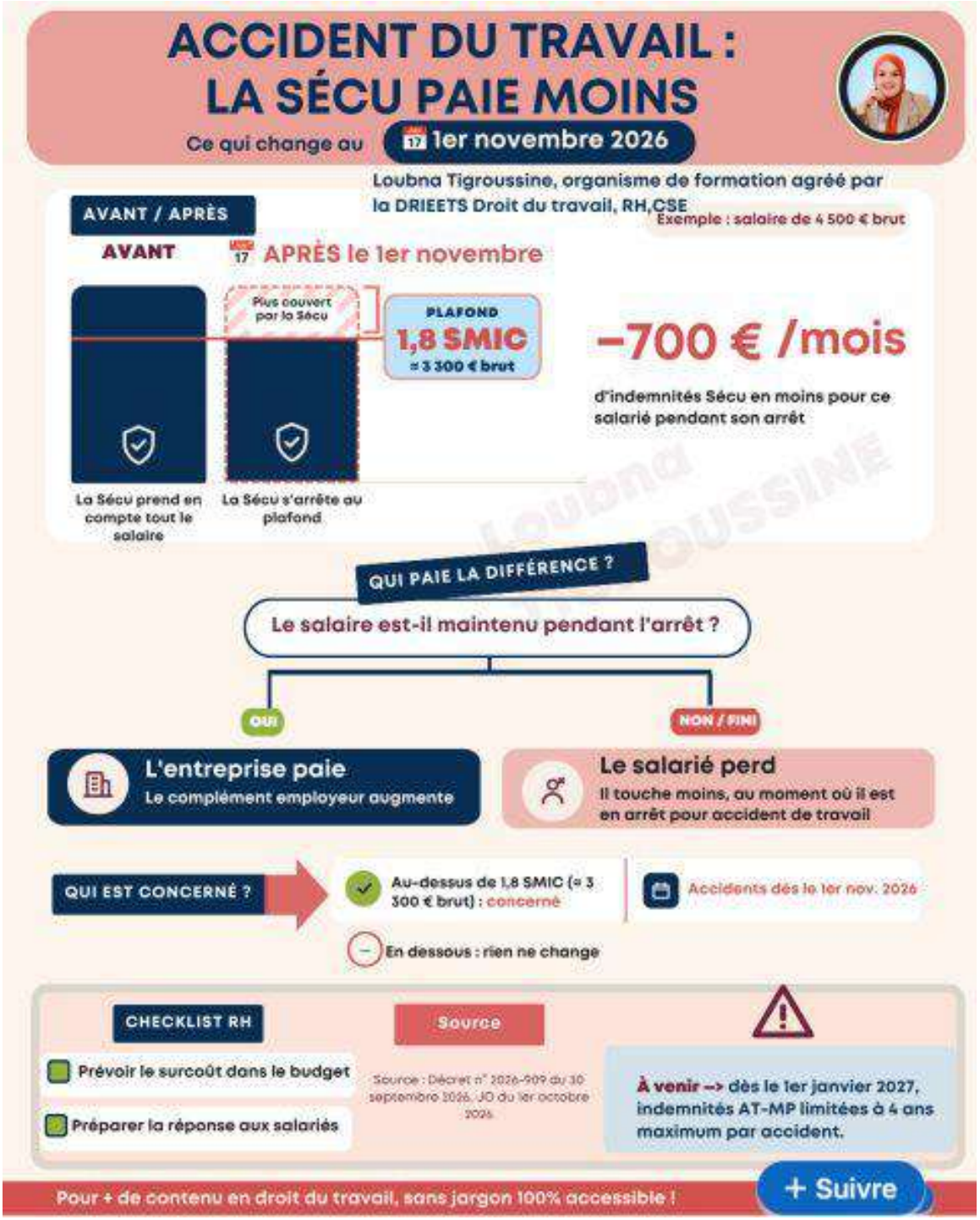
- ✓ Pour les salariés n'ayant pas droit à un maintien de salaire de leur employeur, baisse directe de l'indemnisation des IJSS
- ✓ *Une mobilisation accrue du complément versé par l'employeur à la victime,* en application de **l'article L .1226-1 du code du travail**

**Décret du 30 /09/2026 fixant la limite maximale de la rémunération annuelle servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et relatif à la procédure de fixation de la participation des assurés JO 01/10**

PREVENTION GAGNANTE BTP

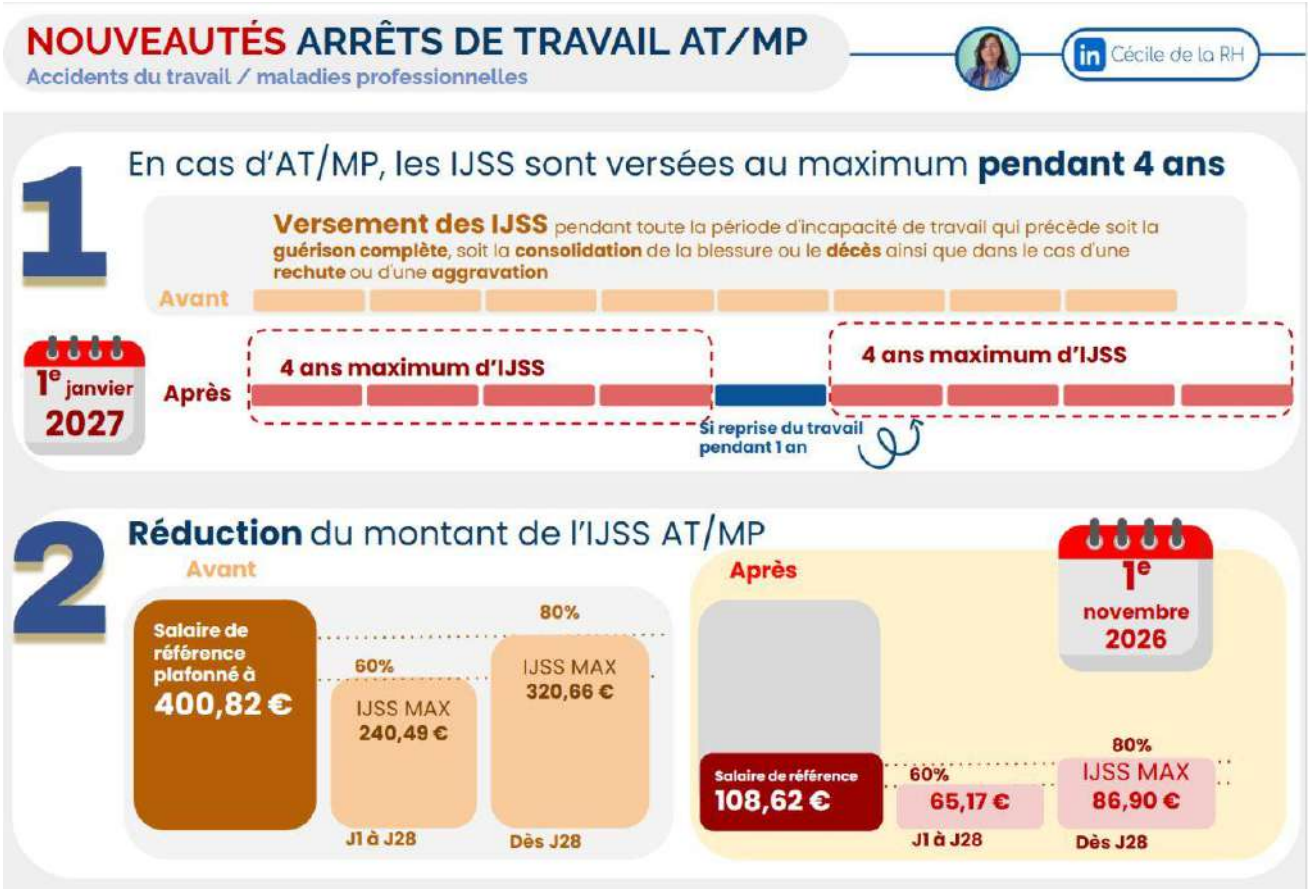
Performance Economique

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




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

❖ **Durée maximale de service des indemnités journalières SS, au titre des arrêts de travail à la suite d'un AT ou une MP :**décret du 12 /06/2026 :




Les dispositions du présent décret sont applicables aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 01/01/2027.

- ✓ Fixe la durée maximale de versement des indemnités journalières AT/MP à quatre ans. ; jusqu'à présent, les indemnités journalières versées au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvaient être maintenues , *jusqu'à la guérison ou la consolidation des lésions, sans limitation de durée.*

- ✓ Précise également qu'après une reprise du travail, le délai de quatre ans ne recommence à courir, qu'après une période minimale d'activité d'un an.

Cette évolution soulève plusieurs questions :

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

- Que se passera-t-il pour les victimes d'accidents du travail graves *dont l'état n'est toujours pas consolidé au terme des quatre années ?*

- Accélérera-t-elle les procédures de consolidation

Cette réforme crée une échéance claire et donc *une obligation d'anticipation.*

- ✓ Si ce décret encadre la durée d'indemnisation, il rappelle surtout une réalité de terrain : lorsqu'un arrêt de travail lié à un AT ou à une MP se prolonge pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, *le risque de désinsertion professionnelle augmente considérablement*.

Derrière ces situations se cachent souvent :
- Des limitations fonctionnelles durables
- Des difficultés à reprendre le poste initial
- Des besoins d'aménagement de poste
- Des projets de reclassement ou de reconversion
- Une rupture progressive du lien avec le collectif de travail

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

C'est pourquoi ***l'anticipation reste essentielle.***

Cette évolution réglementaire souligne également l'importance de mieux faire connaître les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle auprès ***de tous les acteurs du parcours de soins à savoir : .***
- Médecins traitants
- Spécialistes
- Services hospitaliers
- Médecins conseils
- Professionnels de santé

*Qui sont souvent les premiers témoins des difficultés rencontrées par les salariés.*

De nombreux outils existent pour accompagner les reprises et sécuriser les parcours professionnels :

- ✓ Visite de pré-reprise
- ✓ Cellule PDP des SPSTI
- ✓ Rendez-vous de liaison
- ✓ Essai encadré

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

- ✓ Convention de rééducation professionnelle en entreprise
- ✓ Aménagement ou transformation du poste de travail.

La réussite du maintien en emploi repose avant tout *sur une mobilisation précoce et coordonnée des acteurs concernés.*

L'enjeu n'est pas seulement financier : **c'est la trajectoire professionnelle de personnes fragilisées qui est en jeu.**

❖ **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, 03/07/2012, 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.



❖ **Victime ou membre de la famille d'une victime :**

**Un guide** vise à accompagner les victimes d'accidents du travail et leurs familles dans leurs démarches en vue de faire valoir leurs droits.
Composé de 10 fiches, il aide notamment à identifier les interlocuteurs pouvant être mobilisés, selon la situation (arrêt de travail, inaptitude, démarches judiciaires, démarches à la suite du décès d'un salarié…).

Si l'employeur n'a pas transmis de déclaration d'accident du travail à la CPAM , le salarié , ou ses ayants droit peuvent réaliser cette déclaration ***dans un délai de 2 ans suivant l'accident***.

Pour vous aider dans les démarches à effectuer pour la reconnaissance d'un accident du travail, voir le site **Service-public.fr.**

En cas de décès d'un proche au travail, l'Assurance maladie – Risques professionnels vous accompagne dans vos démarches. Vous trouverez toutes les informations sur

**Accident de travail : Décès d'un salarié | ameli.fr | Entreprise.**

- L'indemnisation de l'accident du travail
- Un accident du travail peut faire l'objet de plusieurs dispositifs d'indemnisation :
- Prise en charge des soins et arrêt(s) de travail
- Indemnisation des séquelles permanentes (réparation forfaitaire)
- Indemnisation complémentaire en cas de « faute inexcusable » de l'employeur
- Indemnisation en cas de licenciement

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

Pour plus d'information, consultez **Accident du travail : vos indemnités journalières | ameli.fr | Assuré**

***En Savoir Plus* :**
**Guide pour les victimes d'accidents du travail et leurs familles Ministère Santé Travail Solidarités DGT 04/2024**

**Guide pour les victimes d'accidents du travail DREETS Grand Est 10/2023**

**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**

**Régime dérogatoire des indemnités journalières SS :Accident du travail / Maladie Professionnelle : modalités, enjeux tout comprendre en une minute , carrousel B. Launoy juriste droit SS 07/2025**

**DECLARATION MP / INDEMNISATION /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**
**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.

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

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

Les tableaux de maladies professionnelles sont constitués :

- **D'une colonne de gauche** : listant les maladies ou des symptômes pouvant faire l'objet d'une présomption d'origine professionnelle
- **D'une colonne de droite :** établissant, de façon limitative ou indicative, la liste des travaux susceptibles de provoquer ces maladies
- **D'une colonne centrale :**mentionnant le « délai de prise en charge » qui correspond à la durée maximale qui peut s'écouler entre l'arrêt de l'exposition et la première constatation médicale de la maladie, ainsi que dans certains cas la durée d'exposition minimale

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Régime général – Numéro du tableau**
**Titre définissant la nuisance prise en compte**

| **Désignation des maladies** | **Délai de prise en charge** | **Liste des travaux susceptibles de provoquer l'affection en cause** |
|---|---|---|
| Sont listés ici les symptômes ou les affections dont le malade doit souffrir. Leur énumération est limitative.<br>Par exemple, lorsqu'un travailleur est soumis à des travaux bruyants énumérés dans le tableau n° 42 du régime général, il ne sera pris en compte que les troubles liés à la surdité correspondent aux critères définis dans cette colonne. | Il s'agit du délai maximal entre la constatation de l'affection et la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque.<br>Ce délai est variable non seulement suivant chaque maladie mais parfois, pour une même cause, selon les manifestations ou symptômes cliniques présentés par le malade.<br>Certains tableaux prévoient, également, une durée minimale d'exposition. | Cette liste peut être :<br>• Limitative : seuls les travailleurs affectés aux travaux énumérés peuvent demander une réparation au titre des maladies professionnelles. C'est le cas des maladies infectieuses et de la plupart des cancers.<br>• Indicative : tout travail où le risque existe peut-être pris en considération même s'il ne figure pas dans la liste. C'est le cas notamment de certaines maladies provoquées par des substances toxiques. |

**Source INRS**

**Les maladies professionnelles : Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole de la Sécurité sociale ED 835 INRS 02/2025**

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

❖ **L'ANSES fait des propositions pour faire évoluer les Tableaux de MP, afin qu'ils intègrent mieux les connaissances scientifiques actuelles (04/2025).**

Ces propositions d'évolution visent à :

- ✓ Rendre plus compréhensibles et plus lisibles les colonnes des tableaux de MP ainsi que leur titre, notamment pour les médecins qui rédigent les certificats médicaux initiaux, les médecins-conseils des caisses d'assurance maladie, les membres des CRRMP , et les acteurs juridiques.
- ✓ Diminuer les contestations des avis des caisses et des CRRMP, ou les recours et contentieux auprès des juridictions.

**Propositions applicables à l'ensemble des Tableaux de MP :**

- ✓ **Simplification des titres :** première porte d'entrée pour de nombreux acteurs de la reconnaissance en MP
- ✓ **Exclusion de la mention d'examens médicaux** dans la première colonne de désignation de la maladie afin de tenir compte des évolutions des pratiques diagnostiques, avec *le recours plus systématique aux recommandations de bonnes pratiques « confirmé par les examens recommandés par les sociétés savantes ou la HAS au moment du diagnostic ».*
- ✓ **Nécessité de revoir les délais de prise en charge** prenant en compte le retard diagnostique, le caractère insidieux de certaines pathologies, et parfois le temps nécessaire à la réalisation des examens diagnostiques ;il n'existe pas ou peu de littérature scientifique permettant de renseigner ces délais.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Harmonisation des délais de prise en charge** : pour les cancers solides : fixer le délai de prise en charge à 50 ans ,compte tenu de l'évolution habituellement lente de ces cancers
- ✓ **Réflexion sur l'évolution des listes limitatives ,** souvent trop restrictives par rapport aux connaissances scientifiques, en listes indicatives pour la troisième colonne portant sur les travaux susceptibles d'avoir provoqué la maladie. ; cette évolution permettrait de prendre en compte l'évolution temporelle des connaissances et la réalité des expositions qui est souvent bien plus large que la seule mention des travaux cités , ce qui génère de nombreux recours aux CRRMP au titre de l'alinéa 6 de l'article L.461-1 du CSS.
- ✓ **Harmonisation des tableaux** entre les régimes de sécurité sociale , mais aussi au sein d'un même régime.
- ✓ **Révision du tableau RG 25** relatif à la silice cristalline ( suite aux conclusions du rapport de l'ANSES de 2019).

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

- ✓ **Absence de tableaux pour un certain nombre d'associations *maladie - nuisance*** pour lesquelles il existe pourtant une accumulation de preuves scientifiques.

L'ANSES a réalisé un inventaire des rapports institutionnels , analysant ces associations ayant un lien de causalité avéré ou probable , et ne faisant pas l'objet de Tableau de MP

- **Associations cancer/agent cancérogène avec un niveau de preuves avéré** : ne faisant pas l'objet d'un Tableau de MP
- **Associations maladie ( pathologies non cancéreuses)/ nuisance :**16 pathologies ou groupe de pathologies différents ont été identifiés avec un niveau de preuves fort.

- ✓ **Prise en compte des poly-expositions dans l'élaboration des futurs tableaux de maladies professionnelles**

Les poly-expositions sont peu ou pas prises en compte : ex : les facteurs de risque physiques et psycho-sociaux ou le bruit et l'exposition à certains solvants;  la notion d'exposition professionnelle doit prendre en compte le contact direct et indirect des travailleurs avec la nuisance (dans ce dernier cas, il peut s'agir d'expositions actives ou passives)

**Tableaux de maladies professionnelles nécessitant une mise à jour : rapport révisé d'expertise collective ANSES 04/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ **La loi de financement de SS 2026 a prévu une réforme du dispositif de reconnaissance des MP**

**Deux décrets viennent modifier les modalités d'établissement du diagnostic des maladies professionnelles du RG au JO 29 /09/2026**

**1/ Décret n° 2026-900 du 24 /09/2026 :**

Il fixe le cadre général : lorsque des examens complémentaires sont nécessaires pour objectiver une maladie professionnelle

**Nouvel article R. 461-9 CSS modifié par le décret 2026-900.**

Le décret modifie le **deuxième alinéa du I** de cet article sur deux points majeurs concernant l'instruction des dossiers de maladies professionnelles :

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

**1/Conditionnalité des examens :** Après les mots *« et à laquelle le médecin-conseil dispose »*, sont insérés les mots **« ,** *lorsqu'ils sont nécessaires pour établir le diagnostic de la maladie, ».*

**2/ Référence médicale :** Les mots *« le cas échéant prévus par les tableaux de maladies professionnelles »* sont remplacés par *« conformes aux données acquises de la science au regard des recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de santé ou des sociétés savantes*

C'est assurément un point qui risque à l'avenir de porter à débat devant les tribunaux.

**Décret n° 2026-900 du 24 /09/2026 relatif aux modalités générales d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles JO 29/09**

..

**2/ Décret n° 2026-901 du 24 /09/2026 :**

Il décline cette évolution pour les tableaux de maladies professionnelles du régime général , en supprimant, dans de nombreux tableaux des références à des examens complémentaires jusque-là expressément mentionnés : examens radiologiques, tomodensitométriques, IRM, explorations fonctionnelles respiratoires, examens électrophysiologiques, examens histopathologiques ou encore tests épicutanés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**40 tableaux du Régime général sont concernés :**

1° Dans la première colonne des **tableaux n° 2, 8 et 10**, les occurrences du mot « épicutané » sont supprimées
2° A la dernière ligne de la première colonne du **tableau n° 10 bis**, les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés
3° Dans la première colonne du **tableau n° 12,** les mots : « confirmées par des examens électrophysiologiques » et « confirmées par des examens complémentaires » sont supprimés
4° Dans la première colonne du **tableau n° 15 bis,** les mots : « épicutané » et : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés
5° Dans la première colonne du **tableau n° 15 ter,** les mots : « confirmée par examen histopathologique ou cytopathologique » sont supprimés
6° Dans la première colonne du tableau **n° 16 bis**, les mots : « confirmée par examen histopathologique ou cytopathologique » sont supprimés

7° Dans la première colonne du **tableau n° 25** :

a) Dans le paragraphe débutant par les mots : « A1. - Silicose aigüe »,devient pneumoconiose caractérisée par des lésions alvéolo- interstitielles bilatérales accompagnées de troubles fonctionnels d'évolution rapide

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

b) Dans le paragraphe débutant par les mots : « A2. - Silicose chronique », devient Pneumoconiose caractérisée par des lésions interstitielles micronodulaires ou nodulaires bilatérales accompagnées ou non de troubles fonctionnels respiratoires

c) Dans la partie intitulée : « - B : devient : Pneumoconioses caractérisées par des lésions interstitielles bilatérales accompagnées ou non de troubles fonctionnels respiratoires : » ;
d) Dans la partie intitulée : « C1. - », Pneumoconiose caractérisée par des lésions interstitielles bilatérales accompagnées ou non de troubles fonctionnels respiratoires
e) Dans la partie intitulée : « C2. - », la phrase devient :fibrose interstitielle diffuse non régressive , d'apparence primitive

8° Dans la première colonne du **tableau n° 30** :

Asbestose : fibrose pulmonaire , qu'il y ait ou non des modifications des explorations fonctionnelles respiratoires Plaques calcifiées ou non, péricardiques ou pleurales, unilatérales ou bilatérales

9° Dans la première colonne du **tableau n° 31**, le mot : « épicutané » est supprimé ;
10° Dans la première colonne du **tableau n° 33**, les mots : « , confirmée par des épreuves fonctionnelles respiratoires » sont supprimés

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

11° Dans la première colonne du **tableau n° 36**, les mots : « épicutané » et : « confirmé médicalement » sont supprimés ;
12° Dans la première colonne du **tableau n° 37**, le mot : « épicutané » est supprimé ;
13° Dans la première colonne du **tableau n° 37 bis,** les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés
14° Dans la première colonne du **tableau n° 38**, le mot : « épicutané » est supprimé
15° Dans la première colonne du **tableau n° 41**, les mots : « épicutané » et : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés
16° Dans la première colonne du **tableau n° 43**, les mots : « épicutané » et : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés
17° Dans la première colonne du **tableau n° 44**, les mots : « sur des documents radiographiques ou tomodensitométriques ou par des constatations anatomopathologiques lorsqu'elles existent, ces signes ou constatations » sont supprimés
18° Dans la première colonne du **tableau n° 44 bis**, les dispositions : « Emphysème : objectivé par des signes

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

tomodensitométriques et des altérations fonctionnelles de type obstructif ou, lorsqu'elles existent, par des constatations anatomopathologiques » sont remplacées par le mot : « Emphysème ».

19° Dans la première colonne du **tableau n° 47** :

a) Le mot : « épicutané » est supprimé ;
b) Les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés
c) Les mots : « confirmés par l'exploration fonctionnelle » sont supprimés

20° Dans la première colonne du **tableau n° 49**, le mot : « épicutanés » est supprimé ;
21° Dans la première colonne du **tableau n° 49 bis**, les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés
22° Dans la première colonne du **tableau n° 50**, les mots : « épicutané » et : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés

23° Dans la première colonne du **tableau n° 51**, le mot : « épicutané » est supprimé ;
24° Dans la première colonne du **tableau n° 52**, les mots : « confirmée radiologiquement » sont supprimés ;
25° Dans **le tableau n° 57** :
a) Les occurrences des mots : « objectivée par IRM (*) » sont supprimées ;

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

b) Les mots : « (*) Ou un arthroscanner en cas de contre-indication à l'IRM. », « confirmé par EMG » et : « objectivée par ENMG » sont supprimés ;
c) Les occurrences des mots : « objectivée par échographie » sont supprimées ;
d) Les mots : « objectivée par échographie (*) » et : « (*) L'IRM le cas échéant. » sont supprimés ;
26° Dans la première colonne du **tableau n° 61,** les mots : « , radiologiquement confirmée » sont supprimés ;
27° Dans la première colonne du **tableau n° 62**, les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » et : « épicutané » sont supprimés ;
28° Dans la première colonne du **tableau n° 63**, les mots : « épicutané » et : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés ;
29° Dans la première colonne du **tableau n° 65**, le mot : « épicutané » est supprimé ;
30° Dans la première colonne du **tableau n° 66**, les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » sont supprimés ;
31° Dans la première colonne du **tableau n° 69** :
a) Les deux occurrences des mots : « confirmées par des examens radiologiques » sont supprimées ;
b) Les mots : « et confirmés par des épreuves fonctionnelles » sont supprimés ;
c) Les mots : « confirmée par l'artériographie objectivant un anévrisme ou une thrombose de l'artère cubitale ou de l'arcade palmaire superficielle » sont supprimés ;
d) Les deux occurrences du mot : « radiologiques » sont supprimées ;
32° Dans la première colonne du **tableau n° 70**, les mots : « épicutané » et : « objectivé(e) par exploration

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

fonctionnelle respiratoire » sont supprimés ;
33° Dans la première colonne du tableau **n° 70 bis**, les mots : « , avec signes radiologiques et troubles fonctionnels, confirmée par l'exploration fonctionnelle respiratoire, » sont supprimés ;
34° Dans la première colonne du **tableau n° 74**, les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » et : « épicutané » sont supprimés ;
35° Dans la première colonne du **tableau n° 79**, les mots : « , confirmées par IRM (*) ou au cours d'une intervention chirurgicale » et : « (*) L'arthroscanner le cas échéant. » sont supprimés ;
36° Dans la première colonne du **tableau n° 82**, les mots : « objectivé par explorations fonctionnelles respiratoires » et : « épicutané » sont supprimés ;
37° Dans la première colonne du **tableau n° 84**, le mot : « épicutané » est supprimé ;

38° Dans la première colonne du **tableau n° 90** :
a) Le paragraphe intitulé : « -A- » est remplacé par les dispositions suivantes :
« Syndrome respiratoire obstructif aigu caractérisé par une oppression thoracique survenant habituellement après une interruption d'exposition au risque d'au moins 36 heures et se manifestant quelques heures après la reprise de l'exposition au risque (byssinose et affections apparentées). Le caractère obstructif de ce syndrome doit être confirmé au moment de la reprise de l'exposition au risque et six à huit heures après. »
b) Le paragraphe intitulé : « -B- » est remplacé par les dispositions suivantes :
« Bronchopneumopathie chronique obstructive consécutive à des épisodes respiratoires obstructifs aigus caractérisés cliniquement comme ci-dessus et répétitifs. Elle est caractérisée avec un volume expiratoire

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

maximal par seconde (VEMS) abaissé d'au moins 40 % par rapport à la valeur moyenne théorique. » ;

39° Dans la première colonne du **tableau n° 95**, le mot : « épicutané » est supprimé.

**Décret n° 2026-901 du 24/09/ 2026 relatif aux modalités d'établissement du diagnostic des maladies prévues dans les tableaux de maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale JO 29/09**

- ✓ Pour Les dossiers simples de MP ne remplissant pas l'ensemble des conditions du tableau seront étudiés par ***un collège de deux médecins conseils*** ( ex : délai de prise en charge non rempli, la maladie pourra être reconnue d'origine professionnelle s'il est établi qu'elle est directement avérée par le travail habituel de la victime) ***; l'avis des médecins s'imposera à la caisse de SS***

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

- ✓ Les dossiers complexes seront réservés à la CRRMP : ex :lorsque les conditions liées à la durée d'exposition , ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies Une rentrée en vigueur est prévue *au plus tard 01/01/2027*

❖ **Dans un rapport portant sur la reconnaissance des maladies professionnelles, la Cour des comptes préconise plusieurs mesures concernant les troubles musculosquelettiques (TMS). 11/2025**

Elle demande notamment *la simplification et l'actualisation du tableau n° 57 du régime général,* qui regroupe les affections périarticulaires liées aux gestes répétitifs et postures contraignantes , afin de faciliter le traitement des dossiers, réduire les délais , et le risque de contentieux, et mieux prendre en compte les dernières études sur les TMS des membres supérieurs.

Elle souligne que l'essentiel des dossiers transmis aux Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) concerne des TMS , ce qui contribue *à la saturation du dispositif.*

Elle met également en avant la nécessité de mieux informer médecins et patients , sur les examens diagnostiques relatifs aux TMS , et d'harmoniser les pratiques de reconnaissance entre départements.

En effet, le taux de reconnaissance varie fortement d'un CRRMP à l'autre : de 18 % en Bourgogne-Franche-Comté à 69 % en Bretagne (en moyenne de 2020 à 2023).

**La reconnaissance des maladies professionnelles Cour des comptes 11/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

Ce certificat médical est le même que celui pour l'accident de travail

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

**Le certificat médical initial (CMI) : un enjeu de droit , et de responsabilité médicale Assurance maladie risques professionnels 10/2025**

- 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
- 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 actue

***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.

**Maladies professionnelles : l'essentiel sur le certificat médical initial Assurance maladie 06/2025**

- *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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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)**

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

**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 :**

- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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**

- ❖ Le respect strict des conditions des tableaux de maladie professionnelle est essentiel, comme l'illustre la décision de la Cour d'appel de Metz sur la maladie professionnelle (MP) 36.

Cette décision est à mettre en perspective avec des décisions similaires concernant les MP 42 et 57, où les examens médicaux complémentaires requis n'ont pas été correctement réalisés.

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

- ✓ **Analyse de la décision de la Cour d'appel de Metz sur la MP 36**

M. [S], salarié de la SAS a été exposé à un jet d'huile hydraulique, provoquant des lésions cutanées évoluant en eczéma.

La CPAM a reconnu la maladie professionnelle sans la réalisation d'un test épicutané, requis par le tableau 36 des maladies professionnelles.

La SAS a contesté la décision de la CPAM, arguant que l'absence de test épicutané et de preuve de récidive de l'eczéma rendait cette décision inopposable.

La Cour d'appel de Metz a jugé en faveur de la SAS déclarant la décision de prise en charge inopposable.

**Examen complémentaire et MP 36**

- ✓ **Comparaison avec des décisions sur la MP 42 :**

CA Poitiers, 25/ 11/2021, RG n° 19/01659

Dans ce cas, la CPAM avait transmis un audiogramme incomplet lors de la procédure de reconnaissance de la surdité professionnelle selon le tableau 42.

La Cour d'appel de Poitiers a jugé la décision inopposable, soulignant que la non-conformité de l'audiogramme aux exigences du tableau 42 invalidait la prise en charge.

**CA Versailles, 06/02/2020, RG n° 18/04656**
L'examen audiométrique réalisé ne comportait pas d'audiométrie vocale, essentielle selon le tableau 42.

La Cour d'appel de Versailles a également jugé la décision inopposable, indiquant que toutes les conditions du tableau doivent être remplies pour une reconnaissance valide



- ❖ **L'examen audiométrique du Tableau de MP n°42 constitue désormais une pièce médicale, couverte par le secret médical : revirement de jurisprudence**

Dans un arrêt, soumis à une large publication, en date du 12/06/2024, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a tranché la question de la conciliation entre :

- D'une part, le droit de la victime d'une lésion professionnelle (AT/MP) au respect du secret de ses données médicales,

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

Et

- D'autre part, la mise en œuvre, au bénéfice de l'employeur, du principe du contradictoire ;

Au cours de la procédure d'instruction au terme de laquelle la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) se prononce sur le caractère professionnel de la maladie prévue au tableau 42 des MP relatif à « *l'atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels* »).

C'est dans ce cadre qu'il est dorénavant jugé que l'audiogramme mentionné au tableau 42 des MP constitue un élément du diagnostic ***couvert par le secret médical.***

Dès lors, cet examen n'a pas à figurer au dossier constitué par les services administratifs de la Caisse et mis à disposition de l'employeur
Dans cet arrêt publié le 12/06/2024, la deuxième chambre de la Haute Cour décide de reconsidérer sa jurisprudence au sujet de l'audiogramme mentionné au tableau n°42 des MP

Cet arrêt, la Cour de cassation opère un revirement de sa jurisprudence en considérant, désormais que :
*« L'audiogramme mentionné au tableau n°42 des MP constitue un élément du diagnostic couvert par le secret médical ;* de sorte qu'il n'a pas à figurer dans les pièces du dossier constitué par les services administratifs de la Caisse ».
**Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 13/06/2024, 22-15.721,**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Décret du 23 /04/2019 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles du régime général**

***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.

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 ».*

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

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***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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
**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.

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

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.

Le dossier dédié à la maladie de la victime doit être laissé à **la disposition des parties durant 40 jours francs.**

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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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).

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

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Maladies professionnelles : un nouveau calcul des indemnités journalières à compter du 01/11/2026**

Un décret révise les paramètres de calcul de l'indemnité journalière servie par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail résultant d'un AT ou d'une MP, *afin de responsabiliser davantage les employeurs*

Tout en maintenant des conditions d'indemnisation plus favorables pour les assurés pris en charge au titre des risques professionnels, que celles prévues en cas d'arrêt maladie, le décret fixe la limite maximale de rémunération annuelle, utilisée dans le calcul des indemnités journalières servies à la victime à 0,226% du plafond annuel de SS , soit l'équivalent de 1,8 SMIC, contre 0,834 % de ce plafond actuellement.

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

Le décret a pour conséquence *une mobilisation accrue du complément versé par l'employeur à la victime,* en application de **l'article L .1226-1 du code du travail**

***Les accidents de trajet*** sont également concernés par ces règles d'indemnisation AT/MP.

A ce jour, le salaire journalier servant au calcul des IJSS AT/MP est plafonné à **400,82 €.**

A compter du 01/11/2026, ce plafond tombe à **108,62 €** (valeurs 2026).

Conséquence : les IJSS maximales passent :

- Pendant les 28 premiers jours : de 240,49 € → 65,17 €/jour
- A partir du 29e jour : de 320,66 € → 86,90 €/jour

Cela ne concerne donc pas tous les salariés : la baisse commence à avoir un impact autour de 3 300 / 3 500 € bruts mensuels.

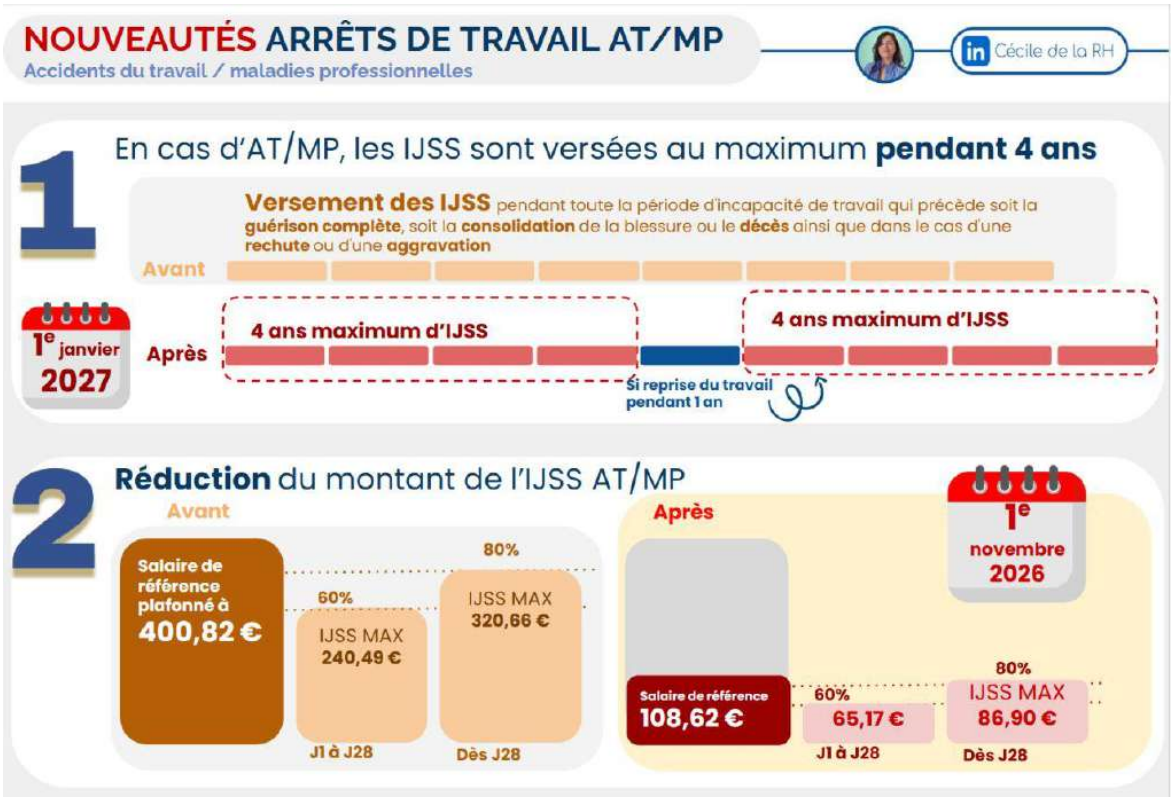
PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Conséquences pratiques :**

- ✓ Pour les salariés n'ayant pas droit à un maintien de salaire de leur employeur, baisse directe de l'indemnisation des IJSS
- ✓ *Une mobilisation accrue du complément versé par l'employeur à la victime,* en application de **l'article L .1226-1 du code du travail**

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




?

**Décret du 30 /09/2026 fixant la limite maximale de la rémunération annuelle servant de base au calcul des indemnités journalières dues au titre d'arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et relatif à la procédure de fixation de la participation des assurés JO 01/10**

- **Durée maximale de service des indemnités journalières SS, au titre des arrêts de travail à la suite d'une MP :**décret du 12 /06/2026 :

Les dispositions du présent décret sont applicables aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 01/01/2027.

- ✓ Fixe la durée maximale de versement des indemnités journalières AT/MP à quatre ans. ; jusqu'à présent, les indemnités journalières versées au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pouvaient être maintenues , *jusqu'à la guérison ou la consolidation des lésions, sans limitation de durée.*

- ✓ Précise également qu'après une reprise du travail, le délai de quatre ans ne recommence à courir, qu'après une période minimale d'activité d'un an.

Cette évolution soulève plusieurs questions :

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

- Que se passera-t-il pour les victimes d'accidents du travail graves *dont l'état n'est toujours pas consolidé au terme des quatre années ?*

- Accélérera-t-elle les procédures de consolidation

Cette réforme crée une échéance claire et donc *une obligation d'anticipation.*

- ✓ Si ce décret encadre la durée d'indemnisation, il rappelle surtout une réalité de terrain : lorsqu'un arrêt de travail lié à un AT ou à une MP se prolonge pendant plusieurs mois, voire plusieurs années, *le risque de désinsertion professionnelle augmente considérablement*.

Derrière ces situations se cachent souvent :
- Des limitations fonctionnelles durables
- Des difficultés à reprendre le poste initial
- Des besoins d'aménagement de poste
- Des projets de reclassement ou de reconversion
- Une rupture progressive du lien avec le collectif de travail

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

C'est pourquoi ***l'anticipation reste essentielle.***

Cette évolution réglementaire souligne également l'importance de mieux faire connaître les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle auprès ***de tous les acteurs du parcours de soins à savoir : .***
- Médecins traitants
- Spécialistes
- Services hospitaliers
- Médecins conseils
- Professionnels de santé

*Qui sont souvent les premiers témoins des difficultés rencontrées par les salariés.*

De nombreux outils existent pour accompagner les reprises et sécuriser les parcours professionnels :

- ✓ Visite de pré-reprise
- ✓ Cellule PDP des SPSTI
- ✓ Rendez-vous de liaison
- ✓ Essai encadré

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

- ✓ Convention de rééducation professionnelle en entreprise
- ✓ Aménagement ou transformation du poste de travail.

La réussite du maintien en emploi repose avant tout *sur une mobilisation précoce et coordonnée des acteurs concernés.*

L'enjeu n'est pas seulement financier : **c'est la trajectoire professionnelle de personnes fragilisées qui est en jeu.**

- ❖ ***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.

Aux termes de **l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale,** la CPAM pour fixer le taux d'incapacité, (IPP) 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

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.

**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.

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

**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).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***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.

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 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.

**Importance du rendez-vous de liaison : cf. dans Rubrique : Aptitude/inaptitude Travail/Reclassement/Invalidité.**

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

**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.

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**

- 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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***La Loi de finance rectificative de la SS pour 2023,*** a permis de mutualiser le coût des MP *dont le délai de prise en charge est supérieur ou égal à dix ans* , ou lorsqu'elles sont constatées pendant les cinq premières années suivant la date d'embauche chez le dernier employeur , et qu'il est impossible d'identifier l'employeur ayant exposé au risque avant cette embauche.

Cette mutualisation s'opère via ***le compte spécial***, dont les dépenses sont mutualisées entre tous les employeurs.

Ce dispositif s'applique à toutes les entreprises et à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs seniors , et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.
**JO Sénat du 26/03/2026 - page 1520**

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

De cette manière, le dernier employeur n'a pas à supporter les conséquences d'une maladie professionnelle contractée chez un précédent employeur.

La CARSAT impute dorénavant le coût de la maladie professionnelle à l'employeur qui a exposé le salarié au risque, *peu importe que la procédure de reconnaissance ait été menée avec un autre employeur .*

**Cass. 2e civ., 29/01/2026, n°23-21.742**

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 MP , 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.

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**

- **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 »* .

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

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 importe 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

***En Savoir Plus :***

**Maladie professionnelle : les démarches à effectuer Assurance maladie 04/2023**

**Régime dérogatoire des indemnités journalières SS :Accident du travail / Maladie Professionnelle : modalités, enjeux tout comprendre en une minute , carrousel B. Launoy juriste droit SS 07/2025**

**Maladies professionnelles : comprendre, prévenir, agir » : un documentaire inédit You Tube 28' Assurance Maladie 07/2025**

**Maladie professionnelle :procédure A Martini**

- **Recours :**

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 depuis le 01/01/2019.**

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

**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.**

- **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…***

**FIVA : départ du délai de prescription de la demande d'indemnisation :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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**.

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

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**

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

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

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.



- Le Fonds d'indemnisation des Victimes de l'amiante (FIVA) a lancé son portail numérique unique pour simplifier et sécuriser le dépôt et le suivi des demandes d'indemnisation **06/2026**

Il ne se substitue ni à la plateforme téléphonique , ni aux démarches par voie postale, qui restent pleinement accessibles, mais vient compléter les dispositifs existants pour mieux s'adapter aux situations et usages des demandeurs.

**Ma demande d'indemnisation FIVA**

Adresser au FIVA (Tour Galliéni II – 36 avenue du général de Gaulle 93175 Bagnolet cedex) une demande d'indemnisation avec l'imprimé **:formulaire de demande d(indemnisation des victimes de l'amiante** ,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 , 30 bis , 30 ter des MP du régime général de la Sécurité Sociale : joindre une copie de la décision de la Sécurité Sociale.

- ✓ La liste des MP pouvant ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité (ACAA) des travailleurs de l'amiante dès l'âge de 50 ans est complétée .

Sont ajoutées les affections figurant au tableau n° 30 ter des maladies professionnelles : cancers du larynx, et de l'ovaire provoqués par l'inhalation de poussières d'amiante

**Arrêté du 16 /12/2024 modifiant l'arrêté du 29 /03/1999 modifié fixant en application de l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 la liste des maladies professionnelles liées à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité à l'âge de cinquante ans JO 10/01/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ 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

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

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, 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 en

justice auprès de la cour d'appel du domicile



- ❖ **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.

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

Elle est destinée aux :

- Salariés ou anciens salariés reconnus atteints, au titre du régime général, ***d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante***
- 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 **:**

- 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.
- 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).

**Dans tous les cas,** le salarié doit

✓ **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).

✓ **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.

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

Cette allocation est égale à :

- 65 % du salaire de référence dans la limite du plafond de la Sécurité sociale
- 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

**Réforme Indemnisation AT/MP :**

Quatre textes majeurs ( deux décrets et deux arrêtés) viennent réformer en profondeur l'indemnisation des AT et MP *en cas de séquelles.*

Cette réforme introduit une distinction entre *préjudice professionnel et préjudice fonctionnel*, avec de nouvelles modalités de calcul des rentes, à compter du 01/11/2026

Le nouveau dispositif est scindé en deux dimensions distinctes :

**Une part professionnelle :**

- ✓ Perte de gains professionnels
- ✓ Incidence professionnelle de l'incapacité
- ✓ Logique économique et professionnelle

**Une part fonctionnelle :**

- ✓ Déficit fonctionnel permanent
- ✓ Approche inspirée du dommage corporel de droit commun
- ✓ Prise en compte de l'âge via un référentiel spécifique

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

Le droit AT/MP se rapproche progressivement de la logique indemnitaire *du préjudice corporel classique*.

Le texte prévoit aussi :

- ✓ La consolidation postérieure au départ à la retraite, n'empêchera plus le versement de la part professionnelle.

Le texte introduit aussi : :

- ✓ Une possible capitalisation partielle de la part fonctionnelle
- ✓ Une meilleure prise en compte des accidents successifs
- ✓ Un mécanisme d'articulation avec l'invalidité
- ✓ Une prestation complémentaire pour recours à tierce personne.

Cette réforme modifie concrètement :

- ✓ L'évaluation médico-légale des séquelles
- ✓ Les stratégies contentieuses
- ✓ Les discussions sur les taux
- ✓ Les expertises
- ✓ Les interactions entre réparation AT/MP, invalidité et retraite.

Certaines dispositions *concernant les rentes déjà notifiées* , entreront en vigueur au 01/01/2028

**Décret du 07/05/2026 relatif aux modalités d'indemnisation de l'incapacité permanente en application des articles L. 434-1 et L. 434-2 du code de la sécurité sociale JO 10/05**

Le point important de ce texte est la création de **l'article R. 434-1-1-1 code SS** , qui fixe la formule de calcul , de la part fonctionnelle annuelle de la rente.

- **L'IPF** (incapacité permanente fonctionnelle) est un nouveau taux, distinct de l'IPP, fixé par le médecin-conseil.

Il s'exprime en pourcentage, et chaque point de pourcentage correspond à un point d'IPF dans la formule.

Le médecin-conseil le détermine à partir du nouveau barème indicatif d'IPF (Annexe III de l'arrêté du 07/05/ 2026)
Un arrêté constitue le cadre médical d'évaluation de l'incapacité permanente.

Il contient trois annexes :

- Annexe I (pour les accidents du travail)
- Annexe II (pour les maladies professionnelles)
- Annexe III (barème indicatif d'IPF, nouveau).

**Arrêté du 07/05/2026 relatif aux barèmes indicatifs d'incapacité permanente professionnelle et fonctionnelle en application de l'article L. 434-1 A du code de la sécurité sociale JO 10/05**

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

Comme le précise **l'article L. 434-1 A, alinéa 1 du code de la SS,**

« L'indemnisation de l'incapacité permanente dont est atteinte la victime d'un AT, ou d'une MP travail, comprend celle due au titre de *son incapacité permanente professionnelle,* ainsi que celle due au titre de *son incapacité permanente fonctionnelle »*

**1 /La part professionnelle :**

Les sommes versées par les organismes sociaux à ce titre sous forme de capital , ou de rente, vont s'imputer à due concurrence sur ces deux postes de préjudice lorsque la victime est indemnisée en droit commun par un tiers responsable.

- ✓ ***En cas de versement en capital*** **:**

Son montant est déterminé, en fonction du taux d'incapacité permanente professionnelle de la victime, par un barème forfaitaire fixé par décret et revalorisé au 01/04 de chaque année par application du coefficient mentionné à **l'article L. 161-25 code SS .**

Elle est révisée lorsque le taux d'incapacité permanente professionnelle de la victime augmente , tout en restant inférieur à un pourcentage déterminé » **art. L. 434-1, 1°code SS**

- ✓ ***En cas de versement sous forme de rente*** *:*

Elle est égale au taux d'incapacité permanente professionnelle multiplié par le salaire annuel issu de l'application de la formule dégressive mentionnée au dernier alinéa de **l'article L. 434-16 code SS** ,ou si ce salaire annuel est inférieur au minimum mentionné au premier alinéa du même article L. 434-16, par ce minimum.

Le taux d'incapacité permanente professionnelle peut être réduit ou augmenté en fonction de la gravité de cette incapacité **art. L. 434-2, 1°code SS .**

Le taux de l'incapacité permanente professionnelle est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge et les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelle, à partir d'un barème indicatif d'incapacité professionnelle des accidents du travail et des

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

maladies professionnelles déterminé par arrêté des ministres chargés du travail et de la santé » (CSS, art. L. 434-1 A, al. 2).



**2/ La part fonctionnelle :**

Elle correspond au déficit fonctionnel permanent (DFP) de la victime.

Ainsi, les sommes versées par les organismes sociaux à ce titre sous forme de capital , ou de rente vont s'imputer à due concurrence sur ce poste de préjudice , lorsque la victime est indemnisée en droit commun par un tiers responsable.

Qu'elle soit versée en capital ou en rente, cette prestation « est égale au nombre de points d'incapacité permanente fonctionnelle multiplié par un pourcentage d'une valeur de point fixée par un référentiel prenant en compte l'âge de la victime.

- ✓ **En cas de versement en capital** : le montant de cette part est révisé lorsque le taux d'incapacité permanente fonctionnelle de la victime augmente » art. L. 434-1, 2° code SS

- ✓ **En cas de versement sous forme de rente :** cette part peut être partiellement versée en capital, dans des conditions définies par arrêté » art. L. 434-2, 2°code SS )

**Montant de l'indemnité en capital versée selon le taux d'incapacité permanente**
(depuis le 1er avril 2027)

| Taux d'incapacité permanente | Montant de l'indemnité en capital |
|---|---|
| 1 % | 483,38 € |
| 2 % | 785,71 € |
| 3 % | 1 148,17 € |
| 4 % | 1 812,24 € |
| 5 % | 2 295,79 € |
| 6 % | 2 839,52 € |
| 7 % | 3 443,41 € |
| 8 % | 4 108,24 € |
| 9 % | 4 833,18 € |

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

Chaque année, les ***rentes* AT/MP** ainsi que ***les indemnités en capital sont revalorisées au 1er avril*** par application d'un coefficient de revalorisation.

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 :

- ✓ 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**

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

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

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 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 bénéficie de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne.

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

- ❖ **Dispositions sur la faute inexcusable :**

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

En cas de faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur, la personne victime d'un AT ou d'une MP a droit à une majoration de son capital , ou de sa rente.

Désormais, cette majoration portera *à la fois sur sa part professionnelle et sur sa part fonctionnelle.*

Le montant de la majoration ***de la part fonctionnelle*** ne peut pas « excéder le montant total correspondant au nombre de points d'incapacité fonctionnelle multiplié par la valeur du point fixée par le référentiel mentionné » à l'article L. 434-2.

A la demande de la victime, son montant peut être versé en capital, dans des conditions définies par arrêté.

**La juridiction civile n'est pas liée par le taux d'incapacité permanente retenu par la CPAM.**

**Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 16/05/2024, 22-23.314**

Quant au montant de majoration de la part professionnelle, son mode de calcul reste inchangé art. L. 452-2 code SS .

Ainsi, outre la réparation « des souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle », la victime peut également réclamer une indemnisation « de l'ensemble des préjudices ne faisant pas l'objet d'une réparation forfaitaire au titre » du livre IV du code de la sécurité sociale.

Le nouveau texte précise que les souffrances endurées s'entendent de celles subies « avant la date de consolidation », car celles subies après , sont indemnisées au titre du déficit fonctionnel permanent, lequel sera réparé par la part fonctionnelle de la majoration de rente

**2/ Après une MP :**

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

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
- ✓ 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 **MP** peut percevoir

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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

Indemnité temporaire d'inaptitude : ***Cf item correspondant supra***

**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 :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.

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

Son montant, fixé par décret, est forfaitaire et variable selon votre taux d'incapacité

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



- ✓ **Rente d'incapacité permanente (IPP) jusqu'à son décès.**

*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 de référence pris en compte est au minimum de 21 547,85 et au maximum de 172 382,83 €.
Pour déterminer le montant de la rente, le salaire annuel est pris en compte dans une certaine limite.

Au-delà, une partie de la rémunération est prise en compte soit partiellement, soit pas du tout.

La fraction de salaire prise en compte ou non est déterminée dans les conditions suivantes :

**Tableau - Fraction prise en compte en fonction du salaire annuel**

| Salaire annuel | Fraction de salaire prise en compte |
|---|---|
| Salaire inférieur à 43 095,70 € | Prise en compte intégrale |
| Salaire compris entre 43 095,70 € et 172 382,83 € | Prise en compte à raison d'un tiers |
| Salaire supérieur à 172 382,83 € | Pas de prise en compte |

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

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

**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 :**

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

- ❖ **Durée maximale de service des indemnités journalières, au titre des arrêts de travail à la suite d'un AT ou une MP**

**Art. D. 433-9 code SS** : pour l'application du deuxième alinéa de l'article L. 433-1 :
1° La durée maximale de la période pendant laquelle l'indemnité journalière peut être servie *est fixée à quatre ans* ;
2° La durée minimale de reprise du travail au-delà de laquelle le délai de quatre ans court à nouveau, est fixée à un an.

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

**Décret du 12/06/2026 fixant la durée maximale de service des indemnités journalières dues au titre des arrêts de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle JO 13/06**

Les dispositions du présent décret sont applicables aux victimes dont le sinistre est intervenu à compter du 01/01/2027

***En Savoir Plus :***

**Incapacité permanente à la suite d'un accident du travail : indemnités et rente AMELI 11/2024**

**Incapacité permanente à la suite d'une maladie professionnelle : indemnités et rentes AMELI 04/2024**

**Code de la sécurité sociale : articles L434-1 à L434-6**

**Code de la sécurité sociale : articles R434-1 à R434-9**

**Code de la sécurité sociale : articles L452-1 à L452-5**

**Code de la sécurité sociale : articles D434-1 à D434-3**

**IPP Gérermesatmp Dairia Avocats**

**Service Prévention Santé Travail( SPST):**

**ADHESION EMPLOYEUR A UN SERVICE PREVENTION SANTE TRAVAIL( SPST )**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Chaque employeur doit s'affilier à un service de prévention en santé au travail (SPST).
Pour rappel, les SPST ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Dans ce cadre, ils se retrouvent notamment chargés :

- ✓ D'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés ;
- ✓ De participer à des actions de promotion de la santé au travail (ex : campagne de vaccination et de dépistage, sensibilisation à la pratique sportive et aux situations de handicap, etc.) ;
- ✓ De conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels ;
- ✓ De participer au suivi des expositions professionnelles et contribuer à leur traçabilité.

Elle est obligatoire et due à partir de l'embauche du premier salarié quelle que soit la taille de l'entreprise , indépendamment de la durée de son contrat , ou de la réalisation (ou non) d'une visite médicale

.

- Obligation légale : dès le recrutement du 1er salarié, l'adhésion au Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) est obligatoire **article L.4622-6 code travail**
- Cotisation annuelle : elle couvre l'ensemble des services proposés par le Service de Prévention et Santé au Travail (suivi médical, prévention des risques, conseils aux employeurs et salariés)
- Protection de l'employeur : respecter ces obligations évite des sanctions administratives et financières.

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

1/ Après avoir effectué la **déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** de son premier salarié, l'employeur doit choisir le service de prévention et de santé au travail de son département, selon sa compétence professionnelle et géographique (agréé par la DREETS).
Si l'employeur est dans un secteur où existent à la fois un service professionnel correspondant à son activité , et des services interprofessionnels, il est obligé d'adhérer ***au service professionnel.***

2/ L'adhésion est obligatoire : *elle s'effectue en ligne sur l'espace Adhérent.*
Elle prend effet le lendemain du jour de la réception du règlement des droits d'entrée
Elle est formalisée par un **contrat d'adhésion**.
Le financement de l'adhésion à la médecine du travail est **entièrement à la charge de l'employeur**.

3/ Obligation de **payer la cotisation annuelle** déterminée par le service de prévention santé travail
En cas de non-paiement de la cotisation annuelle, le service de santé au travail peut procéder à la **radiation de l'entreprise**.

**Cf item infra** : financement SPSTI pour le coût de la cotisation

## Les risques pour l'employeur:

1 /Sanctions pénales: **article L.4741-1 Code travail** :
Le non-respect des obligations liées à la santé et sécurité des salariés (dont le suivi médical) peut entraîner une amende de 4e classe allant jusqu'à 3 750 € pour une personne physique , et jusqu'à 18 750 € pour une personne morale.
En cas de récidive ou d'accident du travail lié à l'absence de suivi médical, le dirigeant peut encourir une peine de prison de 4 mois.

2/ Mise en cause en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Si un salarié est victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié du suivi médical obligatoire, l'employeur peut être reconnu responsable *pour faute inexcusable*
Cela peut entraîner le versement de dommages et intérêts importants au salarié.

**AGREMENT SPST :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Chaque service de prévention et de santé au travail (SPST) doit faire l'objet d'un agrément, délivré pour une durée de **5 ans** par le directeur régional de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités, après avis du médecin inspecteur du travail

**Sous-section 1 : Agréments (Articles D4622-48 à R4622-52)**

**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**

La loi du 02/08/2021 (dite loi santé au travail) a apporté des évolutions impactant la composition des dossiers de demande d'agrément des SPST, qu'ils soient autonomes ou interentreprises.

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

L’arrêté du 03/09/2025 remplace l'arrêté du 02/05/2012.

**Arrêté du 03/09/2025 relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des dossiers spécifiques d'agrément des services de prévention et de santé au travail en charge du suivi des travailleurs temporaires JO 09**

Ce texte précise la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des SPST ainsi que celle des dossiers d'agrément des SPST en charge du suivi des travailleurs temporaires.

Ces règles sont applicables depuis le 10 /09/2025

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 :

1/Gouvernance et pilotage du service

2/ Qualité de l’offre de services

3/ Contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail

4/ Mise en œuvre de la pluridisciplinarité

5/ 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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**1/ 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

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

- 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

- 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.***

**2/ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ 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.
- 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

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

des membres des CSE .

**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**

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

- S'engage au respect des délais réglementaires propres à certaines visites médicales
- Informe l'employeur des procédures à suivre en cas de décision médicale modifiant l'aptitude d'un salarié (préconisation d'aménagement de poste, inaptitude) ;
- Informe 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 :**

- Promeut 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
- Accompagne et informe 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**

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**

**4/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.**



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

**5/ 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.**

**6/ 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** 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

.

- **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**

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

❖ **Documents et rapports :**

**Documents rendus publics :**

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

**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 aussi 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

**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**



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

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

**Art. D4622-57**

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.

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**

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**

- En France 20 services interentreprises de prévention et de santé au travail du bâtiment et des travaux publics (SPIST BTP) répartis sur 52 départements .sont agréés par les DREETS

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 un réseau commun : **SPIST BTP**

**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**

**Arrêté du 03 /09/2025 relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des dossiers spécifiques d'agrément des services de prévention et de santé au travail en charge du suivi des travailleurs temporaires JO 09/09**

**Instruction n° DGT/CT1/2025/147 du 28 /10/2025 relative à la procédure d'agrément des services de prévention et de santé au travail et des services de prévention en santé au travail en agriculture**

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

## Sous-section 1 : Agréments (Articles D4622-48 à R4622-52)

### ALERTE DU MÉDECIN DU TRAVAIL AUPRES DE L'EMPLOYEUR :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La loi du 20 /07/2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a donné aux médecins du travail ***un outil d'alerte médicale formalisée*** permettant une action de prévention collective de risques professionnels

Elle est fondée sur **l'Article L.4624-9 du Code du travail**.
« Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver »

L'alerte est réalisée lorsque le médecin du travail a épuisé tous les autres moyens d'actions (rencontres directes, courriers) , et que l'employeur ne prend pas en considération son argumentaire.

C' est un acte spécifique :médical, technique et juridique.
Une prise de position formalisée sur un risque ou des risques professionnels
On passe du cas individuel ( aptitude) , à une problématique de collectif de travail

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

Elle objective un risque, formalise une analyse par écrit, et propose des mesures concrètes de prévention.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Il s'agit d'un acte qui engage à la fois : Performance Economique

- ✓ La responsabilité professionnelle du médecin
- ✓ La responsabilité de l'employeur quant aux suites données.

L'intérêt du dispositif réside dans l'obligation faite à l'employeur ***de répondre par écrit , et de manière motivée aux propositions formulées.***
C'est un outil à la fois de prévention et de preuve :

L'alerte c'est :

- Un médecin du travail acteur central du système
- Une analyse en action
- Une traçabilité de la prévention

Cette alerte est réalisée sur des évènements ou situations de travail qu'il jugera comme grave du fait des risques avérés pour la santé des salariés.

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

L'objectif est d'apporter à l'employeur des arguments (indicateurs) objectifs attirant son attention sur un , ou des risques importants pour la santé des salariés, nécessitant des actions de prévention immédiates.
Les arguments doivent être basés sur *des éléments objectifs*, constatés, issus des examens médicaux, des entretiens infirmiers , et des constats éventuels en milieu de travail.

Elle relate très concrètement ce qu'a compris , et constaté le médecin du travail des difficultés de réalisation du travail, et l'impact que cela a pour la santé des salariés, ***tout en respectant le secret professionnel***

Le médecin du travail n'est le plus souvent pas en mesure d'affirmer des choses, mais plutôt de donner des pistes , sur ce qui pose des problèmes dans certaines situations de travail.

Le médecin du travail possède en effet une vision globale de la situation par :

- ✓ Les retours qui lui sont fait (plaintes des salariés :difficultés dans le cadre du vécu de leur travail touchant à l'organisation du travail, les conditions de travail, et/ou l'ambiance de travail, ou les relations de travail…)
- ✓ Les signalements de la part des membres du CSE
- ✓ La fréquence et la gravité des incidents conflictuels sur le lieu de travail
- ✓ L'aggravation des indicateurs de santé (TMS , troubles cardio-vasculaires- sommeil, anxiété, troubles dépression, de pratiques addictives …)
- ✓ Le nombre d'orientations médicales
- ✓ Le nombre de demandes d'aménagements de poste ou d'inaptitudes

Ces constats, doivent toujours être présentés de manière collective

Après ces constats, le médecin du travail propose : son appui ainsi que celle de son équipe pluridisciplinaire à l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Ce courrier doit être transmis par l'employeur, avec sa réponse argumentée, au CSE, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail , et aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

*Le médecin du travail ne peut en effet transmettre directement le courrier d'alerte* aux services de la DREETS, ou de la CARSAT, il doit respecter le secret professionnel qui couvre les données collectives sur l'entreprise, et d'autre part cultiver la relation de confiance développée avec l'entreprise pour remplir au mieux ses missions.

Cependant, le médecin du travail peut consulter , ou alerter le médecin inspecteur du travail sur des difficultés qu'il rencontre dans une entreprise sans déroger à ses obligations déontologiques.

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

Le médecin inspecteur pourra conseiller le médecin du travail, l'aider à rédiger un document ou lui proposer une visite conjointe.
Le médecin inspecteur du travail et le médecin du travail apprécieront ensemble, les suites à donner à cette intervention.

S'ils arrivent à la conclusion de la nécessité d'informer ou de solliciter l'inspecteur du travail ou le contrôleur CARSAT, cette démarche devra être faite *par le médecin inspecteur du travail.*
Les agents de contrôle et contrôleur de prévention CARSAT décident quelles suites à donner à ces informations.

**CERTIFICATION PERIODIQUE DES PROFESSIONNELS DE SANTE**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Un arrêté de 06/2026 vient de proroger les orientations pluriannuelles DPC (2023–2025) pour l'année 2027.**

**Arrêté du 03/06/ 2026 prorogeant l'arrêté du 7 septembre 2022 définissant les orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu pour les années 2023 à 2025 JO 06/06**

Les dispositions du présent arrêté sont applicables aux actions de développement professionnel continu à compter du 1er janvier 2027.

**La certification périodique est un nouveau dispositif qui remplace progressivement le DPC**

Les actions réalisées dans le cadre du DPC sont désormais intégrées, et comptabilisées dans la certification périodique,

Deux décrets définissent les modalités de suivi , et de contrôle de l'obligation de **certification périodique** des professionnels de santé par les ordres professionnels

Ce dispositif concerne l'ensemble des professionnels de santé inscrits à un ordre : médecins, chirurgiens-dentistes, infirmiers, pharmaciens, sage-femmes, masseurs-kinésithérapeutes et pédicures-podologues

Le principe de la certification repose *sur quatre piliers complémentaires* , bien identifiés sur le plan théorique.

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

**1/Mise à jour des connaissances (aspect cognitif)**
Actualisation des recommandations, formations, acquisition de nouvelles compétences.

**2/ Évaluation des pratiques professionnelles (aspect réflexif – EPP)**
Audits, analyses de pratiques, démarches qualité, retours sur indicateurs.

**3/ Relation avec le patient**
Communication, information, décision partagée, qualité de la relation soignant–soigné.

**4/ Santé du professionnel de santé**
Prévention de l'épuisement professionnel, santé mentale, conditions d'exercice.

- ✓ Les décrets fixent néanmoins un cadre temporel clair :

Tous les professionnels concernés devront, ***sur une période de six ans***, réaliser un programme minimal d'actions portant sur la formation, l'amélioration des pratiques

Les professionnels de santé **diplômés après 2023** bénéficient d'une période transitoire **9 ans** *pour valider leur première certification périodique complète*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ **Les Conseils Nationaux Professionnels (CNP)** ont la charge d'élaborer les contenus nécessaires à la certification périodique, pour chaque profession et spécialité.

Ils définissent les actions attendues au regard des pratiques professionnelles, de l'évolution des connaissances et des enjeux de santé publique.

La publication des référentiels en 03/2026 constitue une étape déterminante pour faire de la certification périodique, un levier d'engagement, de reconnaissance et de progression professionnelle.

Le législateur a confié à l'Ordre une mission d'information, d'accompagnement ,de validation, d'enregistrement et, enfin, de contrôle de l'obligation de certification périodique.

Chaque conseil départemental a instauré une commission chargée d'apporter un soutien personnalisé , et d'assurer un accompagnement tout au long du parcours professionnel de chaque médecin.

**Référentiel de certification périodique pour les médecins spécialistes du CNP de Médecine et santé au travail 02/2026**

- ❖ **La Haute Autorité de Santé (HAS)**, valide les contenus élaborés par les CNP, en garantissant leur qualité scientifique, et leur cohérence nationale.

Si besoin, **le gouvernement peut demander à la HAS de modifier ou de compléter ces contenus**, afin de répondre à de nouvelles priorités sanitaires ou organisationnelles.

- ❖ **L'État** met en place un téléservice national, **Ma Certif'Pro Santé**, destiné à centraliser les actions réalisées,

- Les justificatifs transmis

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

- L'état d'avancement de chaque professionnel dans sa certification.

Ce système constitue le socle administratif et technique du dispositif.

Il permet a à chaque professionnel de disposer d'un compte individuel retraçant les actions réalisées et de suivre l'avancement de sa certification périodique.

Conçu dans le respect des exigences de protection des données personnelles, ce système d'information a fait l'objet d'un avis favorable de la CNIL

En revanche, *la nature exacte des preuves attendues, leur format , et leur articulation* avec les dispositifs existants (DPC, formations internes, EPP locales…) restent encore flous.

**En conclusion :** un cadre posé, mais beaucoup de questions pratiques

Avec la publication de ces deux décrets, la certification périodique devient une **réalité institutionnelle** :

- ✓ Les rôles sont identifiés
- ✓ Les outils existent
- ✓ Le contrôle est organisé.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En revanche, **le financement reste une question centrale** :

- Quelles actions seront financées
- Par quels dispositifs
- Avec quels plafonds,
- Avec quelle articulation entre DPC, certification périodique et formations hors DPC.

**Décret du 26 /12/2025 relatif aux modalités de contrôle et au système d'information de la certification périodique de certains professionnels de santé JO 27/12**

**Décret du 26/12/ 2025 relatif aux conditions de la saisine pour avis de la Haute Autorité de santé sur les projets de référentiels de certification périodique élaborés pour chacune des professions à ordre, par les conseils nationaux JO 27/12**

**Arrêté du 26/02/2026 relatif aux référentiels de certification périodique des professions de santé relevant d'un ordre professionneL JO 27/02**

**CERTIFICATION SPST :**

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

La certification vise à assurer que les SPST 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 de la norme 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.

❖ **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,** renouvelable pour une période de 5 ans, atteste de la conformité à l'ensemble des exigences du référentiel.

- ✓ **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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.
- 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**

- ✓ **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

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

en mettant en place un système de management efficace.

- ✓ **Passer l'audit de certification** : un organisme certificateur accrédité par le COFRAC réalise l'audit du 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

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-**

L'appréciation sur les éléments prévus aux **1° à 5° 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.

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

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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 1° à 5° 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**

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**

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:

- 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

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

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

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.

**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**

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

## CERTIFICATION PERIODIQUE DES MEDECINS DU TRAVAIL / CERTIF PRO :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La certification périodique est un nouveau dispositif *qui remplace progressivement le DPC*

Les actions réalisées dans le cadre du DPC sont désormais intégrées, et comptabilisées dans la certification périodique,

Deux décrets définissent les modalités de suivi , et de contrôle de l'obligation de certification périodique des professionnels de santé par les ordres professionnels

Ce dispositif concerne l'ensemble des professionnels de santé inscrits à un ordre : médecins, chirurgiens-dentistes, infirmiers, pharmaciens, sage-femmes, masseurs-kinésithérapeutes et pédicures-podologues

Le principe de la certification repose sur ***quatre piliers complémentaires*** , bien identifiés sur le plan théorique.

**1/Mise à jour des connaissances** (aspect cognitif)
Actualisation des recommandations, formations, acquisition de nouvelles compétences
.
**2/ Évaluation des pratiques professionnelles** (aspect réflexif – EPP)
Audits, analyses de pratiques, démarches qualité, retours sur indicateurs.

**3/ Relation avec le patient**
Communication, information, décision partagée, qualité de la relation soignant–soigné.

**4/ Santé du professionnel de santé**
Prévention de l'épuisement professionnel, santé mentale, conditions d'exercice

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

❖ Les décrets fixent un cadre temporel clair :

**Piliers1 et 2 :**

- ✓ Validation tous les 3 ans,
- ✓ Sur un modèle proche du DPC.

**Piliers 3 et 4 :**

- ✓ Validation tous les 6 ans

Les professionnels de santé diplômés après 2023 bénéficient d'une période transitoire de 9 ans *pour valider leur première certification périodique complète.*

❖ **Les Conseils Nationaux Professionnels (CNP**) ont la charge d'élaborer les contenus nécessaires à la certification périodique, pour chaque profession et spécialité.

Ils définissent les actions attendues au regard des pratiques professionnelles, de l'évolution des connaissances et des enjeux de santé publique.
À ce stade*, les formats exacts, la charge attendue , et les critères de validation précis restent à définir*.

❖ **La Haute Autorité de Santé (HAS**), valide les contenus élaborés par les CNP, garantissant leur qualité scientifique, et leur cohérence nationale.

Si besoin, le gouvernement peut demander à la HAS de modifier ou de compléter ces contenus, afin de répondre à de nouvelles priorités sanitaires ou organisationnelles.
Là encore, les décrets ne précisent pas comment ces ajustements se traduiront concrètement, pour les professionnels déjà engagés dans un cycle.

❖ **L'État** : met en place un téléservice national**, Ma Certif'Pro Santé**, destiné à centraliser :

- ✓ Les actions réalisées
- ✓ Les justificatifs transmis
- ✓ L'état d'avancement de chaque professionnel dans sa certification.

Ce système constitue le socle administratif et technique du dispositif.

CERTIF PRO

Il permet a à chaque professionnel de disposer d'un compte individuel retraçant les actions réalisées et de suivre l'avancement de sa certification périodique.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Conçu dans le respect des exigences de protection des données personnelles, ce système d'information a fait l'objet d'un avis favorable de la CNIL

En revanche, *la nature exacte des preuves attendues, leur format , et leur articulation* avec les dispositifs existants (DPC, formations internes, EPP locales…) restent encore flous.

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

Il détermine les modalités de saisine de la HAS, afin de garantir le respect des référentiels de certification , à la méthodologie d'élaboration définie par arrêté ministériel.

*Les référentiels détaillant les actions à réaliser seront publiés début 2026*, afin de permettre à chaque professionnel d'anticiper et de préparer son programme de certification dans une démarche progressive et individualisée
En revanche, le financement reste une question centrale :

- Quelles actions seront financées
- Par quels dispositifs
- Avec quels plafonds,
- Avec quelle articulation entre DPC, certification périodique et formations hors DPC.

En conclusion : un cadre posé, mais beaucoup de questions pratiques
Avec la publication de ces deux décrets, la certification périodique devient une réalité institutionnelle :

- ✓ Les rôles sont identifiés
- ✓ Les outils sont annoncés
- ✓ Le contrôle est organisé.

Mais pour les professionnels de santé, l'essentiel reste à venir :

- Comment valider concrètement chaque brique,
- Selon quelles règles précises,
- Avec quels financements,
- Avec quelle charge réelle de travail.

Les prochains mois seront donc déterminants pour transformer ce cadre réglementaire en parcours lisibles, financés et réellement utiles à l'amélioration des pratiques, plutôt qu'en une contrainte administrative supplémentaire.

**Décret du 26 /12/2025 relatif aux modalités de contrôle et au système d'information de la certification périodique de certains professionnels de santé JO 27/12**

**Décret du 26/12/ 2025 relatif aux conditions de la saisine pour avis de la Haute Autorité de santé sur les projets de référentiels de certification périodique élaborés pour chacune des professions à ordre, par les conseils nationaux JO 27/12**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans ce cadre, le contrat pluriannuel, indique :

- Les moyens mobilisés par les parties
- La programmation des actions
- 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

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

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**

**DELEGATION TACHES :MÉDECIN 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.

**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 ;

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

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**

« 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***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

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***

**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

Ce n'est pas dans le type de visites déléguées que se joue le rôle crucial du médecin spécialiste en santé au travail

Les délégations des visites quelles qu'elles soient aux IDEST, , dans le cadre du suivi individuel de santé au travail, ne constituent pas un empiètement sur les prérogatives du médecin spécialiste en santé au travail, dès lors qu'elles s'exercent **dans un cadre balisé** (avec notamment une possibilité de réorientation vers le médecin du travail à tout moment).

Ces délégations élargies sont coordonnées, supervisées et tutorées par les médecins.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**La loi du 27/06/2025** sur la profession d'infirmier réaffirme un rôle propre aux infirmiers, leur accorde un pouvoir de diagnostic, et de prescription élargi, et pose les bases d'une redéfinition des pratiques professionnelles.
L'émancipation de l'exercice infirmier ne signifie absolument pas la disparition des médecins du travail , mais au contraire une valorisation de leur rôle de spécialiste , et constitue donc un facteur d'attractivité accru pour la profession de médecin spécialiste en santé au travail
**Loi du 27/06/2025 sur la profession d'infirmier JO 28/06**

**Décret du 24/12 /2025 relatif aux activités et compétences de la profession d'infirmier JO 26/12**

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

En santé au travail, le rôle du médecin spécialiste en santé au travail, bien que central, n'est pas strictement identique à ce que prévoit le Code de Santé publique, pour ce qui caractérise l'exercice médical.
Son rôle de prescription est encadré, et la coordination ne concerne pas les soins , mais *le parcours de santé au travail,* que ce soit :

- ✓ Sur le plan individuel (suivi de santé adapté ) , fondé sur les données de santé et du travail , avec la prescription d'ordonnances de prévention ( à la fois collective pour les actions de prévention en entreprise, et individuelle (pour prescrire un suivi de santé adapté et ciblé).
- ✓ Sur le plan collectif (coordination de l'équipe pluridisciplinaire pour le parcours de santé au travail).

**Coopérations et délégations en santé au travail SFST**
**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**

**Les délégations de tâches entre médecin du travail des SPSTI et infirmier d'entreprise ; enquête nationale en 2024 TF 325 INRS 03/2025**

**DESIGNATION DES MEMBRES DU CA ET DE LA COMMISSION DE CONTROLE**

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

**Article D. 4622-35 Modifié ,**

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

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

## 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 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.

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

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

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 :**

- 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 :**

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

- 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)

- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- 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

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

**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)

- 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***

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

- 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

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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'inter opérabilité relatif à l'accès des professionnels au dossier médical partagé (DMP) JO 07/11**

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

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

« 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*.

**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 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

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

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

- 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 :**

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:**

- De son droit de s'opposer à l'accès au DMST, **du médecin praticien** correspondant

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

ou **des professionnels** chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de son état de santé

- 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.**

❖ **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.

✓ 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.

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

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.

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.**

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 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

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

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.

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.

**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.

***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,

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., une mise à jour peut intervenir

Dans tous les cas *au moins tous les 4 ans*

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

Il n'y a pas *de périodicité réglementaire* de sa mise à **j**ourLe modèle de fiche est fixé par **un 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)

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
- 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

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

- ✓ 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

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 tels que :

- 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.

❖ **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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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*,*

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

***lorsque peu de salariés sont concernés par cette exposition*** (*dans une telle situation, l'anonymat des travailleurs 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.

**La fiche d'entreprise : focus juridique INRS mise à jour 02/2026**

**Création et mise à jour de la fiche d'entreprise PRESANCE GEST05 03/2024**

**FINANCEMENT DES SPSTI /OFFRE SOCLE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

**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

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

❖ **Coût moyen national des cotisations (par salarié ) de l'ensemble socle des SPSTI :**

**Arrêté du 28 /09/2026 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises JO 30/09**

À compter du 01/01/2027 : le montant des cotisations versées pour chaque travailleur au ***SPSTI ne peut pas être inférieur à 80 % ou supérieur à 120 % du coût moyen national de l'ensemble socle de services***, établi chaque année par arrêté et correspondant au montant moyen du coût défini pour chaque SPSTI.

En 2027, le coût moyen national des cotisations dues par l'entreprise au SPSTI est fixé à **119 € 50**

Par conséquent, le montant des cotisations dues par les entreprises adhérentes à un SPSTI devra **se situer entre 95,60 € et 143,40 € pour chaque salarié en 2027**.

L'assemblée générale du SPSTI peut par exception, retenir ***un montant de cotisations supérieur à la borne haute*** , si le niveau de ses charges s'explique par un ou plusieurs des motifs précisément identifié tels que :

- Le suivi des salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé, lorsqu'ils représentent *un effectif supérieur à 30 % de l'ensemble des travailleurs suivis*
- La hausse significative des investissements visant à améliorer la qualité du service rendu dans le cadre de l'offre socle.

✓ L'assemblée générale a la possibilité d'approuver des cotisations , qui s'écarteraient de la borne haute de 120 % et de la borne basse de 80 % dans des cas limitativement énumérés **aux II et III de l'article D. 4622-27-6** du code du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'AG 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 :

1/ Le suivi de l'état de santé des travailleurs bénéficiant ***d'un suivi individuel renforcé***, tel que prévu par l'article **R. 4624-22**, lorsqu'ils représentent ***un effectif supérieur à 30 % de l'ensemble des travailleurs suivis;***

2/ 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**

3/ 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**

4/ 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.

Le SPSTI présente , *le montant de la cotisation par salarié à son conseil d'administration , et à la commission de contrôle, ou au comité social et économique interentreprises,* avant

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

approbation par l'assemblée générale, du montant des cotisations et de la grille tarifaire au titre de l'année civile suivante.

**FORMATION SPECIFIQUE INFIRMIER (E)SANTE TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.

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***

**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

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

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.

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*

**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**

**Suivi de santé au travail et conseils individualisés de prévention primaire aux employeurs concernant les conditions de travail et les risques professionnels par les IDEST : SFST 07/2025**

**Décret du 20 /02/2026 relatif aux modalités de délivrance du diplôme d'Etat d'infirmier JO 25/02**

**Arrêté du 20/02/2026 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier JO 25/02**

## MÉDECIN 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*.

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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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.

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 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.
***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 ;

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

- ✓ Les modalités d'accès du médecin praticien correspondant au dossier médical en 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-



- ✓ **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***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ Un arrêté fixe ***le modèle de protocole de collaboration*** conclu entre le médecin praticien correspondant (MPC), le ou les médecins du travail de l'équipe, et le directeur du SPSTI

Il doit déterminer :

- ✓ Le temps consacré à la collaboration : si nécessaire, les plages horaires consacrées et le nombre de visites à réaliser dans le cadre de la collaboration sont précisées dans le protocole

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

- ✓ Le champ d'application de la collaboration : les visites effectuées par le MPC sont listées dans le protocole.

Il peut s'agir de visites d'information et de prévention initiales, de visites d'information et de prévention périodiques, de visites à la demande, de visites de reprise, ou de visites de mi-carrière

Le MPC ne contribuant pas au suivi médical renforcé, il ne peut pas effectuer les visites post-exposition , et de fin de carrière, ni proposer de mesures individuelles , ou déclarer apte ou inapte un travailleur.

De plus, n'étant pas membre de l'équipe pluridisciplinaire, *il ne peut pas réaliser d'action en milieu de travail.*
Les modalités d'accès du MPC au dossier médical en santé au travail (DMST) : un travailleur peut s'opposer à ce qu'un MPC ait accès à son DMST

La remise de l'attestation de suivi : l'attestation de suivi prévue par l'article L. 4624-1 du code du travail est remise au travailleur qui précise notamment la date à laquelle la visite a été réalisée et avant quelle date le travailleur bénéficiera de sa prochaine visite d'information et de prévention (dans un délai maximal de cinq ans).

Elle est versée au DMST du travailleur**.**

Dans le cadre de sa collaboration, le MPC ne peut agir que pour le compte du SPSTI et ne peut pas procéder à une prescription de soins habitue lle donnant lieu à une prise en charge par l'assurance maladie.

Il s'engage d'ailleurs à ne pas cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant pour les salariés qu'il examine au titre du présent protocole, et à en informer les salariés lors de chaque visite.

**Arrêté du 16 /09/2025 fixant le modèle de protocole de collaboration 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 JO 27**

- ❖ Un arrêté indique que "les montants de la rémunération due au médecin praticien correspondant, sont compris entre 30 % et 60 % au-dessus du tarif en vigueur, prévu par la ou les conventions mentionnées à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale pour une consultation médicale « G ».

Cette rémunération à l'acte est déterminée dans le protocole de collaboration *et réglée mensuellement ,* par le service de prévention et de santé au travail interentreprises au médecin praticien correspondant".

**Arrêté du 22 /09/2025 relatif à la détermination des montants minimaux et des montants maximaux de la rémunération due au médecin praticien correspondant par le service de prévention et de santé au travail interentreprises JO 05/11**

**MÉDECIN SPECIALISTE EN SANTE TRAVAIL**

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

L'exercice du métier de médecin spécialiste en Santé au Travail s'effectue sur le mode du salariat , dans le secteur privé ou public.

- ✓ Il exerce le plus souvent, en service interentreprises, parfois en service d'entreprise.
- ✓ Est inscrit au Conseil de l'Ordre des médecins.
- ✓ Son indépendance technique est garantie par le Code de Déontologie , et le Code du Travail.
- ✓ Il est garant du secret professionnel au niveau de son équipe, des salariés

Il peut exercer :

- ❖ **Pour le secteur privé :**

- ✓ **En service interentreprises** : (90% des médecins du travail).

Il s'agit d'associations Loi 1901 gérées par les entreprises , avec un contrôle des salariés ( commission de contrôle) .
Chaque médecin du travail a la responsabilité d'un secteur géographique ,et/ou professionnel avec un nombre déterminé d'entreprises et de salariés.

- ✓ **En service d'entreprise.**

Les grandes entreprises (>1000 salariés) ont la possibilité d'organiser leur propre service médical.
Dans ce cas le médecin est le salarié de l'entreprise sous le contrôle du CSE

- ❖ **Pour les autres secteurs** habituellement organisés comme services d'entreprise

- ✓ **Dans le secteur agricole :** il dépend de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ; il travaille en étroite collaboration avec les médecins conseils et les préventeurs.
- ✓ **Dans le secteur de la fonction publique : il** prend le nom de médecin de prévention, ses missions, sont les mêmes.
- ✓ **Dans le secteur hospitalier :** peut-être le médecin du personnel hospitalier , mais peut également avoir une carrière hospitalo-universitaire.
- ✓ **Dans les organismes de recherche et les agences** (INSERM, INRS, Santé Publique France, ANSES…).

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

✓ **En qualité de MIRTMO** (Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Missions :**

- Le médecin est le pivot de l'EST (équipe santé travail), et en coordonne les actions.
- Il est le conseiller de l'employeur et des salariés.
- Il est membre de droit du CSE (comité social et économique) , ou de la CSSCT (commission de santé, sécurité et des conditions de travail)
- Il va dans les entreprises pour apprécier les postes de travail , et les risques professionnels.
- Il assure le suivi médical individuel et délivre les avis d'aptitude.

**Veille à la santé de la population au travail**

- Connaît les dangers d'une exposition à un risque professionnel sur la santé, dans des domaines très variés, sait évaluer l'exposition d'un salarié ...

**Conseille les salariés et l'employeur sur la prévention des risques professionnels et les conditions de travail**

- Préserve l'état de santé du travailleur en le maintenant dans l'emploi, si possible à l'intérieur de son entreprise,

**Favorise le maintien dans l'emploi des personnes en difficulté**

- Grâce à ses connaissances de la santé des salariés, et des risques professionnels, le médecin, en travaillant en réseau avec d'autres partenaires ...

**Participe à des études et recherches, à la veille et à l'alerte sanitaires**

❖ **Actions :**

- Les actions en milieu de travail peuvent être à visée individuelle et/ou collective ...

**Action en milieu de travail**

- L'activité clinique représente un moment d'échanges privilégiés avec une personne qui, parfois, ne consulte aucun autre médecin...

**Action en clinique**

❖ **Moyens :**

- Evolue au cœur d'une équipe pluridisciplinaire ...

**Un travail en équipe pluridisciplinaire**

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

- Utilise des outils variés ...

## Des outils variés

### Contrat de travail :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

### Quelles formations pour quel statut ?

| Cas | Médecin | Médecin du travail au sens du code du travail ? | Peut exercer en autonomie ? | Besoin d'une qualification pour exercer ? |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Titulaire du DES de médecine du travail | Oui | Oui | Qualification automatique |
| 2 | Titulaire du CES de médecine du travail | Oui | Oui | Non |
| 3 | Ayant bénéficié de la formation exceptionnelle (1998 ou 2002) | Oui | Oui | Non |
| 4 | Titulaire de la capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels | Oui | Oui | Non |

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

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | Les médecins qualifiés en médecine du travail dans un des pays de l'Union Européenne | Oui | Oui | Non |
| 6 | Interne titulaire d'une licence de remplacement | Non | Oui | Non |
| 7 | Collaborateur médecin inscrit au DIU dans une Université Française* | Non | Non | Non (tant qu'il est collaborateur médecin) |
| 8 | Interne en stage | Non | Non | Non |
| 9 | PADHUE | Non | Non | Non |
| 10 | Médecin en milieu agricole titulaire du diplôme de l'INMA | Non | Oui, en MSA | Non, en MSA |

*Il faut rappeler que le médecin collaborateur ne peut avoir un contrat de médecin du travail tant qu'il n'a pas obtenu la qualification auprès du CNOM, le diplôme en lui-même ne suffisant pas.

**Plaquette promotion devenir Spécialiste en santé travail CEHUMT**
**C'est quoi le Médecin du travail vidéo You Tube Presance Pays de la Loire 05/2025**

**Le pôle juridique de PRESANCE a élaboré une note synthétique sur le régime protecteur du médecin du travail , notamment sur le cas du licenciement, de la rupture de la période d'essai et de mise à la retraite 02/2026.**

- **Le monopole médical a cédé la place à la pluridisciplinarité :**

Le Code du travail prévoit des délégations de tâches vers des professionnels non-médecins, en particulier les infirmiers en santé au travail (IDEST) pour le suivi individuel de l'état de santé, bien que ce dernier champ reste majoritairement réservé aux médecins.

La mise en œuvre du partage de missions se heurte à des zones d'ombre juridiques, et aussi à des résistances: réticences au changement, craintes de responsabilités accrues par ce transfert de tâches, sentiment de perte de valeur professionnelle, ou encore incertitude sur les frontières entre exercice médical et infirmier

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

Toutes ces mutations, ainsi que l'avenir du système de santé au travail impliquent de bien définir *ce qui caractérise spécifiquement l'exercice médical du médecin spécialiste en santé au travail*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le rôle du médecin spécialiste en santé au travail doit se recentrer sur ce qui relève de son rôle spécifique :

- ✓ Le diagnostic médical et de santé au travail
- ✓ La prescription ***d'un suivi individuel*** ( ciblé par population professionnelle) partagé avec les autres professionnels de santé , et complété par d'éventuelles actions plus ciblées pour certains salariés plus fragilisés); et ***d'un suivi collectif*** de santé au travail
- ✓ La coordination de l'équipe de santé au travail autour du projet individuel et collectif (actions collectives préventives prioritaires à mener )de santé au travail.

Ce n'est pas dans le type de visites déléguées que se joue le rôle crucial du médecin spécialiste en santé au travail
Les délégations des visites quelles qu'elles soient aux IDEST, , dans le cadre du suivi individuel de santé au travail, ne constituent pas un empiètement sur les prérogatives du médecin spécialiste en santé au travail, dès lors qu'elles s'exercent **dans un cadre balisé** (avec notamment une possibilité de réorientation vers le médecin du travail à tout moment).

Ces délégations élargies sont coordonnées, supervisées et tutorées par les médecins.

Une délégation structurée, adossée à une supervision médicale active, a permis aux IDEST de prendre en charge plus de 80 % des visites, avec des résultats conformes aux protocoles et sans divergence majeure identifiée lors de l'audit.

Ce dispositif a recentré le MdT sur les situations complexes et la prévention primaire.

**Au-delà de la pénurie médicale : vers un nouveau paradigme pluridisciplinaire en santé au travail Dr G.Hermel , Archives Maladies professionnelles 04/2026**

**PLURI EMPLOYEURS SALARIE /SUIVI MUTUALISE SANTE**

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

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.**

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.

**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.*

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.

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.

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…).

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

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.

La décision de sanctionner son salarié, voire de le licencier relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

**Art. D. 4624-64.**

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

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.

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**

**SANTE PUBLIQUE & SPST :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les **SPST** voient, au fil des années leur rôle évoluer , vers une dimension plus large de **santé publique**, en plus de leur mission traditionnelle centrée sur la santé au travail.
Leur mission dépasse désormais le cadre traditionnel de la santé au travail, pour inclure des actions de *dépistage, sensibilisation, et coordination avec le système de santé global*
Plusieurs facteurs expliquent cette tendance :

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

- ✓ La frontière entre santé professionnelle et santé générale s'estompe ( expositions aux pollutions : particules fines, aux pics de chaleur , sédentarité, …)
- ✓ Vieillissement de la population active
- ✓ Augmentation des maladies chroniques (diabète, obésité… )
- ✓ Prise de conscience des *déterminants sociaux de la santé* (précarité, etc.).
- ✓ Crises sanitaires ex :pandémie de COVID-19

**Élargissement des missions des SPST au fil des années :**

**Art. L. 4622-2 Code du travail :**

Les SPST :

- ✓ Contribuent entre autres ***à la réalisation d'objectifs de santé publique,*** afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.
- ✓ Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin , de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail
- ✓ Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive…

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **La Prévention des addictions** : sensibilisation aux risques liés à l'alcool, au tabac , aux drogues,

Il n'y a pas de date unique, ou récente fixant un début d'obligation, mais une mission historique formalisée par la **loi du 20/07/2011** et renforcée par la **loi du 08/08/2016**

Cette réforme a élargi leurs missions pour inclure des **actions de promotion de la santé sur le lieu de travail**, comme **la prévention des addictions** (alcool, tabac, substances psychoactives, etc.), la participation à des campagnes de vaccination et de dépistage

Au-delà des vaccinations liées aux risques professionnels (**vaccins recommandés** du fait de l'exposition à certains risques, **vaccins rendus obligatoires** par l'activité professionnelle), les SPSTI sont désormais , des acteurs attendus sur les vaccinations contribuant à la **prévention de toutes les maladies transmissibles**, y compris celles qualifiées de « communautaires », conformément au calendrier vaccinal publié par le ministère de la santé

L'implication des professionnels de santé au travail est notamment attendue sur *trois vaccinations*

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

- ✓ **Diphtérie, tétanos, poliomyélite** (**DTP**) : recommandation calendrier vaccinal Français (HAS) : chez l'adulte : rappel tous les 20 ans : à 25 ans ; 45 ans ; 65 ans ; après 65 ans : rappel tous les 10
- ✓ **Rougeole, oreillons, rubéole** (**ROR**) : *deux doses de vaccins* ROR (vaccin trivalent avec un délai minimum d'un mois entre les deux doses) nécessaires pour *chaque personne née depuis 1980*
- ✓ **Grippe saisonnière :**la **vaccination des adultes n'est pas obligatoire** mais contribue à limiter la propagation de l'épidémie de grippe, virus pouvant entraîner des conséquences graves, voire mortelles, en particulier chez les **personnes fragiles**.

**Questions-réponses : la vaccination par les services de prévention et de santé au travail Ministère Travail santé solidarités 03/2024**

- **Promotion de la santé globale** :lutte contre la sédentarité, l'alimentation, activités physiques etc…
- **Intégration de la prévention cardiovasculaire en entreprise**

La **loi du 27 /07/2026** (dite "loi Neuder") marque un tournant majeur en matière de prévention cardiovasculaire.:

Elle **élargit clairement le rôle des SPST** à la prévention cardiovasculaire, en les positionnant comme des acteurs clés de la **santé publique en entreprise**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Leur mission dépasse désormais le cadre traditionnel de la santé au travail pour inclure des actions de *dépistage, sensibilisation, et coordination avec le système de santé global*.

- ✓ Les SPST doivent intégrer la prévention des maladies cardio-neuro-vasculaires dans leurs actions de manière générale, notamment par le biais (article L. 4622-2 du Code du travail) :
- Campagnes de dépistage de ces maladies ;
- Actions de sensibilisation annuelles aux facteurs de risque (tabagisme, excès de consommation d'alcool, sédentarité, obésité, cholestérol, diabète, maladie rénale chronique, hypertension artérielle), lors des examens de santé au travail .

- ✓ Les maladies cardio-neuro-vasculaires doivent être intégrées plus spécifiquement dans le cadre de ***la visite de mi-carrière*** (article L. 4622-2-2 du Code du travail) en sensibilisant le salarié aux facteurs de risque cardio-neuro-vasculaires et en proposant un dépistage précoce des maladies cardio-neuro-vasculaires, et des maladies cardiaques structurelles lors de cet examen en l'adressant à son médecin traitant ou à un cardiologue selon le cas

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

Cette démarche va dans le sens de prévenir entre autres, les malaises sur les lieux de travail qui représentent 60% des AT mortels ( la plupart étant d'origine cardio vasculaire)

- ❖ **Limites et défis :**

- **Ressources humaines** : Les SPST manquent cruellement de **médecins du travail** , mais aussi d'**infirmiers en santé travail** pour assumer ces nouvelles missions.
- **Financement** : les moyens alloués ne suivent pas l'élargissement des missions, et tout ne doit pas reposer sur les cotisations des entreprises , la SS devrait contribuer à ces nouvelles missions de santé puvlique .
- **Coordination** : nécessité de mieux articuler les actions avec les **médecins traitants**, les **hôpitaux,** et les **ARS (Agences Régionales de Santé)** pour une approche coordonnée.

.

**VISITES SANTE TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Visite d'Information et de Prévention (VIP Initiale/VIP périodique) :**

Tout travailleur, *qui n'est pas affecté à un poste à risques*, bénéficie d'une **visite d'information et de prévention (VIP),** réalisée par un professionnel de santé.

Cette visite doit avoir lieu , dans un délai de trois mois maximum , à compter de la prise effective du poste de travail.

Par exception, l'apprenti bénéficie d'une VIP *au plus tard dans les deux mois* , qui suivent son embauche.

Cette visite doit, néanmoins, être **préalable** à l'affectation au poste de travail pour :

- Les travailleurs de nuit
- Les travailleurs de moins de 18 ans
- Les travailleurs exposés aux **agents biologiques de catégorie 2**
- Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques.

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

**Objectifs :**

- Évaluer l'état de santé du salarié. Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail.
- Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
- Identifier si l'état de santé du salarié , ou les risques auxquels il est exposé , nécessitent une orientation vers le médecin du travail.
- Informer le salarié sur les modalités de suivi de son état de santé et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À l'issue de toute visite d'information et de prévention, le professionnel de santé délivre une **attestation de suivi**, au salarié, qui est également transmise à son employeur.

La réglementation encadre la fréquence maximale du suivi à **5 ans**.

Cependant, le médecin, peut ***adapter la périodicité*** à la situation professionnelle (conditions de travail, exposition aux risques …) et personnelle (âge, état de santé …).

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

❖ **Examen Médical d'Aptitude (EMA)**

Le salarié(e) occupe un poste qui l'expose à *des risques particuliers*

**Objectifs :**

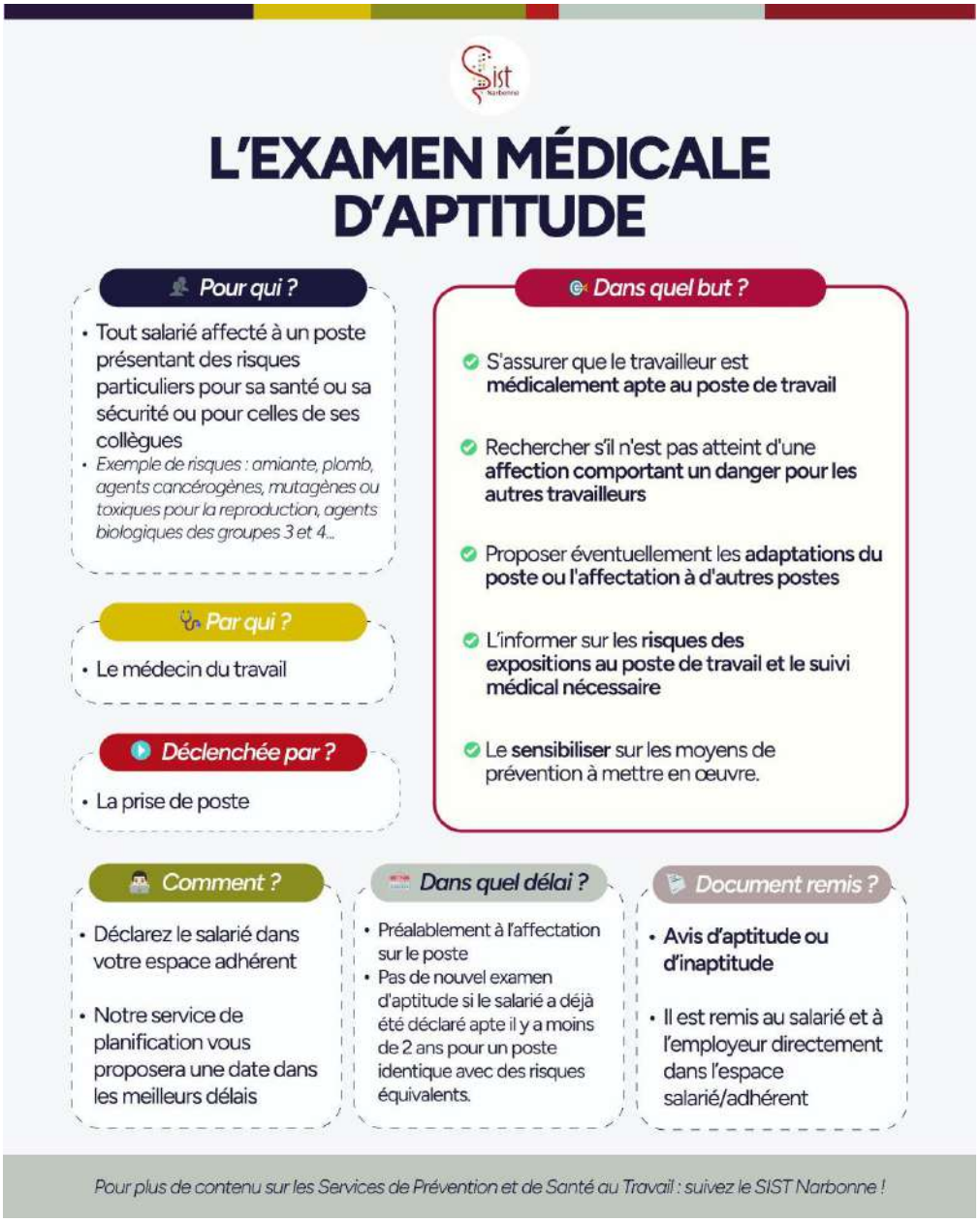
- ✓ S'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé, ou à sa sécurité, ou à celles de ses collègues, ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.
- ✓ Rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres salariés.
- ✓ Proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.
- ✓ Informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail , et le suivi médical nécessaire.
- ✓ Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Un avis d'aptitude est remis à l'occasion d'un EMA.**

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




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

❖ **Visites à la demande :**

✓ **À la demande du salarié** :qui rencontre , un **problème de santé** et souhaite en échanger avec un professionnel de santé, ou qui souhaite anticiper un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi , et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé

✓ **À la demande de l'employeur** : sa demande doit être motivée par un écrit , pour formaliser le motif de la visite , et le salarié doit être informé par l'employeur du motif de cette dernière

✓ **À la demande du médecin du travail** : les visites à la demande peuvent également être organisées par un professionnel de santé du SPST



❖ ***Visites de reprise à la suite d'absences :***

Le salarié est en arrêt de travail pour :

- Congé maternité
- Maladie professionnelle
- Accident du travail *depuis au moins 30 jours*
- Maladie ou accident non professionnel *depuis au moins 60 jours*

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir 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.

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

**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**

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***La visite de reprise du travail, 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 :**

- ✓ Vérifier si le poste de travail que doit reprendre le salarié ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé.
- ✓ Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié.
- ✓ Émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

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, 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**

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

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 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**

- **Dans quels cas la visite de reprise n'est désormais plus obligatoire après un arrêt ?**

Pour les arrêts délivrés à compter du 15/06/2026, certains salariés pourront reprendre leur poste, sans visite de reprise alors qu'elle était obligatoire jusqu'à présent.

Concrètement, la visite de reprise ne sera plus nécessaire si les deux conditions suivantes sont réunies :

1/ Le salarié a bénéficié d'une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail

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

2/ Lors de cette visite, le médecin du travail a conclu qu'aucun aménagement du poste, aucune adaptation ni aucun aménagement du temps de travail n'étaient nécessaires pour le retour.

- ✓ Par ailleurs le service de prévention et de santé au travail devra désormais informer l'employeur de l'organisation d'une visite de préreprise, sauf opposition du salarié.

Toutefois, le salarié, l'employeur ou le médecin du travail peuvent toujours demander qu'une visite de reprise soit organisée

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Obligation d'information par l'employeur :du médecin du travail *en cas d'arrêt de travail pour AT< 30 jours***

Peu connu, l'article R. 4624-33 du Code du travail impose à l'employeur d'informer le médecin du travail , en cas d'arrêt de travail en lien avec un AT inférieur à 30 jours

Il permet au médecin du travail d'organiser une visite médicale pour les salariés victimes d'un AT, non concernée par l'obligation d'une visite de reprise (obligatoire uniquement pour les arrêts suite à AT ≥ à 30 Jours)

En 2023 la durée moyenne d'un arrêt consécutif à un AT était de 65 jours ; les arrêts consécutifs à un AT d'une durée < à 30 jours sont minoritaires .

Le respect de cette information peut permettre, en cas de contentieux, de démontrer que l'employeur a, en lien avec le médecin du travail , bien pris des mesures contre le risque de désinsertion professionnelle du salarié

**Article R4624-33 :version en vigueur depuis le 18/03/2022**

***En Savoir Plus :***

**Suivi des salariés tout au long de leur parcours professionnel Ministère travail 10/2025**

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

**Questions Pratiques : Code Travail**

**ABANDON POSTE /ABSENCE INJUSTIFIEE SALARIE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 :**

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**

**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.

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

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.

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

- ❖ 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

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

- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ Le Conseil d'État a rejeté la demande d'annulation du décret du 17/04/2023 mettant en œuvre le dispositif de présomption de démission en cas d'abandon de poste, instauré par la loi dans le secteur privé.

Il précise toutefois que, pour que la démission d'un salarié puisse être présumée, *ce dernier doit nécessairement être informé des conséquences que peut avoir l'absence de reprise du travail sans motif légitime.*

**Trois éléments sont indispensables :**

- ✓ La mise en demeure faite au salarié de "justifier son absence et de reprendre son poste"
- ✓ Un délai fixé au salarié pour reprendre son travail, qui ne peut être inférieur à 15 jours
- ✓ La précision "des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime justifiant son absence", à savoir la démission présumée et l'absence de droit à l'assurance-chômage.

La mise en demeure doit être adressée au salarié par LRAR, ou la lettre remise en main propre contre décharge
**Présomption de démission en cas d'abandon de poste : la mise en demeure doit indiquer les conséquences de l'absence de reprise du travail sans motif légitime Conseil d'Etat 18/06/2024**

**Les abandons de poste et assurance chômage UNEDIC 06/2023**

**Infographie abandon de poste**

**ABATTEMENT /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 l'abattement va descendre progressivement puis atteindre zéro.

Ainsi, le taux d'abattement 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.***

2 possibilités pour l'abattement pour frais professionnels :

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

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

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 .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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.

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**

**ABSENCE PROLONGEE OU REPETEE /CONDITIONS LICENCIEMENT :**

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

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.*

- ✓ 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 :**

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.

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

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.

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**

**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 en dehors 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**

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

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

**Cass. Soc., 26/01/2016, n°14-15.360**

- ❖ 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.



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**

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.

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

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***



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 .

Des mails ou autres fichiers stockés dans un fichier intitulé « personnel », « perso » ou autre indication sans ambiguïté sur leur caractère personnel (« à moi », « photos de vacances »), ne pourront pas être consultés par l'employeur sans l'accord du salarié

**Cass. Soc., 18/10/2006 04-48.025**

En revanche, la seule indication des initiales du salarié ne suffit pas à conférer un caractère personnel au document ou au fichier : **Cass. Soc., 21 10/2009, n° 07-43.877**

**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.

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

**Cass. Soc., 26/06/2012, n°11-15.310**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **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.

**APPRENTI BTP /DUREE TRAVAIL:**

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

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 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 suivant

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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)**<br>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)** | |

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

**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.

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.

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

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.

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.

**Astreintes et temps de travail effectif :**

**Cour de cassation Pourvoi n° 24-14.319 : 14/05/025**

Après avoir rappelé les dispositions des articles **L 3121-1** et **L3121-9** du code du travail définissant le temps de travail effectif et les astreintes, la Cour a ajouté que « la Cour de justice de l'Union européenne juge que relève de la notion de "temps de travail effectif", au sens de la directive 2003/88 : l'intégralité des périodes de garde***, y compris celles sous régime d'astreinte,*** au cours desquelles *les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.*

Inversement, lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un tel degré d'intensité , et lui permettent de gérer son temps , et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures*, seul le temps lié à la prestation de travail* qui est, le cas échéant, *effectivement réalisée au cours d'une telle période* constitue du ***"temps de travail",*** aux fins de l'application de la directive 2003/88 (CJUE, 09/03/2021, D.J. c/ Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, points 37 et 38) ».

**L'astreinte infographie 07/2025**

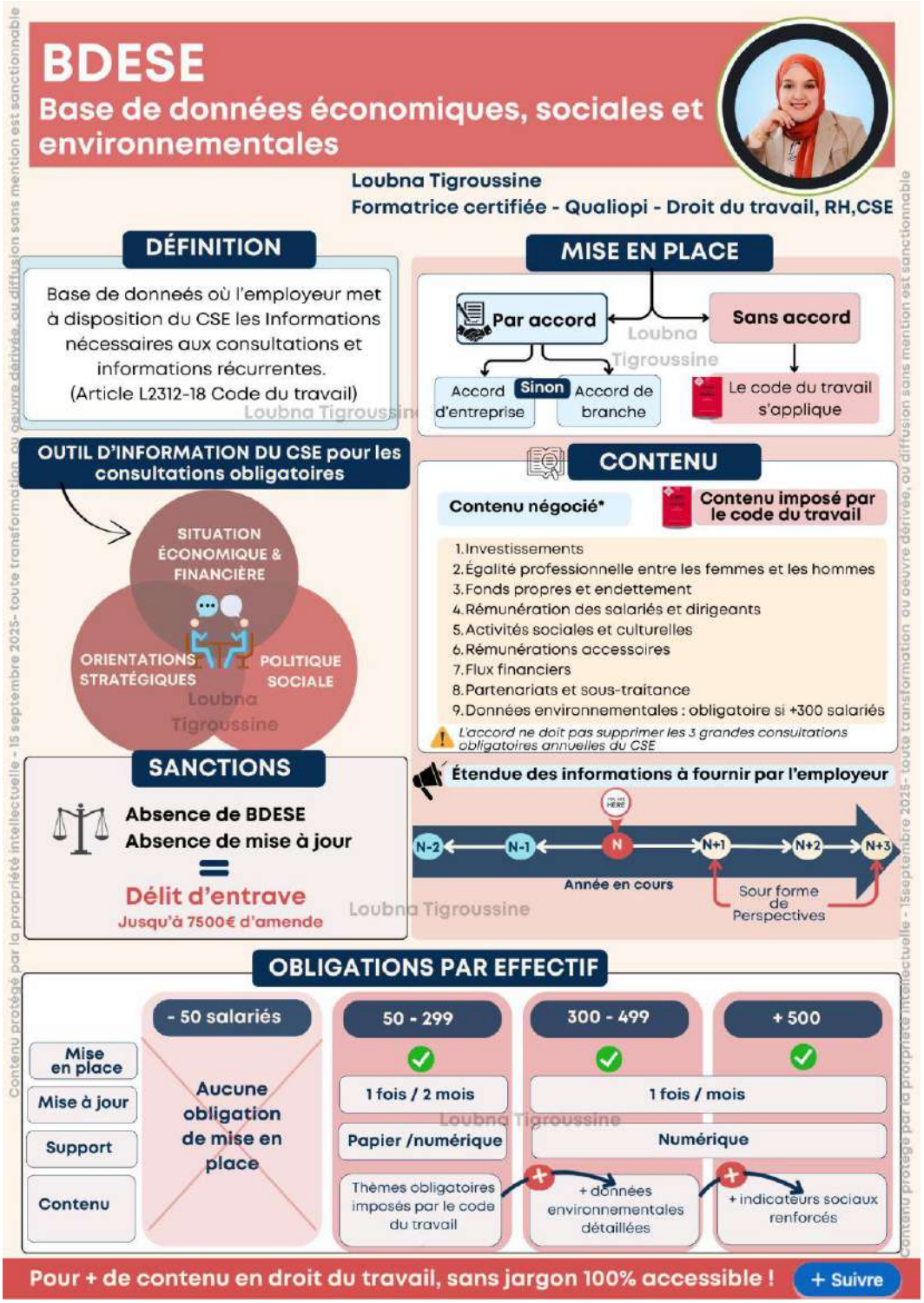
**BAREMES/TAUX/ASSIETTES DANS LE BTP :**

**Chiffres , taux et assiettes Pro BTP**

**BASE DONNEES ECONOMIQUES /SOCIALES/ ENVIRONNEMENTALES (BDESE)**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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




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

Malgré l'obligation légale, une mise en place encore limitée dans les entreprises >50 salariés

Selon la DARES (09/2025), 40 % des établissements interrogés n'ont pas de BDESE. 25 % n'en ont aucune ; 15 % ne savent même pas si elle existe, seulement 18 % des élus disent avoir été associés à son élaboration.

La BDESE, quand elle est complétée, est souvent réduite à une obligation administrative, plutôt qu'un outil de pilotage, faut-il encore qu'elle soit facilement exploitable par les élus du CSE.

Cet outil ressemble plus à un gros document déconnecté , qu'à un levier de dialogue social. !!!

"Outil vivant ou document dormant" ?

**Les représentants du personnel : quels profils pour quelles fonctions ? BDSE , Page 6 DARES 09/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***C'est est un outil majeur pour aider les élus du CSE à défendre au mieux les salariés.***

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 sont aussi devenues un thème obligatoire de la BDESE.

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**

**Le seuil des 50 salariés reste la référence** , rien n'a changé avec le passage de la BDSE à la BDESE ; elle est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé.

Une rubrique distincte de la BDESE est désormais 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 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

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

Le décret renomme en conséquence la base de données (BDES) en base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Il met en cohérence certains indicateurs de cette base de données

**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.***

Elle permet une mise à disposition **auprès des représentants du CSE,** des informations nécessaires aux 3 consultations concernant la :

- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise
- Conditions de travail et l'emploi.

Elle doit être mise à jour , ***avant les 3 grandes consultations annuelles***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ***est un outil qui vit*** , et qui doit régulièrement être mis à jour.

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 2025 des informations sur les deux années précédentes (2024 et 2023) et l'année en cours , ainsi que des projections sur les années 2026 et 2027

*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.

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

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 tenues , 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 missions*

***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 un autre 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.

Il est possible pour les élus d'accepter de participer de façon volontaire au financement de la mise en place de la base, pour permettre d'intégrer à la base, des éléments supplémentaires , à ceux prévus par la loi

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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'accè***
- ✓ Son contenu et ses modalités de fonctionnement peuvent être fixées par accord de branche ,dans les entreprises de moins de 300 salariés.

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

Elle doit au minimum comporter les thèmes suivants :

1/Investissement social

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

2/ Investissement matériel et immatériel

3/ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise

- ✓ 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.

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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 loi Rixain ,** publiée fin12/2021**,** est venue 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.

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

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.

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 des salariés et des dirigeants

5/ Indicateurs concernant les écarts de rémunération entre femmes hommes, actions mises en œuvre pour les supprimer applicable

6/ Activités sociales et culturelles

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 fait 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.

Elles vont s'étaler jusqu'en 2029.

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

**Dès le 01/03/2022 :**dans les entreprises qui emploient au moins 1000 salariés , pendant 3 exercices consécutifs, l'employeur doit, 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 pourra être inférieure à 30 %.

Cette proportion passe à 40 % à partir du 01/03/2029.

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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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***.

« 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.***

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

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).

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***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 BDESE)*

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.

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

**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.

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**

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

**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.

Ces informations devaient donc être données à l'expert.

**Cour de cassation, chambre sociale, 18/05/2022, n° 20-21.444**

***En Savoir Plus :***
**Santé sécurité au travail : quels documents légaux doivent être déposés dans la BDESE**

**Relations sociales : les réels pouvoirs d'intervention de l'Inspection du travail BDESE Online 09/2026**

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

**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 :

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.*

**V**ous 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 sont listées et disponibles notamment sur le portail **www.moncompteformation.gouv.fr**

Dans le cas d'une mobilisation de vos droits de formations et de vos droits CEC, vous devrez d'abord utiliser, *vos droits de formation en priorité*.

***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).***

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

Avoir une activité minimale de 6 mois continus sur une ou deux années civiles.

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**

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

Un accord collectif de branche détermine les modalités permettant d'acquérir les droits à la formation

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.

***En Savoir Plus :***

**Qu'est-ce que le compte engagement citoyen (CEC) ?**

**COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré , ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé , ou de repos non pris , ou des sommes qu'il y a affectées.

*La mise en place d'un CET dans l'entreprise n'est pas obligatoire.*
Lorsqu'il est mis en place, les dispositions du CET sont fixées par convention ou accord d'entreprise , ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).
Une grande autonomie est laissée à l'employeur et aux partenaires sociaux dans la négociation du CET.
Cependant, l'accord doit déterminer :

- Les conditions et limites dans lesquelles CET peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur,
- Les modalités de gestion du CE
- Les conditions d'utilisation et de liquidation
- Les conditions de transfert des droits d'un employeur à l'autre
- Dans certains cas, un dispositif d'assurance , ou de garantie des droits acquis par les salariés en cas de défaillance de l'employeur.

Le salarié n'est pas obligé de l'utiliser. Il y affecte des droits s'il le souhaite.

Le CET peut être alimenté :

- **A l'initiative du salarié :**

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

- **En temps :**

Il peut y placer des jours **de congés payés** *mais uniquement ceux excédant 24 jours ouvrables de congés*

- 5ème semaine de congés)
- Jours de fractionnement
- Jours de congés conventionnels
- Repos acquis au titre d'heures supplémentaires (repos compensateurs de remplacement ou contrepartie obligatoire en repos)
- Jours de RTT
- Jours de repos accordés aux salariés en forfait jours.

En revanche, il n'est pas possible d'y placer des repos accordés par la loi , pour des raisons de santé et/ou liées à la sécurité du salarié , tels que le repos quotidien ou hebdomadaire ou encore les contreparties en repos dues au titre du travail de nuit par exemple.



- **En argent :**

Il peut y placer des éléments de son salaire tels que :

- Majorations pour heures supplémentaires
- Augmentation générale ou individuelle de salaire
- Compléments du salaire de base (primes, gratification, indemnités conventionnelles, etc.)

A certaines conditions, des sommes issues de l'épargne salariale (prime intéressement ou de participation, sommes placées sur un PEE, abondements de l'employeur versés sur PEE ou PEI, PERE ou Perco).

❖ **A l'initiative de l'employeur :**

**En temps :**
L'accord collectif peut prévoir la possibilité pour l'employeur d'alimenter collectivement le CET, mais uniquement pour les heures accomplies au-delà de la durée collective de travail applicable au sein de l'entreprise.

Il s'agit bien d'affecter au compte : des heures supplémentaires , et non des jours de RTT.

Ce sont donc, tout à la fois les heures et leurs majorations éventuelles en temps ou argent, qui peuvent être placées sur le CET.

Ces droits sont affectés sur le CET , à des conditions, et limites fixées par la convention ou l'accord.

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

❖ **Les conditions d'utilisation du CET sont librement définies par la convention ou l'accord.**

- ✓ Le salarié peut, à sa demande , et en accord avec son employeur, utiliser son CET pour compléter sa rémunération , ou pour cesser de manière progressive son activité.
- ✓ Des jours de congés peuvent être convertis sous forme de complément de rémunération si le salarié a affecté des jours de congés, *au-delà des 5 semaines de congés annuels*.
- ✓ Le salarié peut utiliser les sommes issues de son CET pour alimenter son plan d'épargne retraite

Les droits acquis dans le cadre d'un CET sont assurés contre le risque de non-paiement (comme les salaires) en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise.

Les droits sont assurés dans la limite de 92 736 € par salarié.

Si le salarié a acquis des droits supérieurs à 92 736 €, la convention ou l'accord doit prévoir un dispositif d'assurance ou de garantie financière pour couvrir les droits acquis au-delà de ce montant.

S'il n'est pas encore prévu, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de ces droits.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

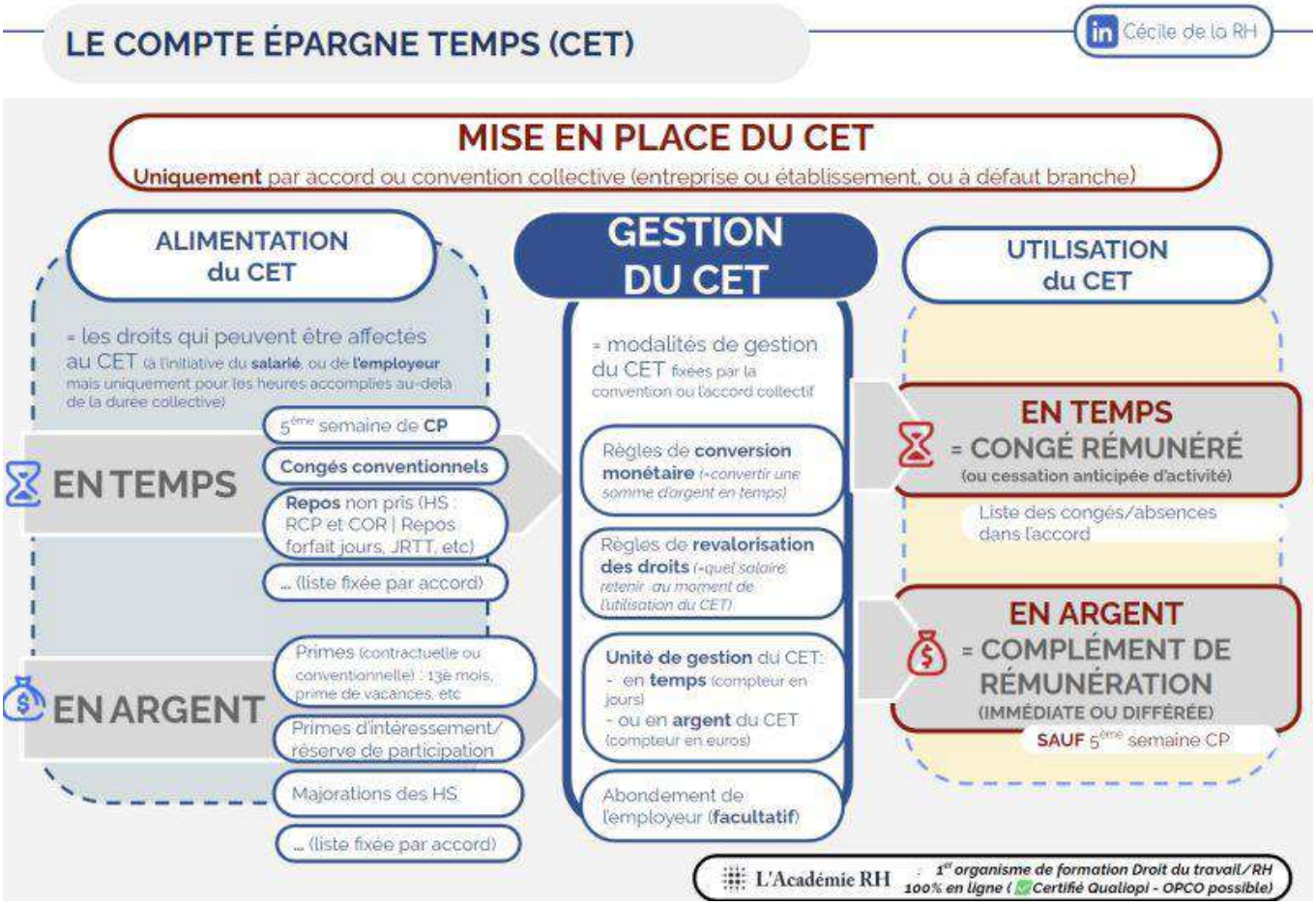
❖ Le salarié qui quitte l'entreprise (quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail) peut **transférer** ses droits **auprès d'un autre employeur**, si la convention ou accord le prévoit.

Autre possibilité : le salarié qui quitte l'entreprise peut demander la **consignation** de ses droits auprès de la **Caisse des dépôts et consignations (CDC)** en l'absence d'accord prévoyant les conditions de transfert des droits.

Les droits consignés auprès de la CDC peuvent ensuite être débloqués à tout moment, par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit.

Les droits consignés peuvent également être débloqués à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET ou un plan d'épargne salariale mis en place par un nouvel employeur.

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




**Le compte épargne-temps (CET) Ministère du travail et de l'emploi mise à jour 01/2024**

**Infographie Compte Epargne Temps (CET) : Objet et utilisation du compte ,Accord du 08/11/2023 Barthelemy Avocats**

**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

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

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).

Ce sont des absences rémunérées, ce sont des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel

Ils n'entrainent **aucune diminution de la rémunération du salarié**.

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.

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.

**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



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)

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

- ✓ 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

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

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

| 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 |

Par « beau-père et « belle-mère » il faut entendre les parents du conjoint du salarié

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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 :***

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

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**

**Article L3142-4** paragraphe 4

**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 |

Par « beau-père » ou « belle-mère » il faut comprendre les parents du conjoint marié au salarié.



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**

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.

***En Savoir Plus :***

**Les congés pour événements familiaux et le congé de deuil Ministère du travail mise à jour 07/2025**

**Les congés pour évènements familiaux : code du travail numérique :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Pour 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.

**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 passe de de 2 à **5 jours**.*

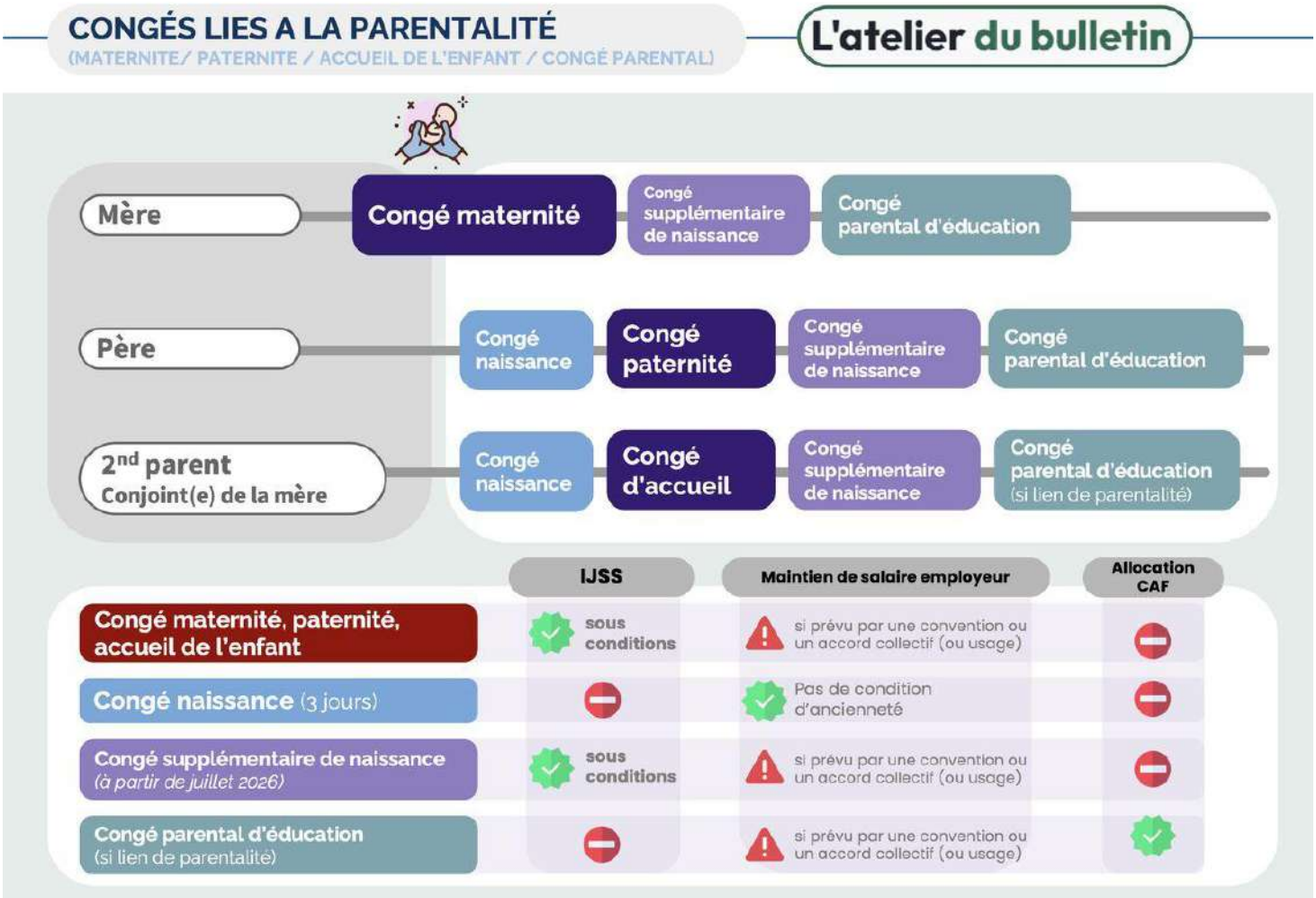
**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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 PARENTALITE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique




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

**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 jours enfant malade sont ***des congés non rémunérés,*** les jours sont déduits du salaire.

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.

La convention collective peut être plus favorable ***et prévoir que le congé enfant malade soit rémunéré***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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* »

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**

**2/ Congé Maternité :**

La mère bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après.

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

**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.***

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 maternité

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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.

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

A son retour dans l'entreprise, l'employeur doit proposer à la salariée ***un entretien professionnel,*** pour évaluer ses éventuels besoins de formation et envisager ses perspectives d'évolution 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**).

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

***En Savoir Plus :***
**Le congé de maternité Ministère du travail mise à jour 07/2025**

**Les garanties liées à la maternité ou à l'adoption Ministère du travail mise à jour 07/2025**

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

**3 / Congé d'adoption : les nouvelles modalités de prise du congé précisées par décret (09/2023)**

Le décret précise :

**Art. D. 1225-11-1**

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le décret précise :

**Art. D. 3142-1-3**
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. »

**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**

- **La loi du 30 /06/2025 renforce les droits des salariés engagés dans un projet de parental par PMA ou adoption**.

Elle renforce la protection contre les discriminations au travail pour tous les salariés engagés dans un parcours de PMA ou un projet d'adoption

Elle étend :

- ✓ Les autorisations d'absence pour les actes médicaux liés à la PMA aux hommes.

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

- ✓ Les autorisations d'absence pour accompagner les salariées aux actes médicaux liés à la PMA à leurs partenaires féminines.
- ✓ Les autorisations d'absence pour les démarches d'adoption.

**Loi du 30 /06/2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail JO 01/07**

**Le congé d'adoption Ministère du travail mise à jour 07/2025**

**Parcours d'adoption : comment accompagner vos salariés ? culture RH 09/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**4/ Congé Paternité et d'accueil de l'enfant :**

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.

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.

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

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.***

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.

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

**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 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 8906,40€, 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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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**

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

**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)**

**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.**

Le salarié peut demander un tel **report** dans les cas suivants:

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- 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*)*

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

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.

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. »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

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)**.

***En Savoir Plus :***

**Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant Ministère du travail mise à jour 12/2024**

- **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.**

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

**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.

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).***

Il ne s'applique pas , lorsque l'enfant est d'abord arrivé à son domicile, avant d'être hospitalisé.

Le salarié peut prendre ce congé ***dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant ,*** 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 ( (cette durée étant un plafond) ; ***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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**5/ Congé supplémentaire de naissance ( CSN)** :

Il est ouvert à chacun des parents, il pourra être pris à compter du **01/07/2026** , après les congés maternité, paternité ou d'adoption ; les parents peuvent le prendre simultanément , ou en alternance.

Il est accordé aux parents dont les enfants sont nés , ou adoptés à compter du 01 /01/2026, ainsi que pour les enfants nés avant cette date , et dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

- ✓ Il doit se prendre dans un délai de 9 mois maximum après la naissance
- ✓ La durée de ce congé peut aller de 1 à 2 mois.
- ✓ Il est fractionnable mais seulement en 2 périodes, d'une durée d'un mois chacune.
- ✓ Il est indemnisé par l'Assurance maladie, selon un pourcentage du salaire, *dans la limite du plafond de la Sécurité sociale*

- 70 % du salaire net le premier mois
- 60 % le second mois.

Lorsque le congé supplémentaire de naissance est consécutif au congé maternité ou paternité, le salaire de référence retenu, sera le même que pour le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Si le salarié reprend le travail entre les deux congés, le revenu de référence sera celui du mois qui précède le congé supplémentaire de naissance
**Pas de cumul possible** avec plusieurs autres prestations sociales :

- ✓ Le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant
- ✓ L'allocation journalière de présence parentale
- ✓ L'allocation journalière de proche aidant

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

- ✓ Les indemnités journalières maladie
- ✓ Les indemnités journalières de maternité, paternité ou d'adoption ;
- ✓ Les indemnités journalières d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- ✓ Les allocations chômage.

Il doit être pris *dans un délai de 9 mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant*, avec une information préalable de l'employeur , selon un délai de prévenance qui dépend de la situation du parent.

Ce délai peut être prolongé lorsque la durée du congé maternité ou de paternité est allongée en raison notamment de naissances multiples ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées de congés plus longues.

Pour les parents d'enfants nés ou arrivés au foyer entre le 01/01 et le 30/06/2026, ainsi que pour les parents d'enfants prématurés, dont la date de naissance était prévue à partir du 01/01/2026, le congé supplémentaire de naissance pourra être mobilisé dans un délai maximum de 9 mois *à compter du 01/07/ 2026,*
*soit jusqu'au 31/03 2027.*

Lorsque le salarié envisage de prendre un congé supplémentaire de naissance, il doit informer l'employeur de sa date de prise du congé , et de sa durée en respectant un délai de *prévenance **( un mois)** ; 15 jours lorsque le congé suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.*

Le salarié doit informer son employeur de la date de début du congé, de sa durée et, le cas échéant, de son fractionnement.

Cette information doit être transmise par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

**Modèle de lettre - Congé supplémentaire de naissance : comment informer son employeur code travail électronique mise à jour 01/06/2026**

***L'accord de l'employeur n'est pas requis.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Déclaration du congé supplémentaire de naissance :**

Dans le cadre du congé supplémentaire de naissance, les employeurs doivent réaliser deux démarches distinctes et complémentaires :

- La déclaration du congé via la DSN
- Transmission d'un formulaire de demande du Congé supplémentaire de naissance (CSN)

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

Le formulaire ne se substitue pas à la déclaration en DSN, sauf disposition spécifique applicable à la CNAM , durant une phase transitoire de 07 à 09/ 2026.

**Pour la CNAM :**
Pour les salariés relevant du régime général (CNAM), *pendant cette phase transitoire* :

- ✓ Pas de signalement DSN
- ✓ Un formulaire spécifique à compléter , puis à déposer dans le Compte entreprise Net-entreprises ( le déposer au format PDF, et non au format EXCEL)

En cas de fractionnement du congé, il faudra transmettre un formulaire pour chaque période de congé.

- Dans une phase transitoire entre le 1er juillet et septembre 2026 :

La CNAM prévoit une simple déclaration des employeurs via un fichier en format excel qui permettra de préciser les périodes du congé et le dernier jour de travail.

Les employeurs sont invités à déposer ce fichier en format PDF dans le Compte employeur accessible depuis Net-entreprise ;
Dans un 2eme temps, à partir de fin septembre 2026 : la CNAM pourra exploiter les signalements DSN.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Modalités déclaratives en DSN**

Les modalités de déclaration du congé de naissance en DSN sont identiques à celles des autres arrêts de travail, à la seule différence que le « Motif de l'arrêt - S21.G00.60.001 » doit être renseigné à « 20 Congé supplémentaire de naissance ».

Tout arrêt de travail pour ce motif , doit faire l'objet d'un signalement *dans les 5 jours suivant le début de l'évènement*, comme pour tout autre arrêt, sauf en cas de subrogation.

En effet, sans signalement, aucune transmission des données à destination de la CNAM ne peut être déclenchée par le système pour le versement des indemnités journalières du salarié.

Pour rappel, les informations transmises dans le signalement « arrêt de travail » doivent systématiquement être reportées dans la DSN mensuelle (à l'exception des informations relatives à la subrogation).

- ✓ En cas de fractionnement du congé de naissance en deux périodes d'un mois, il est attendu un signalement par fraction (maximum 2 par bénéficiaire).

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

Le dernier jour travaillé (DJT) doit être renseigné à la veille de la 1ère fraction , et à la veille de la seconde fraction lorsque le congé est fractionné.

Dans le cas où, de manière exceptionnelle, le signalement DSN ne peut être utilisé (par exemple, en cas de rejet au niveau de la reconstitution, les informations peuvent être transmises via les attestations de salaire papier, selon la procédure en vigueur

- ✓ Les indemnités journalières versées dans le cadre du congé de naissance obéissent aux mêmes modalités fiscales que les indemnités journalières de base (maladie hors ALD, maternité

- **Modalités déclaratives hors DSN**

En complément du signalement DSN, les employeurs doivent transmettre la demande de l'assuré comportant les dates du congé de naissance, ainsi que les informations relatives à l'employeur et à l'assuré, afin de permettre l'enregistrement du congé et l'exploitation des données DSN.

**Décret n° 2026-419 du 30/05/2026 relatif au congé supplémentaire de naissance JO 31/05**

**Décret n° 2026-425 du 30/05/2026 relatif au congé supplémentaire de naissance JO 31/05**

**Décret n° 2026-426 du 30 /05/2026 relatif au congé supplémentaire de naissance JO 31/05**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

**Webinaire : Congé supplémentaire de naissance (CSN) [Employeurs] Assurance maladie You Tube 06/2026**

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

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

**6/ Congé présence parentale :**

- ❖ **La loi renforçant les droits des salariés parents d'un enfant gravement malade ou handicapé a été publiée**

**Loi du 12/06/ 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap (1) JO 13/06**
Depuis le 12 /06/2026, plusieurs nouveaux droits sont ouverts aux parents **d'enfants : gravement malade ou handicapé**.

- ✓ Déblocage anticipé de certains produits d'épargne
- ✓ Protection contre le licenciement pendant le congé de présence parentale, et pendant les 10 semaines qui suivent
- ✓ Possibilité de demander des horaires individualisés , lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite une présence soutenue , et des soins contraignants
- ✓ Congé rémunéré accordé lors de l'annonce du handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant passe de 5 à 10 jours
- ✓ Délai d'information de l'employeur pour le congé de présence parentale est réduit de 15 jours à 10 jours
- ✓ Réexamen de la durée prévisible de l'AJPP peut aller jusqu'à 14 mois.

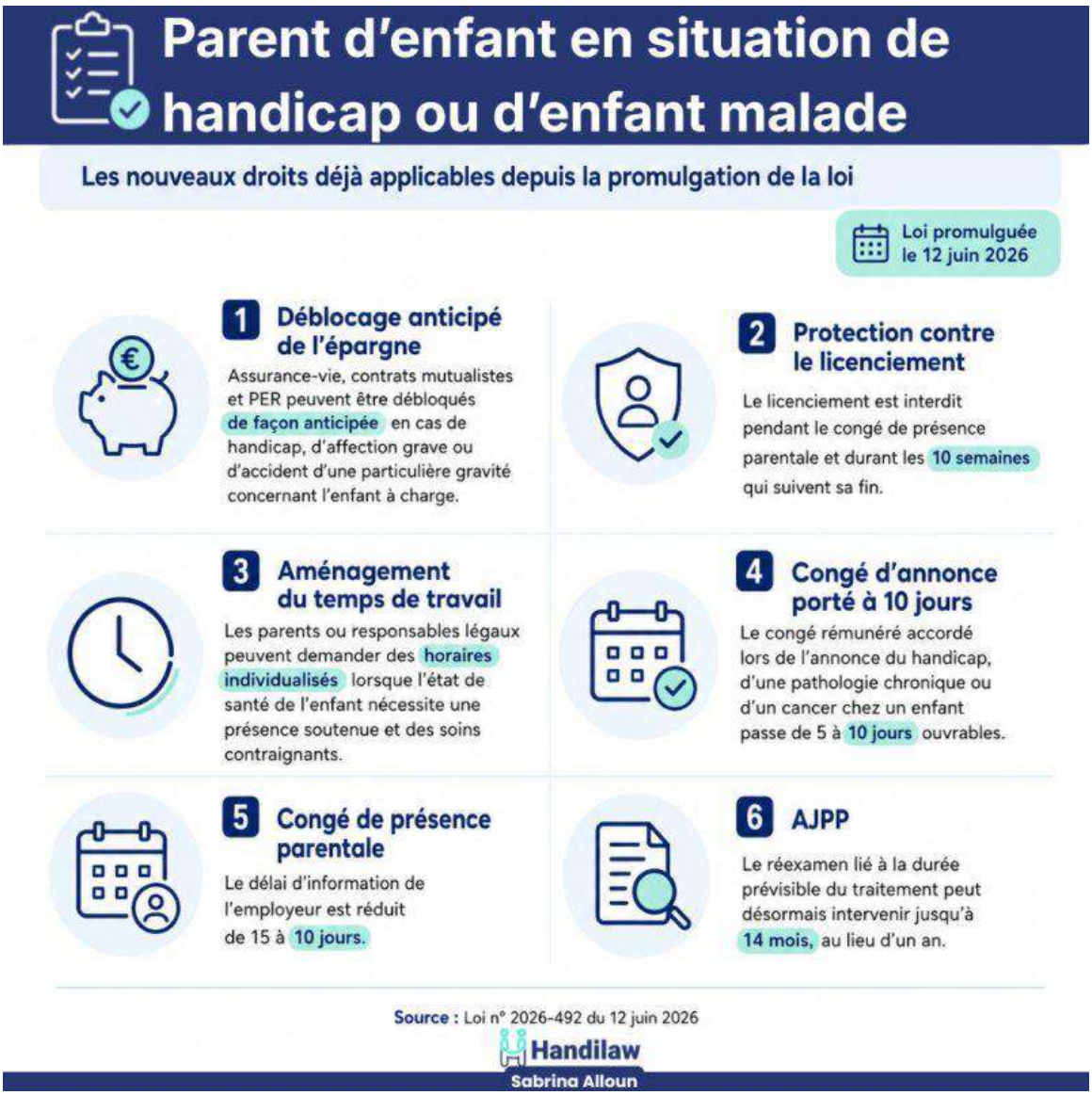
PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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).

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

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.

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**.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Un renouvellement est possible à l'issue des 3 ans.

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

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

« 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.

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 10 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**.

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

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.

**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**

- **Loi renforçant les droits des salariés parents d'un enfant gravement malade ou handicapé a été publiée**

- ✓ 10 jours de congés rémunérés, au lieu de 5 à l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer de son enfant
- ✓ Réduction de 15 à 10 jours le délai de prévenance , permettant à un salarié de recourir au congé de présence parentale
- ✓ L'interdiction de licenciement est étendue aux 10 semaines qui suivent un congé de présence parentale
- ✓ Aménagement d'horaires

Les parents ou responsables légaux d'un enfant dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peuvent bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne

**Loi du 12/06/ 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap (1) JO 13/06**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**7/ 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)

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

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 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.*

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

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.

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le salarié qui souhaite renouveler son congé doit adresser à son employeur une lettre de demande de prolongation de congé parental.

Cette demande doit être effectuée à l'employeur ***un mois avant la fin de la première période.***

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,
- Allocation de base
- Complément de libre choix du mode de garde (CMG).

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

- Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE

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)
- 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 à temps 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.

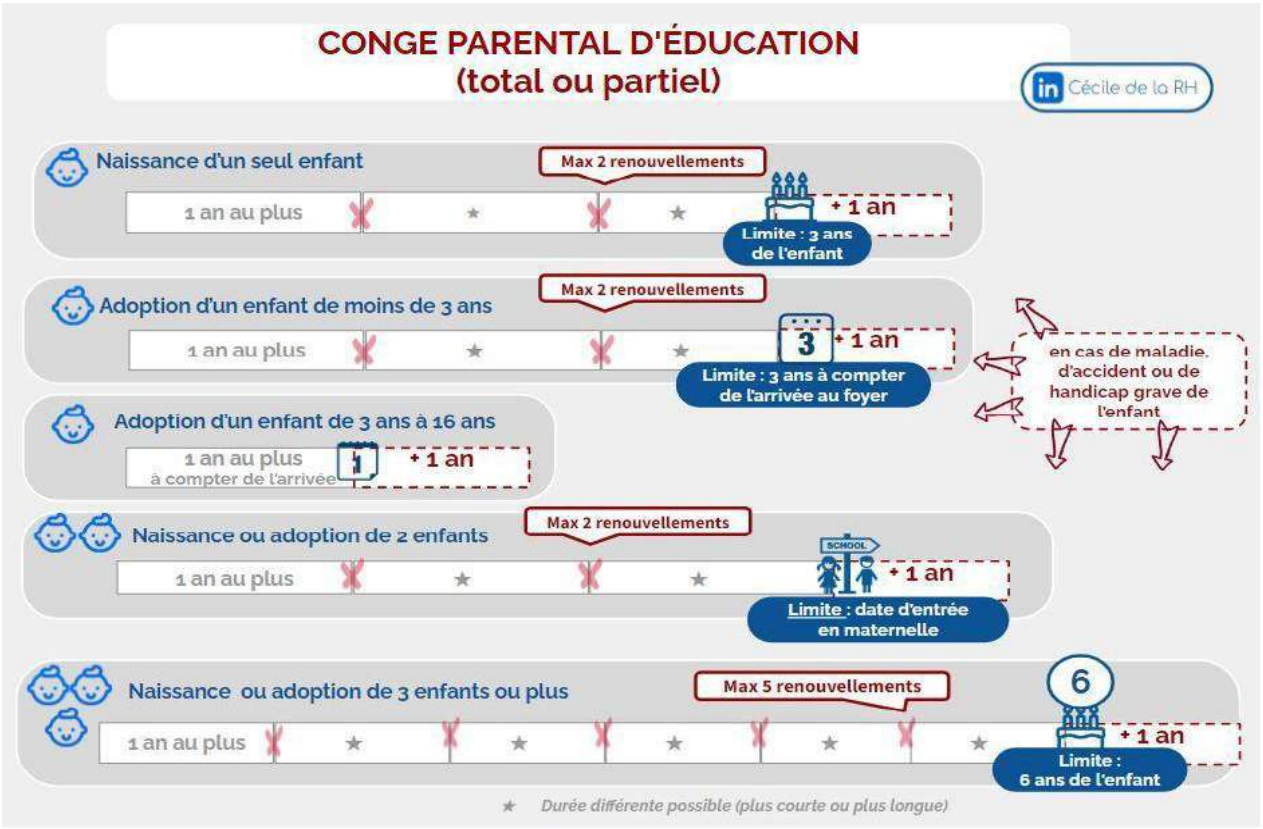
Enfin, à la fin du congé , ou de la période partielle, ***le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente.***

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique




***En Savoir Plus :***

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***8/ Congé Proche-aidant : la loi du 22/05/2019***

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial depuis 2017.

**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).
L'AJPA est versée par la caisse d'allocations familiales (CAF),
**Demande de prestation de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) (Formulaire 16108*01)**

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.

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un congé de proche aidant , dès lors qu'ils respectent les conditions.

L'employeur ne peut pas refuser le congé.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut solliciter le conseil des prud'hommes

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

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**

Un décret paru au JO du 23/07/2022 : *élargit le champ des bénéficiaires du congé de proche aidant, et complète la liste des pièces justificatives à fournir*
L'élargissement concerne :

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

- ✓ 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 )

Il 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**

Le congé de proche aidant permet *de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel* pour s'occuper d'une personne handicapée , ou invalide, ou en en perte d'autonomie, ou âgée, ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Fractionnement du congé ou temps partiel :**

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné , ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé.

Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est *d'une demi-journée*.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- ✓ Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical)
- ✓ Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié
- ✓ Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement

Liste des proches que le salarié peut aider **article L3142-16**

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

- 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**

Le proche aidant ne peut pas bénéficier de l'allocation journalière du proche aidant, lorsqu'il est employé par la personne aidée dans le cadre de

- L'allocation personnalisée d'autonomie (APA)
- La prestation de compensation du handicap ( PCH)

L'allocation journalière du proche aidant ***n'est pas cumulable avec :***

- L' indemnisation des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- L'indemnité d'interruption d'activité ou l'allocation de remplacement pour maternité ou paternité
- L'indemnisation des congés de maladie d'origine professionnelle ou non ou d'accident du travail
- Les indemnités servies aux demandeurs d'emploi (celles-ci sont suspendues durant la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant)
- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) ;
- Le complément et la majoration de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) perçus pour le même enfant, lorsque la personne accompagnée est un enfant dont il assume la charge
- L'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- L'allocation journalière de présence parentale ;

**L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Depuis le 01/01/2025**, quand le salarié a atteint ***la limite des 66 jours*** , il peut percevoir l'AJPA , **pour à nouveau 66 jours au maximum** s'il doit apporter son aide *à une nouvelle personne.*

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

**Décret du 05 /07/2024 relatif à la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant JO 06/07**

En prenant en compte tous les renouvellements possibles du droit à bénéficier de l'allocation journalière du proche aidant, le salarié peut percevoir cette prestation ***au maximum, pendant 264 jours durant sa carrière professionnelle.***

**Cas particulier :**

Si les deux membres d'un couple sont proches aidants pour la même personne, chacun peut percevoir l'AJPA pour 22 jours par mois chacun, à condition de faire deux demandes distinctes.

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...)*.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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

- 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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Sauf accord collectif plus favorable, *l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié pendant le congé proche aidant.*

**L' Allocation journalière du proche aidant (AJPA),** est versée par la **CAF,** pour une durée totale maximale de 66 jours

**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**

**Au 01/01/2025 :** le montant forfaitaire de l'AJPA est fixé à :

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

- 65,80 € par jour
- 32,20 € 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**
Le congé 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**
- 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.

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 du proche* **Article D3142-13 code SS**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

**Le congé de proche aidant Ministère du travail mise à jour 12/2024**

**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**

**Communiqué de presse CAF Nouveau : l'allocation du proche aidant élargie à 1, 2, 3 ou 4 personnes 17/01/2025**

**L'allocation journalière du proche aidant (Ajpa) Caisse Allocations Familiales**

**9/ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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,

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

- ✓ **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)

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.

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*

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

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.

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*** , 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).

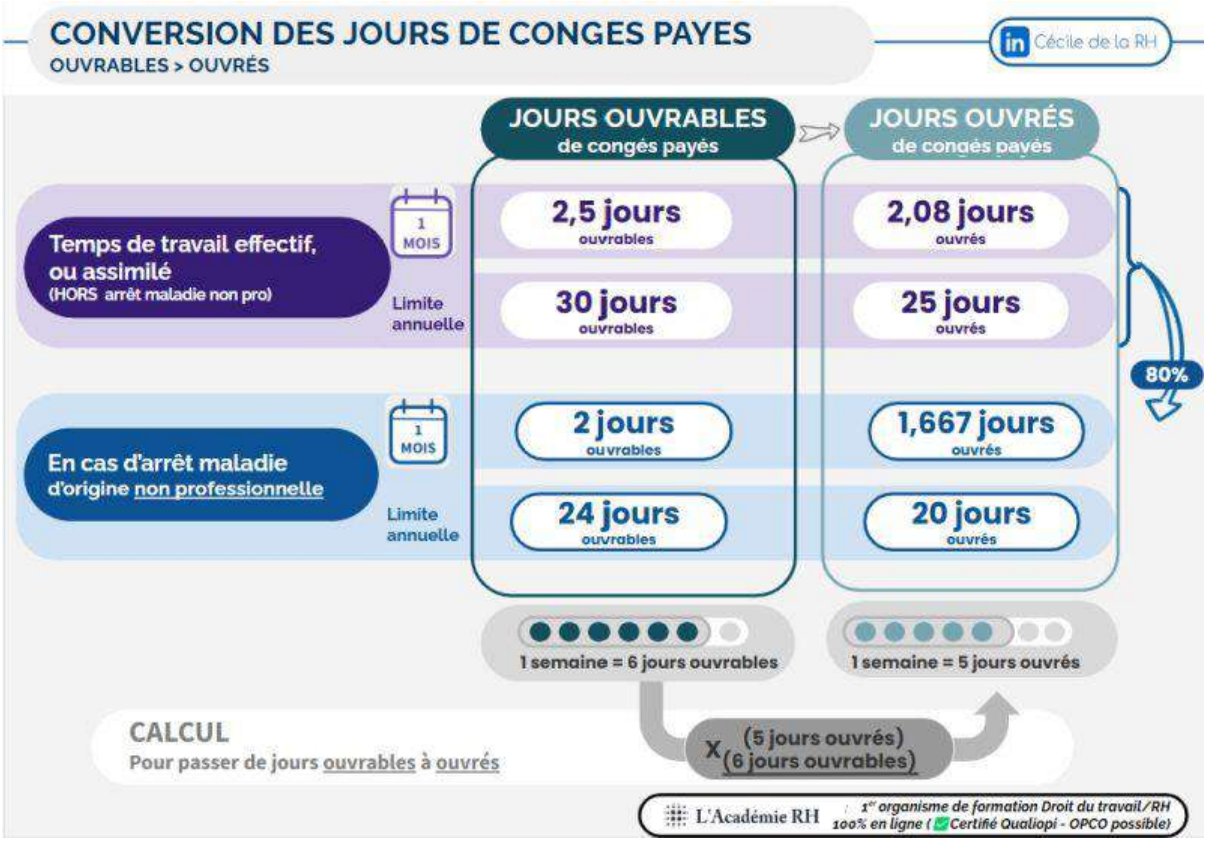
PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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




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 :

Le CSE doit être informé et consulté , lorsque l'employeur définit ces 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
- **L'ancienneté**
- **L'activité chez un ou plusieurs autres employeurs** (si travail à temps partiel).

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

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 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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 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.

**Cass. Soc, 23 /01/2002, n°99-46143**

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

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**

**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).

Solde des congés payés BTP : date limite au 30 avril

**Article L3141-18 code travail** et **article L3141-17 Code travail**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

- **Fractionnement des congés payés dans le BTP :**

Les règles relatives au fractionnement des congés payés figurent aujourd'hui à la fois dans le Code du travail , et dans les conventions collectives des ETAM et des cadres du BTP.

Les conventions collectives du BTP ne dérogent pas aujourd'hui aux dispositions légales en matière de fractionnement, hors modalités particulières prévues pour *les ETAM et les cadres.*

Le Code du travail octroie un droit légal à des jours de fractionnement à tout salarié posant moins de 24 jours ouvrables de congés payés sur la période allant du 01/05 au 31/10.

En cas d'application du fractionnement, le salarié bénéficie des avantages suivants :

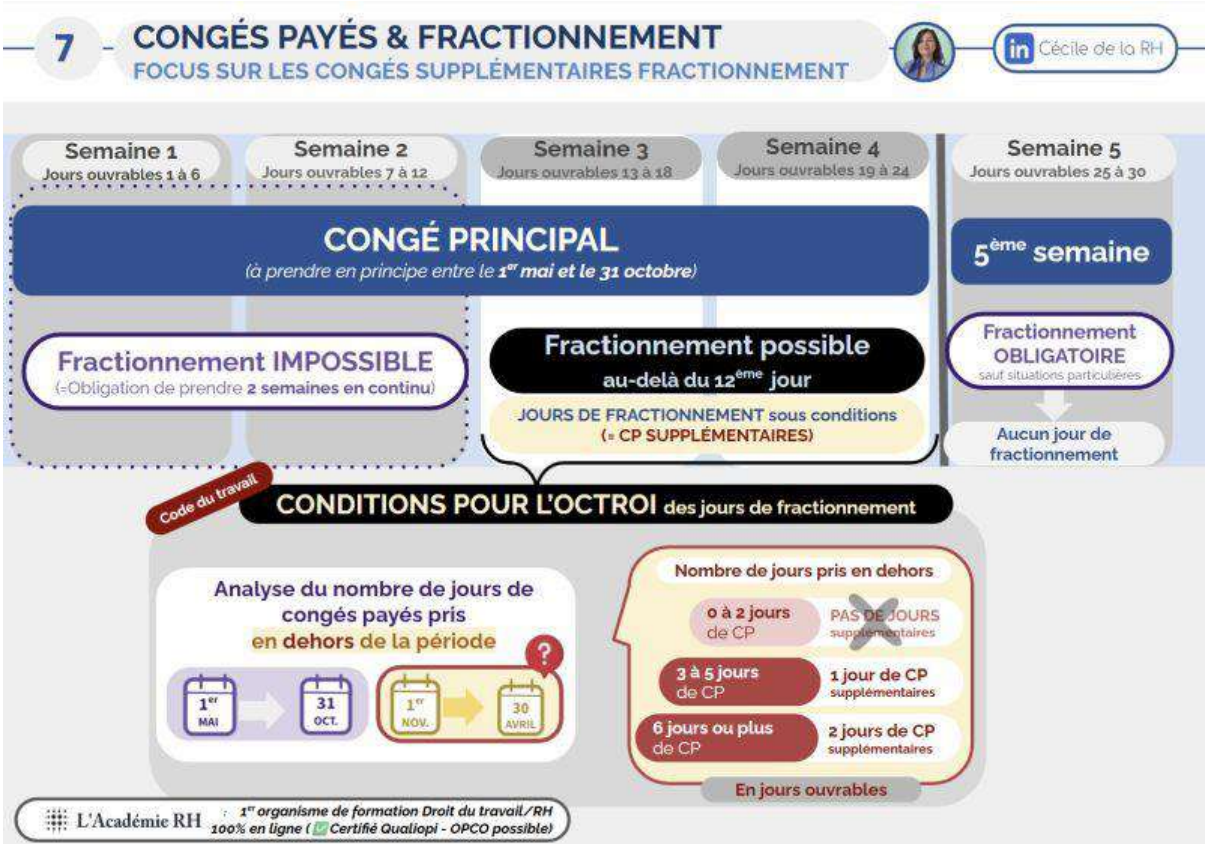
- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires, à condition que l'ouvrier prenne au moins 6 jours de congé , en dehors de la période du 01/05 au 31 /10
- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire, à condition que le salarié prenne de 3 à 5 jours en dehors de la période du 01/05 au 31/10

Pour les ETAM et les cadres (CCN ETAM Bâtiment, art. 5-1-3, et CCN cadres Bâtiment, art. 4-1-3), l'employeur peut demander à un salarié, pour les besoins du service, le fractionnement du congé principal en plusieurs fractions d'au moins 6 jours ouvrables.

Il est possible de modifier , par accord d'entreprise, le droit légal à fractionnement ou les droits issus des conventions collectives, dans un sens plus ou moins favorable pour les salariés.

Cet accord peut supprimer tout droit à des jours supplémentaires de fractionnement, en modifier le nombre, modifier le nombre de jours de congés ouvrant droit à des jours supplémentaires ou remplacer l'octroi de jours supplémentaires par une autre indemnisation.

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




PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Modalités de prise en charge par les Caisses de congés**

Les Caisses assurent l'indemnisation au profit des salariés des jours supplémentaires de fractionnement tels que prévus par la loi.

Cette indemnisation demeure à la charge exclusive de la Caisse, sauf pour les entreprises rattachées à la **CNETP** , qui doivent lui rembourser l'indemnisation perçue par le salarié et les cotisations sociales afférentes.

Pour les droits spécifiques prévus par les conventions collectives des ETAM et des cadres, c'est à l'employeur de les attribuer directement aux salariés concernés.

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

La caisse ne prend pas en charge ces indemnisations, ni directement ni en remboursant l'employeur.

**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.*

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 France Travail, 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 France Travail

**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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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'entrepris

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

❖ **Droits supplémentaires à congés :**

**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 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.

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.



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

LE SAVIEZ-VOUS ? MAI 2026

REPRODUCTION INTERDITE SANS AUTORISATION

# CONGÉS PAYÉS SUPPLÉMENTAIRES

## LIÉS À L'ÂGE ET AUX ENFANTS À CHARGE

**ENFANT À CHARGE**

L'enfant doit :

**Vivre au foyer**

**ET**

**âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours**

**OU**

**en situation de handicap (sans limite d'âge)**

Source : Code du travail, articles L3141-8 et L3141-9

### SALARIÉ D'AU MOINS 21 ANS AU 30 AVRIL DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE AVEC ENFANT À CHARGE

**+ 2 jours de congés supplémentaires** par enfant à charge

(dans la limite de 30 jours ouvrables au total)

Exemple :

Un salarié de **35 ans** avec 3 enfants à charge

Il a le droit à 3 x 2 jours en plus, soit **6 jours supplémentaires**.

S'il n'a que 15 jours de congés acquis :

**21**

**JOURS POSSIBLES**

(15 + 6 jours)

S'il a déjà acquis 25 jours de congés acquis :

**30**

**JOURS POSSIBLES**

(25 + 6 jours = 31 jours > 30 jours)

### SALARIÉ DE MOINS 21 ANS AU 30 AVRIL DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE AVEC ENFANT À CHARGE

*S'il a acquis plus de 6 jours de CP :*

**+ 2 jours de congés supplémentaires** par enfant à charge

(dans la limite de 30 jours ouvrables au total)

*S'il a acquis moins de 6 jours de CP :*

**+ 1 jour de congés supplémentaires** par enfant à charge

(dans la limite de 30 jours ouvrables au total)

Exemple :

Un salarié de **19 ans** avec 1 enfant à charge

S'il n'a que 5 jours de congés acquis :

+1 **6**

**JOURS POSSIBLES**

(5 + 1 jour)

S'il a déjà acquis 10 jours de congés acquis :

+2 **12**

**JOURS POSSIBLES**

(10 + 2 jours)

### SALARIÉ DE MOINS DE 21 ANS AU 30 AVRIL DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE SANS ENFANT À CHARGE

**Droit à 30 jours ouvrables**

Même si tous les congés n'ont pas été acquis.

Exemple :

Un salarié de **19 ans** qui dispose de 12 jours de congés payés, il peut tout de même prendre **30 jours de congés.**

**12** **JOURS ACQUIS** → **30** **JOURS POSSIBLES**

**Les jours pris au-délà de ses 12 jours de congés ne sont pas indemnisés**

**(18 jours non indemnisés**

DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES, LE CONTRAT DE TRAVAIL OU UN USAGE PEUVENT PRÉVOIR UN CALCUL DES CONGÉS PLUS FAVORABLE QUE LA DURÉE LÉGALE.

LA CONVENTION COLLECTIVE OU UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE PEUVENT AUGMENTER LA DURÉE DES CONGÉS EN FONCTION DE L'ÂGE, DE L'ANCIENNETÉ OU DU HANDICAP DU SALARIÉ.

*Synthèse non exhaustive — Ne remplace pas un conseil juridique.*

RH & Paie | Actus et Outils - PME/TPE

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

***En Savoir Plus :***

**Les congés payés Ministère du travail mise à jour 09/2025**

**Décompte des congés payés : tout comprendre en moins de 3 minutes Ep.13 Juritravail You Tube 04/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Droit à des congés pendant un AM : du nouveau 04/2024**

Evolution du droit des congés payés lié à un accident ou une maladie , n'ayant pas un caractère professionnel : **Loi 22/04/2024 article 37**

**Article L3141-5 :** est ajouté un paragraphe **:** 7° les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié : *à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.*

**Art. L. 3141-5-1**

Après l'article L. 3141-19, sont insérés des articles L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3:

**Art. L. 3141-19-1 :**

Lorsqu' un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie *d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.*

Cette période débute à la date ,à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3, ci-dessous

**Art. L. 3141-19-2** :

Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

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

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

**Art. L. 3141-19-3 :**

Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, ***l'employeur porte à la connaissance du salarié,*** *dans le mois qui suit la reprise du travail*, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose
2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Art. L. 3141-21-1 :**

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure, à celle prévue à l'article L. 3141-19-1. » ;

**Loi du 22 /04/2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière sociale et de droit à la santé article 37 (congés pendant AM) JO 23**

Limitation des délais accordés au salarié pour engager des actions en paiement des CP acquis en arrêt maladie

Pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu, l'action en paiement des congés payés acquis pendant l'arrêt maladie peut porter sur les sommes dues , ***l'action est prescrite au bout de 3 ans suivant la rupture***

Pour les salariés qui sont encore dans l'entreprise, **une forclusion de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi, (soit 26/04/2026)**

**Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : les nouvelles règles Code travail numérique 05/2024**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 /09/2023/ 22-17.340 ;22-17.341 ; 22-17.342,**

**Les congés payés Comprendre la Décision de l'UE du 13/09/2023**

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

- **Cour de cassation 10/09/2025 :**

Deux nouvelles décisions majeures concernant *les congés payés* :

**Le droit français est désormais aligné sur le droit européen**

**1/Un salarié malade pendant ses congés peut les reporter**

Elle affirme en ces termes : "***il convient de juger désormais [...] que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie, survenue durant la période de congé annuel payé, a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie. "***

Il convient de juger désormais qu'il résulte de l'article L. 3141-3 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 (...), que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé , a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé (...)

Le salarié doit transmettre son arrêt à l'employeur dans les 48h pour que ce soit pris en compte
**Cour de cassation Pourvoi n° 23-22.732 10/09/2025**

**Communiqué Cour de cassation 10/09/2025 : Congé payé et arrêt maladie**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- Le ministère du travail apporté des précisions **sur le délai de report des congés non pris dans ce cadre , ainsi que sur l'information du salarié FAQ Congés payés - Ministère du Travail - MAJ du 17 /09/2025)**

Il convient d'appliquer les mêmes règles que pour l'acquisition des congés payés , pendant un arrêt maladie :

Lorsqu'un salarié est tombé malade pendant ses congés : l'employeur doit informer le salarié dans le délai d'un mois , à compter de la reprise du travail, *sur le nombre de jours de congé dont il dispose , ainsi que sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.*

C'est à compter de la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, ces informations, que débute la période de report de 15 mois durant laquelle il peut utiliser les congés payés qu'il n'a pu prendre.

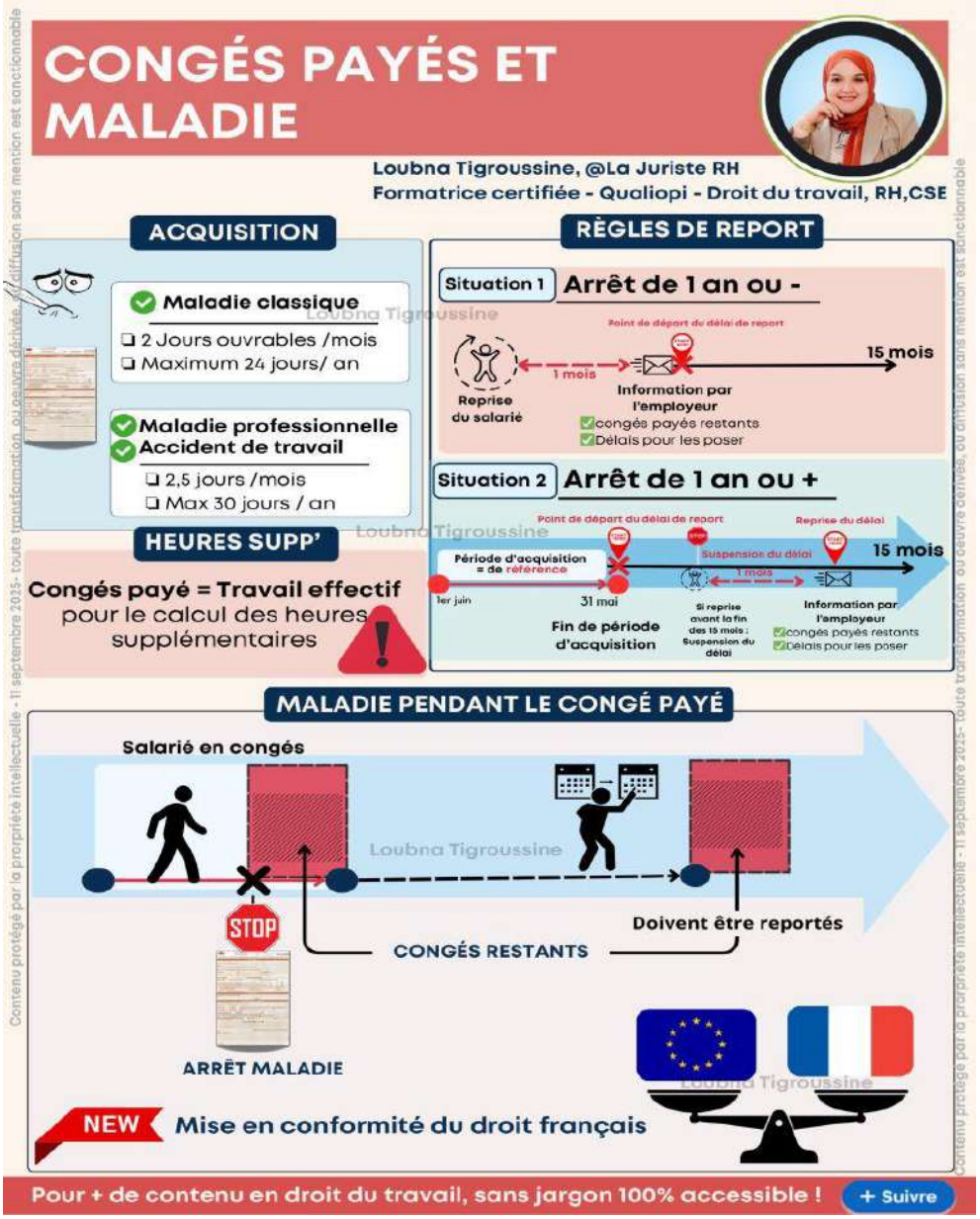
En d'autres termes, **tant que cette information n'a pas été donnée par l'employeur, la période de report de 15 mois ne saurait débuter.**

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

La durée de la période de report de 15 mois est une durée minimale fixée par la loi.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer *une durée de la période de report supérieure.*

Les congés qui ne sont pas « soldés » dans cette période de 15 mois (ou la durée supérieure prévue par accord collectif), doivent être considérés comme perdus, *dès lors évidemment que l'employeur a rempli son devoir d'information à l'égard du salarié.*




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

Ces nouvelles règles s'appliquent ***rétroactivement aux périodes courant depuis le 01/12/2009*** **;** il faut désormais vérifier les périodes d'arrêt maladie intervenues depuis cette date, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié des congés auxquels il pouvait prétendre.

La Cour de cassation rappelle que le salarié peut avoir droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre des congés acquis depuis le 01/12/2009 pendant les périodes d'arrêt maladie non professionnel, sous réserve des règles de report et des plafonds prévus par la loi.

Concrètement :

Un salarié dont le contrat a été rompu ***depuis moins de trois ans*** doit donc vérifier :

- ✓ Ses périodes d'arrêt maladie non professionnel depuis le 01/12/2009
- ✓ Les congés payés qui auraient dû être acquis pendant ces périodes
- ✓ Les congés déjà pris ou déjà acquis au titre des différentes périodes de référence
- ✓ Les règles de report applicables
- ✓ Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versée lors de la rupture.

Cela ne signifie pas que tous les arrêts maladie depuis 2009 génèrent automatiquement une indemnité supplémentaire.

Le calcul doit être réalisé en tenant compte des règles prévues par la loi du 22 /04/2024, notamment *le plafond de 24 jours ouvrables par période de référence , et les mécanismes de report*.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Trois avis rendus le 16/09/2026 :**

**Cour de cassation Pourvoi n° 25-15.456 16 /09/2026**

**Cour de cassation Pourvoi n° 25-14.826 16 /09/2026**

**Cour de cassation Pourvoi n° 25-12.609 16/09/2026**

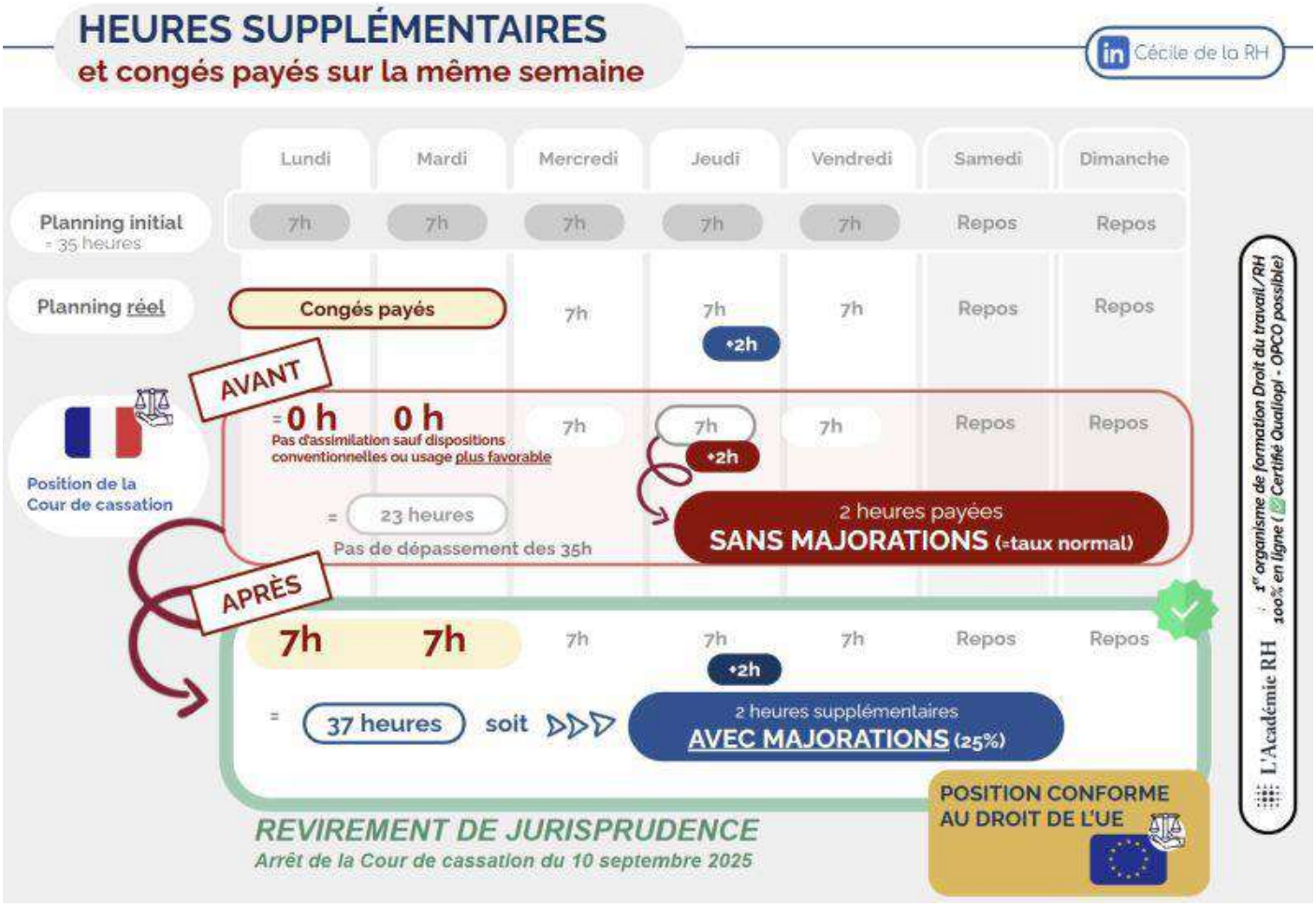
**2/ Les congés payés doivent être pris en compte pour calculer les heures supplémentaires**

**Cour de cassation Pourvoi n° 23-14.455 10/09/2025**

Lorsque le temps de travail est ***décompté à la semaine,*** un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires, même si la prise d'un congé payé l'a conduit à ne pas réaliser 35 h de travail « effectif ».

**Communiqué Cour de cassation 10/09/2025 :Congé payé et heures supplémentaires**

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




**CONGES SPECIAUX:**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**1/ Congé Sabbatique :**

Pour bénéficier d'un congé sabbatique, le salarié doit remplir plusieurs conditions.

- **Ancienneté minimale dans l'entreprise** (consécutive ou non), à la date de départ en congé**:**

**Article L3142-28 Code du travail**

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

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**

- **Durée minimale d'activité professionnelle :**

Le salarié qui fait une demande de congé sabbatique doit aussi justifier de **6 années d'activité professionnelle**

- **Délai de carence entre deux congés :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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**

***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**

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.

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

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**

*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**.

***En Savoir Plus :***

**Le congé sabbatique Ministère du travail mise à jour 04/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**2/ Congé sans solde**

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

équivalent à 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 personnelles ou professionnelles, éventuellement pour un autre employeur, sauf clause de non-concurrence
- ✓ La durée de l'absence et la date de départ sont librement négociées.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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'il occupait 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 sanction disciplinaire , 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*

**CONJOINT CHEF ENTREPRISE / DIFFERENTS STATUTS :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Si vous êtes marié, pacsé ou en concubinage (union libre) avec un chef d'entreprise et que vous travaillez **activement** et de façon **régulière** dans l'entreprise, vous devez choisir entre 3 statuts possibles :

- ✓ Conjoint collaborateur
- ✓ Conjoint associé
- ✓ Conjoint salarié.

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

**Trois causes** peuvent mettre fin au statut de conjoint collaborateur :

- Fin automatique au bout de 5 ans de ce statut ( conjoint collaborateur)
- À la demande du chef d'entreprise
- Événement de vie des conjoints ou de l'entreprise

Le conjoint qui n'est pas déclaré sous l'un des 3 statuts et qui travaille dans l'entreprise sans percevoir de rémunération est **automatiquement** considéré comme étant **conjoint salarié**.

- ***Le conjoint collaborateur*** est affilié au régime général de la Sécurité sociale en tant que travailleur indépendant, il bénéficie d'une protection sociale complète : santé (dont maladie et accident du travail), retraite, formation professionnelle., il ne bénéficie pas de l'assurance chômage.

Afin de renforcer la protection sociale des conjoints, partenaires de Pacs ou concubins qui participent régulièrement à l'activité de l'entreprise familiale, *le statut de conjoint collaborateur est désormais limité à 5 ans.*

À l'issue de ces 5 ans, le conjoint qui continue à exercer une activité régulière au sein de l'entreprise , **doit choisir un autre statut** (salarié ou associé).

Les personnes déclarées comme conjoint collaborateur avant le 01/01/ 2022, ou précisément à cette date, peuvent conserver ce statut jusqu'au 31/12/ 2026 au plus tard.

Si vous êtes concernées il est important d'identifier le nouveau statut le plus adapté à votre situation

- ✓ *C'est le chef d'entreprise* qui déclare le statut du conjoint.

Il doit le faire soit lors de sa **déclaration de création d'activité** (appelée aussi **immatriculation**) soit plus tard.

C'est le chef d'entreprise qui doit demander le changement de statut de son conjoint.

Il doit déclarer le changement sur le site internet du **guichet des formalités des entreprises**.

Depuis le 01/09/2021, le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin travaillant auprès de son partenaire chef d'entreprise doit **fournir une attestation sur l'honneur** *lui permettant de préciser son statut au sein de l'entreprise.*

Il s'agit d'une pièce à déposer sur le site du guichet unique des formalités des entreprises à l'occasion de la réalisation d'une formalité impactant la déclaration de son statut.

**Attestation sur l'honneur**

**Notice explicative**

**Cotisations sociales du conjoint :**

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

Le montant des cotisations sociales varie en fonction de la situation de l'entreprise,  et des revenus du chef d'entreprise

**En cas de faibles revenus:**

- Pour les indemnités journalières maladie, paiement d'une cotisation minimale forfaitaire
- Pour la retraite de base et l'invalidité-décès, paiement d'une cotisation minimale.
- Rien à payer pour l'assurance maladie-maternité, les allocations familiales et la CSG-CRDS.
- Pour la formation professionnelle continue, le chef d'entreprise paie une contribution forfaitaire à l'Urssaf.

## Travailler avec votre conjoint URSSAF mise à jour 08/2026

**Tableau - Comparaison entre les statuts du conjoint du chef d'entreprise**

| | Conjoint collaborateur | Conjoint associé | Conjoint salarié |
|---|---|---|---|
| **Situation matrimoniale exigée** | Vous devez être **marié**, **pacsé** ou en **concubinage** (**union libre**) avec le chef d'entreprise | | |
| **Durée acceptée par statut** | **5 ans** maximum (à compter de **2022**)<br>Au bout de 5 ans : passage **automatique** au statut de **conjoint salarié** si pas de déclaration faite pour changer de statut | Pas de durée maximale | Pas de durée maximale |
| **Statuts autorisés du chef d'entreprise** | Le chef d'entreprise peut être :<br>• Entrepreneur individuel **(EI)** ou **EIRL**<br>• Ou gérant associé unique d'une **EURL** | Le chef d'entreprise peut être dirigeant d'une **SARL** ou **SELARL** ou **SAS** ou **SNC** | Le chef d'entreprise peut être :<br>• Entrepreneur individuel (**EI**) (sauf micro-entreprise) ou **EIRL**<br>• Ou dirigeant de société<br>• Ou gérant associé unique |

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

**Tableau - Comparaison entre les statuts du conjoint du chef d'entreprise**

| | Conjoint collaborateur | Conjoint associé | Conjoint salarié |
|---|---|---|---|
| | • Ou gérant associé majoritaire d'une **SARL** ou d'une **SELARL** | | • Ou gérant associé majoritaire d'une **SARL**SARL : Société à responsabilité limitée |
| **Conditions d'accès au statut de conjoint** | • Vous travaillez régulièrement dans l'entreprise<br>• Vous n'êtes pas rémunéré<br>• Vous n'êtes pas associé | • Vous travaillez régulièrement dans l'entreprise<br>• Vous détenez des parts sociales dans l'entreprise | • Vous travaillez régulièrement dans l'entreprise<br>• Vous avez signé un **CDD** ou un **CDI**<br>• Vous percevez un salaire supérieur ou égal au Smic (**1 867,02 €** brut par mois) pour un temps plein (35h/semaine) |
| **Cumul avec d'autres activités** | Cumul possible avec autre activité salariée, indépendante ou retraite | Cumul possible avec autre activité salariée, indépendante ou retraite | Cumul possible avec autre activité salariée, indépendante ou retraite |
| **Pouvoirs du conjoint dans l'entreprise** | • Mandat pour accomplir en son nom les **actes de gestion** courante<br>• Peut réaliser des **actes de disposition** | Droit de vote aux assemblées générales | • Subordonné au chef d'entreprise<br>• Pas autorisé à faire des actes de gestion ou de disposition |
| **Rémunération du conjoint** | Pas de rémunération | Dividendes | Salaire obligatoirement supérieur ou égal au Smic, soit ⩾**1 867,02 €** brut par mois pour un temps plein (35h/semaine) |
| **Protection sociale du conjoint Maladie-maternité** | Affiliation au régime général de la Sécurité sociale | Affiliation au régime général de la SS | Affiliation au régime général de la SS) |
| **Protection sociale du conjoint Retraite** | Adhésion obligatoire au régime d'assurance vieillesse du dirigeant | Affiliation au régime général de la SS, ou **Cnavpl** ou le **CNBF** (avocats) | Affiliation au régime général de la SS |
| **Droit au chômage du conjoint** | • Pas d'assurance chômage<br>• Possible maintien des allocations chômage si reprise d'une activité indépendante | Pas d'assurance chômage sauf si cumul avec une activité salariée | Droit à l'assurance chômage (si accepté par France Travail |
| **Régime fiscal du conjoint** | Sans objet | Imposition des **dividendes** à l'**IR**<br>(Sauf pour les **SNC** : imposition dans la catégorie des **BIC**, **BNC** ou **BA**) | Imposé à l'**IR** dans la catégorie des traitements et salaires |

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

**Tableau - Comparaison entre les statuts du conjoint du chef d'entreprise**

| | Conjoint collaborateur | Conjoint associé | Conjoint salarié |
|---|---|---|---|
| **Responsabilité financière du conjoint** | Pas de responsabilité financière | Responsabilité limitée au montant des apports (Sauf pour les **SNC** : responsabilité illimitée) | Pas de responsabilité financière |
| **Fin du statut du conjoint** | • **Automatique** au bout de **5 ans** (à compter de 2022)<br>• Demande du conjoint collaborateur<br>• Changement de statut de l'entreprise<br>• Divorce ou cessation du **Pacs** | Cession des droits sociaux | • Fin de **CDD**<br>• Démission<br>• Licenciement |

***En Savoir Plus :***

**Réforme du statut de conjoint collaborateur URSSAF 08/2026**

## CONSEIL PRUD'HOMMES

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il est chargé du règlement des conflits individuels entre les salariés et les employeurs.

En 2026, sont visées par ***la contribution forfaitaire de 50 €,*** *pour l'aide juridique* : les instances introduites en matière civile et prud'homale

- ✓ Conseil de prud'hommes

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

- ✓ Tribunal judiciaire (et ses différentes formations)
- ✓ Tribunal de proximité

Cette contribution obligatoire s'applique aux procédures **en première instance**.

Elle doit être payée au moment du dépôt de la requête, ou de l'assignation avec **un timbre fiscal qui s'achète uniquement en ligne**.

Le justificatif de paiement doit être joint au dossier.

Le timbre est valable 12 mois à compter de sa date d'achat.

Un remboursement est possible, dans un délai de 18 mois s'il n'a pas été utilisé.

En cas d' appel à un avocat, celui-ci peut avancer le paiement, et l'inclure dans sa note d'honoraires, afin de ne pas retarder la procédure.

La contribution doit être acquittée au moment de la demande de procédure judiciaire.

En cas de non-paiement, un délai de régularisation d'un mois est accordé ; passé ce délai, la demande est considérée comme irrecevable et il faut en refaire une autre .

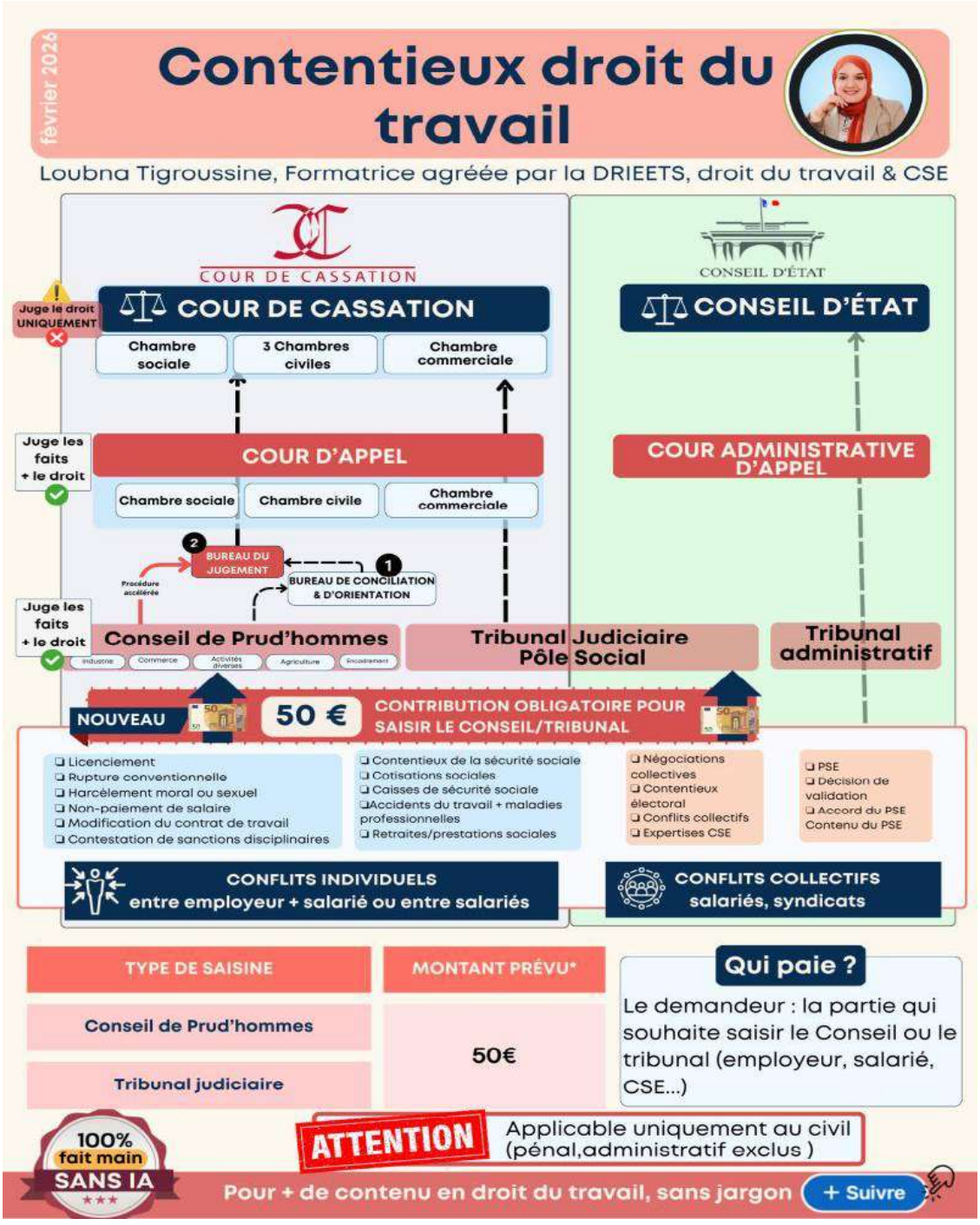
***Elle n'est pas due pour :***

- Les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle
- Certaines procédures sensibles (juge des enfants, JLD, tutelles…)
- Les procédures de surendettement
- Certaines procédures familiales
- Les injonctions de payer

**Décret du 07/04/2026 relatif à la contribution pour l'aide juridique JO 08/04**

**Circulaire du 08/04/2026 du ministère de la justice apportant des précisions complémentaires sur la nouvelle contribution à l'aide juridique de 50 euros prévue par la loi de finances pour 2026 du 19/02/2026.**

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




Le Conseil de prud'hommes traite **les litiges liés au contrat de droit de travail privé.**

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

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

*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.

*Si le conseil des prud'hommes est amené à intervenir dans un dossier, 2 possibilités*

- ✓ Présentation volontaire des deux parties devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)

- ✓ Requête adressée au greffe du conseil des prud'hommes La requête est effectuée en remplissant le formulaire **Cerfa n°15586*02**

**Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié ».**

- ❖ **Un décret du 27 /07/2026 modifie, pour le contentieux prud'homal, l'article R. 1452-2 du code du travail, qui encadre la requête introductive d'instance devant le conseil de prud'hommes**

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

Ce décret « facilite la saisine du conseil de prud'hommes par voie électronique en limitant le nombre de pièces accompagnant la requête ».

Ces nouvelles règles ne concernent pas les procédures déjà engagées, Les requêtes introduites avant cette date restent régies par l'ancien texte de R. 1452-2.

.

Elles s'appliqueront uniquement aux instances introduites *à compter du 01/10/2026.*

Toute requête déposée à partir de cette date devra respecter ces nouvelles exigences.

- ✓ **La requête doit désormais être accompagnée d'un bordereau** *énumérant les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions*., afin de simplifier et rationaliser la présentation des pièces, notamment en cas de saisine dématérialisée.

Le texte ne liste plus, dans l'article R. 1452-2, une série de pièces à joindre systématiquement : l'exigence est recentrée sur ce bordereau, *qui fait le lien entre les prétentions et les pièces*

**Bordereau de pièces :**

.

- ✓ **La requête doit en outre être accompagnée :**

- Soit du dernier bulletin de salaire afférent au litige
- Soit de toute pièce permettant de déterminer l'activité de l'employeur (par exemple : contrat de travail, attestation employeur, extrait Kbis, etc.).

Cette exigence vise à sécuriser l'identification de l'employeur et du cadre du litige dès la saisine, ce qui est particulièrement important en cas de saisine par voie électronique.

Ce décret « facilite la saisine du conseil de prud'hommes par voie électronique en limitant le nombre de pièces accompagnant la requête ».

**Décret du 27/07/2026 portant diverses mesures de simplification procédurale JO 29/07**

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.

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

- ✓ 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 contrats assurance ou dans les 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

**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.**

Il n'est pas possible de faire du cas par cas.

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).

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 s'est prononcée : le barème Macron doit être appliqué pour fixer le montant des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse 11/05/2022

**Cour de cassation Pourvoi n° 21-15.247 11 /05/2022**

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

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 législateur a fixé ***deux limites à l'exercice du mandat de conseiller prud'hommes***

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 .*

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**

**Infographie Ministère du travail service public**

***En Savoir Plus :***

**Décret du 26/12/2025 portant diverses modifications relatives à l'organisation et au fonctionnement du conseil de prud'hommes JO 28/12**

**Le conseil de prud'hommes :Ministère du travail , santé mise à jour 07/2025**

**Comment se déroule une procédure prud'homale ? Les grandes étapes du contentieux judiciaire Barthelemy avocats 03/2026**

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

## CONTRAT DUREE DETERMINEE(CDD) : CONCLUSION /RENOUVELLEMENT/RUPTURE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

### 1/ Conclusion du contrat de travail en CDD :

Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

**Article L1242-8**

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.

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

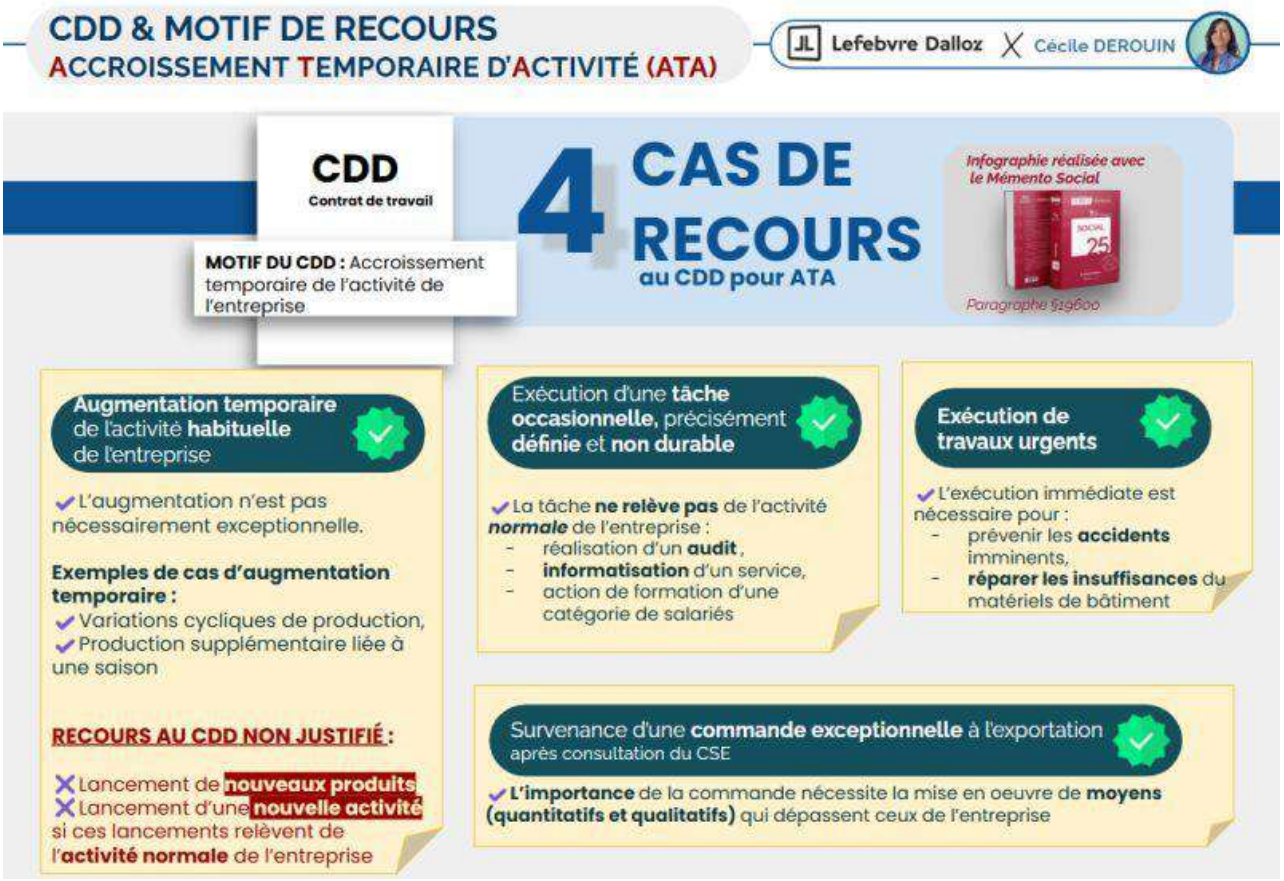
Des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

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.**
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)*

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




PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être établi *par écrit* , et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

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

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*** *:*

- ✓ 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) .



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

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

- 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, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de requalification ; la requalification a un effet rétroactif et immédiat.

Cela entraîne des conséquences sur l'ancienneté, et permet au salarié de bénéficier d'une indemnité.

***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.

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

- ✓ **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

**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**

**2/ Renouvellement du CDD :**

*Un accord de branche étendu* (ordonnance du 22/09/2017) peut dorénavant fixer *le nombre maximal de* renouvellements *possibles* pour un *CDD*.
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).**

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).**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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).

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

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**

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. »

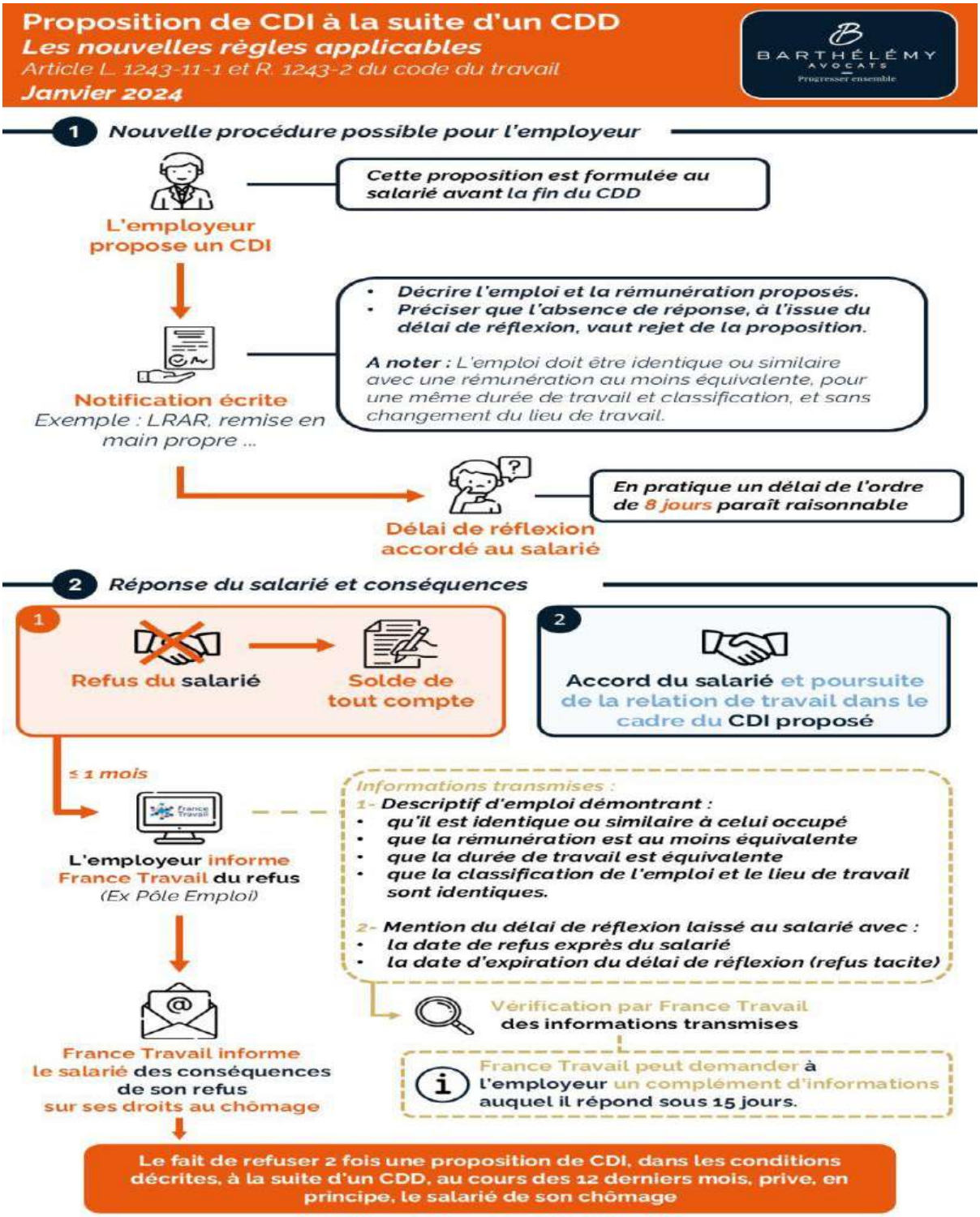
**Décret du 30/10/2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 /06/2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne JO 31/10**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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




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

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
**Art. R. 1243-2.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 **: démarches-simplifiées.**

**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**

1/ Cette information est assortie d'un descriptif de l'emploi proposé et des éléments permettant de justifier dans quelle mesure :

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

- L'emploi proposé est identique ou similaire à celui occupé
- La rémunération proposée est au moins équivalente
- La durée de travail proposée est équivalente
- La classification de l'emploi proposé et le lieu de travail sont identiques.

2/ Cette information est également accompagnée de la mention :

- Du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de contrat à durée indéterminée
- De la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai prévu 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'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**



**3/ Rupture du CDD :**

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

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

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***

**Cour de cassation 05/06/2019 Pourvoi n° 17-24.193**
***En Savoir Plus :***
**Le contrat à durée déterminée (CDD) code travail numérique**

**Modèle - Contrat de travail à durée déterminée (CDD) code travail numérique**

**Quelle peut être la durée maximale d'un CDD ?selon convention collective code travail numérique**

**Convention de rupture anticipée de CDD gratuite**

**Le CDD du salarié est-il prolongé en cas d'arrêt de travail ? Service public mise à jour 08/2025**

**CONTRAT DUREE INDETERMINEE DE CHANTIER OU D'OPERATION**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le CDI de chantier dans le BTP est un contrat à durée indéterminée mais d'un type un peu particulier , car sa durée et son terme sont incertains,  parce qu'ils sont liés à la durée de réalisation de l'objet du contrat.

Le CDI de chantier a pour particularité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Ce type de contrat concerne les cas où la durée du projet de construction ne peut pas être définie avec certitude.

**Cette flexibilité** permet d'adapter la durée du contrat aux besoins de l'opération , et ainsi de faire face aux éventuels aléas pouvant affecter sa réalisation (intempéries, etc.).
Pour résumer, le contrat de chantier dans le BTP permet d'embaucher des salariés en CDI, qui pourront être licenciés avec un motif justifié à la fin du chantier.

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

Le contrat de chantier peut être proposé à des salariés qui travaillent sur le chantier, quel que soit le poste, maçon, manœuvre, chef de chantier, conducteur de travaux, etc.

Il peut aussi s'agir d'un poste administratif, comme le poste d'assistant à la gestion administrative du chantier.

La condition, c'est qu'il y ait un lien réel entre le poste occupé par le salarié recruté en CDI de chantier , avec le chantier en question.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Contrat de chantier BTP : **codes DSN spécifiques**

Lors de l'embauche d'un salarié en contrat de chantier, l'employeur doit : 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 ».***

Pour créer un CDI de chantier dans le BTP, les informations suivantes sont nécessaires :

**Informations relatives à l'employeur**

- Coordonnées de l'employeur

- Représentant de l'employeur

**Informations relatives au salarié :**

- Coordonnées du salarié

- Qualification d'embauche du salarié

**Informations relatives à l'exécution du contrat**

- Date de début du contrat

- Durée de la période d'essai

- La période d'essai pour un contrat de chantier correspond à celle prévue en cas d'embauche en CDI classique.

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

Les durées sont les suivantes :

- Pour les ouvriers et les employés : 2 mois maximum
- Pour les agents de maîtrise et les techniciens : 3 mois maximum
- Pour les cadres : 4 mois maximum.

- Mission confiée au salarié

- Rémunération mensuelle prévue

- Coordonnées des organismes sociaux auxquels sera affilié le salarié

- Date et lieu de rédaction du contrat

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Avant de commencer la rédaction du contrat à durée indéterminée de chantier, l'employeur doit impérativement se reporter *à l'accord collectif ou la convention collective de branche étendu.*

Cela doit permettre de vérifier que l'employeur est bien autorisé à conclure un CDI de chantier et de voir dans quelles conditions et suivant quelles modalités.

En l'absence d'accord collectif, il est possible pour certains secteurs de conclure un contrat de chantier mais seulement dans les secteurs où l'usage du CDI de chantier est conforme à à l'exercice régulier de la profession au 1er janvier 2017.

- ✓ Le CDI de chantier peut être rompu dès lors que le chantier est terminé.

Autrement dit, l'achèvement du chantier pour lequel le salarié a été embauché justifie son licenciement.

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.***

L'employeur devra respecter les différentes étapes de la procédure de licenciement

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

- La convocation à un entretien préalable
- L'entretien préalable
- La notification du licenciement .

En principe l'employeur doit rechercher toute possibilité de reclassement du salarié sur l'un des chantiers de l'entreprise, avant tout licenciement.

Le licenciement du salarié en fin de chantier ne peut légalement intervenir qu'en cas d'impossibilité de reclassement, en cas de refus ou d'insuffisance de qualification du salarié du poste de reclassement, ou encore en cas de sureffectifs dans l'entreprise.

Dans le cas où le reclassement est possible, un avenant au contrat de travail devra être rédigé précisant la nouvelle affectation du salarié et les modalités d'exécution du contrat de travail.

Cet avenant devra préciser la date du début du nouveau chantier et être présenté au salarié avant la fin du chantier initial.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le salarié licencié pour fin de chantier bénéficie ***d'une priorité de réembauche pendant un délai d'un an*** , à compter de la date de la rupture de son contrat, s'il informe l'employeur de son souhait de bénéficier de cette priorité , dans un délai de 2 mois à partir de son départ de l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur sera tenu d'informer le salarié de tout emploi disponible dans sa qualification.

L'employeur qui met fin au contrat de chantier en licenciant le salarié doit lui verser une indemnité de licenciement, dans les mêmes conditions que pour un licenciement classique.

L'indemnité de licenciement d'un CDI de chantier est fixée :

- ✓ Soit conformément aux indications figurant dans la convention ou l'accord collectif de branche étendu
- ✓ Soit établi dans le contrat de travail.

A défaut, l'indemnité de licenciement à verser sera égale à l'indemnité légal.

L'indemnité de licenciement doit être versée dès lors que le salarié a 8 mois d'ancienneté ininterrompus pour le même employeur.

Son montant ne peut être inférieur à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

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

Le salarié aura également droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Le préavis commence à la date de présentation de la lettre de notification du licenciement.

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.
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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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 ».**

**Ordonnance du 22/09/2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail JO 23/09**

**Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération Code travail numérique**

**Modèle contrat à durée indéterminée de chantier**

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

## CONVENTIONS COLLECTIVES OUVRIERS/ETAM /CADRES BTP :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Différence entre Code du travail et Convention collective :**

- ✓ **Le Code du travail** fixe les règles générales applicables à tous les salariés du secteur privé contrat de travail, durée légale, salaire minimum, congés, hygiène, sécurité, rupture du contrat, etc.

Il constitue le socle légal commun, défini par l'État, modifiable uniquement par les lois ou décrets.

- ✓ **La convention collective** est négociée par les partenaires sociaux (employeurs & syndicats) au sein d'un secteur d'activité ou d'une entreprise.

Elle peut prévoir des dispositions plus avantageuses que le Code du travail : salaires minima supérieurs, primes, congés supplémentaires, classification des emplois…

Une convention collective s'applique :

- Si elle est étendue par arrêté ministériel
- Si l'employeur est adhérent à un syndicat signataire,
- Si elle est prévue dans le contrat de travail ou affichée dans l'entreprise.

La convention collective ne peut jamais être moins favorable que le Code du travail.

En cas de contradiction, c'est la règle la plus avantageuse pour le salarié qui s'applique

La convention collective peut avoir un impact direct sur :

- La rémunération
- Les congés
- Le maintien de salaire et couverture prévoyance en cas d'arrêt
- Les indemnités de fin de contrat...

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

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

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

- ✓ 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 judiciairement*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le choix de la convention du 07/03/2018 : nécessite le plus souvent ***un accord d'entreprise,*** reprenant son contenu, c'est le cas entre autres pour :

- ✓ Contingent annuel d'heures supplémentaires pour les ouvriers (mais aussi pour les 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…

**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.

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

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 CSE ; l'accord devant être signé par une majorité des élus titulaires.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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 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*

**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.**

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

**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**

**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 /07/2002 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 /11/2012 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 /12/2012 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 05/09/2017 à la Convention collective nationale des ETAM** des Travaux Publics du 12 /07/ 2006 *(Annexe V classification des ETAM)*

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

- ✓ **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**

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.

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.

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

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 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

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

rémunération ***au caractère aléatoire*** ne présentant pas le caractère de complément de salaire.

**COVOITURAGE DES 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 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.

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

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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- 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 fortement conseillé à l'employeur de revoir le règlement intérieur de l'entreprise, compte tenu *du développement de la pratique de covoiturage*.

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

**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 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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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

**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.

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 ENTREPRISE**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Nouveau guichet unique électronique des formalités des entreprises

**Depuis le 01/01/2023 :** les dossiers de déclarations : **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**

**J'embauche mon premier salarié : mes premières démarches You Tube URSSAF Ile de France**

- L'administration a lancé en 2026 , un simulateur gratuit pour connaître ***les obligations sociales de l'employeur, selon l'effectif de l'entreprise .***

.

- ✓ Il distingue les conditions de déclenchement des obligations
- ✓ Il couvre les cotisations et contributions
- ✓ Il permet de simuler l'impact d'une embauche avant de franchir un seuil

Il faut rester vigilant sur le calcul de l'effectif., qui est déterminé selon les dispositions de **l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale**, mais certaines obligations obéissent à des règles distinctes.

**Simulateur d'obligations sociales Service Public entreprendre 042026**

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

## DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN) :

Toutes les entreprises qui emploient des salariés doivent remplir une DSN **en ligne**
Il est nécessaire de disposer d'un logiciel de paie compatible DSN.

Ce logiciel permet de « traduire » les informations figurant sur le bulletin de paie , en données DSN.
Elle permet une transmission unique et automatisée, des informations relatives , à chacun des salariés

Elle doit être transmise *une fois par mois.*

L'échéance varie selon l'effectif de l'entreprise :

- ✓ Si l'entreprise emploie *moins de 50 salariés* : elle doit être faite au plus tard le 15 du mois qui suit la période de travail rémunérée.
- ✓ Si l'entreprise emploie *50 salariés et plus :* la DSN doit être faite au plus tard le 5 du mois qui suit la période de travail rémunérée.

Si la date limite tombe un jour férié ou non ouvré, elle est reportée au jour ouvrable suivant.

- Elle peut être effectuée directement **par l'employeur**
- Elle peut être confiée à un **tiers-déclarant**, tel qu'un expert-comptable , ou le service des ressources humaines

S'il recourt à un tiers déclarant, l'employeur doit l'informer de la coexistence de ces **2 modes de gestion** de ses salariés, cette organisation implique en effet la mise en place d'une DSN fractionnée.

- Elle peut être **partagée**, certaines déclarations étant réalisées par l'entreprise, et d'autres confiées à un tiers déclarant, tel qu'un expert-comptable.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Si l'employeur ne transmet pas la DSN**, il s'expose à une pénalité de 20,02 € *par salarié.*

Un retard dans la transmission de la DSN dans les délais obligatoires entraîne une pénalité de *60 € par salarié et par mois de retard* (ou par fraction de mois de retard).

La pénalité est calculée en fonction de l'effectif inscrit, lors de la dernière DSN transmise.

Si le retard est inférieur ou égal à 5 jours, la pénalité ne peut pas dépasser *: 6 008 € par entreprise et par an.*

**L'annulation des pénalités de retard** peut être demandée si les 4 conditions suivantes sont réunies :

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

- ✓ Aucune infraction commise au cours des 24 derniers mois
- ✓ Le montant des pénalités est inférieur à 4 005 €
- ✓ Toutes les cotisations ont été réglées
- ✓ La DSN a été transmise

**Oubli de déclaration d'un salarié :**

L'omission de déclaration d'un salarié entraîne une pénalité de 60 € par salarié et par mois ou par fraction de mois de retard.

Elle est calculée en fonction de l'effectif inscrit lors de la dernière DSN transmise.

**Inexactitude dans les déclarations :**

- ✓ Si l'employeur déclare de fausses rémunérations, il encourt une pénalité de 40,05 € par salarié.
- ✓ S'il déclare de fausses informations sur ses salariés, il risque une pénalité égale à 13,22 €.

Pour éviter la pénalité, une régularisation doit être effectuée dans un délai de 30 jours après la transmission de la déclaration.

Deux types d'informations sont renseignés dans la DSN :

- Données liées à la paie du salarié
- Signalements d'évènements (arrêt maladie, accident du travail, fin de contrat).

**La "DSN signalement d'événement"** doit être envoyée dans les 5 jours suivants l'évènement.

La transmission de la DSN permet de réaliser:

1/ Le calcul et le paiement des cotisations sociales

2/ La transmission automatique aux organismes sociaux des informations relatives aux salariés (rémunérations, activités, etc.), notamment à la CPAM, à l'Urssaf, à l'Agirc-Arrco, aux organismes complémentaires de santé , ainsi qu'à France Travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La DSN centralise **plusieurs déclarations :**

**1/ Démarches liées aux salaires et aux cotisations sociales :**

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

- ✓ Déclarations adressées à l'Urssaf, aux régimes spéciaux de sécurité sociale , à France Travail, aux organismes de retraite complémentaire obligatoire, aux caisses de congés payés, et aux organismes complémentaires (gérant la santé complémentaire, la prévoyance, et la retraite supplémentaire) dont : DUCS, Bordereau récapitulatif des cotisations et contributions sociales, DADS-U annuelles

- ✓ **Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)**

- ✓ Réception automatisée du taux modulé des contributions assurance chômage (bonus-malus)

**2/ Démarche liée à l'impôt**

Transmission des données pour le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. (PAS)

**3/ Démarches liées à la maladie et aux risques professionnels :**

- ✓ **Attestation de salaire** pour le versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (DSIJ)

- ✓ Notification électronique, et information anticipée du **taux AT/MP**

- ✓ Bordereau de paiement pour le versement des indemnités journalières (BPIJ)

- ✓ **Déclaration des facteurs de risques professionnels et alimentation du Compte professionnel de prévention (C2P).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**4/ Démarches liées à l'emploi, aux fins du contrat, au suivi des effectifs :**

- ✓ **Attestation employeur** destinée à France Travail
- ✓ Relevé des contrats de mission temporaire fourni par l'ETT à France Travail …

**5/Démarches liées à la formation :**

- ✓ Alimentation du CPF.

**5/ Démarches liées à la retraite :**

Alimentation des comptes retraite de tous les régimes.

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

- Après la déclaration, l'employeur doit consulter le **tableau de bord ,** afin de prendre connaissance des réponses des organismes sociaux.

Les organismes sociaux envoient des récépissés de conformité, des récapitulatifs d'anomalies, et des attestations qui peuvent être téléchargés, puis enregistrés et imprimés.

Ces comptes-rendus sont appelés **CRM (compte-rendu métier).**
Ils regroupent les anomalies de chaque déclaration en contrôlant les incohérences**.**

- **Un outil appelé « Suivi DSN »** a été mis en place.

Il permet d'envoyer un compte-rendu des anomalies détectées dans la déclaration.

Dans le profil de son compte, l'employeur doit cocher la case «Tableau de bord suivi DSN».

Les anomalies peuvent être corrigées rapidement grâce aux indications fournies.

**Fiabilisez vos déclarations grâce au service Suivi DSN URSAFF mise à jour 02/2026**

**Guide Urssaf : comment déclarer et régulariser les cotisations Urssaf en DSN version 4.9 10/2025**

**Guide DSN : TPE/PME**

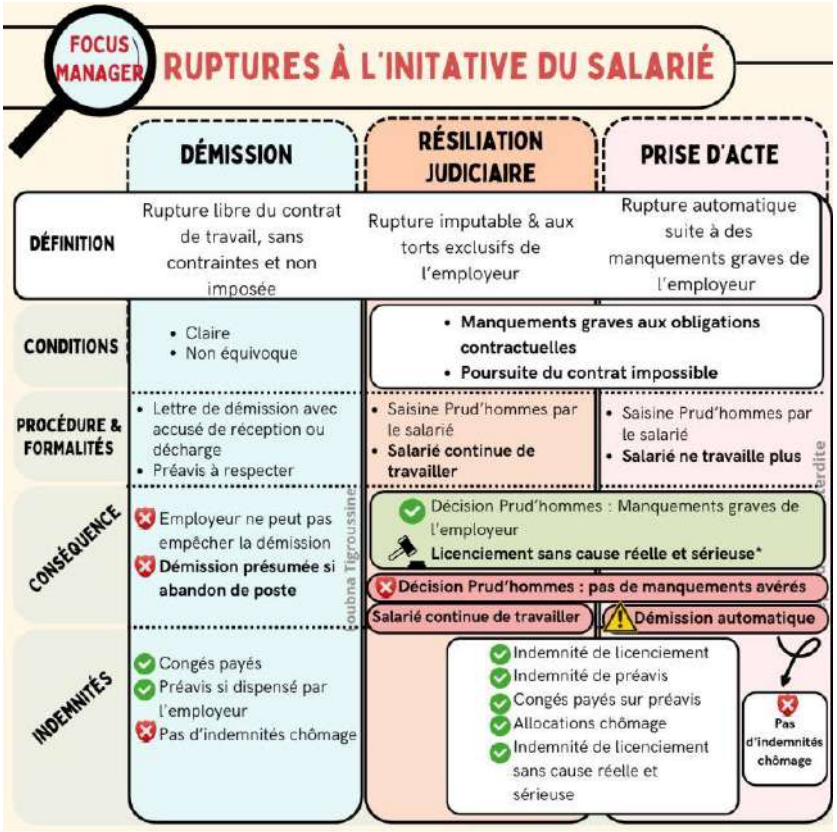
En cas de difficulté technique lors de l'utilisation du compte DSN, le service support de Net-entreprises peut être contacté.

0 806 800 700 (appel non surtaxé)

**DEMISSION / PRISE D'ACTE DU SALARIE**



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




Le salarié n'a pas l'obligation de préciser le **motif** pour lequel il démissionne.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ ***Si le salarié veut partir avant la fin du CDD*** sans être en mesure de présenter ni une faute importante de son employeur dans l'exécution du contrat , ni une offre d'embauche en CDI dans une autre entreprise, *il doit légalement rembourser le montant du salaire qu'il aurait perçu jusqu'à la fin du contrat.*

Par exemple, un salarié a été embauché pour un CDD de 6 mois rémunéré 2000 € brut par mois, mais s'il décide de partir au bout de 4 mois, il devrait verser à l'employeur 4000 € pour les deux mois restants.

- ✓ **Le salarié est en contrat à durée indéterminée (CDI)**

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***.

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

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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Le salarié qui démissionne doit vérifier s'il a signé ***une clause de dédit-formation*** *dans les années qui précèdent sa démission.*

Une clause dite de « dédit-formation » peut être convenue par une convention particulière signée entre Le salarié et l'employeur, avant un départ en formation, précisant la date, la durée, la nature, le coût réel pour l'employeur, le montant et les modalités de remboursement par le salarié , qui stipule que le salarié serait amené à rembourser les dépenses réelles de formation dans le cas d'un départ volontaire de sa part, avant une échéance prévue ***de deux ans à 5 ans maximum*** (les juges pouvant estimer la durée « manifestement excessive »).

La durée étant proportionnelle à l'importance de l'investissement de l'entreprise.

Ex : un salarié a bénéficié d'une formation importante lui permettant d'améliorer sensiblement son niveau de compétences.

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

Son employeur lui a fait signer une clause de dédit-formation de 3 ans, condition de son départ en formation.

A l'issue de cette formation, le salarié n'a pas obtenu un salaire plus élevé auquel il pensait avoir droit, il veut changer d'entreprise pour faire valoir ses nouvelles compétences.

Il doit attendre 3 ans , ou rembourser le coût précis de la formation indiqué dans la clause de dédit-formation.

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.

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 par :

- Convention collective ou accord collectif
- Usages pratiqués dans la profession
- 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.

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

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.

En règle générale, le salarié doit effectuer un préavis. Il **ne peut pas quitter** l'entreprise **immédiatement**.

Le préavis est une période fixée par les conventions, les usages et par la loi, pour certaines professions.

Il est généralement d'un mois pour les techniciens et trois mois pour les cadres, mais peuvent être sujets à modification, voire non-appliqués si le salarié en fait la demande à l'employeur.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il peut en être **dispensé** par son employeur à sa demande ou à la demande de ce dernier

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.

Durant la période de préavis, le salarié reste à disposition de l'employeur, même si une période lui sera alloué pour chercher un nouvel emploi.

Si le salarié ne **le respecte pas**, l'employeur peut lui en **réclamer** le paiement devant le conseil des prud'homm

Le préavis peut être ***reporté ou suspendu*** dans les cas suivants :

- ✓ Accord entre le salarié et l'employeur

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

- ✓ Arrêt de travail survenant en cours de préavis, lié à un AT ou une MP
- ✓ Prise de congés payés ***dont la date a été fixée avant la notification de la rupture***

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 France Travail :** 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**

***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 :

- Total des sommes dues au salarié à la date de fin du contrat (salaire, primes, indemnités de rupture du contrat...)

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

- 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.

Il peut être contesté par le salarié lorsque l'employeur a (intentionnellement ou non) commis une erreur ou un oubli en calculant les différentes rémunérations ou indemnités.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- *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,

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

- ✓ **Un projet de création ou de reprise d'une entreprise**

**Loi du 05/09/ 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

**Lettre de démission gratuite**

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

- **S'il y a des pressions de l'employeur pour « pousser » le salarié à démissionner, il 'agit d'un « dol ».**

Le code civil indique dans son article 1116 que « Le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas, et doit être prouvé. ».

Si le salarié peut démontrer des manœuvres de l'employeur, cet article peut donc s'appliquer.

La chambre sociale de la Cour de cassation laisse aux juges du fond le soin d'étudier les circonstances du départ du salarié, et donc de vérifier si la démission n'était pas un acte réellement volontaire de la part du salarié



**2/ Prise d'acte de la rupture du contrat :**

En présence de ***violations graves par l'employeur du droit du travail*****,** le salarié peut prendre l'initiative de **prendre acte** de la rupture du contrat de travail , aux torts exclusifs de l'employeur.

En pratique, il s'agit d'un **courrier recommandé** avec accusé de réception listant les **griefs** reprochés et notifiant la prise d'acte de la rupture.

Le contrat de travail prend fin à la date de présentation du courrier recommandé.

Le salarié n'est donc pas obligé d'exécuter de préavis.

Le salarié demande à l'employeur de lui adresser une **attestation Pôle Emploi**, en cochant la case « autres motifs » et en précisant qu'il s'agit d'une prise d'acte, ainsi qu'un certificat de travail ; et un solde de tout compte.

Le salarié saisit ensuite le Conseil de Prud'hommes.

- ✓ Si les faits invoqués sont suffisamment graves, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse .
- ✓ Dans le cas **contraire**, elle produit les effets d'une **démission**.

A noter qu'une **démission** pourra être **assimilée** à une prise d'acte, avec les effets afférents, lorsqu'elle énumère des manquements de l'employeur ou qu'elle est donnée immédiatement après un courrier énonçant des griefs à l'encontre de l'employeur.

Prendre acte de la rupture du contrat de travail **constitue une vraie prise de risques** puisque, celle-ci ne pouvant être rétractée, elle met un **terme immédiatement** à la relation de travail.

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

Le salarié se retrouve donc du jour au lendemain **sans salaire**.

L'indemnisation par **Pôle emploi** n'est en outre **pas automatique** tant que le Conseil de Prud'hommes n'a pas statué au fond, sauf lorsque le salarié a obtenu parallèlement du Conseil de Prud'hommes une ordonnance de référé condamnant l'employeur à un rappel de salaire.

Si jamais le Conseil de Prud'hommes considère que la prise d'acte produit les effets d'une **démission**, il peut condamner le **salarié** à verser à l'employeur une indemnité pour non-respect du **préavis**



- ❖ **Motifs susceptibles d'entraîner les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Les manquements doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat.

- ✓ Manquement à l'obligation de sécurité
- ✓ Atteinte à l'intégrité physique ou morale du salarié
- ✓ Harcèlement moral ou sexuel
- ✓ Modification du contrat de travail imposée au salarié
- Absence de versement du salaire
- Non versement de primes dues
- Refus de respecter le salaire minimum conventionnel.

Il convient dans le courrier de prise d'acte d'exposer **en quoi** le(s) manquement(s) de l'employeur rendent **impossible** la poursuite du contrat de travail.

Contrairement à la lettre de licenciement, le contenu de ce courrier ne fixe pas les limites du litige

Il est possible d'invoquer des griefs **supplémentaires** dans le cadre de l'instance prud'homale.

Le salarié aura cependant intérêt à être exhaustif afin de préserver sa crédibilité.

- ❖ En cas de **violations répétées** de l'employeur, il est plus prudent de prendre acte de la rupture , *après avoir demandé par écrit en vain à l'employeur , de mettre fin à ces agissements.*

Une prise d'acte intervenant sans aucune demande antérieure risque d'être **diversement interprétée** par certains conseillers prud'homaux.
La rédaction du courrier de prise d'acte constitue la pièce maîtresse du dossier prud'homal qui s'ouvrira ensuite.

Le salarié doit s'assurer qu'il dispose de **preuves assez solides** car c'est uniquement sur ces éléments que le Conseil de prud'hommes statue

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

Il existe une profonde différence entre le litige,  tel que le salarié l'a vécu , et tel qu'il apparait aux yeux des conseillers prud'homaux.

Lorsqu'un **doute** subsiste sur la réalité des faits allégués, il profite à **l'employeur**.

Il est donc fondamental de **s'entourer** des conseils d'un avocat, non seulement pour apprécier les **chances de succès** d'une telle rupture, mais également pour **rédiger** un courrier précis, circonstancié, et répondant aux exigences posées par la jurisprudence.

- ✓ Dans un arrêt de 11/2025, la Cour de cassation précise qu'il est possible de demander en justice la requalification de sa démission ***en prise d'acte*** , lorsque le salarié démissionnaire *invoque des manquements de l'employeur, antérieurs ou contemporains de la démission ( ex : surcharge de travail) .*

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 /11/2025, 23-23.535, Inédit**

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

### 3/ Résiliation judiciaire du contrat :

Elle est à privilégier lorsque les manquements sont moins graves mais tout de même suffisants pour fonder une rupture aux torts de l'employeur.

En présence de **manquements graves** de l'employeur, le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes , afin que celui-ci prononce la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Au cours de l'instance devant le Conseil de Prud'hommes, *la relation de travail se poursuit.*

Le salarié devra être assez fort psychologiquement pour mener de front l'exécution du contrat , et *affronter parallèlement* son employeur devant le Conseil de prud'hommes, procédure qui peut durer plus d'une année pour la seule première instance

Une telle action n'est pas anodine et ne manquera pas de **transformer** profondément et de manière irréversible les relations avec l'employeur.

- ✓ Si la demande du salarié est justifiée, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- ✓ Si le salarié est débouté de ses demandes , *la relation contractuelle se poursuit.*

**Démission d'un salarié 06/2025**

**Calculer le préavis de démission code travail numérique**

**Modèle de lettre de démission du salarié**

**DENONCIATION SALARIE /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).

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

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.*

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**

**DOCUMENTS REMIS AU SALARIE EN FIN DE CONTRAT TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Trois documents sont à remettre obligatoirement à la fin de la relation contractuelle.

- **Le certificat de travail**

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

- **L’attestation France Travail**
- **Le reçu pour solde de tout compte.**

Leur contenu est très encadré.

En cas de retard dans la délivrance de ces documents ou pire, en l’absence de remise, le salarié qui justifie de son préjudice peut obtenir des dommages et intérêts.

L’entreprise s’expose aussi à des sanctions pénales

En remettant les bons documents de fin de contrat, complets et dans les délais impartis, c’est prémunir l’entreprise de litiges potentiels , et permettre au salarié de réaliser sereinement sa transition professionnelle.

**1/Le certificat de travail :**

C’est est un document important pour le salarié ; il lui permet de justifier de ses expériences professionnelles et de ses droits auprès de son futur employeur ou de la caisse d’assurance chômage **article L.1234-19** Code du travail.

L’employeur est tenu de délivrer un certificat de travail à son salarié à l’expiration de son contrat de travail, quelle que soit la raison de la rupture (licenciement, démission, fin de CDD, départ à la retraite, rupture conventionnelle…).

Cette obligation s’applique *même aux contrats de très courte durée*

Contenu du certificat de travail **Article D.1234-6** Code du travail

**1/ L’identité de l’employeur et du salarié**

**2/ La date d’entrée et de sortie du salarié**

- La période d’essai doit être prise en compte.
- Pour les salariés étrangers, la date d’entrée dans l’entreprise doit figurer, et non celle du visa du contrat de travail.
- Le certificat doit mentionner la date de sortie, c’est-à-dire la fin du préavis (exécuté ou non) **Cass. Soc., 14 /01/1998, nº 95-41.262.**

Par exception, si le salarié ne fait pas son préavis sans dispense, la date de sortie peut être le dernier jour de travail effectif **Cass. Soc., 14 /10/1993, nº 92-42.378**

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

- En cas de rupture conventionnelle, la date de fin de contrat indiquée dans la convention doit figurer, et non celle de l'homologation **Cass. Soc., 18/02/. 2015, nº 13-23.880.**



**3/ La nature de l'emploi occupé Article D. 1234-6 Code du travail**

✓ Les fonctions réellement exercées doivent être décrites, et non la catégorie professionnelle, ou le classement hiérarchique **Cass. Soc., 02/06/ 2004, nº 02-41.024.**

Si le salarié a occupé plusieurs postes au sein de l'entreprise, ils doivent tous apparaître sur le certificat de travail avec la mention des périodes correspondantes.

✓ La mention du maintien des garanties santé et prévoyance **Article L.911-8 6° Code Sécurité sociale**

Le salarié peut conserver, à titre gratuit, la couverture complémentaire santé et les garanties prévoyance dont il bénéficiait chez son ancien employeur, pendant une certaine durée après la fin de son contrat de travail.

Cette mention n'aura pas à figurer si le salarié est licencié pour faute lourde, qui est le seul cas de cessation du contrat de travail privatif de ce droit à portabilité.

✓ L'employeur ne peut pas imposer au salarié d'autres mentions que celles prévues par la loi **Cass. Soc., 04/03/1992, nº 88-41.014** à propos d'une clause de non-concurrence**.**

La forme du certificat de travail est libre ; Il est recommandé de l'établir sur papier à en-tête de l'entreprise.

L'employeur doit remettre le certificat à son salarié à l'expiration de son contrat de travail **article L.1234-19 Code travail,** c'est-à-dire à la fin de son préavis, qu'il soit effectué ou non **article L.1234-4 Code travail.**

Si l'employeur ne remet pas le certificat de travail au salarié, ou avec du retard, il peut être condamné à lui verser des dommages-intérêts.

*Le salarié doit prouver qu'il a subi un préjudice à cause de l'absence ou du retard de remise du certificat.*

Le montant des dommages-intérêts est fixé par les juges en fonction de l'importance du préjudice.
Il n'y a pas de montant automatique ,le montant des dommages-intérêts est fixé par les juges en fonction de l'importance du préjudice: **Cass. Soc.22 /03/2017, nº 16-12.930.**

De plus, il encourt une amende pouvant aller jusqu'à 3 700 € **Article R.1238-3 Code travail**

✓ **Salarié décédé :** les ayants droit du salarié décédé peuvent exiger la remise du certificat de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

**2/ L'attestation France Travail :**

Celle-ci permet à ce dernier de faire valoir ses droits aux allocations d'assurance chômage
**Article R. 1234-9 du Code du travail.**

Cette obligation s'applique à tous les contrats de travail, quelle que soit leur nature ou leur durée (CDI, CDD, intérim…) et à tous les cas de rupture (licenciement, démission, rupture conventionnelle…)
**Cass. Soc., 15 /03/2017, nº 15-21.232**

- ✓ Seules les entreprises de travail temporaire (ETT) font exception à cette règle.

Elles peuvent ne pas remettre l'attestation France Travail au salarié, à condition que le contrat de travail mentionne le droit pour lui de l'obtenir sur demande **Article R. 1234-11**

Dans cette attestation doivent être obligatoirement mentionnées les informations suivantes
**Article R. 1234-10 Code du travail :**

- ✓ La nature du contrat
- ✓ Le dernier emploi tenu
- ✓ Le temps de travail
- ✓ La date de début d'emploi et la date du dernier jour travaillé et payé
- ✓ Le motif de la rupture du contrat de travail
- ✓ Le montant des rémunérations
- ✓ Le montant des indemnités de rupture

**Modèle d'attestation France Travail**

Depuis le 01/01/2022, ***la déclaration sociale nominative (DSN)*** simplifie la remise de l'attestation pour France Travail.

En effet, en signalant la fin du contrat de travail du salarié dans la DSN, cela déclenche automatiquement la génération d'une « attestation employeur rematérialisée » (AER) par France Travail.

L'employeur peut télécharger l'AER au format PDF et la remettre au salarié.

L'attestation pour France Travail doit être remise au salarié au moment de la fin de son contrat de travail.

Si l'employeur ne remet pas cette attestation, ou encore s'il tarde à la remettre à son salarié, il peut être condamné à lui verser des dommages-intérêts.

Cependant, le salarié doit prouver qu'il a subi un préjudice à cause de l'absence ou du retard de remise de l'attestation.

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

Le montant des dommages-intérêts est fixé par les juges , en fonction de l'importance du préjudice. Il n'y a pas de montant automatique

Il encourt une amende de 1 500 € ou 3 000 € en cas de récidive) **Article R. 1238-7 Code travail ; Article 131-13 Code pénal**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**3 / Reçu pour solde de tout compte :**

Enfin, à la fin de la relation contractuelle, vous devez établir le reçu pour solde de tout compte **Cass. Soc., 17/06/ 1997, nº 94-42.719.**

Celui-ci récapitule les sommes dues au salarié en raison de la rupture du contrat, telles que le salaire du mois en cours, les indemnités de rupture, les congés payés non pris… **Article L.1234-20 al.1 Code travail.**

Le solde de tout compte est un document qui permet de clarifier les relations financières avec le salarié à la fin de son contrat de travail.

**Doivent figurer sur le solde de tout compte les informations suivantes.**

- ✓ **Le détail des sommes versées au salarié :**
  - Les indemnités de rupture,
  - Le salaire afférent au mois en cours,
  - Les indemnités compensatrices de congés payés,
  - L'indemnité compensatrice de préavis,
  - Le prorata d'éventuelles primes.
  - La date et la signature du salarié.

Le solde de tout compte ne doit pas mentionner des réserves futures, telles que la possibilité de contester le licenciement.

- ✓ Le solde de tout compte doit être établi en deux exemplaires , *dont un est remis au salarié* à la fin du contrat de travail, c'est-à-dire à l'expiration du préavis. **Article D.1234-7 Code travail**

Le solde tout compte peut-être remis en main propre contre reçu , ou envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception **Cass. Soc., 26 /03/2014, nº 12-27.028.**

Le reçu pour solde de tout compte qui n'a pas été rédigé en double exemplaire (ou dont l'un n'a pas été remis au salarié) ne produit aucun effet **Cass. Soc., 16 /07/1997, nº 94-41.938**

- Le reçu pour solde de tout compte, lorsqu'il est signé par le salarié, a un effet libératoire pour l'employeur.

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Cela signifie que le salarié ne peut plus contester les sommes mentionnées dans le document, ***sauf s'il le dénonce dans les six mois suivant sa signature.***

Le salarié a la possibilité de dénoncer le reçu pour solde de tout compte dans un délai de six mois à compter de sa signature **article L. 1234-20 Code du travail.**

La dénonciation du salarié doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié peut contester uniquement les sommes mentionnées dans le document.

Même si le salarié refuse de signer le reçu pour solde de tout compte, l'employeur doit cependant lui remettre le document.

Si l'employeur ne remet pas ce document au salarié, ou avec du retard, il peut être condamné à lui verser des dommages-intérêts.

Le même principe s'applique , que pour le certificat de travail et l'attestation France travail, si l'employeur ne remet pas ce document au salarié .

**DONNEE PERSONNELLE/REGLEMENT GENERAL PROTECTION DES DONNEES (RGPD)**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Une « donnée personnelle »** est « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ».

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

- **La Cnil a publie un "référentiel" fixant la "durée de conservation" des données liées à la gestion des RH 04/2026.**

Ce référentiel est un outil à destination des acteurs qui traitent des données personnelles de travailleurs.

Ce référentiel  est présenté sous forme de tableaux.

Il indique combien de temps les informations sur les salariés, candidats ou ex-salariés doivent être conservées ; il mélange à la fois des "recommandations" de durée, et des obligations légales issues du Code du travail.

Il englobe l'ensemble de l'activité RH : recrutement, gestion administrative du personnel, rémunérations, relations collectives de travail, accidents du travail, contentieux et précontentieux, alertes professionnelles…

**Durées de conservation des données à caractère personnel , référentiel CNIL 04/2026**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

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.).

*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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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***
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 CNIL 05/2016**

**Guide pratique de sensibilisation au RGPD pour les PE/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).***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

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

## Registre des activités de traitement CNIL 04/2018

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les 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**
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

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

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'entreprise directement sur le site de la CNIL, ***par l'intermédiaire d'un formulaire en ligne***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il doit :

- ✓ **Informer et conseiller** l'entreprise 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 entreprise 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**

- ✓ **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**

Le délégué n'est pas responsable en cas de non-respect du règlement.

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

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 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**.**

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 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 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

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

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
2/ Un autre pour les traitements que vous opérez, en tant que sous-traitant, pour le compte de vos clients.

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 les conserver

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

- ✓ Comment elles sont sécurisées

La CNIL propose un modèle de base répondant aux conditions posées par le RGPD.

**Modèle de registre simplifié CNIL mise à jour 07/2023**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Pour chaque activité de traitement,** la fiche de registre doit comporter au moins les éléments suivants :

- Le cas échéant, **le nom et les coordonnées** du responsable conjoint du traitement mis en œuvre
- Les **finalités** du traitement, l'objectif en vue duquel vous avez collecté ces données
- Les catégories **de personnes concernées** (client, prospect, employé, etc.)
- Les catégories de **données personnelles** (exemples : identité, situation familiale, économique ou financière, données bancaires, données de connexion, donnés de localisation, etc
- **Les catégories de destinataires** auxquels les données à caractère personnel ont été ou seront communiquées, y compris les sous-traitants auxquels on recourt
- 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 ;
- 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

Dans la mesure du possible, une **description générale des mesures de sécurité** techniques et organisationnelles mises en œuvre

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

- 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…

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

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).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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**

- **La Cour de cassation reconnaît au salarié le droit d'obtenir la communication de ses courriels professionnels au titre du RGPD 06/2025.**

Elle vient de poser un principe qui pourrait transformer la gestion des départs conflictuels

La Cour de cassation reconnaît au salarié le droit d'obtenir la communication de ses courriels professionnels, ainsi que les messages dans lesquels ils sont mentionnés.
*y compris après la rupture du contrat*

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

Un salarié licencié pour faute demande l'accès à ses mails professionnels échangés pendant son contrat
Il se base sur l'article 15 du RGPD (droit d'accès aux informations personnelles)

Article 15 du RGPD : toute personne concernée a un droit d'accès à ses données, y compris une copie de celles-ci

« Les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel au sens de l'article 4 du RGPD »

« Le salarié a le droit d'accéder à ses courriels, l'employeur devant lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée , *sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui. »*

Justifier tout refus, ou anonymiser : pas de refus général sans preuve : il faut documenter l'atteinte aux droits d'autrui, ou anonymiser les données sensibles.

Trop de salariés se retrouvent privés de moyens de défense.

- ✓ Mise à pied conservatoire
- ✓ Coupure des accès aux courriels professionnels
- ✓ Isolement numérique total

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dorénavant le RGPD garantit aux salariés, le droit d'accéder à leurs messageries professionnelles, y compris aux messages dans lesquels ils sont mentionnés.

Cependant , dans de nombreuses entreprises, ce droit est ignoré : l'accès à la messagerie est coupé dès l'annonce d'un licenciement, privant ainsi le salarié de faire valoir ses droits, faute d'avoir pu récupérer les éléments essentiels pour se défendre, notamment en cas de licenciement abusif.

Ce n'est pas un abus de droit, c'est une protection légitime, voire de légitime défense

L'entreprise qui refuse s'expose à ***une sanction RGPD.***

- Violation du droit d'accès du salarié
- Condamnation à verser des dommages et intérêts.

**Cour Cassation, Arrêt du 18/06/2025 n° 23-19.022**

- ❖ **Le règlement général sur la protection des données (RGPD) ne peut être opposé de manière absolue , à une demande de communication de données**

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

**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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- En cas de manquement de l'employeur à ses obligations tirées du RGPD, le salarié concerné n'a pas nécessairement droit à une indemnisation.

C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 24/06/2026.

Un salarié victime d'un manquement de son employeur au RGPD , ***doit démontrer l'existence d'un préjudice pour obtenir une indemnisation.***

*Il n'existe pas de "préjudice automatique"* en la matière.

"La simple violation du RGPD n'ouvre pas, à elle seule, droit à réparation, il appartient au juge d'apprécier si le salarié établit, que la violation de ce règlement a causé au salarié un dommage matériel ou moral".

**Cass. Soc., 24/06/2026, n°24-22.792**

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

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

**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*.

**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**

**Oups, j'ai commis une erreur en effectuant une démarche administrative. Que faire ?**

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

Professionnels et particuliers y retrouvent les erreurs les plus fréquentes sur divers sujets et les conseils pour les éviter.

**DUREE LEGALE DU TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à **35 heures par semaine**, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Il s'agit d'une durée de référence, un seuil à partir duquel, sauf exceptions, sont calculées les heures supplémentaires.

La durée quotidienne de travail effectif par salarié *ne peut excéder 10 heures*, sauf :

1//En cas de dérogation accordée par l'inspecteur du travail (voir ci-dessous),

2/En cas d'urgence, dans les conditions précisées ci-dessous ;

3/Dans les cas prévus à **l'article L. 3121-19 du Code du travail**, c'est-à-dire lorsqu'une convention , ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit ce dépassement, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à **plus de 12 heures**.

- ✓ **Un décret du 13 /08/2026 clarifie la durée de certains délais applicables à l'administration saisie de demandes de dérogation à la législation sur la durée du travail.**

Ces dispositions entrent en vigueur le *16/08/2026.*

Le **décret du 13/08/2026** vient harmoniser les règles applicables à certaines procédures de demande d'autorisation à l'autorité administrative.

- ✓ La première clarification concerne les demandes de dérogation *à la durée maximale hebdomadaire* prévue à **l'article R.3121-8 du code du travail.**

L'autorité administrative dispose d'un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation de dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue aux articles **L.3121-21** et **L.3121-25** du code du travail pour faire connaître sa décision.

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

Un même délai de 30 jours est imparti à l'inspection du travail en cas de demande d'autorisation par une entreprise de recourir *aux horaires individualisés* **( art. R.3121-29 code travail ).**

- ✓ Un délai de 30 jours s'applique également à l'inspection du travail saisie d'une demande de dérogation *à l'interdiction du travail de nuit des jeunes travailleurs.*

A défaut de réponse dans le délai de trente jours suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée **Art. R.3163-5 code travail**

- ✓ Un délai de 30 jours est aussi prévu à l'**article R.6222-24 du code du travail** *relatif à la demande de dérogation à l'interdiction de travail de nuit des apprentis.*

***En Savoir Plus :***
**La durée légale du travail Ministère du travail**

**Durée légale du travail Open Lefebvre Dalloz**

**EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME/FEMME – TRANPARENCE SALARIALE:**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'obligation d'égalité professionnelle Homme/Femme concerne les entreprises; **d'au moins 50 salariés depuis le 01/03/2020.**

Chaque année avant le 1er mars**,** elles 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).

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

La négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et 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 :

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.

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

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.

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 un

**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*

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

*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.
- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Entreprises de 50 à 250 salariés :**

1/ 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).

2/ Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes

3/ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année

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

suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris

4/ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

- **Entreprises de plus de 250 salariés :**

1/ 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

2/ Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes

3/ Ecart de taux de promotions entre les femmes et les homme

4/ 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

5/ 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)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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 EGAPRO**

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

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.
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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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)

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

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.
- 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 collectif ou la décision unilatérale est déposé sur la **plateforme de téléprocédure** du ministère du Travail

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 s'appliquent 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

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

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

**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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

**Art. 244 de la loi du 29/12/ 2020;JO 30/12**

**Index de l'égalité professionnelle : calcul et questions/réponses mise à jour 03/2026**

**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.

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

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
- 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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

- 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
- Preuve d'une inégalité salariale : accès aux bulletins de paie

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

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.

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 :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Rechercher :

- Si la communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve d 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**

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

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 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.

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

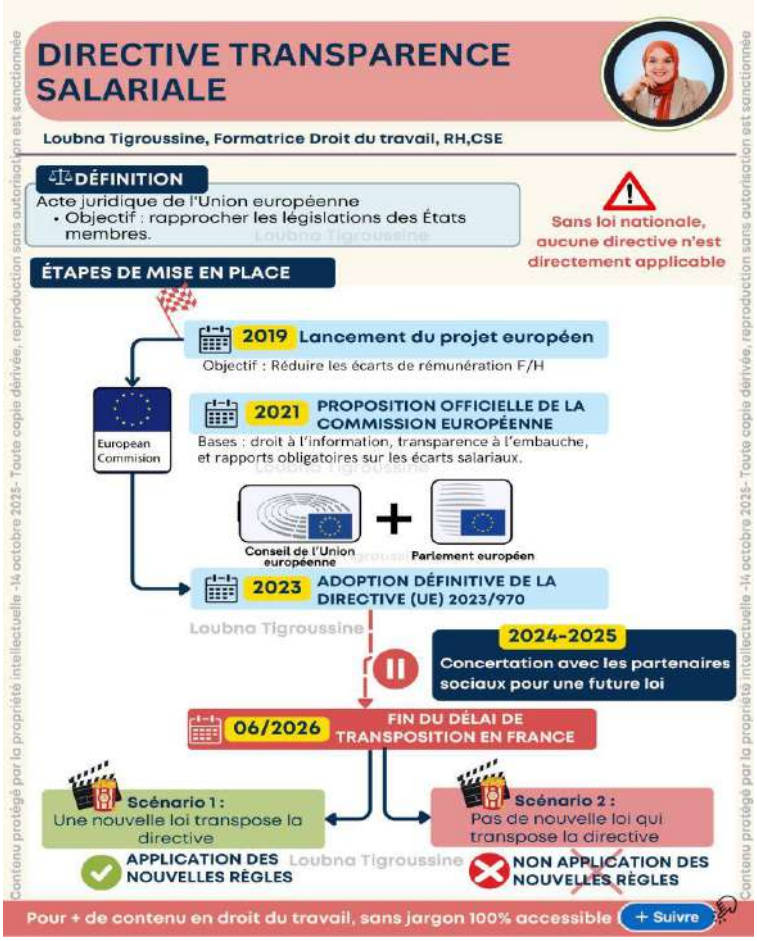
**Questions-réponses représentation équilibrée F/H dans les postes de direction des grandes entreprises Ministère du travail 03/2024**

**Guide Egalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) : 10 recommandations pour négocier un accord ANACT 10/2022**

- **Une Directive (UE) 2023/970 du 10 /05/2023 introduit davantage de transparence sur les rémunérations et l'égalité salariale H/F.**

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

**Projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 /05/2023 relative à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations 14/09/2026**




La directive européenne adoptée le 10/05/2023 devrait être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 07/06/2026.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération,  afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Les entreprises tenues d'appliquer les dispositions de cette directive doivent compter au moins 50 salariés.
Il reste néanmoins possible pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés de mettre en œuvre les mesures prévues.

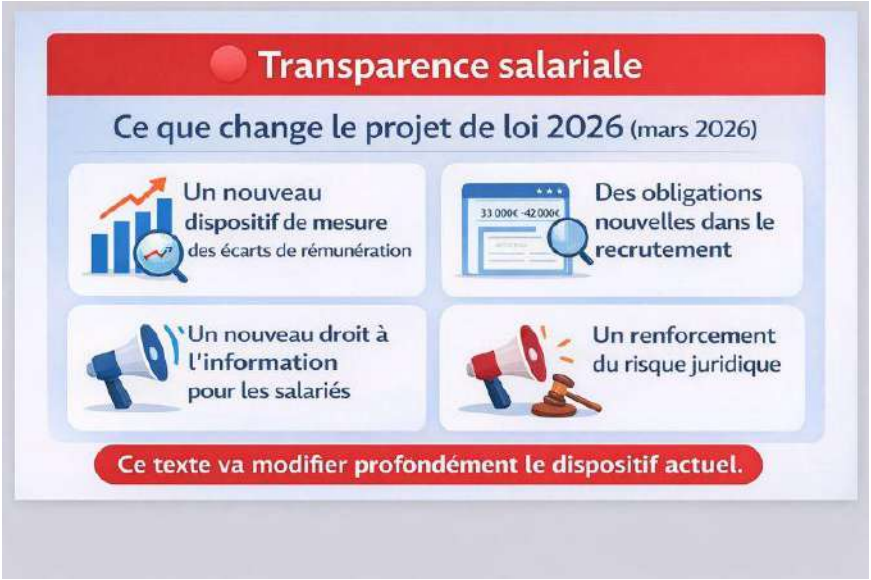
Par rémunération, il faut entendre "le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal , et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier".

Cette définition européenne est très proche de celle donnée par le code du travail **article L.3221-3 code travail.**

**Directive Européenne du 10/05/2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail , ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit**

- **Projet de loi de transposition de la directive (UE) 2023/970 :transparence salariale et égalité de rémunération femmes-homme**

**Projet de loi portant transposition de la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 /05/2023 relative à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations 14/09/2026**




De la conformité documentaire à la transparence opérationnelle

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

Il ne s'agit plus seulement de déclarer une note agrégée à l'administration, mais de rendre compte, catégorie par catégorie, des écarts réels entre femmes et hommes accomplissant un travail de valeur comparable , et d'en tirer des conséquences correctrices contraignantes.

Cela implique de maîtriser simultanément trois dimensions nouvelles :

- ✓ La construction des catégories (dimension analytique)
- ✓ La transparence envers les salariés, et les candidats (dimension relationnelle et contractuelle)
- ✓ La sécurisation des procédures correctives (dimension juridico-contentieuse).

Le projet de loi devrait comprendre 9 articles pour le secteur privé
**La loi fixe trois objectifs:**

- ✓ Renforcer les mesures de correction des écarts de rémunération au sein des entreprises, en cadrant la définition du travail de valeur égale, et en révisant le dispositif de l'index
- ✓ Accroître la transparence des rémunérations, en créant de nouveaux droits à l'information pour les salariés, et candidats à l'emploi, en interdisant les clauses de confidentialité salariale
- ✓ Préciser les sanctions et voies de recours applicables aux employeurs, en renversant notamment la charge de la preuve en cas de litige

**1 / Remplacement de l'Index : de nouveaux indicateurs obligatoires (art.1er)**

**Article L. 1142-7 nouveau (extrait)**
« Dans les entreprises *d'au moins cinquante salariés,* l'employeur déclare chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes , selon des modalités définies par décret ; parmi ces indicateurs, l'employeur déclare un indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal , ou de valeur égale. »

L'Index actuel est remplacé par un ensemble de **7 indicateurs** qui seront définis par décret.
Le changement central réside dans l'introduction d'un indicateur spécifique mesurant l'écart de rémunération par catégorie de salariés accomplissant un travail de valeur égale.

| Indicateur | Seuil d'effectif | Périodicité |
|---|---|---|
| 6 indicateurs « classiques » | ≥ 50 salariés | Annuelle |
| Indicateur écart par catégorie (Travail égal ou de valeur égale) | 50 à 249 salariés | Triennale |
| Indicateur écart par catégorie (Travail égal ou de valeur égale) | ≥ 250 salariés | Annuelle |

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

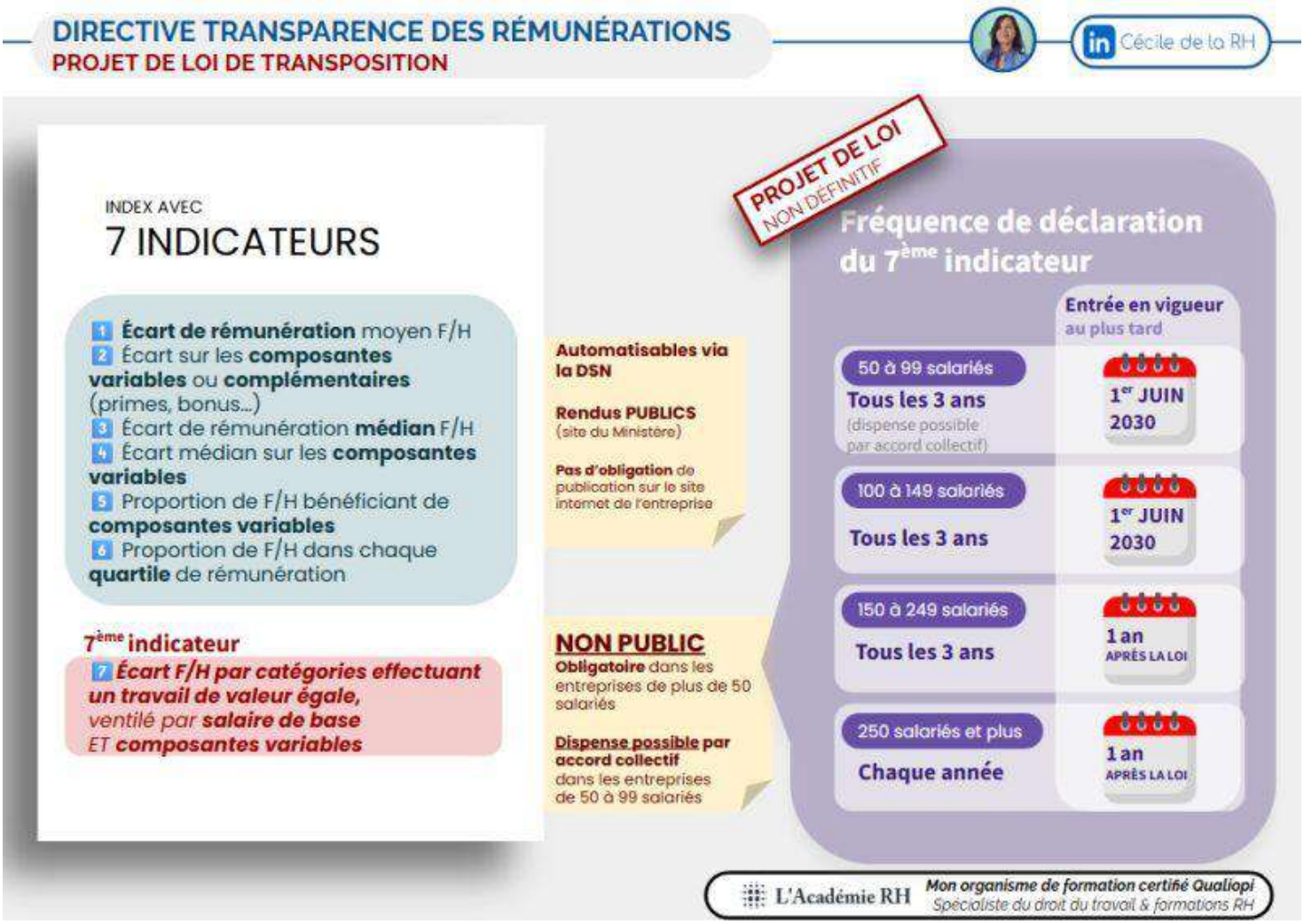
**Publication et confidentialité :**

- ✓ Les 6 indicateurs classiques devront être rendus publics *sur le site du ministère du Travail* et, optionnellement, sur le site de l'entreprise.
- ✓ L'indicateur d'écart par catégorie ne sera pas rendu public ; il est transmis aux salariés et au CSE, sous réserve des règles de protection de l'anonymat (seuil d'effectifs de la catégorie insuffisant, transmission au seul CSE) ; mais si la catégorie compte moins de 10 salariés, *l'information ne sera pas transmise.*

- ✓ Les membres du CSE sont soumis à une obligation de discrétion sur cet indicateur

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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




**2/ Mécanisme de correction à deux vitesses selon la taille de l'entreprise (art. 1er)**

- **Entreprises de 50 à 99 salariés** (art. L. 1142-7-1 et L. 1142-7-2 nouveaux)

Le CSE est *informé* (et non consulté) sur les données, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur ; lorsque l'indicateur d'écart par catégorie révèle un écart supérieur à un pourcentage fixé par décret, l'employeur doit engager dans un délai raisonnable la négociation sur l'égalité professionnelle **(art. L. 2242-1, 2°),** avec pour objectif explicite la réduction de cet écart.

- **Entreprises de 100 salariés et plus** (art. L. 1142-8 et suivants nouveaux)

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

Le régime est significativement plus contraignant, il se déroule en plusieurs étapes séquentielles :

- ✓ **Étape 1 : Information-consultation du CSE**

Le CSE est informé et consulté sur les données, méthode et résultats ; son avis est transmis à l'autorité administrative ; l'absence d'avis dans le délai réglementaire vaut avis défavorable

- ✓ **Étape 2 : Constat d'un écart supérieur au seuil**

L'employeur dispose d'un choix procédural : soit il justifie l'écart (critères objectifs et non sexistes, avec consultation du CSE), soit il s'engage directement dans la procédure corrective sans attendre le délai de 6 moi

- ✓ **Étape 3 : Délai de correction de 6 mois**

En l'absence de justification totale ou partielle, l'employeur dispose de 6 mois pour corriger l'écart par accord collectif ou décision unilatérale (DU), déposé auprès de l'administration.
Une nouvelle déclaration de l'indicateur est effectuée à l'issue de ce délai.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Étape 4 :Évaluation conjointe (si persistance)**

Si les écarts persistent et ne sont pas justifiés à l'issue de la seconde déclaration, l'employeur engage obligatoirement une négociation collective.
À défaut d'accord, un plan d'action est établi ; ce dispositif constitue l'« évaluation conjointe » au sens de ladirective.

**A noter :** les salariés, le CSE , ou les délégués syndicaux peuvent demander à l'employeur des précisions ou justifications relatives à l'indicateur d'écart de rémunération par catégorie.

L'employeur doit répondre de manière motivée dans des conditions fixées par décret et en informer le CSE

**Article L. 1142-8-6 nouveau (extrait)**
« En cas de persistance d'au moins un écart de rémunération moyen [...] supérieur à un pourcentage défini par décret qui ne serait pas justifié par des critères objectifs et non sexistes [...], l'employeur engage une négociation dont le calendrier est déterminé par décret. Cette négociation porte notamment sur les mesures adéquates et pertinentes de correction [...]. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures [...], celles-ci sont déterminées par un plan d'action de l'employeur, après consultation du comité social et économique. »

*Pour les entreprises d'au moins 250 salariés*, un accord collectif couvrant les mesures correctives, a une durée de validité de 3 ans et exonère l'employeur de l'obligation de conclure un nouvel accord lors de la déclaration suivante si les écarts persistent, à condition de mettre à jour le rapport

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

**3/ Droit à l'information des salariés sur leur rémunération (art. 1er, art. L.1142-9)**

**Article L. 1142-9 nouveau (extrait)**
« Les salariés bénéficient d'un droit à l'information auprès de leur employeur sur leur niveau de rémunération, et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie [...].

*L'employeur informe chaque année* ses salariés de la possibilité de demander les informations mentionnées au premier alinéa.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Modalités pratiques :**

- ✓ Le salarié peut demander ces informations directement à l'employeur ou par l'intermédiaire des délégués syndicaux , ou membres du CSE.
- ✓ L'employeur dispose d'un délai de réponse qui sera fixé par décret.
- ✓ En dessous d'un seuil d'effectif par catégorie (fixé par décret), l'employeur ne transmet pas les données , et en informe le salarié (protection de l'anonymat).
- ✓ L'employeur a l'obligation de rendre ces informations accessibles aux candidats, et travailleurs handicapés.

Les informations doivent être fournies par écrit et portent sur les niveaux moyens de rémunération ventilés par sexe pour les salariés appartenant à la même catégorie de travail de valeur égale.

L'entrée en vigueur de l'article L. 1142-9 est donc liée à l'avancée du chantier de catégorisation, il s'agit là d'un point important à prendre en considération

**4/ Interdiction des clauses de confidentialité salariale (art. 2) :**

**Article L. 1221-5-2 nouveau**

« Est interdite toute clause, comportant une interdiction pour le salarié , de divulguer des informations relatives à sa rémunération. »

Cette disposition remet en cause certaines pratiques contractuelles observées dans les entreprises, consistant à insérer des clauses de confidentialité relatives à la rémunération.

Ainsi toutes les clauses de confidentialité salariale existantes seront réputées nulles dès l'entrée en vigueur de la loi.
Les modèles de contrats de travail doivent être revus et épurés de ces stipulations.

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

Cette mesure n'impose pas aux salariés de divulguer leur rémunération ; *elle leur en donne seulement le droit* ; l 'interdiction pèse sur l'employeur, non sur le salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**5/ Nouvelles obligations en matière d'offres d'emploi et de recrutement (art. 3)**

**Articles L. 1221-6 al. 3, L. 1221-9-1 et L. 5332-2-1 nouveaux**

Il est interdit à l'employeur : de demander au candidat des informations sur son historique de rémunération (emploi actuel ou antérieur) ; de publier une offre d'emploi ne précisant pas une fourchette de rémunération proposée et les stipulations conventionnelles pertinentes.

En l'absence d'offre publiée, ces informations sont communiquées par écrit avant ou pendant l'entretien de recrutement

| Obligation nouvelle | Impact opérationnel RH |
|---|---|
| Interdiction de demander l'historique de rémunération | Révision des grilles d'entretien et des formulaires de candidature |
| Fourchette de rémunération dans les offres d'emploi | Obligation de publication d'une fourchette dès, la diffusion de l'offre<br>Applicable :sites carrière presse, cabinets recrutement |
| Information par écrit en l'absence d'offre publiée | Communication obligatoire avant ou pendant l'entretien de recrutement<br>Traçabilité documentaire à prévoir |

Ces informations doivent être communiquées de manière à garantir une négociation salariale transparente et non discriminatoire, dès le processus de recrutement.

Ces obligations s'étendent aux prestataires externes (cabinets de recrutement, chasseurs de têtes) qui agissent pour le compte de l'employeur.

**6/ Catégorisation des travaux de valeur égale : un chantier structurant (arts. 4 et 5)**

Construction de catégories regroupant les salariés accomplissant un travail de valeur égale, lesquelles serviront de base à l'indicateur d'écart central.

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

Élargissement de la définition du travail de valeur égale (art. L. 3221-4 modifié)

Les critères d'appréciation existants (qualifications, capacités, responsabilités, expérience) sont complétés par deux ajouts issus de la directive :

- ✓ Les compétences non techniques (compétences relationnelles, organisationnelles… )
- ✓ Les conditions de travail (pénibilité, contraintes physiques, horaires atypiques).

Cet élargissement vise à décloisonner les comparaisons entre filières (ex : technique vs administrative) et à révéler des inégalités jusqu'alors non saisies par le droit.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Hiérarchie des sources et conditions de durée :**

| Source | Conditions |
|---|---|
| Accord d'entreprise | Source prioritaire – durée libre |
| Accord de branche (à défaut) | Délai d'entrée en vigueur fixé par l'accord (minimum 6 mois après conclusion) |
| Décision unilatérale de l'employeur (à défaut d'accord) | Durée triennale ; consultation préalable du CSE obligatoire |

**Article L. 3221-4-1 nouveau (extrait)**

« A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche [...], l'employeur établit une catégorisation des salariés réalisant un travail de valeur égale [...] par décision unilatérale , dont la durée est triennale, après consultation préalable du CSE »

Les négociations de branche peuvent également porter sur cette catégorisation **(art. L. 2241-11-1 nouveau).**

Les branches ont jusqu'au 31 /12/2026 pour engager ces négociations.
Ce calendrier vise à permettre l'élaboration progressive de référentiels de comparaison entre emplois de valeur égale au niveau des branches, conformément aux exigences de la directive européenne

La catégorisation conditionne les résultats de l'indicateur d'écart :

.

- Une catégorisation trop fine (peu de salariés par catégorie) risque de déclencher des problèmes d'anonymat et d'opacité pour les salariés.
- Une catégorisation trop agrégée peut dissimuler des écarts réels.

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

L'équilibre est délicat , il doit être construit en lien étroit avec les partenaires sociaux.

En l'absence d'accord, la DU triennale expose l'employeur au risque d'une catégorisation contestée unilatéralement, notamment devant le juge prud'homal.



**7/ Renforcement de la charge de la preuve (art. 6)**

Un double régime probatoire

L'article 6 du projet de loi restructure l'article L. 3221-8 du Code du travail et introduit une distinction fondamentale entre deux situations contentieuses :

**Régime de la charge de la preuve en matière de discrimination**

| **Situation** | **Régime de la charge de la preuve** |
|---|---|
| Litige classique en discrimination | Régime habituel : le salarié présente des éléments laissant supposer une discrimination, l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. |
| Litige lié au non-respect des obligations de transparence (nouveaux arts. L.1142-7 à L.1142-9 ; L. 1221-9-1, L.3221-6) | Renversement renforcé : si l'employeur ne s'est pas conformé aux obligations de transparence, la charge de la preuve lui incombe intégralement, sans que le salarié ait à présenter d'éléments, l 'employeur doit prouver que le manquement est manifestement non intentionnel et mineur. |

Le projet de loi élargit également le périmètre des comparaisons salariales utilisables ***comme éléments de preuve*** : un salarié peut désormais se prévaloir de la rémunération d'un salarié lié à un employeur distinct, dès lors que leurs conditions de rémunération sont fixées par une convention , ou accord collectif interentreprise, de groupe, ou conclu au sein d'une UES.

**Implication contentieuse majeure**

Le non-respect des obligations de transparence documentaire (défaut de publication des indicateurs, absence d'information des salariés, offres d'emploi non conformes) n'est plus seulement une infraction administrative : Il crée un renversement de la charge de la preuve en cas de litige prud'homal.

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

**8/ Régime des sanctions administratives (art. 1er, arts. L. 1142-10 à L.1142-12)**

Le projet de loi établit un système de sanctions à double niveau, distinguant :

- ✓ Les manquements substantiels (défaut de déclaration, absence de procédure corrective)
- ✓ Les manquements procéduraux ou informationnels.

**Manquements et pénalités (Index Égalité Professionnelle)**

| Type de manquement | Pénalité maximale | Récidive (dans les 5 ans) |
|---|---|---|
| **Manquements substantiels (L. 1142-11)** | | |
| – Défaut de déclaration des indicateurs<br>– Absence de procédure corrective<br>– Défaut d'accord ou plan d'action | 1 % des rémunérations et gains versés (art. L.242-1) | 2 % de la masse salariale brute |
| **Manquements informationnels et procéduraux (L. 1142-12)** | | |
| – Défaut de transmission aux salariés / CSE<br>– Offre d'emploi non conforme<br>– Absence d'info sur le droit à l'information | 450 € par manquement | 900 € par manquement |

**Article L. 1142-11 II (extrait)**
« Le montant de la pénalité [...] s'élève au maximum à 1 % des rémunérations et gains [...] versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas les obligations [...]. »
Les pénalités sont prononcées par l'autorité administrative après mise en demeure préalable (pour les manquements **L. 1142-11-1 et L. 1142-11-3).**

- ✓ Le produit des pénalités est affecté au budget général de l'État.

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

- ✓ L'employeur peut contester la décision devant le tribunal administratif (exclusion expresse de tout recours hiérarchique).
- ✓ Une interdiction de soumissionner aux marchés publics est également prévue (art. 7 rédaction DAJ Bercy à venir)

**9/ Calendrier d'entrée en vigueur**

L'entrée en vigueur des différentes dispositions est échelonnée , et largement renvoyée à des décrets d'application, eux-mêmes non encore publiés à ce stade.

Un calendrier incertain , mais contraint

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Calendrier d'entrée en vigueur des dispositions :**

| Disposition | Date d'entrée en vigueur |
|---|---|
| La plupart des obligations (art. 1er hors exceptions) | À compter d'une date fixée par décret, au plus tard 1 an après promulgation |
| Indicateur d'écart par catégorie entreprises < 150 salariés | Au plus tard le 01/06/2030 (décret) |
| Droit à l'information individuel (L. 1142-9) | À compter de l'entrée en vigueur des accords ou DU de catégorisation, au plus tard 1 an après promulgation |
| Interdiction des offres d'emploi sans fourchette (art. 3) | Dès la promulgation (sauf dispositions transitoires) |
| Négociations de branche sur la catégorisation | Au plus tard le 31 /12/2026 |

L'essentiel du dispositif est conditionné à la publication de décrets d'application (seuils déclencheurs, nature exacte des 7 indicateurs, délais de réponse, modalités de calcul).

Les DRH doivent anticiper ces textes,  et ne pas différer la préparation interne au prétexte de l'attente des décrets

***En Savoir Plus :***

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

**De la rémunération taboue à l'exigence de transparence Lamy liaisons 04/2025**

**Transparence des rémunérations ce qui attend les DRH : projet de loi de transposition de la directive UE 2023/970**

- **Depuis le 01/03/2026**, les grandes entreprises françaises doivent respecter une nouvelle obligation en matière de parité.

Les organisations de plus de 1 000 salariés doivent désormais compter au moins 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants, et les instances dirigeantes.

Cette exigence concerne notamment les comités exécutifs et les comités de direction.

Elle introduit également une obligation de transparence

Les entreprises doivent publier chaque année l'écart de représentation entre les femmes et les hommes au sein de leur gouvernance.

**EMPLOI DES JEUNES EN ÉTÉ:**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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

- ✓ 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 :

**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

***En Savoir Plus :***

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

**Le job d'été : les formalités et les obligations : ministère du travail mise à jour 05/2026**

**EMPLOI :SALARIES EXPERIMENTES SENIORS :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La loi du 24 /10/2025 modifie plusieurs dispositions du code du travail afin de faciliter le recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés et de soutenir leur maintien dans l'emploi.

**1/ Création du contrat de valorisation de l'expérience**

Le contrat de valorisation de l'expérience est un contrat à durée indéterminée, conclu entre une entreprise, et une personne remplissant les conditions suivantes , au moment de son embauche :

- ✓ Être âgée d'au moins 60 ans (ou d'au moins 57 ans en cas de convention ou d'accord de branche le prévoyant)
- ✓ Être demandeur d'emploi
- ✓ Ne pas bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (cette condition ne concerne pas les militaires, les marins, les anciens agents relevant du régime de retraite des mines et les artistes du ballet relevant de la caisse de retraite de l'Opéra national de Paris) ;
- ✓ Ne pas avoir été employé dans l'entreprise concernée (ou dans une entreprise du même groupe) au cours des 6 mois précédents.

**Ce contrat est créé à titre expérimental pour une durée de 5 ans.**

**2/ Une meilleure transition professionnelle**

L'entretien professionnel entre l'employeur et le salarié est également réformé par cette loi.

Il est à présent nommé **« entretien de parcours professionnel »**
cf. Mémento :chapitre formations/entretiens : item entretien de parcours professionnel

**3 / Obligation de négocier sur l'emploi des séniors dans les branches :**

**Loi du 24 /10/2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, et relatif à l'évolution du dialogue social JO 25/10**

L'allongement de la durée d'activité nécessite, la mise en œuvre de mesures d'accompagnement , quant aux conditions de travail des salariés séniors

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

Le manque d'adaptation des conditions de travail au vieillissement des salariés conduit assez souvent, à une sortie plus précoce de l'emploi.

La négociation collective est un levier majeur, pour favoriser le maintien , et le retour à l'emploi des seniors , par l'élaboration de dispositifs au plus près du terrain, *adaptés aux besoins de chaque secteur professionnel et chaque entreprise.*

Il s'agit dorénavant d' un thème à part entière, *il ne fait plus partie des thèmes facultatifs supplétifs, de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).* **(C. trav., art. L. 2242-21 mod.).**



- **La nouvelle loi impose une obligation de négocier sur l'emploi et le travail des salariés seniors, *aux entreprises de 300 salariés et plus,*** où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives

L'employeur doit engager *au moins une fois tous les 4 ans* , une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge
**(C. trav., art. L. 2242-2-1 nouveau.)**

Comme pour les autres thèmes de négociation obligatoire, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, une négociation peut être engagée, afin d'aménager les modalités de la négociation obligatoire relative à l'emploi et les conditions de travail des salariés seniors
**(C. trav., art. L. 2242-12).**

*Les partenaires sociaux peuvent déterminer librement la périodicité qui leur convient* pour ce thème. ;
ils peuvent aussi adapter son contenu et s'affranchir du contenu imposé de manière supplétive par le code du travail **(C. trav., art. L. 2242-11 mod.).**

- ✓ A défaut d'accord d'adaptation, l'employeur doit engager tous les 3 ans une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail *des salariés seniors* **(C. trav., art. L. 2242-13, 4° mod.).**

Cette négociation triennale doit porter nécessairement sur **(C. trav., art. L. 2242-22 nouveau.)**

- Recrutement des salariés expérimentés, en considération de leur âge
- Leur maintien dans l'emploi
- L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel
- La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

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

Des sous-thèmes facultatifs peuvent également être abordés lors de cette négociation,
**(C. trav., art. L. 2241-14-2 nouv.)**

- Développement des compétences et l'accès à l'information
- Les effets des transformations technologiques et environnementales sur leurs métiers
- Les modalités de management du personnel
- Les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés
- La santé au travail et la prévention des risques professionnels
- L'organisation du travail et les conditions de travail.

Si les partenaires sociaux négocient sur les sous-thèmes facultatifs visés par ce nouvel article , l'employeur doit examiner *les possibilités de mobilisation du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).*

Un décret (à paraître) doit préciser les informations nécessaires à la négociation., notamment *sur les conditions d'établissement du diagnostic préalable.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Des négociations de branche avec un plan d'action type de branche , proposé aux entreprises de moins de 300 salariés :**

Les branches doivent également négocier, *au moins une fois tous les 4 ans*, sur « l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge » (art. 1er).

Dans ce cadre, une disposition d'ordre public est instaurée en faveur des entreprises de moins de 300 salariés. Concrètement, l'accord de branche relatif à l'emploi et le travail des seniors peut comporter ***un plan d'action type en leur faveur.***

En cas d'échec des négociations dans l'entreprise, les employeurs de moins de 300 salariés peuvent appliquer ce plan (s'en pouvoir s'en écarter) **(C. trav., art. L. 2241-2-1 nouv.).**

L'application de ce plan type suppose toutefois le respect par l'employeur de deux conditions cumulatives :

- ✓ Il doit adhérer au plan au moyen d'un document unilatéral
- ✓ Il doit consulter et informer préalablement le CSE (s'il en existe un) et les salariés de cette application : il peut le faire par tous moyens.

**Loi du 24 /10/2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social JO 25/10**

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

- **Un décret du 27/12/2025 détermine les informations nécessaires aux négociations sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés , et abroge les articles D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail JO 28/**

Il est pris en application des articles 1er et 2 de la loi du 24 /10/2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.
Le texte précise :

- ✓ La suppression du CDD conclu pour le retour à l'emploi des salariés âgés de plus de 57 ans.
- ✓ La négociation triennale sur l'emploi : insertion de 2 nouveaux articles dans le Code du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Art. D. 2241-5**.
La négociation triennale sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés s'appuie sur un diagnostic sur la situation des salariés expérimentés au regard notamment des domaines mentionnés à l'article L. 2241-14-1.

Ce diagnostic comporte des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun de ces domaines. »

**Art D. 2242-17 :**

La négociation triennale sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés est engagée , après l'établissement ***d'un diagnostic sur la situation de ces salariés*** , au regard notamment des domaines mentionnés à **l'article L. 2241-14-1.**

Ce diagnostic est fondé notamment sur les indicateurs de la base de données économiques, sociales et environnementales ( BDESE) , et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Entrée en vigueur :29/12/2025.

**Décret du 26/12/2025 déterminant les informations nécessaires aux négociations sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés et abrogeant les articles D. 1242-2 et D. 1242-7 du code du travail JO 28/12**

**4/ Retraite progressive :**
L'employeur qui refuse au salarié de bénéficier d'une retraite progressive doit désormais davantage motiver son refus.

Outre l'incompatibilité entre la durée de travail sollicitée par le salarié et l'activité économique de l'entreprise, ce refus doit aussi être justifié par **:**

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

- ✓ Les conséquences de la réduction de la durée de travail demandée sur la continuité de l'activité de l'entreprise (ou du service) ;
- ✓ Les difficultés rencontrées pour recruter sur le poste concerné (si les conséquences impliquent un recrutement).

**5 /Versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite du salarié en temps partiel :**

La loi permet désormais à un accord d'entreprise (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) de prévoir la possibilité *d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière.*

Le salarié en question doit avoir demandé et obtenu, en accord avec son employeur, le passage à temps partiel ou à temps réduit.

« Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été dû au moment où il fait valoir ses droits à retraite est supérieur au montant des sommes affectées à son maintien de rémunération, le reliquat est versé au salarié ».

**6/ Extension des conditions de mise à la retraite pour les salariés séniors**

Afin d'encourager l'embauche en CDI de salariés séniors, la mise à la retraite d'office du salarié est désormais possible , pour le salarié embauché , alors qu'il avait déjà atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

**EPARGNE SALARIALE : PARTICIPATION / INTERESSEMENT / PRIME PARTAGE VALEUR (PPV) :**

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 et la PPV , 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.

Le PERE-CO a pris la suite des anciens Perco, ces derniers pouvant toutefois continuer de recevoir des versements.

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

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.

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 :

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

- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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

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).

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

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

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

**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.

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).

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

Il doit également se voir offrir la possibilité de placer les sommes dans des parts de fonds investis dans les entreprises solidaires

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

### ❖ 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
- 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.

Une condition d'ancienneté dans l'entreprise (ou dans le groupe d'entreprises) peut cependant être exigée, *elle ne peut pas excéder trois mois.*

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.

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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***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

**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**

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

L’intéressement **:accord collectif national du 15 /03/018**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Employeurs : tout ce que vous devez savoir sur l’épargne salariale  Bercy infos entreprise 03/2026**

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

| | INTÉRESSEMENT | PARTICIPATION |
|---|---|---|
| **Objectif** | Valoriser la part prise par les salariés aux résultats ou à la performance de l'entreprise | Garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise |
| **Régime** | Facultatif | Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés |
| **Mise en place** | Accord d'entreprise ou accord de branche + décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés | Accord d'entreprise ou accord mis en place par décision unilatérale dans les entreprises de moins de 50 salariés |
| **Calcul du montant global à répartir** | Formule de calcul fixée par l'accord en fonction des résultats ou des performances | Réserve spéciale de participation calculée selon la formule légale ou formule prévue par l'accord si elle est plus favorable |
| **Répartition entre les salariés** | • Caractère collectif.<br>• Condition d'ancienneté de 3 mois maximum.<br>• Répartition uniforme, proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice ou proportionnelle aux salaires. | |
| **Date et modalités de versement** | • Au plus tard le dernier jour du 5è mois suivant la clôture de l'exercice.<br>• Versement immédiat sur demande du salarié dans les 15 jours de l'information du montant attribué.<br>• Affectation sur un plan d'épargne ou CET. | • Versement immédiat sur demande du salarié dans les 15 jours de l'information du montant attribué.<br>• Blocage pendant 5 ans.<br>• Cas légaux de déblocage anticipé. |
| **Information des salariés** | • Livret d'épargne salariale remis lors de l'embauche.<br>• Fiche distincte du bulletin de paie lors du versement annuel.<br>• Etat récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées lors de la rupture du contrat de travail. | |

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

### ❖ Prime de partage de la valeur (PPV) :

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.

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.
,du code du travail, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail

**Prime de partage de la valeur et son modèle d'accord collectif sur le versement de la PPV Tissot 02/2024**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ 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.

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

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**

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***

Cette prime peut être versée depuis le **01 /07/2022.**

**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.

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

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

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)

Depuis le 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.***

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.



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.

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

**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.

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.

**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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.

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.

Ce versement s'effectue dans le respect des plafonds d'exonération de cotisations sociales :

**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***.

- 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 valeu

**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.

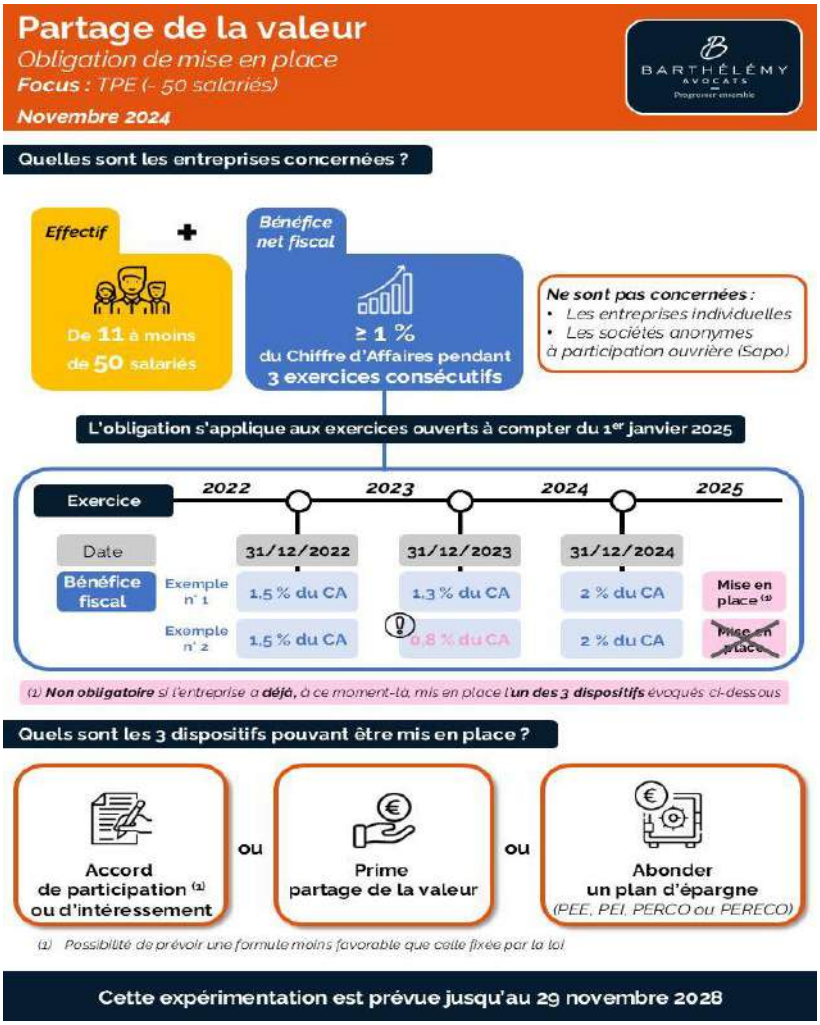
Une négociation visant à mettre en place un régime de participation doit avoir débuté dans chaque branche au plus tard le 30 /06/ 2024.

**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.

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

**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**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**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)

✓ Depuis le 01/01/2026, les exonérations de cotisations patronales s'étendent aux rémunérations comprises entre 1 et 3 SMIC (environ 5 469 euros brut en moyenne mensuelle, à la valeur du SMIC 2026)

La perte d'exonération concerne également les salariés payés entre 1,6 et 3 fois le SMIC alors qu'ils étaient épargnés jusqu'alors.

Toutefois, cette perte varie en fonction du niveau de salaire.

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

Ainsi une PPV de 1 000 € ferait perdre environ :

- 570 € d'exonérations pour un salarié payé au SMIC
- 200 € pour un salarié payé 3 000 euros bruts

*Plus la rémunération brute est importante, plus la perte d'exonérations est faible.*

Cette évolution fait perdre une grande partie de son attractivité à la PPV.

Le partage de la valeur avec les salariés pourrait s'en trouver affecté à moins que les entreprises ne se tournent vers d'autres dispositifs comme l'intéressement qui conserve tous ses atouts.

Une exception à connaître : si la prime est placée sur un PEE ou un PER d'entreprise, elle reste exonérée d'impôt sur le revenu dans les limites prévues, même après 2027.

***En Savoir Plus :***

**Prime de partage de la valeur : comment en faire bénéficier vos salariés ? Bercy infos 01/2025**

**Partage de la valeur : nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés (participation, intéressement, PPV) Code travail numérique 12/2024**

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

**La prime de partage de la valeur : code travail numérique mise à jour 07/2024**
**Prime de partage de la valeur et son modèle d'accord collectif sur le versement de la PPV Tissot**

**La prime de partage de la valeur en 2023 : quelle mise en œuvre dans les entreprises DARES 03/2026**

**FACTURATION ELECTRONIQUE ENTRE ENTREPRISES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La réforme de la facturation électronique est entrée en vigueur le 01/09/2026

- **À compter du 01/09/2026**, les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire sont tenues d'émettre leurs factures électroniques par l'intermédiaire d'une plateforme agréée, pour les opérations entrant dans le champ de la réforme

- **Dès le 01/09/2027 :** micro-entreprises, TPE et PME devront avoir la capacité d'émettre des factures électroniques.

**Deux obligations coexistent** :

- ✓ Recevoir des factures électroniques : imposée à toutes les entreprises, sans exception de taille.
- ✓ Émettre des factures électroniques et transmettre certaines données de transaction à l'administration (e-reporting) :imposée d'abord aux grandes entreprises et aux entreprises de taille intermédiaire.

Même une entreprise qui émet très peu de factures devra être capable de recevoir des factures
Une facture électronique ne consiste pas simplement à envoyer un PDF par courriel.

Elle doit :
1/ Respecter un format électronique normalisé

2/ Comporter des données structurées :

**4 nouvelles mentions obligatoires apparaissent sur les factures dès le 01/09/2026 :**

- Le numéro SIREN du client
- La catégorie de l'opération (vente, prestation de service, ou les deux)
- Une mention sur l'option de paiement de la TVA sur les débits le cas échéant,
- L'adresse complète de livraison , si elle diffère de l'adresse de facturation.

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

3/ Transiter par une plateforme agréée par l'administration, qui servira d'intermédiaire officiel entre entreprises pour l'envoi, la réception des factures et la transmission des données fiscales.



**Deux cas de figure :**

- ✓ Soit l'entreprise utilise déjà un logiciel de facturation, de comptabilité ou de caisse, s'il est compatible avec la réforme, une mise à jour pourra suffire, pour relayer les factures et les données requises vers une plateforme agréée.
- ✓ Soit l'entreprise n'a pas de logiciel , elle peut créer les factures directement sur la plateforme agréée de son choix.

La liste des plateformes agréées, régulièrement mise à jour, est publiée sur impots.gouv.fr.

Elle compte aujourd'hui plus de 100 plateformes.

**Liste des plateformes agréées**
La facturation électronique, grâce à des formats normalisés, doit permettre *de limiter les erreurs et les litiges.*

Les délais de paiement seront également réduits**,** ce qui offrira une trésorerie plus facile à anticiper.

Une fois installée, la facturation électronique permet une réelle simplification de l'organisation avec un seul circuit pour toutes les factures, et un suivi plus clair de l'état de chaque paiement**.**

Les règles de fond existantes (TVA, obligations déclaratives, délais de paiement, etc.), ne changent pas**.**

Un numéro national d'assistance **0 806 807 807** est mis en place pour répondre à toutes les questions relatives à la réforme de la facturation électronique.

**Facturation électronique : guide pratique de démarrage Finances Publiques**

**Je découvre la facturation électronique**

**FORFAIT ANNUEL EN JOURS BTP :**

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

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

- Le forfait jours suppose une condition essentielle : le salarié doit réellement pouvoir organiser son temps de travail.

Une affaire récente rappelle que le forfait jours ne peut pas être utilisé comme une simple étiquette contractuelle.

La Cour de cassation s'est prononcée sur les conséquences d'un forfait jours appliqué : *sans véritable autonomie.*

**Cass. Soc 03/06/ 2026, pourvoi n° 25-11.673..**

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).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Le forfait annuel en jours des Cadres des TP a fait l'objet de modifications au 01/10/2021**

**Convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 /11/2015**
**Étendue par arrêté du 02/06/2020 JO 26 /06/2020)**

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

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ Il est obligatoire que l'accord mentionne :
  - 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

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*

- ❖ 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.

***Dans tous les cas, l'employeur doit opérer un suivi scrupuleux de la charge de travail***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En principe, 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 des salariés, 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 C. trav.,**

En l'absence de ces dispositions conventionnelles , ou si elles sont incomplètes, le législateur a prévu un dispositif dérogatoire, un dispositif dit ***de « rattrapage » ou « de béquille*** », codifié à **l'article L. 3121-65 C.trav ,**dont les dispositions sont qualifiées de « mesures supplétives » ; ce dispositif permet à l'employeur de conclure *des conventions individuelles de forfait en jours,* mais à la condition de mettre en place unilatéralement les mesures nécessaires pour pallier les lacunes de l'accord relatives au suivi de la charge de travail.

- ✓ L'employeur établit 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
- ✓ L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- ✓ L'employeur 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

.

- ❖ L'autonomie conférée par ce statut ne doit pas avoir pour effet de rendre les salariés « corvéables à merci ».

Le Code du travail et les conventions collectives prévoient un certain nombre de gardes-fou :

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

- ✓ Rrespect des durées hebdomadaires et quotidiennes de repos
- ✓ Suivi du nombre de jours travaillés
- ✓ Entretiens individuels pour veiller à ce que l'amplitude et la charge de travail soient raisonnables...

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Même si juridiquement l'accord collectif permet le recours aux forfaits jours est respectueux du cadre, sa mise en oeuvre pratique pose souvent problème, car ce n'est pas toujours une priorité des managers, ou du service RH, qui le pilotent souvent *à la légère.*

Un dispositif mal cadré , peut coûter cher s'il n'est pas suivi de manière rigoureuse

**Nouvelles décisions de la Cour de cassation en 2026 :**

- ❖ Par un nouvel arrêt , la Cour de cassation illustre une nouvelle fois l'obligation de l'employeur de s'assurer que la charge de travail du salarié en forfait jours *soit raisonnable et permette une bonne répartition dans le temps de son travail*

Elle a jugé a jugé de l'insuffisance des stipulations d'un accord collectif , n'instaurant aucun suivi effectif et régulier , permettant à l'employeur de détecter, et de remédier en temps utile, à une charge de travail excessive, éventuellement incompatible avec une durée raisonnable
Un tel accord n'était pas de nature à :

- ✓ Garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables
- ✓ Assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié
- ✓ Assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié

La convention de forfait en jours est nulle

**Cass. Soc, 21/01/2026 n° 24-18.751**

1/ Dans un arrêt : les juges ont caractérisé des manquements de l'employeur à l'exécution de la convention de forfait en jours

Il ne justifiait pas avoir pris des mesures pour assurer le contrôle, l'amplitude et le suivi de la charge de travail du salarié et notamment avoir veillé au respect aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire

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

Le salarié n'avait bénéficié d'aucun entretien pendant 2 ans alors qu'il avait informé l'employeur d'une charge de travail « très soutenue » et d'un « besoin de renfort » au cours des 3 derniers entretiens

La hiérarchie ayant reconnu cette situation par la mention « une année très soutenue »

Malgré ces alertes précises, l'employeur ne justifiait d'aucune mesure pour répondre à la demande de renfort du salarié ou pour remédier à la surcharge de travail dénoncée.

- La convention de forfait en jours était donc inopposable au salarié
- Il pouvait se prévaloir d'un décompte de la durée du travail
- Il était fondé à revendiquer le paiement d'heures supplémentaires

**Cass. Soc., n° 24-22.163 11/03/2026**

2/ Dans un autre arrêt l'accord sur le forfait-jours avait été complété par le contrat de travail du salarié.
L'accord prévoyait : la rédaction d'un relevé mensuel des jours travaillés et des jours de repos

Le contrat prévoyait :

- La possibilité pour le salarié de faire des observations sur le relevé mensuel
- La tenue d'un entretien annuel afin d'étudier notamment la charge de travail du salarié,
- L'organisation du travail dans le service
- La rémunération
- Tout aménagement pour garantir le droit au repos, la bonne articulation entre vie professionnelle et la vie privée, la santé et la sécurité du salarié, la thématique du droit à la déconnexion.
- La mise en place d'un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable , n'était cependant pas établie.

**Cass. Soc, n° 25-10.552,11 /03/2026,**

**Code du travail :**

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

**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**

**FORMALITES /PROCÉDURE EMBAUCHE BTP :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur doit effectuer plusieurs formalités à l'embauche d'un salarié du BTP

**1 /Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)**

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

L'employeur doit établir la DPAE même si le salarié n'est pas encore immatriculé.

*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.

Il doit demander ensuite au salarié d'effectuer les démarches auprès de la CPAM Caisse primaire d'assurance de son lieu de résidence pour obtenir son numéro de sécurité sociale
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

Depuis le 01/07/2022, les DPAE ne peuvent plus être adressées par mail.

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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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***

1/ 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)

2/L'immatriculation du salarié à la CPAM

3/ L'affiliation en qualité d'employeur auprès du régime d'assurance chômage

4/ La demande d'adhésion à un service prévention santé travail(SPST)

5/La demande d'examen médical d'embauche ou de VIP pour le salarié

6/ 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Une DPAE tardive ou absente expose l'employeur à trois sanctions cumulables :**

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

- ✓ Sanction civile : régularisation par l'Urssaf des cotisations de Sécurité sociale non payées du fait de l'absence de déclaration
- ✓ Sanction administrative **:** pénalité forfaitaire égale à 300 fois le taux horaire du minimum garanti, par salarié concerné
- ✓ Sanctions pénales (l'absence intentionnelle de DPAE constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié)

En cas de dissimulation d'emploi salarié, l'employeur peut être condamné par le tribunal correctionnel.

Dans ce cas, la peine cumulative est de :

45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement pour une personne physique

225 000 € d'amende et un placement sous surveillance judiciaire pour 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 DPA concernant des personnes placées, directement ou indirectement, dans un lien de subordination à son égard, l'expose ***à une condamnation pénale pour travail dissimulé.***

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.

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
- De secrétariat particulier

Est aussi assujetti à la déclaration préalable à l'embauche

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

**2/ 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.*

Il 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...).

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les secteurs d'activité gérés dans le cadre du Titre emploi service entreprise sont répartis **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).

**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*

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

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 :*

- 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

**3/ Déclaration sociale nominative : DSN obligatoire pour toutes les entreprises**

**Cf item dédié supra**

**.4/ 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

***5/* Information du salarié sur la relation de travail :**

**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**

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

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

**Art. 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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

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

collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.**

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. 1251-1,** 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.

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

Copyright (© : Tou nto Pratique Juridique & Législatif

**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 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.**

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. »*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

**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 JO 30 /10** 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.

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.

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**

**FOUILLE A LA RECHERCHE D'OBJETS :**



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

Elle relève de la seule compétence des officiers de police judiciaire (police ou gendarmerie).

En effet, le Code du travail interdit toute atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives,  qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (art. L. 1121-1).

Toutefois, si un intérêt légitime de l'entreprise le justifie ,l'employeur peut inviter un salarié à présenter le contenu de son sac.

Il existe plus précisément deux situations dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à pratiquer un tel contrôle :

- ✓ Pour des raisons de sécurité collective liées à l'activité de l'entreprise
- ✓ Pour la recherche d' objets volés.

En effet, en cas de disparitions renouvelées et rapprochées d'objets, ou de matériels appartenant à l'entreprise il peut être toléré que les salariés soient invités à présenter le contenu de leurs effets ou objets personnels.

En dehors de ces cas de figure, le contrôle du sac d'un salarié est prohibé, et ce dès l'entretien d'embauche

❖ **Des conditions doivent impérativement être respectées :**

Sauf circonstances exceptionnelles, sachant que la notion de « circonstances exceptionnelles » n'a pas été définie par les juges, il est donc important de se montrer prudent et d'obtenir systématiquement l'accord des salariés et de les informer sur leurs droits

On peut contrôler le contenu du sac d'un salarié

- Qu'avec son consentement
- A la condition de l'avoir averti de son droit de s'y opposer , et d'exiger la présence d'un témoin.

Le consentement du salarié devra autant que possible être recueilli en présence d'au moins un tiers, d'un autre salarié ou représentant du personnel, qui pourra assister à cette opération.

Le salarié à qui on a demandé de présenter le contenu de son sac devra être amené à l'écart pour assurer le respect de sa dignité.

Il convient également de faire appel à un témoin pour valider le résultat ou l'absence de résultat du contrôle (celui-ci devra être choisi en fonction de son intégrité et de son impartialité).
**Le règlement intérieur** peut prévoir les conditions et les modalités d'une demande de présentation du contenu des sacs des salariés pour rechercher des objets volés (refus du contrôle, exiger la présence d'un témoin, etc.) ; si tel est le cas, vous devrez impérativement les respecter

Cela ne dispense pas d'informer le salarié sur ses droits lors du contrôle.

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

## 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.

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 »*

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

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

Si l'employeur a désigné un délégué à la protection des données (DPO) , *il doit être associé à la mise en œuvre du dispositif.*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- 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 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 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 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

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

(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.

**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

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

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.**



**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
- ✓ **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 (CNIL)**

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

Les services de l’inspection du travail

Le procureur de la République

## HORAIRES INDIVIDUALISES /FLEXIBLES : PROCÉDURE ET MISE EN PLACE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Lorsqu'un salarié n'est pas soumis à l'horaire collectif de travail, on parle d'**horaires individualisés**" (aussi appelés : ( "horaires variables" ou "flexibles")
:
Il doit effectuer obligatoirement certaines heures de travail au sein de **plages fixes**
Mais peut librement effectuer les heures restantes au sein de **plages variables** (dites aussi "plages mobiles" ou "plages libres").

Sachant que les salariés d'une entreprise doivent suivre un **horaire collectif de travail** *, en respectant collectivement le même emploi du temps,* applicable dans leur atelier, leur service ou leur équipe

L'horaire individualisé offre donc ***une plus grande souplesse au salarié*** par rapport à un horaire collectif, puisqu'il peut s'organiser plus librement.

En revanche, il impose à l'employeur ***une plus grande vigilance*** quant au décompte des heures réellement effectuées par les collaborateurs concernés.

Le Code du travail ne limite pas les bénéficiaires du dispositif : *tous les salariés peuvent faire une demande d'horaire individualisé.*

Salariés en CDI, CDD, en contrat à temps plein, ou à temps partiel

Logiquement, les cadres au forfait ne sont pas concernés, puisque leur temps de travail n'est pas organisé en heures, mais en jours.

La mise en place d'horaires individualisés n'exempte pas l'employeur et le salarié de respecter la durée du travail prévue pour ce dernier, ainsi que les durées maximales de travail, les temps de pause et de repos
La mise en place d'horaires variables suit plusieurs étapes :

L’employeur reçoit une ou plusieurs demande(s) de salariés souhaitant bénéficier d'un dispositif
Si les salariés ne font pas partie des cas dans lesquels il est obligé d'accepter, l'employeur **accepte ou refuse** la demande du salarié

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

S'il souhaite accepter la demande, l'employeur recueille préalablement l'**avis conforme du CSE**, ou, à défaut de CSE, **l'accord de l'inspection du travail**

L'employeur fait parvenir l'acceptation ou le rejet de la demande du salarié, pour des moyens de preuve, procède à cette notification par **écrit**

L'employeur n'a, en principe, pas à insérer les horaires flexibles au sein d'un avenant au contrat de travail

L'employeur et le salarié respectent les **modalités** et les **limites** fixées par accord collectif, ou, à défaut, par le Code du travail (report, cumul de port, etc.)

**La demande du dispositif par le salarié**

Il appartient au salarié de **demander la mise en place** d'un dispositif d'horaires individualisés

L'initiative du dispositif appartient donc au collaborateur, et non au chef d'entreprise.

Le Code du travail ne précise pas la forme que doit prendre cette demande.
Pour des raisons de preuve et pour garder une trace de sa demande, le salarié peut par exemple effectuer sa requête par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), ou remise en main propre contre décharge.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**La possibilité de refus par l'employeur :**

Lorsque l'employeur reçoit une demande de passage en horaires individualisés, le Code du travail ne fixe **aucune obligation d'acceptation** à son égard. Il est donc libre , d'accepter la demande du salarié ; ou de la refuser.

Il a l'obligation d'accepter l'aménagement **pour certains** *travailleurs (travailleurs en situation de handicap, aidants familiaux, etc.)*

- ✓ **Les travailleurs handicapés (RQTH)**
- ✓ **Les victimes d'AT ou de MP** ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- ✓ **Les titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain

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

Pour d'autres salariés, l'obligation d'accepter la demande d'aménagement d'horaires individualisés résulte du souhait de leur faciliter l'**accompagnement d'un proche**, comme :

- ✓ **Les aidants familiaux**
- ✓ **Les parents d'un enfant dont l'état de santé rend indispensable** une présence soutenue et des soins contraignants ;

**Article L5212-13** et **Article L3121-49**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Pour les entreprises dotées d'un CSE :**

Lorsque l'employeur souhaite mettre en place des horaires individualisés, il doit préalablement obtenir l'avis conforme du comité social et économique **Article L3121-48**

**Pour les entreprises sans CSE :**

Si l'entreprise est dépourvue de représentant du personnel, elle peut mettre en place un horaire individualisé, mais doit d'abord solliciter l'autorisation de l'inspection du travail.

**Répartition des horaires individualisés :**

Lorsque l'employeur accepte de mettre en place des horaires individualisés, il permet au salarié un report d'heures d'une semaine à une autre, sous certaines limites

De ce fait, les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale (35 heures, ou la durée conventionnelle, le cas échéant) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires , pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

*Exemple :*
*Si le salarié travaille moins la semaine A, les heures qu'il n'a pas effectuées et qui seront reportées la semaine B ne seront pas des heures supplémentaires, mais simplement des heures reportées.*
En cas d'accord collectif :
Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir

**Les limites** du report d'heures d'une semaine à une autre ;

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

**Les modalités du report** d'heures d'une semaine à une autre
**Article L3121-51**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**À défaut d'accord collectif :**

Si aucun accord collectif ne prévoit l'aménagement d'horaires variables, l'employeur doit suivre les dispositions du Code du travail, à savoir

Le report d'heures d'une semaine à une autre ne peut excéder **3 heures** ;

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées **à plus de 10**. **Article L3121-52**

*Exemple : un salarié bénéficie d'un dispositif d'horaire individualisé et sa durée du travail est fixée à 35 heures par semaine :*

*Il ne peut pas réaliser moins de 32 heures par semaine (35 heures - limite de 3 heures = 32 heures) ;*

*Il ne pourra travailler 32 heures que 3 semaines consécutives, sinon, elle dépasserait la limite de cumul fixée à 10 heures (3 x 3 = 9 heures reportées sur 3 semaines).*

Il peut travailler à hauteur de 34 heures la 4ème semaine, mais il aura alors atteint la limite de cumul d'heures reportées

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

Les heures reportées qu' il devra obligatoirement effectuer ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires, car elles résultent de son propre choix.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les autres heures excédant la durée du travail du salarié (hors dispositions conventionnelles, au-delà de 35 heures) **constituent des heures supplémentaires**.

**Le décompte quotidien et hebdomadaire des heures effectuées en horaires individualisés**

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

L'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la **durée de travail**, des **repos compensateurs acquis** et de leur **prise effective,** pour chacun des salariés concernés par un dispositif d'horaires individualisés,

La durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :

**Quotidiennement** : par enregistrement, selon tous moyens (logiciel de suivi, badgeuse, etc.), des *heures de début et de fin* de chaque période de travail , ou *par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies*

**Chaque semaine** : par récapitulation selon tous moyens du *nombre d'heures de travail accomplies* par chaque salarié. **Article D3171-8**

Le juge considère que la seule indication de l'amplitude journalière du travail, sans mention des périodes effectives de coupures et de pauses du salarié, ne satisfait pas à l'obligation de décompte de la durée du travail

Le CSE peut consulter ces documents de décompte et de suivi.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à **justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié**

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être **fiable** et **infalsifiable**.
**Article L3171-4**

Le juge formera sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, ainsi que de toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Lorsque des salariés bénéficient d'horaires individualisés, un **document mensuel,** *dont le double est annexé au bulletin de paie*, est établi pour chaque salarié ; **article D3171-12**

**INDEMNITE LEGALE DEPART RETRAITE /FIN CARRIERE 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.

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 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.*

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

- **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**

Indemnité de départ en retraite Pro BTP (depuis le 01/07/2015), le salarié a droit au minimum à :

| Durée d'affiliation à Pro BTP | Montant de l'indemnité |
|---|---|
| Au moins 30 ans, dont une partie après ses 50 ans | 7 630 € |
| Entre 25 et 30 ans, dont une période après ses 50 ans | 5 722,50 € |
| Entre 20 et 25 ans, dont une partie après ses 50 ans | 3 815 € |
| Au moins 10 ans continus précédant immédiatement la retraite | 1 635 € |

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.

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

✓ **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

❖ **Pour les cadres :**

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite s'élève à :

- **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 :

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

[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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ***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.

- ***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.

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **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 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 ;

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

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.

- ✓ **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**

**INSPECTEUR /CONTROLEUR DU TRAVAIL :**

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.**
- ✓ **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*** :

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

**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,

La communication des documents est **une obligation** , et le fait de s'y opposer, peut constituer *un délit d'obstacle.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Les documents obligatoires à présenter à l'inspecteur du travail dans le BTP :**

- ✓ Le DUERP (à jour et adapté à l'activité de l'entreprise.
- ✓ Le registre unique du personnel, tenu à jour.
- ✓ Les attestations de formation des salariés (habilitation électrique, travail en hauteur, CACES®, AIPR, etc., selon les postes).
- ✓ Les justificatifs de vérifications périodiques des équipements de travail (engins, levage, échafaudages…).
- ✓ Les consignes de sécurité et affichages obligatoires, accessibles sur le chantier.
- ✓ Les preuves de mise à disposition des EPI et, le cas échéant, les consignes d'utilisation.
- ✓ Le registre de sécurité ou documents équivalents liés à la prévention.
- ✓ Le PPSPS (Plan particulier de sécurité et de protection de la santé), pour les chantiers soumis à coordination SPS.
- ✓ Le plan de prévention, en cas de coactivité avec d'autres entreprises

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.

**Évolution de la règlementation en matière d'agents chimiques dangereux (ACD)**

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

**L'article R. 4722-29** du Code du travail autorise déjà l'agent de contrôle de l'inspection du travail à demander à l'employeur de faire procéder *à l'analyse de toutes matières,* y compris des substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter , ou d'émettre ***des agents chimiques dangereux*** pour les travailleurs, afin d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

**Un arrêté du 26/02/2025 JO 09/03,** est entré en vigueur le 01/04/2025 pour les agents chimiques (excepté l'amiante) donnant lieu à cette demande d'analyse ; il fixe :

- ✓ Les méthodes de prélèvement et d'analyse, notamment pour l'amiante
- ✓ Les conditions d'accréditation des organismes compétents
- ✓ Désigne l'organisme habilité à procéder à cette analyse en l'absence d'organismes accrédités.

Il complète l'article R. 4722-29 du Code du travail cf. supra

L'analyse requise comprend une procédure analytique dite « essai » et l'établissement d'un rapport d'essais , qui intègre les résultats de l'analyse, établis en langue française.

Dès la rédaction du rapport d'essais achevée, l'organisme en transmet copie à l'employeur, afin de lui permettre d'adresser à l'agent de contrôle de l'inspection du travail les résultats qui y figurent , dans un délai compatible avec celui fixé par ce dernier

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Le rapport d'essais contient :**

- ✓ *La marque d'accréditation ou une référence textuelle à l'accréditation pour l'organisme accrédité*

*Où*

- ✓ *La mention de la qualité d'organisme désigné en application de l'article 6.*

**Il comprend :**

***1/ Informations générales :***

- Nom et adresse de l'organisme accrédité ou de l'organisme désigné
- Objet et date de la demande d'analyse
- Version du rapport et, si le rapport a été amendé, la modification effectuée et la raison de cet amendement
- Date d'envoi du rapport
- Signature ou autre preuve de validation par une personne autorisée de l'organisme accrédité ou de l'organisme désigné
- Si un rapport complet doit être réémis, il comporte une référence au précédent rapport

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

- Date de réalisation du ou des prélèvements

***2/ Identification de l'entreprise concernée par la procédure :***

- Nom de l'entreprise, raison sociale et adresse
- Description du domaine d'activité de l'entreprise

***3/ Résultats de l'analyse :***

Pour chaque analyse doivent figurer dans le rapport d'essais :

- Date de réception du ou des échantillons
- Conditions d'emballage (notamment la température, l'humidité) et de transport du ou des échantillons réceptionnés, si nécessaire
- Nature et l'état physique du ou des échantillons réceptionnés
- Caractéristiques des appareils de mesure utilisés , et la date de leur dernier étalonnage, si pertinent
- Méthode de préparation des échantillons
- Technique d'analyse utilisée et, le cas échéant, la référence normative
- Résultats de l'analyse incluant l'incertitude de mesure
- Tous les faits et facteurs susceptibles d'influer de manière significative sur les résultats de l'analyse.

*Le rapport comporte une conclusion claire et précise détaillant l'identification et, le cas échéant, la concentration des substances chimiques dont la présence a été identifiée dans les échantillons.*

**Arrêté du 26/02/2025 relatif aux conditions d'accréditation des organismes et aux méthodes de prélèvement et d'analyse de toutes matières, y compris substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents chimiques dangereux réalisés à la demande de l'agent de contrôle de l'inspection du travail JO 09/03**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ Il constate les infractions ou les 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.

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

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 :

- ✓ **Formuler toute observation** rappelant la réglementation à l'employeur

La lettre d'observations est une décision administrative

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 :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- 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).

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

- 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 **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

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**

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

- ❖ L'inspection du travail autorisée à recourir *à l'article 40 du Code de procédure pénale* , sans respecter les formalités prévues par **l'article L. 8113-7 du Code du travail.**

La Haute Cour considère ainsi que l'absence d'information préalable de l'employeur, n'entache pas la régularité des poursuites , et consacre la coexistence de deux régimes de signalement.

- ✓ **L'article L. 8113-7 du Code du travail** encadre les conditions dans lesquelles les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent informer le procureur de la République des infractions constatées dans l'exercice de leurs fonctions.

Il prévoit qu'avant toute transmission d'un procès-verbal au Parquet, l'agent doit informer la personne visée des faits susceptibles de constituer une infraction pénale , ainsi que des sanctions encourues, afin de lui permettre de présenter ses observations

- ✓ **L'article 40 du Code de procédure pénale :** impose à tout fonctionnaire , ou officier public qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, d'en informer sans délai le procureur de la République , et de lui transmettre tous les éléments utiles ; ce texte de portée générale fonde une obligation de signalement indépendante du champ d'intervention spécifique des agents de l'inspection du travail.

C'est précisément l'articulation entre ces deux procédures de signalement : l'une spéciale, l'autre de droit commun , qui faisait débat dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de cassation du 20/05/2025.

La Haute juridiction a considéré que « *s'il est exact que la société prévenue n'a pu faire connaître à l'inspection du travail ses observations avant saisine du procureur de la République, une telle circonstance n'est pas de nature à entacher de nullité les poursuites.*

*En effet, il ne résulte ni de l'article L. 8113-7 du code du travail , ni d'aucune autre disposition dudit code qu'une poursuite en matière d'infractions au code du travail doive être nécessairement exercée sur la base d'un procès-verbal de l'inspection du travail, une telle poursuite pouvant être régulièrement engagée par le ministère public avisé des faits conformément à l'article 40 du code de procédure pénale* ».

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Ainsi, l'inspection du travail, en présence d'une infraction au Code du travail, ne semble pas être tenue de dresser un procès-verbal à ce titre et peut « préférer » recourir à la saisine du procureur de la République sur le fondement général de l'article 40 du Code de procédure pénale qui fait obligation à toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

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

Cette solution, qui consacre l'existence de deux voies procédurales distinctes, apparaît légitime *dans un objectif de souplesse et d'efficacité*.

Elle n'en soulève pas moins des interrogations sur les garanties procédurales dont l'employeur serait privé.

**Cass. crim., 20 mai 2025, n° 24-82.660, F**

***2/ Mission Information*** **:** sur les obligations et droits des employeurs , et des représentants du personnel (CSE
***En Savoir Plus***

**Visite de l'inspection du travail : 4 règles à suivre : focus prévention OPPBTP**

**Missions et les prérogatives de l'inspection du travail Ministère du travail**

**Inspection du travail : Découvrez tout ce que vous devez savoir You Tube 1h 03 ' Juritravail 06/2025**

**Contacter l'inspection du travail ou répondre à vos questions sur le droit du travail Ministère Travail et Emploi mise à jour 06/2023**

**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.

**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

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

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.

**Les cas exclus de l'insuffisance professionnelle :**

- 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

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle *se compose de quatre étapes , comme tout licenciement :*

**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 des **droits à l'allocation d'assurance chômage** versée par le France Travail

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, possibilité de saisir **le conseil des Prud'hommes** où un juge statuera du droit de l' employeur à licencier pour insuffisance professionnelle.

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

**JOURNÉE SOLIDARITE :**



La journée de solidarité a été instaurée par **la loi du 30/06/2004,** en réponse à la canicule de 2003.

Elle vise à financer des actions pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

Elle ne doit pas nécessairement avoir lieu le lundi de Pentecôte., même si environ **30% des salariés** travaillent le lundi de Pentecôte

*Cette date est devenue symbolique, mais elle n'est en rien une obligation légale.*

La charge du financement de cette journée repose à la fois sur ***les salariés et les employeurs***

La journée de solidarité est **une journée de travail non rémunérée** pour les salariés , et 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.

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

La journée de solidarité n'est pas rémunérée : **art. L. 3133-7 Code du travail**



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
- 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 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.

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

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.

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.

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

***En Savoir Plus :***

**La journée de solidarité Ministère du travail mise à jour 04/2025**

**LANCEUR ALERTE EN ENTREPRISE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La définition du lanceur d'alerte, sa protection et la procédure de signalement ont évolué depuis le 01/09/2022.
Depuis l'instauration de la loi du 22/03/2022 : le lanceur d'alerte est défini comme

*"Une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement."*

**Loi du 21/03/2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte JO 22/03**

De nombreuses personnes signalent des comportements ou attitudes répréhensibles dont elles ont été témoins en entreprise : harcèlement moral ou harcèlement sexuel, corruption, fraude, délit d'initié

Ces alertes ne sont pas forcément issues d'un salarié de l'entreprise, mais peuvent venir d'un ancien salarié, de potentiels candidats à l'embauche, d'actionnaires ou de partenaires/prestataires externes.

- Tout salarié qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique, ou l'environnement doit avertir son employeur.

**Cas Général :**

Le salarié doit avertir son employeur, son supérieur hiérarchique direct ou indirect, ou un référent désigné par l'employeur.

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

L'alerte datée et signée, est consignée par écrit dans **un registre spécial,** dont les pages sont numérotées.

Chaque établissement peut l'adapter à son activité.

**Contenu type du registre des alertes en matière de santé publique et d'environnement**

Ce registre doit être tenu à la disposition des représentants du personnel au CSE.

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.



Le lanceur d'alerte peut désormais ne pas effectuer de signalement en interne, et s'adresser directement, en externe, à l'une des 41 autorités désignées comme compétentes pour recueillir les signalements.

Parmi ces autorités : l'Agence française anticorruption (AFA), la Haute autorité de santé (HAS), la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ; au défenseur des droits.…

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.

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

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).

**Si le salarié est membre du CSE :**

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.

Le salarié qui respecte la procédure de signalement ; ***bénéficie d'une protection contre toute sanction, licenciement ou discrimination.***

Deux articles du Code du travail abordent la protection du salarié lanceur d'alerte.

- ✓ Un principe de non-discrimination est posé dans l'article **L 1121-2 du Code du travail.**
- ✓ **L'article L1132-3-3** dispose de la protection générale du lanceur d'alerte afin que ce dernier soit protégé d'actions telles qu'une procédure de licenciement une mesure de sanction ou une mesure de discrimination

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Depuis 2023,** les entreprises de plus de 50 **salariés ont pour obligation de :**

- Mettre en œuvre une procédure interne à l'entreprise de recueil et de traitement des signalements ;
- Diffuser cette procédure interne via différents canaux de communication (email, intranet, affichage ), afin que les membres de l'entreprise puissent y avoir accès à tout moment ;
- Mettre en place un dispositif anonyme et sécurisé de réception des signalements.

Ce dispositif peut prendre la forme d'une plateforme en ligne, d'un formulaire anonymisé ou d'un numéro de téléphone dédié.

- Respecter les délais de prise en compte du signalement : un accusé de réception doit être envoyé au lanceur d'alerte dans un délai maximum de 7 jours ouvrés, et une réponse avec les actions envisagées ou mises en œuvre post-signalement doit lui être adressée dans les 3 mois.

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

- Garantir au lanceur d’alerte son anonymat et la confidentialité de son récit.

Il est du rôle du service RH de garantir et préserver les intérêts de l’entreprise, mais aussi ceux du salarié lanceur d’alerte.

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.

L'auteur du signalement et les personnes visées par celui-ci sont informés de cette clôture.

Elle doit faire l'objet d'une diffusion dans l'entreprise par tout moyen (affichage, diffusion sur l'intranet de l'entreprise...).

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)**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

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

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.

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 y mettre

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

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

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Décret du 28/12/2022 relatif à l'abondement du compte personnel de formation d'un salarié lanceur d'alerte JO 29/12**
**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

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

**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**

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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

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

- 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 ?

Il explique c*omment* ***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

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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** du03/10/ 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

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

- 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 /PROCÉDURE :**

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 :**

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, etc.

**2/ Licenciement pour motif personnel non disciplinaire :**

Ce type de licenciement est ***assez fréquent***.

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

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 :

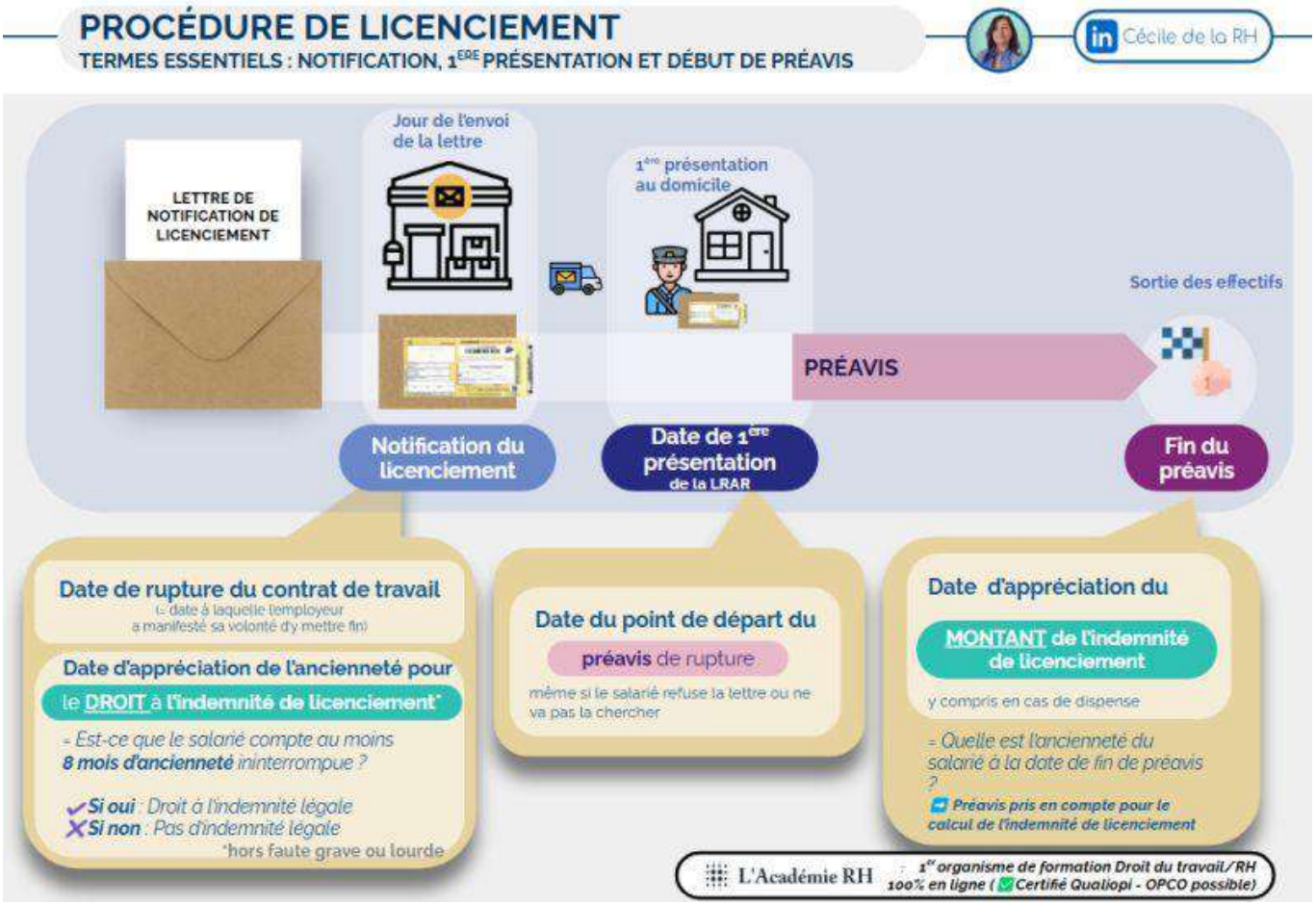
- Cette maladie doit engendrer des absences répétées ou prolongées
- Ces absences doivent perturber le fonctionnement de l'entreprise , et rendent nécessaires le remplacement du salarié
- Ces absences ne doivent pas être le résultat d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

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**

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




**Procédure de licenciement : 5 étapes :**

**Etape n°1: Convocation du salarié à un entretien préalable :**

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.

- ✓ **Refus du salarié de signer la convocation à l'entretien préalable :**

Au titre des dispositions de **l'article L. 1232-2 Code du Travail** , l'employeur qui envisage de licencier un salarié, le convoque avant toute décision à un entretien préalable

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

Dans un arrêt récent , les juges considèrent qu'est régulière la procédure de licenciement au cours de laquelle , le salarié refuse de signer la décharge présentée par l'employeur (refus exprimé par écrit sur le document), tout en se présentant à l'entretien préalable

**Cass. Soc, 21/01/2026, n°24-16.24,**

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** :

Le but de cet entretien ne doit jamais être, d'apparence, de licencier à coup sûr le salarié.

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 :**

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.***

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

***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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À la suite de cet entretien, il restera deux alternatives à l'employeur :

- ✓ Abandonner l'idée d'une sanction

Où

- ✓ Prendre la sanction qu'il envisageait (ou une sanction amoindrie par la défense du salarié).

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.*

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

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.

**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, à la suite de 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.

Ce préavis ne s'applique cependant pas dans les situations suivantes :

- ✓ L'employeur dispense le salarié de ce préavis

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

- ✓ 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

- ❖ **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.*

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

❖ **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*

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.

"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.



**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

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

- Contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence (versement unique ou périodiques pendant la durée de l'obligation de non-concurrence)

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

Le salarié est libre de :

- ✓ Signer le reçu
- ✓ Ne pas le signer.
- ✓ Le signer et émettre une réserve générale ou particulière

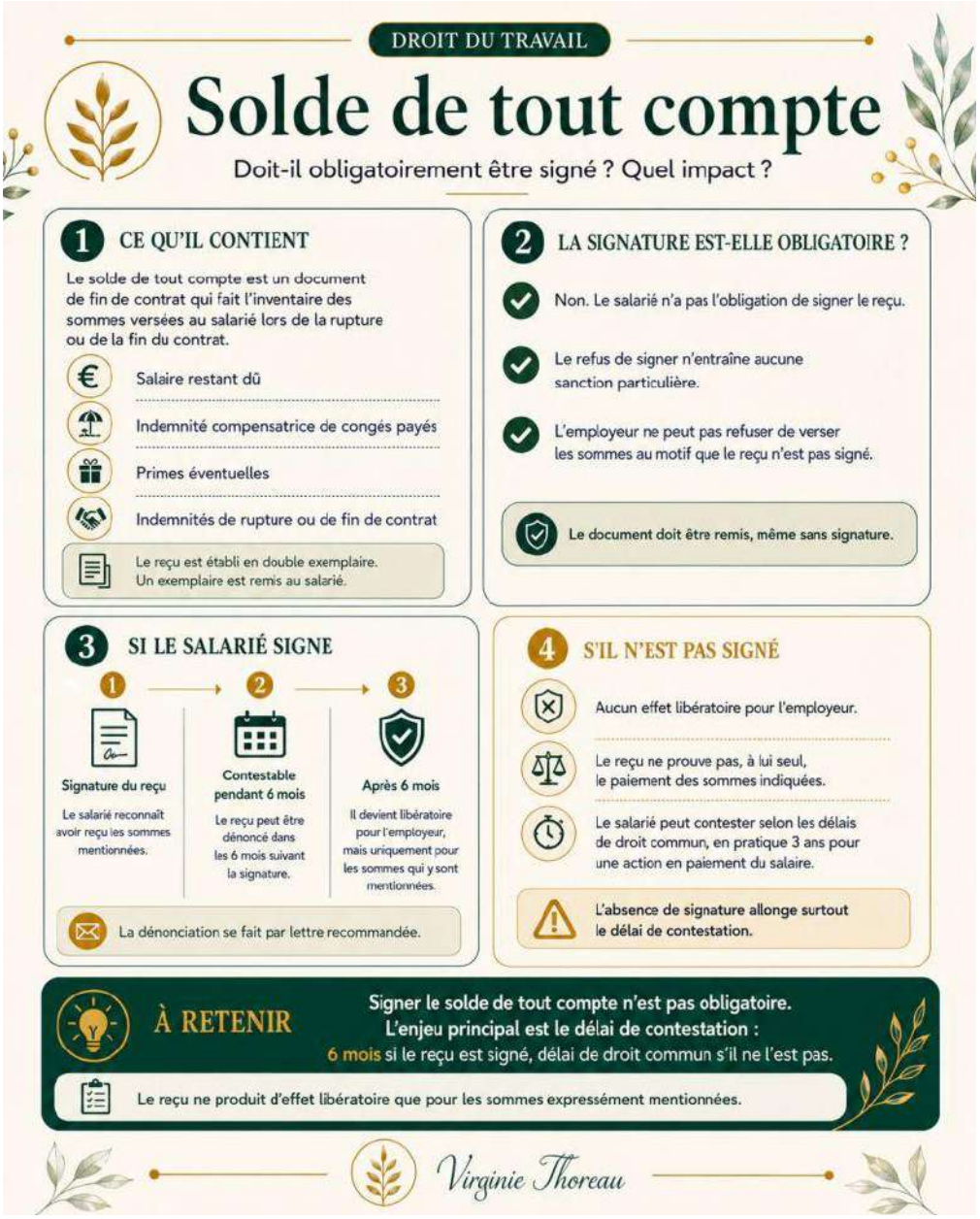
En cas de signature, le salarié peut dénoncer les sommes mentionnées ***dans les 6 mois suivants***, aucune contestation n'est possible au-delà.

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) ;

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

**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).




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

❖ **Matériel non restitué : peut-on le retenir sur le solde de tout compte ?**

Le Code du travail interdit cette retenue.

L'employeur ne peut pas opérer une retenue de salaire pour compenser des sommes qui lui seraient dues par un salarié pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature **(C. trav, art. L. 3251-1).**

Le solde de tout compte n'est pas un moyen de pression., *sans faute lourde, la retenue est illicite*
**La seule solution : la faute lourde**

La responsabilité pécuniaire d'un salarié envers son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde, qu'il s'agisse d'une pénalité ou de la réparation d'un préjudice.

La faute lourde suppose l'intention de nuire : la volonté du salarié de porter préjudice à son employeur.

Elle ne se déduit pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Ce que vient de rappeler la Cour de cassation

Une salariée avait restitué son ordinateur et son téléphone deux ans après la rupture, et uniquement sous astreinte.
Le préjudice de privation d'usage était réel.

La condamnation a pourtant été censurée : les juges du fond n'avaient pas recherché l'intention de nuire **(Cass. Soc., 24 /06/2026, n° 24-19.577).**

Beaucoup d'entreprises insère une clause de responsabilité financière, qui reste inapplicable si la faute lourde n'est pas caractérisée.

Il existe bien une dérogation pour les outils et instruments nécessaires au travail **(art. L. 3251-2),** mais elle est d'interprétation stricte , et la jurisprudence y applique la même exigence de faute lourde.

Devant le juge pénal, la règle change.
Si le salarié est condamné pour une infraction commise dans le cadre professionnel, l'employeur constitué partie civile peut obtenir réparation, sans avoir à démontrer la faute lourde.

❖ **Le bon réflexe RH :**

1/ Faire signer un état de remise du matériel dès l'embauche, avec valeur et numéro de série
2/ Organiser la restitution avant le dernier jour, par écrit

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

3/ En cas de refus, saisir le conseil de prud'hommes en référé pour obtenir la restitution sous astreinte

Réserver la plainte pour abus de confiance aux cas de rétention caractérisée.

**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.

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 sans entretien préalable :**

L'ordonnance Macron s'est traduite dans le code du travail au moyen notamment de l'article L. 1235-2 § 5 :

*« Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13 aient été observées, sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ».*

Les conséquences d'un licenciement sans entretien préalable, sont extrêmement minimes.

Ainsi, quelle que soit la gravité de la violation commise ( ex : si l'employeur notifie brutalement le licenciement, sans avoir procédé à l'entretien préalable au licenciement, *il ne pourra pas être condamné à plus d'un mois de salaire,* et encore :

- ✓ A condition que le salarié prouve l'irrégularité commise

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

- ✓ A condition que le salarié justifie de son préjudice ; ainsi un salarié qui se présente à l'entretien préalable avec un témoin ? alors que la lettre de convocation omettait cette possibilité ne pourra arguer d'un préjudice.
- ✓ A condition que le licenciement soit reconnu bien fondé.

Mais l'employeur ne se place pas en bonne posture vis-à-vis du Conseil de Prud'hommes pour le cas où le salarié déciderait de saisir ce dernier.

Toutefois, si le licenciement n'a pas été précédé par un conflit , et si le salarié a peu d'ancienneté, l'employeur ne s'exposera qu'à des dommages et intérêts particulièrement modiques en raison du barème Macon (à titre d'exemple, maximum 3 mois de salaire pour un salarié ayant 2 ans d'ancienneté) , et encore si le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes, ce qui est peu probable, eu égard à un si faible enjeu.

Le risque pour l'employeur est donc particulièrement réduit.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Cependant si l'ancienneté du salarié est importante ( 30 ans d'ancienneté) , il pourra obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif allant jusqu'à 20 mois de salaire.

Enfin, dans la mesure où le salarié peut obtenir la condamnation de l'employeur à lui verser **des dommages et intérêts pour « licenciement vexatoire »** distincts de ceux encadrés par le barème Macron, on peut penser que rien n'est plus brutal , et donc plus vexatoire que le licenciement non précédé d'un entretien préalable qui prive le salarié de tout moyen de défense.

Là où l'irrégularité de la procédure de licenciement ne lui vaudra en application de l'article L. 1235-2 Code travail qu'un mois de salaire au maximum, le Conseil de Prud'hommes pourra, ***dans le cas de circonstances vexatoires,*** **l**ui octroyer *plusieurs mois de salaire , et ce même si le licenciement est reconnu finalement comme bien fondé.*

Dans ce dernier cas, les dommages et intérêts pour licenciement vexatoire s'ajouteront à l'indemnité pour irrégularité de la procédure.

**Licenciement verbal :**

Il est caractérisé dès que l'employeur a annoncé sa décision de licencier le salarié « de manière irrévocable et sans ambigüité ».

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

Si cette annonce faite au salarié lui-même,  ou à des tiers*, intervient avant l'expédition de la lettre de licenciement,* ce dernier, quels s'en soient les motifs, sera invalidé.

Le licenciement verbal est sans cause réelle et sérieuse parce que quand l'employeur annonce verbalement au salarié sa décision de le licencier, il ne lui fait pas connaître les motifs du licenciement , et même s'il lui fait des reproches, on constate qu'il a pris sa décision sans respecter la procédure de licenciement, , c'est-à-dire sans permettre au salarié de se justifier des motifs invoqués contre lui lors de l'entretien préalable

Si le salarié prouve aussi , qu'une telle annonce a été faite en son absence aux représentants du personnel **(Cassation Sociale 23/10/2019, n°17-28.200),**  ou encore que son équipe ,a été avertie de son éviction de l'entreprise, il aura gain de cause.

C'est donc un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Si le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes, il percevra les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse fixés par le barème Macron en fonction de l'ancienneté (article 1235-3 du Code du Travail).

Le salarié sera ainsi indemnisé, quels que soient la nature et la gravité des fautes ou insuffisances qu'il aura pu commettre avant son licenciement.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Cour de cassation s'est prononcée récemment **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 03/04/2024, 23-10.931, Inédit ,** sur le cas d'une DRH qui avait informé par téléphone un salarié qu'il allait recevoir une lettre de licenciement pour faute grave,  et que soi-disant par égard pour lui, il ne fallait pas qu'il se présente le lendemain au bureau avec l'humiliation d'être expulsé de la société devant ses collègues.

*Le seul fait d'annoncer au salarié son licenciement , avant l'envoi de la lettre de licenciement caractérise un licenciement verbal.*

Par un précédent **arrêt du 28/09/ 2022 (n° 21-15.606),** la chambre sociale de la Cour de avait débouté un salarié au motif qu'il ne prouvait pas que l'employeur avait expédié la lettre du licenciement après son appel téléphonique.
Or, si le salarié peut savoir, grâce au cachet postal, à quelle date la lettre a été expédiée, en revanche, s'il s'agit d'un envoi qui intervient à même date que l'appel téléphonique, il n'a aucun moyen de connaître l'heure d'expédition.
C'est à l'évidence ce qu'a récemment pris en compte la Cour de cassation.

Le salarié doit de son côté prouver le licenciement verbal, soit l'annonce du licenciement.

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

C’est à l’employeur de démontrer qu’il a, quand il appelle le salarié, déjà expédié la lettre de licenciement. Souvent, le salarié est, soit dans l’impossibilité de prouver qu’il a reçu une annonce verbale de licenciement, soit il prouve qu’il y a eu annonce , mais les propos tenus ne reflètent pas suffisamment le caractère irrévocable de la décision.

Ce sont alors les agissements de l’employeur qui vont lui permettre de démontrer le licenciement verbal.

La Cour d’Appel d’Angers, par un arrêt très intéressant du 27/01/ 2022 (n°19/00625) précise que la preuve du licenciement verbal *« peut résulter du fait que l’employeur signifie oralement , et sans ambiguïté que le contrat est d’ores et déjà rompu , ou bien se déduire des actes positifs de l’employeur, tel que le retrait des moyens matériels permettant au salarié d’exécuter son contrat de travail, la remise d’un certificat de travail et d’un reçu de solde de tout compte, le jour de l’entretien préalable, ou l’interdiction au salarié de paraître dans l’entreprise, sans qu’il ait fait l’objet d’une procédure de mise à pied conservatoire. »*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Le licenciement vexatoire** est caractérisé lorsque la rupture du contrat de travail s’accompagne d’une atteinte à la dignité du salarié ;il s’agit d’un licenciement causant au salarié un préjudice moral, qui justifie une réparation à part.

En cela, le montant des dommages et intérêts (DI) , distincts des réparations liées à la procédure de licenciement, est fonction du préjudice subi, tenant compte notamment de:

- ✓ L’ancienneté
- ✓ L’atteinte à image, la réputation
- ✓ La souffrance morale

**Cour de cassation, Chambre sociale, 11/12/2024, 23-17.527, Inédit**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 01/07/2025, 24-14.206, Inédit**

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

✓ **Licenciement d'un salarié protégé :**

La liste des personnes bénéficiant du statut particulier de salarié protégé est fixée par **l'article L2411-1 du Code du travail.**

Les premières étapes relatives à la procédure de licenciement **sont communes à tous les licenciements** les étapes varient ensuite.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

✓ **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

✓ ***La seconde particularité*** de ce type de licenciement tient à **l'autorisation de l'inspecteur du travail**.

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

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.



❖ **Liberté d'expression d'un représentant du personnel : la protection du mandat est inopérante en cas d'abus :**

Le Conseil d'Etat a récemment été saisi de la question.

Un représentant syndical avait adopté un comportement humiliant, insultant et menaçant à l'encontre de ses collègues et avait tenu des propos :

- Irrespectueux à l'encontre de la direction.
- A caractère raciste et homophobe ayant eu pour effet une dégradation des conditions de travail

L'employeur a sollicité l'autorisation administrative de licencier, compte tenu de la gravité des faits.

L'Inspection du travail a opposé un refus

La ministre du Travail a balayé les arguments de l'administration , pour finalement autoriser le licenciement.

Le Conseil d'Etat valide la motivation de la décision rendue par la ministre , qui a valablement conclu que l'ensemble de ces faits revêtaient le caractère d'une faute d'une gravité suffisante justifiant le licenciement.

**Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 07/03/2025, 492105**

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

- ✓ **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
- ✓ 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.

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.

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

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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**

**Indemnité de licenciement du salarié en CDI code travail numérique mise à jour 06/2026**

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

**MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE :**
Un dispositif assez méconnu mais assez avantageux pour le salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Mettre temporairement son contrat de travail "en pause" pour aller travailler pour une autre entreprise (sans démissionner), c'est possible

Ce dispositif concerne uniquement :

- ✓ Les entreprise et les groupes d'entreprises *d'au moins 300 salariés,*
- ✓ Les salariés justifiant *d'une ancienneté minimale de 24 mois (consécutifs ou non)*

Cette période de mobilité volontaire sécurisée permet au salarié de "découvrir" une autre entreprise, tout en conservant son contrat de travail.

C'est une demande du salariée, et l'accord de l'employeur reste nécessaire pour sa mise en œuvre, il est libre de refuser.

L'intérêt de cette mobilité volontaire sécurisée, c'est qu'au terme de la période de mobilité, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire.

Pas besoin d'un accord collectif obligatoire , pour mettre en place de la mobilité volontaire sécurisée car elle est prévue par **le Code du travail**

- ✓ Si l'employeur est d'accord , un avenant au contrat de travail est signé (avec des mentions obligatoires dont notamment la durée, la date de la prise d'effet, le terme de la période de mobilité, mais aussi les modalités du retour anticipé du salarié dans l'entreprise).

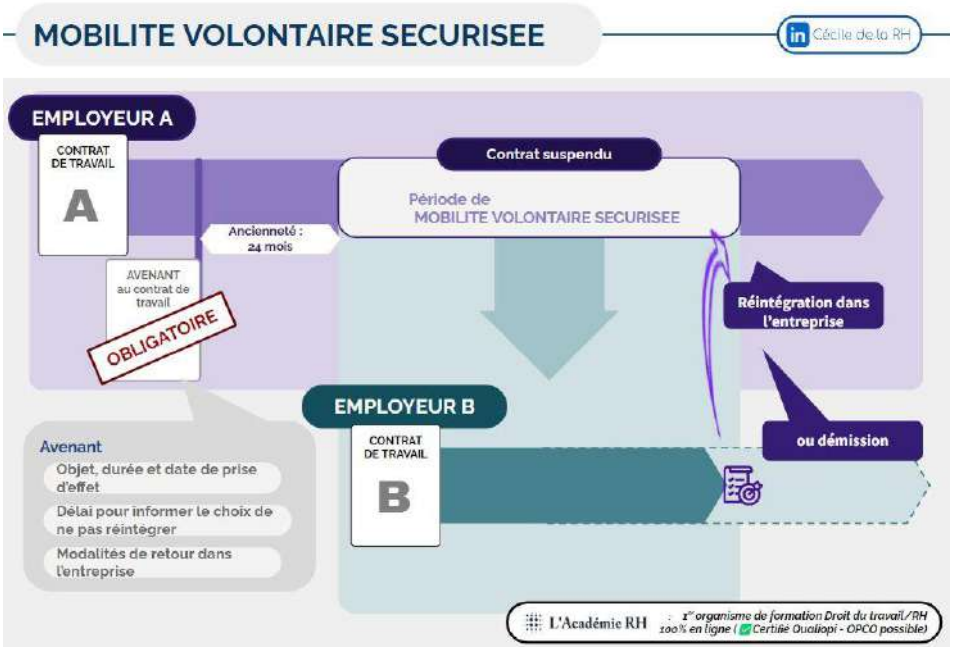
Pendant la période de mobilité, le salarié est en suspension du contrat de travail, il n'est pas payé, il n'a pas d'acquisition des CP, etc.

Mais son contrat de travail est bien maintenu (il est "en sommeil").

A la fin de la période de mobilité, le salarié retrouve son emploi (ou un emploi similaire), avec une qualification et une rémunération au moins équivalente.

Si le salarié ne souhaite pas revenir, le contrat peut être rompu sans préavis (sauf si l'avenant en prévoit un), on considère alors qu'il s'agit d'une démission

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




**PAUSE REPAS :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

En pratique, la durée de la pause repas ***varie d'un minimum de 20', à un maximum de deux heures.***

**L'article L.3121-16 du Code du travail** est sans ambiguïté.

Dès qu'un salarié a travaillé six heures consécutives, il doit bénéficier d'au moins vingt minutes de pause.

Pas vingt minutes cumulées au cours de la journée, *mais vingt minutes consécutives, en un seul bloc* ; cette précision n'est pas un détail.

- ✓ Depuis un revirement de la chambre sociale en 09/2024, confirmé en 12/2025, le seul constat qu'un employeur n'a pas accordé la pause quotidienne de vingt minutes *ouvre droit à réparation*

Le salarié n'a plus à prouver un préjudice, la charge de la preuve pèse exclusivement sur l'employeur.
**Cass. Soc., n° 23-15944, 004/09/2024 publié au bulletin**

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

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 /12/2025, 24-17.035, Inédit**

Une convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement ***peut accorder un temps de pause supérieur.***

La durée de la pause repas est le plus souvent *indiquée dans l'accord applicable dans l'entreprise.*

Elle peut également être fixée par usage, ou encore par décision unilatérale de l'employeur, prise dans le cadre de son pouvoir d'organisation , et de fixation des horaires.

Par ailleurs, l'employeur peut imposer ou non aux salariés de prendre leur pause repas pendant une plage horaire déterminée ; il doit alors afficher les horaires collectifs de travail et de pause à respecter**.**

La pause déjeuner n'est en principe pas considérée comme temps de travail effectif et n'a donc pas à être payée, le salarié étant libre de vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à en rendre compte à son employeur.

Lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur lors de sa pause restauration, ce temps est alors considéré et rémunéré comme du travail effectif.

**PÉRIODE 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

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

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).

- ❖ **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

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 maximum

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **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.
- ✓ **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.

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

- ✓ **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.

**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.

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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Durée de la période d'essai (CDI) par catégorie professionnelle**

| Catégorie | Sous-catégorie | Durée de la période d'essai | Renouvelable |
|---|---|---|---|
| Ouvriers | | 2 mois | Non |
| ETAM | A à D | 2 mois | Oui |
| | E et + | 3 mois | Oui |
| Cadres | Bâtiment | 4 mois | Non |
| | TP | 3 mois | Oui |

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

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

**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*

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.

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 :

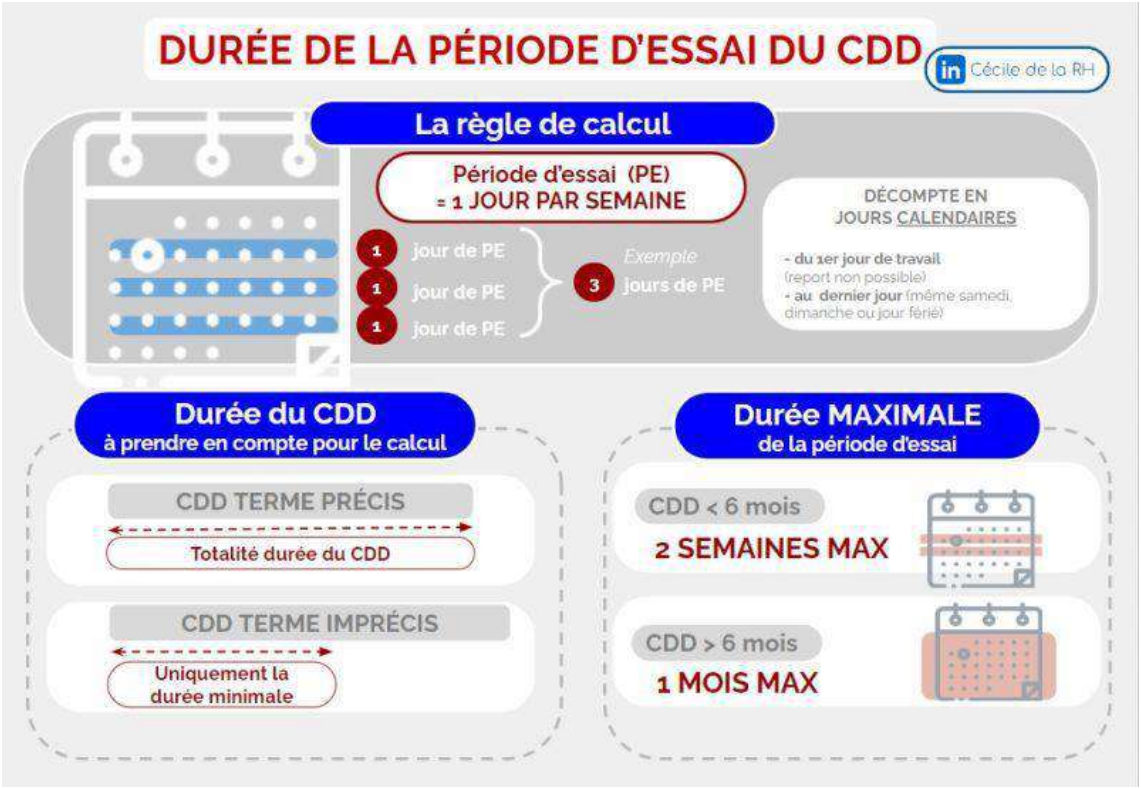
- ✓ 2 semaines de période d'essai maximum pour un salarié en CDD de moins de 6 mois
- ✓ 1 mois de période d'essai maximum pour un salarié en CDD de plus de 6 moi).

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

***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)




PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

# RUPTURE ABUSIVE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

## LA LIBERTÉ DE RUPTURE N'EST PAS SANS LIMITES

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail. Lorsqu'elle est détournée de cette finalité, sa rupture peut être qualifiée d'**ABUSIVE**.

> *La liberté de rupture de la période d'essai n'est pas un droit discrétionnaire absolu : elle est limitée par la finalité même de l'essai. Dès lors que la rupture répond à un motif étranger à l'évaluation des compétences ou que le salarié n'a pas été mis en mesure de démontrer ses aptitudes, l'exercice du droit de rupture peut dégénérer en abus.*
>
> Principes dégagés par la jurisprudence

### RÉFÉRENCE LÉGALE

Article L. 1221-20 du Code du travail

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences du salarié dans son travail.

### PRINCIPE GÉNÉRAL

La rupture de la période d'essai est en principe libre et sans obligation de motivation.
Mais elle devient abusive lorsque l'employeur :

- **rompt de manière prématurée** sans laisser au salarié le temps de faire la preuve de ses compétences
- **rompt pour un motif étranger aux qualités professionnelles** du salarié
- **détourne la finalité de la période d'essai** ou agit avec légèreté blâmable

## LES GRANDS CAS RECONNUS PAR LA JURISPRUDENCE

### 1 Cass. soc., 5 mai 2004, n° 02-41.224

**RUPTURE APRÈS UNE SEMAINE**

- Salarié de 45 ans, démissionnaire de son précédent emploi.
- Rupture une semaine après l'embauche alors qu'il était encore en stage d'adaptation et n'avait pas été mis en mesure d'exercer ses fonctions.

**SOLUTION** : La Cour de cassation valide la qualification d'abus : l'employeur a agi avec une « légèreté blâmable ».

**IDÉE CLÉ** : Le salarié n'a pas eu le temps matériel de démontrer ses compétences.

### 2 Cass. soc., 15 nov. 2005, n° 03-47.546

**MOINS DE DEUX SEMAINES POUR UN CADRE DIRIGEANT**

- Salarié recruté comme directeur général adjoint.
- Rupture moins de deux semaines après le début de la période d'essai (3 mois renouvelable).

**SOLUTION** : Durée insuffisante pour permettre à un cadre dirigeant de faire la preuve de ses qualités et de sa capacité professionnelle. La rupture est abusive.

**IDÉE CLÉ** : Plus les fonctions sont importantes ou complexes, plus la rupture rapide est susceptible d'être abusive.

### 3 Cass. soc., 10 avr. 2013, n° 11-24.794

**MOTIF ÉTRANGER AUX COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**

- Salarié en arrêt maladie non professionnel.
- Rupture pendant la suspensions du contrat.
- Motif invoqué par l'employeur : perturbation de l'entreprise liée à son absence.

**SOLUTION** : Motif étranger à l'appréciation des qualités professionnelles du salarié = abus.

**IDÉE CLÉ** : La période d'essai ne peut pas être utilisée pour régler un problème sans lien avec les compétences du salarié.

### 4 Cass. soc., 15 avr. 2016, n° 14-26.027

**SALARIÉ JAMAIS MIS EN MESURE DE TRAVAILLER**

- Salarié recruté dans le cadre d'un projet d'établissement hôtelier à l'étranger.
- Projet finalement abandonné : le salarié n'a jamais commencé à travailler.

**SOLUTION** : Rupture manifestement abusive car non fondée sur un motif inhérent à la personne du salarié.
**PRÉCISION** : L'abus ouvre droit à des dommages-intérêts, et non automatiquement à une réintégration.

**IDÉE CLÉ** : Impossible d'évaluer des compétences si le salarié n'a pas pu exercer ses fonctions.

### 5 Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-17.999

**MOTIF DISCRIMINATOIRE : RUPTURE NULLE**

- Salariée en arrêt maladie pendant plusieurs mois.
- Rupture de la période d'essai pendant l'arrêt.

**SOLUTION** : Si la rupture est fondée sur un motif discriminatoire, elle est nulle. Le salarié peut obtenir la réparation du préjudice résultant de cette nullité.

**IDÉE CLÉ** : Différencier la rupture abusive (dommages-intérêts) de la rupture discriminatoire (nullité + réparation).

### 6 Cass. soc., 12 févr. 2025, n° 23-21.165

**ATTENTION : LIMITES DE L'ABUS**

- Promesse d'embauche sans période d'essai.
- Déménagement et organisation de la vie personnelle du salarié avant la signature du contrat avec période d'essai.
- Rupture pendant l'essai.

**SOLUTION** : Les circonstances antérieures à la signature du contrat ne suffisent pas, à elles seules, à caractériser l'abus.

**IDÉE CLÉ** : L'argumentation doit porter sur ce qui s'est passé pendant la période d'essai, pas uniquement avant l'embauche.

## SITUATIONS OÙ L'ABUS PEUT ÊTRE CARACTÉRISÉ

- Rupture extrêmement rapide, sans délai suffisant d'évaluation (Cass. soc., 5 mai 2004)
- Rupture après quelques jours pour des fonctions complexes (Cass. soc., 15 nov. 2005)
- Motif étranger aux qualités professionnelles du salarié (Cass. soc., 10 avr. 2013)
- Salarié jamais mis en mesure de travailler ou d'être évalué (Cass. soc., 15 avr. 2016)
- Rupture fondée sur un motif discriminatoire (maladie, âge, sexe, etc.) (Cass. soc., 25 juin 2025)
- Circonstances antérieures à l'embauche uniquement : insuffisant (Cass. soc., 12 févr. 2025)

## CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

**RUPTURE ABUSIVE = DOMMAGES-INTÉRÊTS**

Pas de réintégration automatique.
Le salarié doit prouver l'abus et le préjudice subi (perte d'emploi, précarité, démarches engagées, etc.).
Montants variable selon les cas (de quelques milliers d'euros à plusieurs mois de salaire).

**RUPTURE DISCRIMINATOIRE = NULLITÉ**

Le salarié peut obtenir la réparation intégrale du préjudice subi du fait de la discrimination (y compris moral).
Pas d'application automatique du régime indemnitaire du licenciement nul, mais indemnisation du préjudice.

## À RETENIR

La période d'essai n'est pas un droit pour l'employeur de se séparer d'un salarié sans motif. C'est un temps d'évaluation, pas un temps d'éviction.

L'abus se caractérise par le détournement de la finalité de l'essai ou par l'impossibilité pour le salarié de prouver ses compétences.

**CONSEIL PRATIQUE** Conserver tous les éléments démontrant : la durée réelle de présence, les missions confiées, l'absence d'évaluation, les échanges avec l'employeur, et le préjudice subi.

Sources : Jurisprudences de la Cour de cassation (2004-2025) – Pourvois disponibles sur Legifrance.fr

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

## PRIME D'ACTIVITE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle vise à garantir que l'exercice d'une activité professionnelle procure un gain financier supérieur, au bénéfice exclusif des prestations sociales.

Elle conforte le principe selon lequel le travail doit demeurer plus rémunérateur que l'inactivité.

C'est un complément de revenu destiné aux actifs dès l'âge de 18 ans, qu'ils soient salariés ou travailleurs indépendants.

Elle complète *les revenus des travailleurs modestes* ( elle cesse d'être versée au-delà d'environ 2 000 euros nets mensuels pour une personne seule, ou 3 450 euros nets mensuels pour un couple dont un seul membre travaille , et qui a deux enfants), afin d'encourager l'exercice, ou la reprise d'une activité professionnelle, *et de renforcer le pouvoir d'achat.*

- ✓ **La loi de finances pour 2026 revalorise la prime d'activité en moyenne de 50 € par mois , et par bénéficiaire à compter du 01/04/2026.**

A compter du 01/04/2026, son montant forfaitaire est de **683,21** € pour une personne seule sans enfant à charge.

***En Savoir Plus :***

**Réforme de la prime d'activité : un effort inédit pour le pouvoir d'achat de ceux qui travaillent Ministère du travail et solidarités 02/2026**

**Tout comprendre sur la prime d'activité CAF**

**Prime d'activité : salarié ou fonctionnaire Service Public 01/2026**

**Simulateur : Estimation de la Prime d'activité**

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

**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.*

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.**

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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

**Que se passe-t-il si on n'utilise pas ses jours de RTT ?**

Souvent, lorsqu'ils ne sont pas utilisés durant l'année civile, **les RTT sont perdues**.

Cependant il existe parfois des solutions pour aider les salariés qui n'ont pas pu profiter de ces jours de RTT pendant l'année. Ces solutions sont :

- ✓ Le **transfert des jours de RTT non utilisés sur un CET** ( compte épargne temps)
  En transférant leur jours de RTT sur ce CET, les salariés pourront bénéficier de ces RTT ultérieurement ou profiter de certains avantages, *tous les employeurs n'offrent pas cette possibilité*
- ✓ Le **don de RTT à des collègues**.
  En effet, depuis 2014, il est possible de faire un don de RTT non utilisé à un collègue qui en a besoin (situation familiale compliquée...)
- ✓ **Se faire payer les RTT non utilisé**

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

❖ **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 31/12/2026

**Loi du 14/02/ 2025 de finances pour 2025 JO 15/02**

Les journées ou demi-journées travaillées et rachetées par l'employeur à compter du 18 /08/2022, sont majorées d'un montant au moins égal au taux de majoration de la première heure 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Questions-Réponses :Rachat de jours de repos Loi du 16 /08/2022 Ministère du travail**

❖ **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.*

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ En l'absence d'accord collectif prévoyant une indemnisation, lors de son départ, le salarié qui quitte l'entreprise bénéficie d'une indemnité pour les jours de RTT non pris, uniquement si la situation est imputable à l'employeur.

- ❖ **Les cadres travaillant au forfait jour :**

La durée maximale est 218 jours travaillés sur une année, même si certaines conventions collectives peuvent prévoir moins.

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.

**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**

**RUPTURE CONTRAT TRAVAIL & ALLOCATION RETOUR A L'EMPLOI (ARE) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

Toutes les ruptures du contrat de travail ne produisent pas les mêmes effets sur l'assurance chômage.

Pour bénéficier de l'ARE (Allocation de retour à l'emploi), le salarié doit en principe être **INVOLONTAIREMENT privé d'emploi,** et remplir **les conditions d'indemnisation** : *avoir travaillé au moins 6 mois (130 jours ou 910 heures) au cours des 24 derniers mois*

**1 / Ruptures ouvrant droit au chômage :**

- ✓ **Rupture conventionnelle :** accord mutuel ; durée maximale d'indemnisation de 15 mois pour les moins de 55 ans (depuis le 01/09/2026)

- ✓ **Licenciement :** quel qu'en soit le motif : économique, personnel , même un licenciement pour faute grave ou faute lourde peut permettre de bénéficier de l'ARE

- ✓ **Fin de contrat :** arrivée du terme d'un CDD ou d'un contrat de mission (intérim).

Tout en sachant que refuser : deux propositions de CDI répondant aux conditions légales dans les 12 mois précédant la fin d'un CDD, ou d'un contrat de mission , peut empêcher l'ouverture du droit à l'ARE.

**Quelles sont les conséquences du refus d'un CDI par le salarié en CDD ou le salarié intérimaire ? Code travail numérique**

**Infographie refus proposition CDI**

- ✓ **Démission légitime :**
  - Suivi du conjoint qui change de résidence pour un nouvel emploi
  - Mariage ou PACS entraînant un déménagement
  - Reconversion avec projet validé
  - Certaines situations de violences conjugales, etc.

**Les cas de démission légitime qui donnent droit au chômage ? Previssima**

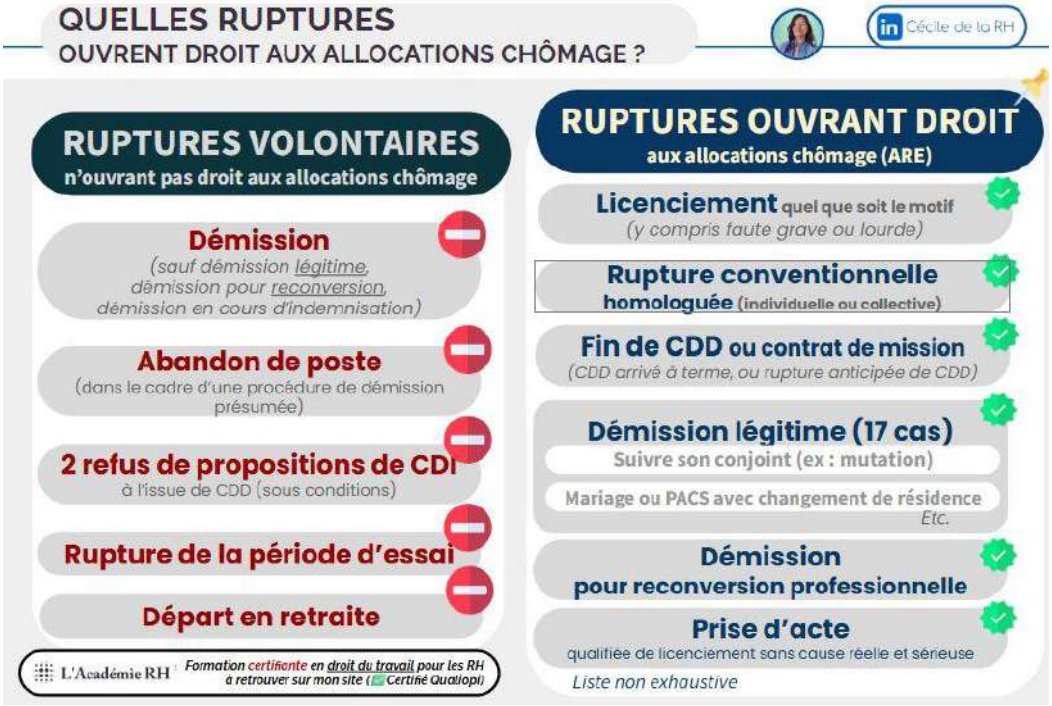
**2/ Ruptures n'ouvrant pas (ou peu) droit au chômage :**

- ✓ **Une démission « classique »** n'ouvre en principe pas immédiatement droit à l'ARE.

Même logique pour l'abandon de poste : lorsqu'il donne lieu à la présomption de démission prévue par le Code du travail, il ne faut pas le considérer comme une technique permettant de « se faire licencier » pour toucher le chômage (c'est **tout l'intérêt de ce nouveau cas de rupture de "présomption de démission")**

**Les démissions qui donnent droit à l'allocation chômage France Travail**

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




**RUPTURE CONVENTIONNELLE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

514 627 ruptures conventionnelles conclues en 2024

Depuis le 01/01/2026, la rupture conventionnelle n'est plus une solution simple et neutre.

Elle devient plus coûteuse pour l'employeur, s'appliquant dans tous les cas, sans exception liée au statut , ou à l'ancienneté.

**Le taux est désormais fixé à 40 %** sur la part exonérée de cotisations sociales .

Par ailleurs la durée d'indemnisation après une rupture conventionnelle va baisser *dès 09/ 2026*.

- ✓ 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans (contre 18 actuellement)

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

- ✓ 20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 ans et plus (contre 22,5 ou 27 mois actuellement), avec une possibilité de prolongation auprès de France Travail

L'objectif affiché est de limiter *un usage devenu massif du dispositif*

**Comparaison Rupture Conventionnelle 2025 vs 2026**

| Critères | Rupture conventionnelle en 2025 | Rupture conventionnelle en 2026 |
|---|---|---|
| Contribution patronale spécifique | 30 % sur la part exonérée | 40 % sur la part exonérée |
| Régime applicable | Distinction possible selon l'âge du salarié | Régime unique, quel que soit l'âge |
| Coût global pour l'employeur | Variable selon les situations | Systématiquement plus élevé |
| Statut du dispositif | Outil courant de séparation amiable | Outil encadré et plus dissuasif |
| Logique d'utilisation | Solution souvent utilisée par réflexe | Décision stratégique à anticiper |
| Impact sur les pratiques RH | Gestion souple des départs | Arbitrage renforcé entre plusieurs options |

C'est un **mode de rupture particulier** du contrat de travail d'un salarié en CDI : .

*Ce n'est ni un licenciement, ni une démission.*

L'employeur et le salarié conviennent **d'un commun accord,** des conditions de la rupture du contrat de travail.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

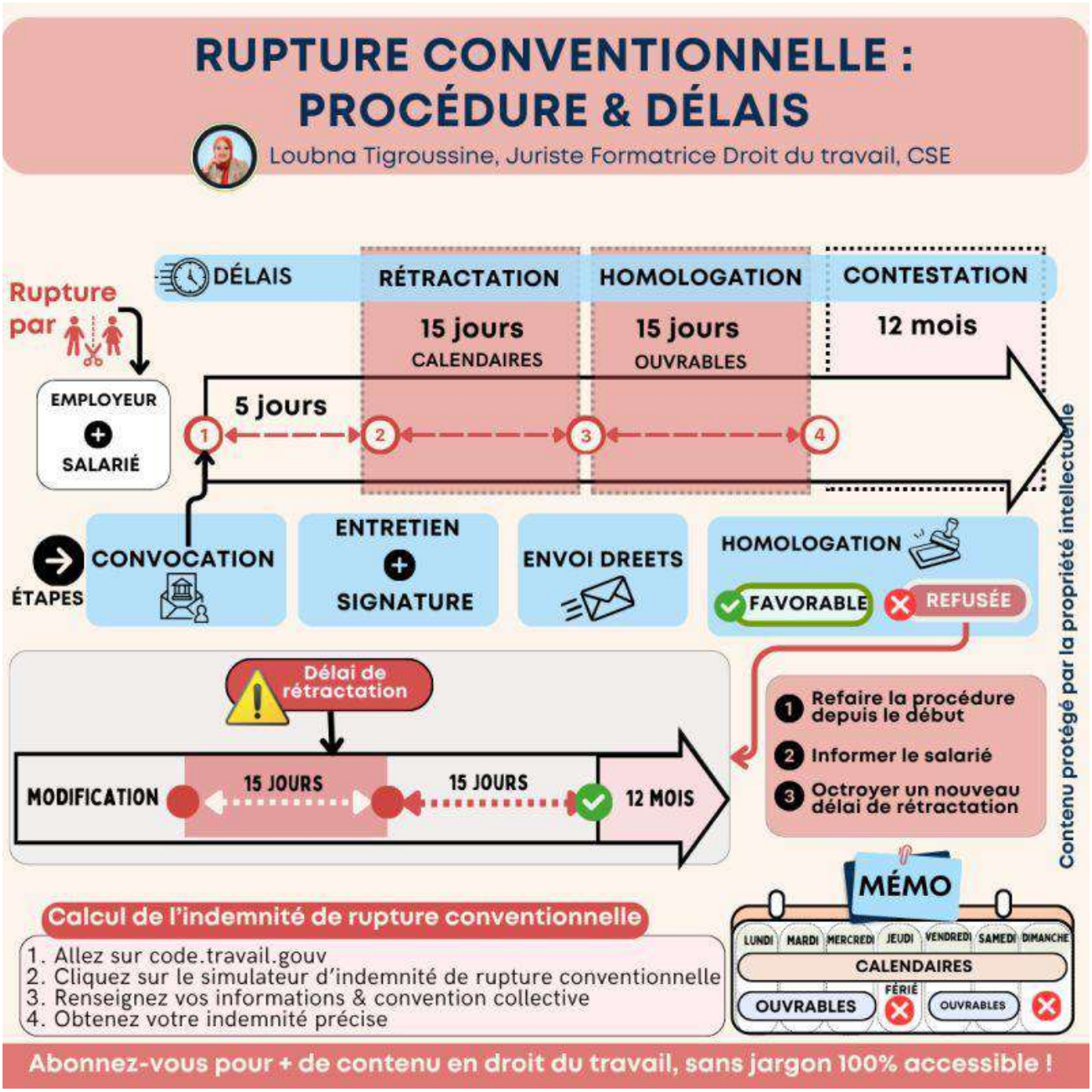
La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle ne peut pas être conclue durant la période d'essai.

- ✓ Le dispositif de la rupture conventionnelle **ne s'applique pas** aux salariés en Contrat à durée déterminée (CDD ): en contrat de travail temporaire (intérim), ou en contrat d'apprentissage

Il n'existe aucun formalisme concernant la demande de rupture conventionnelle.

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




PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

La demande peut s'effectuer **oralement** (entrevue, contact téléphonique) **ou par écrit** (courrier, mail, etc.).

- ✓ L'employeur comme le salarié ***n'ont pas l'obligation de répondre à une demande de rupture conventionnelle.***

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle , *dès lors que le consentement de chacun est libre et éclairé*
Consentement donné librement (ce qui exclut toute violence) et en connaissance de cause.

Par exemple, une rupture conventionnelle peut être conclue pendant les périodes de suspension du contrat de travail suivantes :

- Maladie
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Congé parental
- Congé sabbatique



- ❖ **Situations où la rupture conventionnelle n'est pas possible :**

L'employeur et le salarié **ne peuvent pas** convenir d'une rupture conventionnelle si elle est prise dans l'un des cas suivants :

- Conclusion dans des conditions frauduleuses ou en l'absence d'accord conclu entre le salarié et l'employeur (par exemple, si le salarié a subi des pressions ou des menaces pour signer la rupture conventionnelle)
- Proposition dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) , ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Proposition dans le cadre d'un accord collectif portant sur la rupture conventionnelle collective
- Procédure de rupture conventionnelle individuelle visant à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique

- ❖ L'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion **d'au moins un entretien**.

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

La convention peut être signée lors de cet entretien, aucun délai n'est imposé entre l'entretien,  et la signature de la convention de rupture.

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de fin de contrat, montant de l'indemnité versée par l'employeur).

Ces conditions sont **indispensables** pour la rédaction de la convention de rupture

- **Aucun formalisme n'est imposé** pour la convocation du salarié à cet entretien (ou ces entretiens) pour la conclusion d'une rupture conventionnelle.

Il est préférable de faire un écrit afin d'avoir une preuve de l'invitation à négocier la rupture conventionnelle.

Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister

Il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour l'entretien (ou les entretiens).

Si le salarié choisit de se faire assister, l'employeur peut alors lui-même se faire assister.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- L'employeur ou le salarié remplit ***le formulaire sur le téléservice,*** il peut le télécharger et l'imprimer même s'il n'est pas entièrement complété.

Le formulaire peut servir lors du ou des entretiens.

Une fois complètement rempli, il doit être téléchargé, signé et daté de manière manuscrite par l'employeur et le salarié.

Pour être valide, cette rupture conventionnelle *doit être homologuée par l'administration.*

La saisie assistée offre une garantie de qualité de remplissage du dossier , et un traitement rapide de la demande par l'administration.

Cette opération ne prend que quelques minutes.
L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle datée et signée au salarié.

Le non-respect de ces obligations peut permettre au salarié , d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse)
**Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle (TéléRC) (Démarche en ligne)**

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

## Rupture conventionnelle de CDI gratuite

Lorsque **l'employeur , ou le salarié ne sont pas en mesure d'utiliser le téléservice**, il en informe la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) :

La demande d'homologation Approbation d'un acte ou d'une convention par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) de rupture conventionnelle peut alors être effectuée **exceptionnellement** par le dépôt du formulaire **cerfa n°14598** qui a été renseigné.

Ce formulaire est adressé, de préférence, par lettre recommandée avec avis de réception (RAR) , ou par lettre remise en main propre contre décharge (attestation de remise d'un document à son destinataire qui le signe et le date le jour de sa remise.)

Une lettre remise en main propre contre récépissé a la même valeur que le recommandé avec accusé de réception à la DDETSPP

- Aucun « **préavis** » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle.

L'employeur et le salarié doivent convenir d'une **date de rupture du contrat dans le respect du délai de rétractation et du délai d'instruction** de la demande d'homologation

Approbation d'un acte ou d'une convention par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de rupture conventionnelle.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- L'employeur et le salarié bénéficient d'un droit de rétractation (droit de changer d'avis sur sa décision) de **15 jours calendaires (** correspondant à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés.)

La partie qui se rétracte ***n'est pas obligée de donner un motif de rétractation*** ; elle informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception (RAR) , ou par lettre remise en main propre contre décharge (attestation de remise d'un document à son destinataire qui le signe et le date le jour de sa remise).
Une lettre remise en main propre contre récépissé , a la même valeur que le recommandé avec accusé de réception.

Le délai de rétractation débute le **lendemain de la date de signature** de la convention.

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

Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé Jour non travaillé, il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable

Correspond à 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.

Un **simulateur** permet de déterminer la date de fin du délai de rétractation :

**Simulation des délais de rétractation et d'homologation à respecter**

- Pendant le délai d'homologation, le salarié continue à travailler normalement.

La date de fin de contrat n'est pas repoussée en cas de suspension du contrat de travail (par exemple : congés payés, arrêt maladie ou congé pour décès d'un proche).

- **Quelle que soit son ancienneté**, le salarié dont la rupture conventionnelle est homologuée par la Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) : touche une ***indemnité spécifique de rupture conventionnelle.***

L'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle
Le montant de l'indemnité peut être estimé en utilisant le **simulateur de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** :

Il est possible de négocier *un montant supérieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.*

- Le salarié a droit à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de rupture du contrat de travail (salaire, primes, ...).

Il touche une indemnité compensatrice de congés payés , s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- ✓ Certificat de travail

Attestation France Travail : ce document lui permet de **faire valoir ses droits aux allocations chômage**

Le salarié qui remplit les conditions, notamment d'une période minimale de travail, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

Reçu pour solde de tout compte

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

Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

- **Tout recours** concernant la convention, l'homologation , approbation d'un acte ou d'une convention par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) ) , ou le refus d'homologation de la rupture conventionnelle d'un salarié doit être présenté devant le conseil de prud'hommes

Le recours doit avoir lieu dans les **12 mois à compter de la date d'homologation ou du refus d'homologation** de la convention de rupture.

Le **recours** peut être présenté **par l'employeur ou le salarié.**

La rupture conventionnelle peut être annulée par le conseil de prud'hommes si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre.

Par exemple :

- ✓ Rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral
- ✓ Employeur ayant exercé des pressions pour inciter le salarié à choisir une rupture conventionnelle

Lorsque la rupture conventionnelle est **annulée** par le conseil de prud'hommes le salarié peut percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement injustifié ( sans cause réelle et sérieuse)



- **La rupture conventionnelle annulée pour vice du consentement de l'employeur** produit les effets d'une démission.

Un salarié et son employeur signent une rupture conventionnelle mettant fin au contrat de travail.

Le salarié justifie son départ par son souhait de reconversion professionnelle, or il quitte son poste afin de créer *une entreprise concurrente à celle de son employeur.*

Ce dernier l'apprend et saisit la justice, il demande l'annulation de la convention de rupture, et mentionne qu'il n'aurait pas donné son consentement à celle-ci , s'il avait connu le réel projet de son salarié.

- ✓ La cour d'appel accueille la requête de l'employeur et annule la rupture conventionnelle.

Pour elle, le salarié a volontairement caché des éléments , afin d'obtenir le consentement de l'employeur à cette rupture, cette dernière est donc abusive et produit les effets d'une démission.

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

Le salarié se pourvoit en cassation et considère qu'il ne peut s'agir d'une démission sans volonté claire et non équivoque de sa part.

- ✓ La Cour de cassation rejette le pourvoi.

Elle confirme que le salarié a volontairement caché des éléments , afin d'obtenir le consentement de l'employeur à cette rupture, cette dernière est donc abusive et produit ***les effets d'une démission.***

Elle comprend pour le salarié le versement de l'indemnité compensatrice de préavis de démission , et le remboursement de l'indemnité de rupture.

Il s'agit de la première affaire dans laquelle la Cour de cassation prononce l'annulation d'une rupture conventionnelle pour vice de consentement de l'employeur.
**Cour de cassation 19 /06/ 2024 Pourvoi n° 23-10.817**

- ❖ **Baisse des droits à l'assurance-chômage après une rupture conventionnelle :**

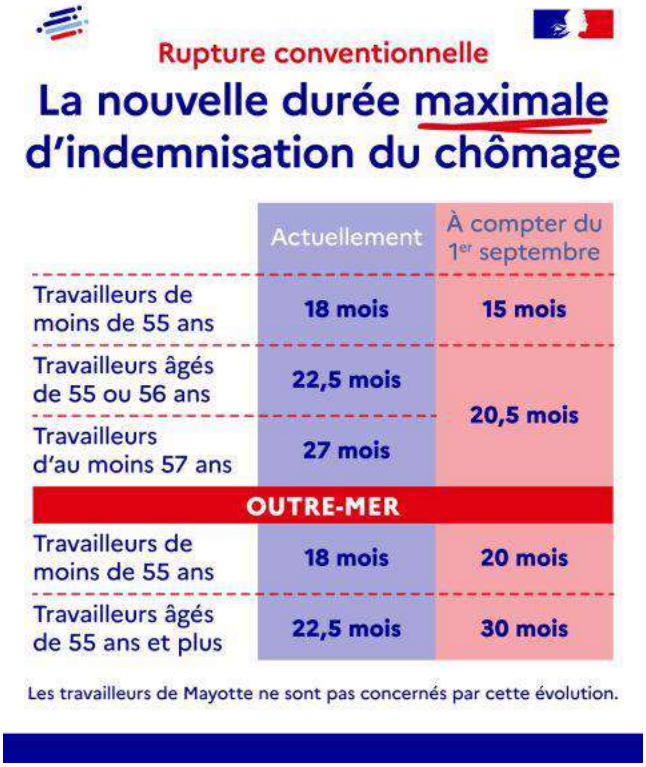
La durée maximale d'indemnisation par l'assurance chômage est réduite dans les proportions suivantes :

- ✓ 15 mois pour les allocataires âgés de moins de 55 ans (contre 18 mois actuellement)
- ✓ 20,5 mois pour les allocataires âgés de 55 ans et plus (contre 22,5 ou 27 mois actuellement), avec une possibilité de prolongation auprès de France Travail

La réforme entre en vigueur à compter du 01/09/2026

**Loi du 11 /06/ 2026 portant transposition de l'avenant n° 3 du 25 /02/2026 au protocole d'accord du 10 /11/2023 relatif à l'assurance chômage (1) JO 12/06**

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




❖ **Arrêt de travail et rupture conventionnelle :**

Dans un arrêt publié le 17/06/ 2026, la Cour de cassation affirme de manière non équivoque qu'en matière de discrimination en raison de l'état de santé du salarié :
« Une proposition de rupture conventionnelle durant un arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé du salarié ».

Une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours d'une période de suspension du contrat de travail en raison d'un arrêt de travail pour maladie, *sauf en cas de fraude ou de vice du consentement.*

En l'espèce, un employeur propose à plusieurs reprises à un salarié, en arrêt maladie pendant plusieurs mois, une rupture conventionnelle ; ce dernier refuse.

Le salarié est finalement licencié en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de son service et de l'entreprise.

✓ **Pour la Cour d'appel** : le licenciement pour absence prolongée perturbant l'organisation de l'entreprise et rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié relève bien, selon les juges du fond, d'une discrimination à raison de l'état de santé.

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

- ✓ **Pour la Cour de cassation :**
  Le seul fait de proposer une rupture conventionnelle à un salarié pendant son arrêt de travail ne permet pas de présumer en soi , une discrimination liée à l'état de santé.

  « Des propositions de rupture conventionnelle par l'employeur pendant l'arrêt maladie ne suffisent pas, à elles seules, à faire présumer une discrimination liée à l'état de santé ».

Le licenciement qui a suivi ces propositions de rupture conventionnelle pendant l'arrêt maladie n'est pas nécessairement nul.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Attention :** ne pas ajouter un contexte conflictuel, des relances insistantes ou des écrits maladroits , qui peuvent tout faire basculer ; s'assurer d'avoir les éléments objectifs qui justifient la décision de licencier (désorganisation, nécessité de remplacement en cdi)

**Cour de cassation 17/06/2026 Pourvoi n° 25-12.181**

**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

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

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.**

**Un décret du 12/02/2025, organise la procédure de saisie des rémunérations,**

- **Les principaux changements de la réforme**

- ✓ La procédure de saisie sur salaire est « déjudiciarisée ». Il n'y aura plus d'intervention préalable du juge de l'exécution du Tribunal judiciaire.

Elle est désormais confiée aux **commissaires de justice** (anciennement nommés huissiers de justice).

Le contrôle du juge est maintenu, mais a posteriori.

- ✓ Un **commissaire de justice répartiteur** est désigné pour suivre ou reprendre une procédure de versement.

- ✓ Les étapes et les actes de la procédure seront consignés dans un ***registre numérique des saisies des rémunérations***.

Ce registre répertorie toutes les saisies, obligatoirement inscrites par les commissaires de justice qui engagent cette procédure.
La tenue de ce registre contrôlé et sécurisé est confiée à la Chambre nationale des commissaires de justice.

Le débiteur peut contester la mesure à tout moment de son exécution.

Le décret entre en vigueur le 01/07/ 2025 et s'applique aux procédures en cours à cette date.

**Décret du 12 /02/2025 relatif à la nouvelle procédure de saisie des rémunérations JO 14/02**

La saisie des rémunérations commence par la ***délivrance d'un commandement de payer au débiteur.***

Ce commandement accorde ***un délai suspensif d'un mois,*** pour contester la mesure devant le juge de l'exécution ou pour conclure un accord avec le créancier sur les modalités de paiement.

La saisie est ensuite effectuée par la délivrance d'un procès-verbal de saisie des rémunérations à l'employeur du débiteur.

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

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*

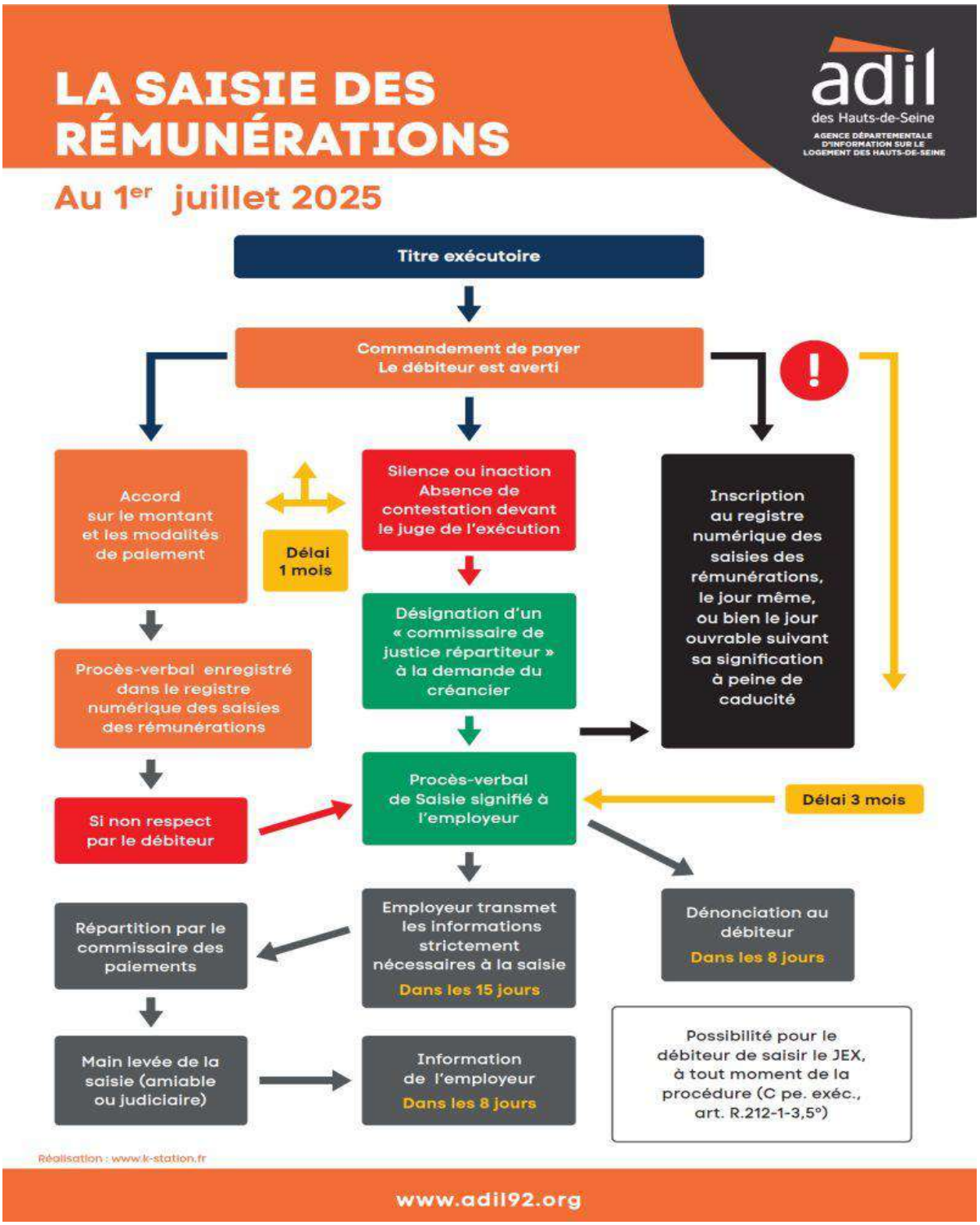
La position dans l'entreprise ne modifie pas ce principe.

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.

*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.***

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




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

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
- 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 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)



**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.

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

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.

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 **650 €**.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Barème des saisies sur salaire en 2026**

Pour des revenus mensuels supérieurs à 2510 euros, utiliser le simulateur :

**Simulateur du ministère de la Justice.**

**Décret du 24 /12/2025 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations JO 26/12**

Si le salarié a un trop grand nombre de créanciers, il peut déposer ***un dossier de surendettement.***

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.

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

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, à 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.

***En Savoir Plus :***

**La saisie et les cessions des rémunérations Ministère travail santé solidarités mise à jour 26/06/2025**

**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

- En principe, le SMIC ***est revalorisé chaque 1er janvier*** en fonction de deux critères :

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

- ✓ 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Au 01/06/2026, le Smic augmente de 2,4%

Nouveaux montants du salaire minimum :

- 12,31 euros brut par heure
- 1867,02 euros brut par mois soit 1477,93 euros net par mois

**Arrêté du 22/05/2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance JO 24/05**

*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.

***En Savoir Plus :***

**Quel est le salaire minimum selon votre convention collective ? code travail numérique mise à jour 01/2026**

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

## SALARIE INTERIMAIRE /OBLIGATIONS ETT-EU

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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*

**Quand avoir 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 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.
- 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.
- 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 , *ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.*

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

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



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 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.

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

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.
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 renouvellement

**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

**Quelle est la durée maximale du contrat de mission (intérim) code travail numérique mise à jour 03/2024**

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.

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

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

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.



- ✓ **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.*

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateur

Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

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.

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

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **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

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

- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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
- ✓ 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.

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

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 :

- 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.

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

**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...)

**Article L. 1251-22** du Code du travail et **article R. 4625-8** du Code du travail.

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**

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

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

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'entreprise utilisatrice est tenue d'informer les intérimaires : des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **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

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

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 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 inexacte
- ✓ Méconnait le principe d'égalité de rémunération entre un salarié temporaire et un

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

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 2024, le montant de la garantie financière s'élève à 143 871 €

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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**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.

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

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

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

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 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 »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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…

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

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

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 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **DUERP et intérimaires : la Cour de cassation recadre les obligations des entreprises de travail temporaire, et des entreprises utilisatrices**

La Haute Cour affirme que cela implique :

**Pour les ETT de :**

- ✓ Préparer chaque année un état des clients accidentogènes, *pour information du CSE.*
- ✓ Vérifier que les contrats de mise à disposition mentionnent clairement les risques particuliers identifiés par l'entreprise utilisatrice

**Pour les entreprises utilisatrices de :**

- ✓ Ne pas oublier d'intégrer dans leur DUERP les risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires

**Cass. Soc., n° 25-10.127 du 13/05/2026**

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

❖ **Informations sur le poste 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**

Ce 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*

**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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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*

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

*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 **: démarches-simplifiées.**

**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**

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 :

L'emploi proposé est identique ou similaire à celui de la mission effectuée ;
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 ;
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.

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

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**

***En Savoir Plus :***

**Recours à l'intérim : quelle réglementation en santé et sécurité au travail ? INRS mise à jour 03/2024**

**Pack intérim de l'OPPBTP**

**Manuel de bonnes pratiques de l'intérim CARSAT Rhône Alpes 01/2026**

**Guide des bonnes pratiques en santé sécurité au travail : parcours intégration salarié intérimaire : ETT/EU PRST4 DREETS Hauts de France mise à jour 05/2024**

**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**

**Ce qu'il faut retenir, fiche mémo 10 Carsat Sud Est 11/2022**

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

**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)**

**SALARIE STATUT PROTEGE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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

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

# SALARIÉS PROTÉGÉS DANS L'ENTREPRISE

Loubna Tigroussine, organisme de formation certifié Qualiopi et agréé par la DRIEETS- Droit du travail, RH,CSE

| | ÉLUS DU CSE | MANDATS SYNDICAUX | CANDIDATS & DEMANDEURS | MANDATS EXTÉRIEURS |
|---|---|---|---|---|
| QUI ? | Titulaires et suppléants, membres de la CSSCT, représentants de proximité | Délégué syndical, DS central, RSS, représentant syndical au CSE | Candidats aux élections, salarié ayant demandé leur organisation | Conseiller du salarié, conseiller prud'homme, défenseur syndical, médecin du travail |
| BASE LÉGALE | Art. L2411-5 Code du travail | Art. L2411-3 et L2411-4 Code du travail | Art. L2411-7 et L2411-8 Code du travail | Art. L2411-21 L2411-22 · L2411-24 Code du travail |
| DÉBUT DE LA PROTECTION | Proclamation des résultats | Notification du mandat à l'employeur | Connaissance par l'employeur de l'imminence de la candidature ou de la demande d'organiser les élections | Désignation ou élection externe |
| DURÉE APRÈS LE MANDAT | **+ 6 mois** | **+ 12 mois si mandat ≥ 1 an** | **6 mois 1 salarié par syndicat** | **6 à 12 mois selon le mandat** |
| AVIS DU CSE AVANT RUPTURE | ✓ Oui Vote à bulletin secret | ✗ Non | ✗ Non CE 16 mai 2025, n° 498.924 | ✗ Non |
| AUTORISATION INSPECTION | ✓ Obligatoire | ✓ Obligatoire | ✓ Obligatoire | ✓ Obligatoire |
| POINT DE VIGILANCE | Le suppléant est protégé au même titre que le titulaire, même s'il ne siège pas. | La protection court dès réception de la désignation, y compris si une procédure est déjà engagée. | L'employeur doit avoir eu connaissance de la candidature avant la convocation. | Le salarié doit informer l'employeur de son mandat externe au plus tard à l'entretien préalable. |

## CE QUI EST COUVERT par la protection

- **Licenciement** quel qu'en soit le motif
- **Rupture conventionnelle** individuelle ou collective
- **Mise à la retraite**
- **Transfert partiel d'entreprise** ou d'établissement (art. L2414-1)
- **Rupture anticipée ou non-renouvellement d'un CDD**
- Interruption d'une **mission d'intérim**
- Rupture de la **période d'essai**
- Toute **modification du contrat** ou des conditions de travail exige par ailleurs l'accord du salarié.

## SANCTIONS — SI NON RESPECT

- Rupture nulle ; réintégration de droit si le salarié la demande, + indemnité d'éviction couvrant l'intégralité des salaires perdus.
- S'y ajoute le délit d'entrave : 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende.

Pour + de contenu en droit du travail 100% accessible ! + Suivre tif

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.

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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

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

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.**

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 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**.**

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

*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.**

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 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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 :

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

*« …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.

Au cours de la vie professionnelle, le salarié protégé se voit très souvent confronté à un ralentissement de sa carrière professionnelle.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 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. 09 /10/2019 n°18-15335.**

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

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 , où 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.



- **Salarié protégé : un licenciement peut être nul même s'il est autorisé par l'administration** :

Dans un arrêt du 26/03/ 2025, la Cour de cassation rappelle que le juge prud'homal ne peut pas remettre en cause l'autorisation administrative de licenciement... mais il peut *sanctionner des manquements de l'employeur survenus avant la rupture.*

En l'espèce, l'absence de visite médicale de reprise après un AT , a conduit à une nullité du licenciement, malgré l'autorisation de l'inspection du travail :

"Si le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur de licencier un salarié protégé, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, il reste, cependant, compétent pour apprécier les fautes commises par l'employeur pendant la période antérieure au licenciement et notamment le non-respect par l'employeur de la visite de reprise après l'arrêt de travail pour cause d' AT".

**Cass. Soc., 26 /03/2025, n° 23-12.790**

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

**Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou transfert du contrat de travail des salariés protégés Ministère du travail mise à jour 08/2026**

**SANCTIONS DISCIPLINAIRES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**1/La sanction doit être justifiée :**

L'employeur doit être en mesure de prouver la faute commise.

La sanction doit être liée à un comportement ou un manquement, et non à une simple interprétation subjective du travail ou de l'attitude du salarié .

Si la faute reprochée vous semble floue ou exagérée, le salarié peut demander des éclaircissements ou contester la décision.

**2/Type de sanction**

Les sanctions disciplinaires varient , en fonction de la gravité de la faute.

Elles peuvent aller d'un blâme à un licenciement pour faute lourde , en passant par une mise à pied.

L'employeur a une certaine liberté d'appréciation, mais la sanction doit toujours être proportionnée à la faute commise.

Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

- **Avertissement :**

Il 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.

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

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
- ✓ Des erreurs, un manque d'investissement dans le travail, une mauvaise volonté conduisant à des résultats médiocres.



Souvent ***un règlement intérieur ( entreprise > 50 salariés)*** 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

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

✓ **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.

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 :

**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.



❖ **Blâme :**

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

Le blâme est considéré comme une sanction mineure,  et ne nécessite pas la tenue d'un entretien préalable (sauf disposition contraire de la convention collective applicable ; il doit être prévu par le règlement intérieur de l'entreprise (entreprises de 50 salariés et plus.)

Il s'agit d'une simple mise en garde écrite du salarié , destinée à ce qu'il ne réitère pas les faits fautifs

Ce sont les reproches adressés par l'employeur au salarié, et notifiés par écrit, en raison du comportement fautif du salarié

Le blâme peut être qualifié également de *« lettre d'observations »* ou de *« lettre de mise en garde ».*

**Exemples de fautes pouvant être sanctionnées par un blâme :**

- ✓ Départ du salarié 10 minutes avant la fin de son horaire habituel de fin de journée.
- ✓ Retard de 10 minutes à la prise de poste.
- ✓ Non-respect d'une règle de discipline fixée par le règlement intérieur ou une note de service.

La procédure disciplinaire veut que le blâme soit notifié au salarié , par lettre recommandée ou remise en main propre.

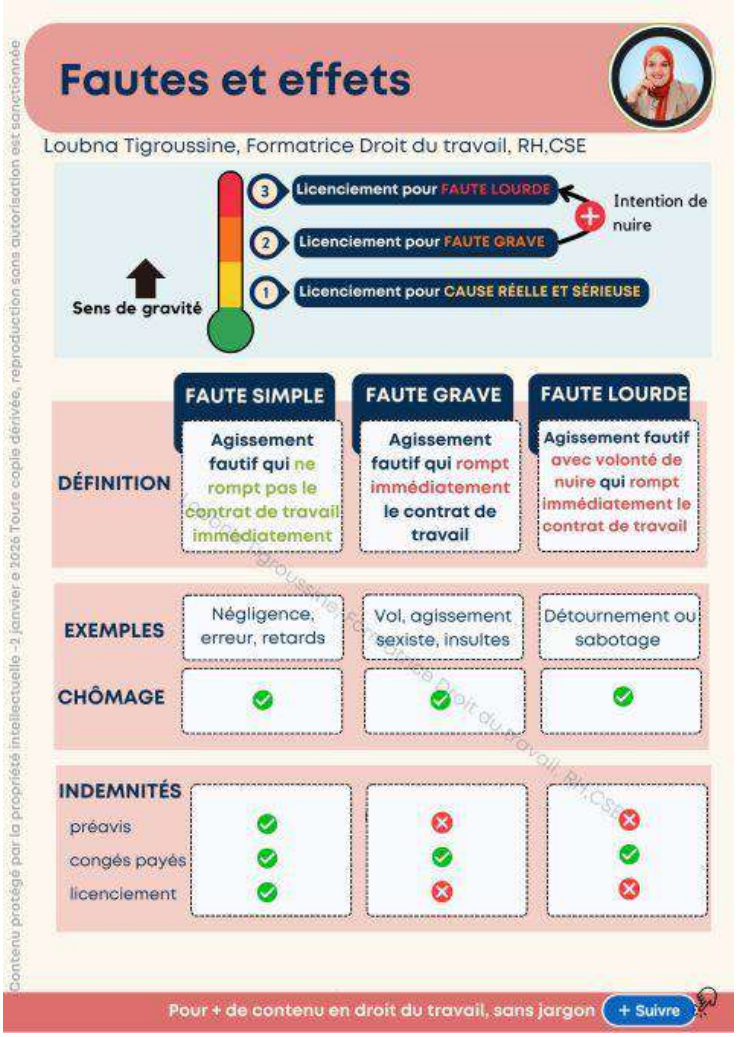
- ❖ **Fautes professionnelles :**

Un salarié peu 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.



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




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 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.

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

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



- **L'article L.1332-2** du Code du travail impose à l'employeur de notifier la sanction disciplinaire dans un délai d'un mois, à compter de la tenue de l'entretien préalable.

Lorsque l'entretien est reporté, le point de départ du délai dépend en principe de l'origine du report :

- ✓ Report demandé par le salarié et accepté par l'employeur : le délai court à compter de la nouvelle date.
- ✓ Report décidé par l'employeur seul : le délai court à compter de la date initiale.

La Cour de cassation dans un arrêt de 11/2025 règle cette zone d'ombre :

Lorsque le salarié informe l'employeur de son impossibilité de se présenter pour raisons médicales, l'employeur peut légitimement reporter l'entretien.

Dans ce cas, le délai d'un mois court à compter de la nouvelle date retenue, même si le salarié n'a pas explicitement demandé le report.

L'arrêt rappelle que le report ne peut pas être considéré comme une initiative unilatérale de l'employeur , lorsque celui-ci répond à une impossibilité médicale.

Cette solution sécurise la procédure disciplinaire lorsque des considérations médicales empêchent la tenue de l'entretien initial.
**Cour de cassation 05/11/2025 Pourvoi n° 24-13.092**

- ***Faute Simple ou Sérieuse* :**

Erreur ou négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail.

*Exemples non exhaustifs :*

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

- 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

- ***Faute Grave:***

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*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

*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… .

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

- ❖ La Cour de cassation rappelle que la **faute grave** est celle qui rend impossible le

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

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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 faute grave implique obligatoirement une réaction rapide de l'employeur dès lors qu'il a connaissance des faits reprochés au salarié.**

Un arrêt de la Cour de cassation confirme la règle en matière de faute grave.
La Cour de cassation rappelle un principe essentiel :

*« La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des*

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

*faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire. »*

**Arrêt du 27/05/2025 n°24-16.119**

**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).

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**

***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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ***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.

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

*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



- **Lors d'une faute grave, ou lourde, les documents de fin de contrat *doivent être remis le jour du licenciement***

**Cour de cassation, chambre sociale, 03/09/2025, n° 24-16.546**

Mme J. est embauchée en tant que VRP en 2011 ; en 04/2018, elle est licenciée pour faute grave, de fait, la rupture du contrat est immédiate, sans préavis.

Mais les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, attestation Pôle emploi) ne lui sont remis qu'en 06/ 2018, soit deux mois plus tard.

Elle saisit alors le conseil de prud'hommes et réclame des dommages-intérêts pour remise tardive.

La cour d'appel de Montpellier rejette sa demande.

Elle considère que l'employeur pouvait tenir les documents à disposition et que la date de fin de contrat devait s'entendre comme l'issue théorique du préavis, même non effectué.

La Cour de cassation casse l'arrêt. ; elle rappelle un principe basique :

- ✓ En cas de faute grave, la rupture du contrat est immédiate.
- ✓ L'employeur est donc tenu de remettre les documents de fin de contrat dès la date du licenciement, pas plus tard.

Peu importe que le salarié ne se présente pas pour les retirer : la remise doit être possible immédiatement, sans attendre une échéance fictive liée au préavis.

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

Dans les faits, le salarié a un besoin immédiat de ces documents pour faire valoir ses droits auprès de France Travail, ou encore justifier de son parcours professionnel auprès de ses futurs employeurs.

Une remise tardive peut entraîner des dommages-intérêts, même sans préjudice majeur, si elle est fautive.

- ❖ ***Rétrogradation disciplinaire :***
- ✓ Changement de fonctions
- ✓ Baisse de classification pouvant entraîner une baisse de salaire .

*Elle entraîne une modification du contrat de travail :*

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.

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

En revanche il peut substituer une autre sanction à la rétrogradation ; ex : un licenciement disciplinaire

- **Mises à pied :**

La mise à pied conservatoire et la mise à pied disciplinaire ont pour effet de suspendre le contrat de travail du salarié.

Elles ne sont pas identiques sur tous les points.

| | **Mise à pied conservatoire** | **Mise à pied disciplinaire** |
|---|---|---|
| Nature | Mesure préventive dans l'attente du prononcé de la sanction | Sanction |
| Durée | Similaire à celle de la procédure disciplinaire | Durée maximale fixée par la convention collective |
| Rémunération | Oui, exceptée si elle entraine un licenciement pour faute (grave ou lourde) | Aucune |
| Conséquences | Suspension temporaire du contrat de travail | Suspension temporaire du contrat de travail |

- **Mise à pied disciplinaire** :

C'est une mesure prise par l'employeur à l'encontre du salarié, en réponse à un comportement ou à des actions considérés comme contraires aux règles, aux politiques ou aux normes de l'entreprise.
Elle constitue une réaction à :

- ✓ Absences non autorisées ou répétées au travail
- ✓ Comportement inapproprié, comme le harcèlement, la discrimination, l'insubordination ou des langages offensants
- ✓ Violation des politiques internes de l'entreprise, telles que la sécurité informatique, la confidentialité des données ou les politiques de gestion du temps
- ✓ Non-respect des procédures de sécurité au travail
- ✓ Mauvaise performance professionnelle
- ✓ Vol, fraude, falsification de documents ou mauvaise utilisation des biens de l'entreprise
- ✓ Utilisation inappropriée des médias sociaux en lien avec le travail
- ✓ Usage de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail affectant la performance ou la sécurité
- ✓ Non-respect des normes de qualité ou de sécurité, notamment dans les secteurs
- ✓ Refus de se conformer aux procédures disciplinaires internes de l'entreprise lorsqu'une enquête ou une mesure disciplinaire est en cours.

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

Cette mesure a pour objectif de **sanctionner le salarié** pour son comportement répréhensible et de l'inciter à rectifier son attitude.

Au cours de celle-ci, l'employeur informe l'employé des allégations portées contre lui, lui offre la possibilité de se défendre, et lui donne l'occasion de s'exprimer sur les faits reprochés.

Les étapes lors d'une mise à pied disciplinaire :
1/Analyse de la situation

2/ Notification à l'employé

3/ Entretien préliminaire

4/ Entretien interne

5/ Entretien disciplinaire

6/ Décision de l'employeur

7/ Notification de la décision au salarié

8/ Suivi et mesures correctives.

Dans les entreprises soumises à l'obligation d'élaborer un règlement intérieur (entreprise de plus de 50 personnes), **la mise à pied disciplinaire doit obligatoirement figurer dans la liste des sanctions applicables** pour pouvoir être prononcée à l'encontre d'un salarié.
Le document doit aussi mentionner la **durée maximum de la suspension**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé** :

Un délégué syndical conteste une mise à pied disciplinaire de 5 jours, estimant qu'elle nécessitait son accord.

La Cour considère que la mise à pied disciplinaire n'entraîne pas de modification du contrat ou des conditions de travail, et que l'accord du salarié protégé n'est pas requis, à la différence d'une mutation , ou d'un changement de poste.
**Cour de cassation, 11 /12/2024, pourvoi n° 23-13.332.**

- **Mise à pied conservatoire :**

C'est une procédure disciplinaire préventive, immédiate et provisoire, et non une sanction à proprement dit.

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

Elle est prononcée à l'encontre d'un salarié ayant commis des faits graves, rendant son maintien impossible dans l'entreprise.

Elle est régie par les **articles L.1332-1 et suivants du code du travail** et a pour but de suspendre le contrat de travail du salarié.

Ainsi, les faits commis doivent être d'une telle gravité que le salarié ne peut se maintenir dans l'entreprise ; elle est instituée dans l'attente d'une sanction à venir.

Durant toute cette période, le salarié est dispensé d'exécuter ses missions de travail dans l'attente qu'il soit statué sur les faits.

Concomitante à une sanction disciplinaire, la mise à pied conservatoire est **obligatoirement suivie d'une**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Convocation à un entretien préalable ; il n'existe aucun délai légal entre le début de la mise à pied et la convocation.

Mais la jurisprudence exige que l'employeur ne tarde pas à y procéder, face à une convocation tardive les juges n'hésitent pas à requalifier la mise à pied conservatoire, en mise à pied disciplinaire.

**Contester une mise à pied :**
Préalablement à une action en justice, le salarié en désaccord avec sa mise à pied , peut mettre en demeure l'employeur de régulariser la situation.

En cas d'échec de cette tentative de résolution à l'amiable du litige, le salarié dispose d'un délai de deux ans pour saisir le Conseil de prud'hommes.

Face à une mise à pied injustifiée, irrégulière ou disproportionnée le juge prononcera **l'annulation rétroactive de la mesure**.

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

***En Savoir Plus :***

**La sanction disciplinaire Ministère travail santé mise à jour 07/2025**

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

**SERVICE SOCIALTRAVAIL 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.

**Article D4632-8 :**

Le conseiller du travail agit sur les lieux du travail afin de :

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

- ✓ 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**

**SOUS- TRAITANCE DANS LE BTP**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Régie par la loi de 1975, la sous-traitance est une pratique courante dans le BTP, qui consiste pour l'entreprise principale , à confier une partie ou l'intégralité des travaux à réaliser pour un client, à une entreprise tierce, appelée sous-traitant

L'entrepreneur principal, appelé également *donneur d'ordre*, confie à une autre entreprise, tout ou partie de l'exécution des travaux, confiés par le maître d'ouvrage.
Il est responsable, vis-à-vis du maître d'ouvrage ( le client), des travaux effectués par le sous-traitant.

L'entrepreneur principal qui a recourt à un ou plusieurs sous-traitants doit, au moment de la conclusion du contrat , ou du marché, et pendant toute sa durée, faire accepter chaque sous-traitant, et agréer les conditions de paiement de chaque contrat de sous-traitance *par le maître d'ouvrage.*

Un contrat de sous-traitance formalise l'accord entre le donneur d'ordre et le sous-traitant.

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

Il définit les obligations et les responsabilités de chaque entreprise, ainsi que les modalités de réalisation des travaux.

Il est malheureusement rare que les entreprises établissent un contrat de sous-traitance.

Il permet pourtant de s'assurer du respect des droits et des obligations de chacun.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La sous-traitance bascule dans le salariat déguisé, quand le "sous-traitant" :

- Travaille aux mêmes horaires que l'entreprise
- Reçoit quotidiennement des consignes de l'encadrement de l'entreprise
- Est intégré aux équipes de l'entreprise
- Utilise exclusivement le matériel de l'entreprise ...

Le risque principal : la requalification en contrat de travail, avec des conséquences potentiellement lourdes :

- ✓ Rappels de salaires et d'heures supplémentaires
- ✓ Redressements URSSAF et CIBTP
- ✓ Indemnités liées à la rupture du contrat
- ✓ Sanctions pénales

La « fausse » sous-traitance est sanctionnée par les services de contrôle du travail et des URSSAF.

Faire intervenir un sous-traitant :sans devis , ni contrat expose le donneur d'ordre à un risque de requalification du contrat par les juges :

- ✓ Soit *en contrat de travail* considéré comme un employeur : le sous-traitant bien que régulièrement immatriculé en tant que travailleur indépendant , se comporte comme le subordonné du donneur d'ordre (respect de ses consignes, non fourniture des matériaux et matériels, facturation à l'heure ou à la pièce ;

Ce cas de figure peut entraîner la requalification du contrat, en contrat de travail et entraîner le redressement de l'entreprise principale pour non-acquittement des charges sociales relatives à ce « nouveau » salarié

- ✓ Soit *en prêt illicite de main d'œuvre* : le sous-traitant n'apporte que sa force de travail (il se comporte comme une entreprise de travail temporaire) , infraction pouvant entraîner des sanctions pénales et administratives).

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

L'entreprise sous-traitante a une indépendance, technique et organisationnelle, elle doit aussi avoir son propre matériel , et sa propre autonomie, notamment en matière d'encadrement.



- En insérant un **article L 8222-1-1 dans le Code du travail,** la **loi du 25/06/2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales** étend l'obligation de vigilance autonome du maître d'ouvrage *à l'égard de certains sous-traitants indirects*, calquée sur celle qui pèse déjà sur le donneur d'ordre, envers son cocontractant direct.

L'acceptation du sous-traitant héritée de la loi du 31 /12/1975, est la clé d'un régime de solidarité financière élargi

Le particulier qui contracte pour son usage personnel (et celui de ses proches) demeure quant à lui exclu du dispositif.

La loi ,dans son article 95 *fait du maître d'ouvrage un acteur du contrôle de la régularité sociale sur l'ensemble du chantier.*

Le maître d'ouvrage devra *vérifier périodiquement, et jusqu'au terme de l'exécution du contrat de sous-traitance,* que le sous-traitant concerné satisfait à ses obligations :

- ✓ Absence de dissimulation d'activité (immatriculation au registre national des entreprises, déclarations sociales et fiscales)
- ✓ Emploi salarié (déclaration préalable à l'embauche, délivrance des bulletins de paie, déclarations relatives aux salaires et aux cotisations

Comme en matière de vigilance de droit commun*, il sera réputé s'être acquitté de son obligation, lorsqu'il se sera fait remettre les documents* , dont la liste sera fixée par décret, *et qu'il en aura vérifié l'authenticité.*

Les agents de contrôle chargés de la recherche du travail dissimulé pourront se faire présenter ces documents et en obtenir copie
En faisant de l'acceptation du sous-traitant le pivot d'un régime de solidarité financière, elle rapproche deux logiques longtemps distinctes

1/ Le recouvrement des cotisations, propre au droit du travail autour d'une même figure : **le maître d'ouvrage, garant de la régularité de son chantier.**
2/ La protection du sous-traitant impayé, née du droit de la construction

Pour les acteurs de la construction, l'enjeu est de savoir qui travaille, et à quelles conditions, à chaque étage de l'édifice.

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

❖ **Sur les chantiers soumis à la coordination avec un SPS**, le sous-traitant doit participer, préalablement , à son intervention, à une inspection commune organisée par le coordonnateur SPS.

Elle sert notamment à préciser les consignes à observer, ou à transmettre en fonction des travaux, mais également à analyser les risques en matière de coactivité résultant des travaux réalisés par l'entreprise et à prendre des mesures pour les prévenir.

L'inspection doit avoir lieu avant la remise du plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) , afin que les éléments de l'inspection y soient intégrés , et qu'il tienne compte des particularités , et des contraintes spécifiques au chantier (environnement, approvisionnement, accès, règles spécifiques…)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ L'allongement excessif des chaînes de sous-traitance organise une pression économique , qui écrase les très petites entreprises, fragilise l'emploi local, et alimente une course au moins-disant.

Cette mécanique provoque :

- Une érosion des marges des TPE et PME
- Une dégradation progressive des conditions de travail au fil des rangs
- Des pratiques frauduleuses et du travail dissimulé
- Une baisse de qualité des travaux, préjudiciable aux consommateurs et aux objectifs climatiques européens.

La sous-traitance illimitée n'est donc pas un outil d'efficacité :

Elle est devenue, dans trop de cas, un vecteur de dumping social et de concurrence déloyale

En France, une étape a été franchie avec l'adoption de la **loi du 30/06/2025 contre toutes les fraudes aux aides publiques JO 01/07,** qui prévoit depuis le 01/01/2026 ***une limitation à deux rangs de sous-traitance*** **:** pour les chantiers bénéficiant d'aides publiques à :

- La rénovation énergétique
- L'adaptation des logements au vieillissement et au handicap.

*Dès le 01/01/2027*, l'entreprise principale facturant les travaux, et recourant à la sous-traitance devra ***obligatoirement être titulaire du label RGE***.

**Art. L. 224-115.-I :**

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

Avant la conclusion d'un contrat ayant pour objet l'offre de prestations de services, la vente d'équipements ou la réalisation de travaux afférents à des logements en vue de la réalisation d'économies d'énergie ou de la production d'énergie renouvelable, le professionnel qui recourt à la sous-traitance pour assurer partiellement ou totalement l'exécution du *contrat en informe le consommateur.*

Le professionnel fournit au consommateur l'identité des sous-traitants contribuant à l'exécution du contrat et lui indique si ces sous-traitants détiennent ou non un label ou un signe de qualité requis pour l'octroi d'aides financières pour les catégories de travaux concernés.

Le cas échéant, le professionnel informe le consommateur des conséquences de la non-détention par les sous-traitants dudit label ou dudit signe de qualité sur l'obtention des aides financières auxquelles il peut prétendre.

Pour attester le cas échéant que les sous-traitants contribuant à l'exécution du contrat détiennent un label ou un signe de qualité requis pour l'octroi d'aides financières, le professionnel fournit les justificatifs prévus au II de l'article L. 224-114 pour ces sous-traitants.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Article R4532-13**

**Sous-traitance dans le BTP et prévention OPPBTP mise à jour 09/2025**

**La sous traitance dans le BTP 5 erreurs à éviter : C. Bechet juriste indépendante experte du BTP 2026**

**La sous traitance de pose dans le BTP : C .Brechet juriste indépendante experte du BTP 2026**

**SUSPENSION PERMIS CONDUIRE SALARIE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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

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)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.***

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

La Cour de cassation rappelle que l'employeur : ***n'est pas aussi tenu de reclasser le salarié dont le permis de conduire est suspendu.***
**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

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

❖ **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,**

**TELETRAVAIL : PLAFONDS ALLOCATION FORFAITAIRE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le salarié qui effectue du télétravail bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise

Le remboursement des frais de télétravail peut s'effectuer par le versement d'une allocation forfaitaire qui est exonérée de cotisations et de contributions sociales.

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

Le montant de cette allocation varie en fonction du nombre de jours télétravaillés par le salarié et de l'existence d'un accord collectif.

Ainsi, l'employeur peut rembourser les frais professionnels engagés par le salarié en télétravail.

Ce remboursement porte sur les dépenses relatives au coût des matériels, logiciels, abonnements et outils.

L'Urssaf identifie 3 catégories de dépenses :

- ✓ Frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel
- ✓ Frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses
- ✓ Frais liés à l'adaptation d'un local spécifique (comprend les dépenses d'acquisition du mobilier et du matériel informatique).

**Il convient de distinguer deux cas :**

1) Montant de l'allocation forfaitaire de télétravail en l'absence d'un accord collectif

| Mode de versement | Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales |
|---|---|
| Allocation fixée par jour | 2,70 euros, dans la limite de 59,40 euros par mois |
| Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine) | 10,90 euros pour un jour de télétravail |

Exemple :

Un salarié effectuant 2 jours par semaine peut bénéficier d'une indemnité de 21,80 € /mois par mois destinée à couvrir les frais, *sans justificatif*.

2) Montant de l'allocation forfaitaire de télétravail prévue par un accord collectif :

Des plafonds sont également fixés pour l'allocation forfaitaire de télétravail prévue par un accord collectif. Il peut s'agir :

- ✓ Convention collective de branche
- ✓ Accord de groupe
- ✓ Accord professionnel ou interprofessionnel.

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

| | |
|---|---|
| Mode de versement | Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales |
| Allocation fixée par jour | 3,25 euros, dans la limite de 71,50 euros par mois |
| Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine) | 13 euros pour un jour de télétravail |

L'Urssaf précise que si les plafonds sont dépassés, l'exonération des cotisations sociales et contributions sociales sera accordée seulement , si des justificatifs sont fournis lors des contrôles.

**Télétravail : la Cour de cassation impose une indemnité**

**Cour cassation, Chambre sociale, 19/03/2025, n° 22-17.315**

**TRAVAIL ILLEGAL/DISSIMULE :**

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.

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.

**L'article L. 8221-1 du Code du travail** prohibe le **travail totalement ou partiellement dissimulé ,** et le fait de recourir sciemment, directement , ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un *travail dissimulé*

Ce sont :

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

❖ **Dissimulation d'activité :**

C'est la situation d'une personne , ou d'une entreprise qui se livre à une activité artisanale, commerciale, industrielle , **sans s'immatriculer** au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers, ou **sans effectuer les déclarations** aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale.

❖ **Dissimulation d'emploi salarié :**

Lorsque l'employeur se soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles **L. 1221-10** et **L. 3243-2** du Code du travail.

Par exemple, la mention sur le **bulletin de salaire** d'un nombre **d'heures de travail** inférieur à celui réellement effectué peut constituer une dissimulation d'emploi salarié.

**L'article L. 8221-5, 3°, du Code du travail** répute **travail dissimulé** par **dissimulation d'emploi salarié** , le fait pour tout employeur, de se soustraire intentionnellement aux déclarations, légalement requises, relatives aux salaires , ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci, auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale.

❖ **Recours au travail dissimulé :**

Aux termes de **l'article L. 8221-1 du Code du travail**, est coupable de l'infraction de **travail dissimulé** celui qui *recourt sciemment,* de manière directe ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce une activité dissimulée

C'est typiquement le cas, lorsque le donneur d'ordre recourt *à un sous-traitant qui ne respecte pas ses obligations sociales.*

❖ **Prêt de main-d'œuvre :**

**L'article L. 8241-3 du Code du travail** qui encadre le recours au **prêt de main d'œuvre** à but non lucratif, énonce que "sans préjudice des dispositions de l'article L. 8241-1 et dans les conditions prévues par le présent article, un groupe ou une entreprise peut mettre à disposition de manière temporaire ses salariés auprès d'une jeune, d'une petite ou d'une moyenne entreprise, afin de lui permettre d'améliorer la qualification de sa main d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun".

Le caractère illicite du **prêt de main-d'œuvre** s'apprécie en fonction :

D'une part de l'objet réel de la prestation de main-d'œuvre lorsque celle-ci ne s'inscrit pas , dans le cadre d'un contrat de prestations de services.

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

D’autre part des conséquences qui en découlent pour le salarié mis à disposition.



- **Absence d’un véritable contrat de sous-traitance :**

Le contrat de **sous-traitance** comporte non seulement un prêt de main-d’œuvre, mais également *une prestation de services.*

Au regard de la législation du travail, le contrat de **sous-traitance** doit, selon une jurisprudence bien établie, avoir pour objet l’exécution d’une tâche objective nettement définie, habituellement rémunérée de façon forfaitaire, avec maintien de l’autorité du sous-traitant sur son personnel.

Il appartient aux juges répressifs de rechercher la véritable nature de la convention existant entre les parties.

Dans le bâtiment par exemple, ils reprochent fréquemment aux donneurs d’ordre d’avoir recours à des salariés dissimulés , sous couvert d’une *fausse sous -traitance*

- **Emploi d’un étranger sans titre de travail :**

Le fait pour un employeur d’embaucher, de conserver à son service , pour quelque durée que ce soit, directement ou par personne interposée, un **étranger** non muni du titre l’autorisant à exercer une activité salariée en France est constitutif d’infraction **Art. L. 8251-1** et **L. 8256-2** Code travail

La responsabilité de l’infraction peut également être imputée à la personne morale **Art. L. 8256-7** Code travail, dans les conditions de droit commun.

Pour caractériser l’infraction, il faut établir que le **travailleur étranger** n’est pas en possession du titre de travail exigé pour les ressortissants du pays dont il est originaire, compte tenu de la législation interne et des accords internationaux

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Introduction irrégulière ou illicite de salariés étrangers en France**

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

Les agissements irréguliers ou frauduleux, tendant à faciliter , l'entrée en France de ressortissants étrangers destinés à occuper un emploi salarié, sont susceptibles de tomber sous le coup de plusieurs incriminations distincte :

- Le délit de fraude à l'obtention d'un titre de travail **Art. L. 8256-1 Code travail**
- Le remboursement illicite de frais **Art L. 5222-2 Code travail**

✓ Lors d'un 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**

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 €.***

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

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.

**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 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.

***En Savoir Plus :***

**Le travail illégal | Web série droit du travail You Tube 9'21 ministère du Travail 11/2023**

**Le travail illégal : la répression | web série droit du travail You Tube 10'39 ministère du travail 05/2024**

**Plan national de lutte contre le travail illégal (PNLTI) 2023-2027**

**Loi n° 2018-898 23 /10/ 2018 :relative à la lutte contre la fraude, art. 6, 8, 19, JO 24/10**

**La lutte contre le travail illégal : code travail numérique 02/2024**

**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**

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

**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.

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

❖ **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
- ✓ 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 de nuit : mieux comprendre les risques pour agir en prévention INRS mise à jour 03/2025**

**TRAVAIL 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.***

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

Pendant la période de ses congés, l'employeur ne peut pas faire travailler son salarié**,** mais le salarié ***n'a non plus, pas 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.

Il existe toutefois une stricte **exception** à ce principe.

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*

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

- ✓ *Informer sans délai la CPAM de toute reprise d'activité intervenant avant la fin de l'arrêt de travail.*



*En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le salarié doit restituer à la caisse les indemnités versées correspondantes.*

Dans une première affaire ,l'URSSAF avait, à l'occasion d'un contrôle dans une entreprise, constaté la **présence, sur trois journées non 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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**

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

- ❖ Dans une 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**

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**

**TRAVAIL 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.

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

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)**

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

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

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.

**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

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

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 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**

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.

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

**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

**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 :

« *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* ».

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

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 judiciaire :s.

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 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 réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.



Désormais, le tribunal judiciaire territorialement compétent est celui dans le ressort duquel le demandeur a sa résidence.

- ❖ Depuis 2026, sont visées par ***la contribution forfaitaire de 50 €,*** *pour l'aide juridique* : les instances introduites en matière civile et prud'homale

- ✓ Tribunal judiciaire (et ses différentes formations)
- ✓ Tribunal de proximité
- ✓ Conseil de prud'hommes

Cette contribution obligatoire s'applique aux procédures **en première instance**.

Elle doit être payée au moment du dépôt de la requête, ou de l'assignation avec **un timbre fiscal qui s'achète uniquement en ligne**.

Le justificatif de paiement doit être joint au dossier.

Le timbre est valable 12 mois à compter de sa date d'achat.

Un remboursement est possible, dans un délai de 18 mois s'il n'a pas été utilisé.

En cas d' appel à un avocat, celui-ci peut avancer le paiement, et l'inclure dans sa note d'honoraires, afin de ne pas retarder la procédure.

La contribution doit être acquittée au moment de la demande de procédure judiciaire.

En cas de non-paiement, un délai de régularisation d'un mois est accordé ; passé ce délai, la demande est considérée comme irrecevable et il faut en refaire une autre .

***Elle n'est pas due pour :***

- Les bénéficiaires de l'aide juridictionnelle
- Certaines procédures sensibles (juge des enfants, JLD, tutelles…)
- Les procédures de surendettement
- Certaines procédures familiales

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

- Les injonctions de payer

**Décret du 07/04/ 2026 relatif à la contribution pour l'aide juridique JO 08/04**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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 €.

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).

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

❖ **Guichet unique : Service d'Accueil Unique du Justiciable « SAUJ ».**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 rectification d'erreur matérielle ;
- ✓ Demandes de copie de décision pénale
- ✓ Oppositions à ordonnance pénale
- ✓ Demandes de permis de visite
- ✓ Demandes d'aide juridictionnelle.

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

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 ligne.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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* ».

Le portail développé dans le cadre du projet PORTALIS, permet aux justiciables, personnes physiques de consulter l'état d'avancement de leurs procédures et leur donne la possibilité de consulter les avis, convocations et récépissés émis par le greffe (conformément à l'article 748-8 du CPC).

Cette consultation est rendue possible à partir de l'espace personnel sécurisé, accessible via la page d'accueil de justice.fr, après s'être authentifié via la plateforme d'authentification FranceConnect.

Le portail du justiciable permet également de saisir la justice en ligne, pour certaines procédures sans représentation obligatoire par un avocat

**Portail du justiciable (Mon espace personnel)**

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

**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.

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.

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

## Cotisations Sociales Obligatoires /Frais Professionnels BTP :

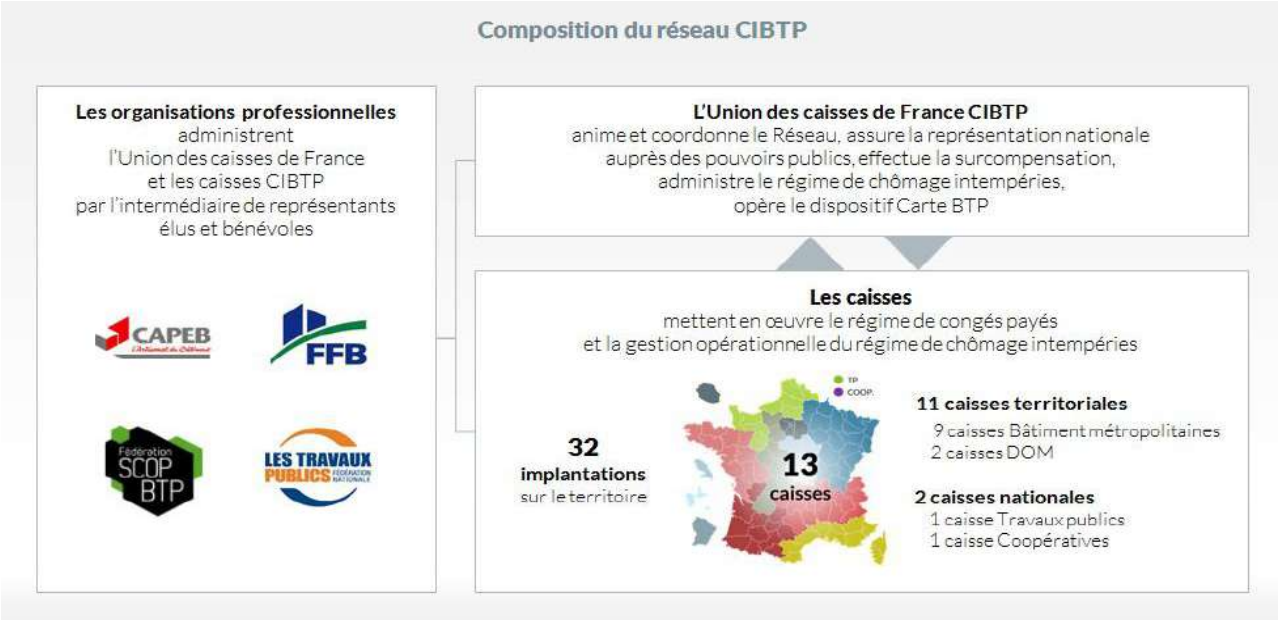
### CAISSE CONGES PAYES/INTEMPERIES BATIMENT /CAISSE NATIONALE ENTREPRENEURS TP

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les entreprises visées aux articles **D.3141-12, D.3141-13** , **D.3141-14** et **D.3141-20** du code du travail ,et par le **décret du 29 /04/2009,** dont le siège social est situé dans la circonscription territoriale d'une caisse, doivent s'affilier à cette caisse.

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.




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

**Trois missions principales :**

**1/ Congés payés :**

Mission fondatrice du réseau Congés Intempéries BTP, la gestion des congés payés des salariés du BTP, 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.

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.***

Pour que les salariés perçoivent leurs indemnités de congés payés, l'employeur doit déclarer les dates de congés auprès de la caisse.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

Source CIBTP

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

Les salariés bénéficient également d'autres avantages spécifiques :

- Les avantages conventionnels : octroi d'une prime de vacances de 30 % , et droit à congé supplémentaire , au titre de l'ancienneté ou du fractionnement
- 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 %).

**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.

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

- ✓ L'entreprise a **l'obligation légale** de s'affilier à une caisse CIBTP si elle répond à deux critères :

1/ Elle exerce ***au moins une activité de bâtiment ou de travaux publics***

Les activités visées par cette obligation sont définies par référence à celles qui sont énumérées et précisées dans le champ d'application des conventions collectives nationales étendues du BTP

L'obligation d'affiliation est déterminée par l'activité réellement exercée par l'entreprise.

2 /Elle emploie ***au moins un salarié,*** quelle que soit sa qualification , ou la nature de son contrat, en dehors des stagiaires, des intérimaires et des personnes ayant le statut de VRP.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Si l'entreprise cesse d'employer du personnel**, elle doit justifier de sa situation le plus rapidement possible.

Son dossier est alors mis en veille et les bordereaux d'appel de cotisations ne lui sont plus envoyés.

Toute nouvelle embauche doit être signalée à la caisse compétente territorialement, cet événement entrainant la réactivation du compte de l'entreprise.

- ✓ **Si l'entreprise cesse** définitivement son activité, elle doit le faire savoir à la caisse.

Elle est tenue de lui adresser une photocopie de sa radiation du Registre du commerce ou du Répertoire des métiers. ; elle continue à fournir ses déclarations, et à payer ses cotisations , jusqu'à la date effective de cessation d'activité.

Un artisan exerçant seul une activité de BTP n'a pas à s'affilier.

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. **(CNETP, CNC)**

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 concernés* par cette gestion externalisée des congés payés , quelles que soient sa qualification et ses fonctions *(personnel administratif, de chantier ou d'atelier)*, **sauf cas particuliers** ( des exceptions liés au statut du personnel dirigeants, salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation),

Une fois l'adhésion réalisée, ***l'entreprise déclare les salaires via la DSN*** (déclaration sociale nominative) , pour permettre à la caisse d'effectuer l'appel des cotisations, par période échue depuis la prise d'effet de l'adhésion.

En avril de chaque année, la caisse cumule les éléments nominatifs des salariés déclarés dans la DSN pour les périodes d'avril de l'année précédente à mars pour déterminer leurs droits à congé.

*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**

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).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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 lui déclarer les salaires versés à ses salariés détachés et verser ses cotisations.

- ❖ Le paiement de l'indemnité de congé donne lieu à **une attestation de paiement**, accessible à partir de l'Espace sécurisé pendant trois ans, qui permet au salarié d'être informé :

- ✓ Nombre de jours réglés
- ✓ Droits à congé et du nombre de jours de congé restant à prendre
- ✓ Montant de l'impôt sur le revenu prélevé à la source ;
- ✓ Montants imposables cumulés de l'année civile ;
- ✓ Eventuelles sommes retenues (trop-perçus, saisie administrative à tiers détenteur (SATD), saisie arrêt…).
- ✓ Elle doit être conservée au même titre que les bulletins de paie.

Une application dédiée aux salariés du BTP, est disponible sur Android et IOS pour accéder à l'Espace sécurisé, consulter ses congés et paiements, gérer ses informations personnelles

**CIBTP & Moi :**

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

**2/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 qui rendent le travail impossible ou dangereux sur le chantier.*

Les entreprises du BTP ont l'obligation de procéder ; à l'indemnisation de leurs salariés arrêtés, lorsque les conditions atmosphériques nécessitent l'interruption du chantier.

- ✓ **Un décret du 28 06/2024** ajoute **la canicule** à la liste des conditions atmosphériques permettant de déclencher l'indemnisation des arrêts de chantier pour cause d'intempéries ( réseau congés intempéries BTP )

En application de **l'article D. 5424-7-1 du code du travail,** les périodes de canicule définies ***au 3° de l'article 2 de l'arrêté du 27/05/2025*** **(cf infra)** constituent des conditions atmosphériques au sens de **l'article L. 5424-8 du même code ,** ouvrant droit *au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail* , en raison des intempéries, dans les entreprises du BTP

Le texte précise également ***les règles relatives aux modalités de remboursement*** par les caisses de congés payés des indemnités versées par les entreprises à leurs salariés au titre de la législation sur les intempéries.

**Article D 5424-25 :**

L'entreprise est remboursée par les caisses de congés payés des indemnités versées à ses salariés au titre de la législation sur les intempéries qui sont calculées en affectant le montant de chaque indemnité versée d'un coefficient égal au rapport entre le montant des salaires servant de base à la cotisation versée par l'entreprise en application de l'article **D. 5424-36** et le montant de ces salaires avant déduction de l'abattement prévu à ce même article.

**Article D 5424-26** :

Il est versé à l'employeur 85 % du montant obtenu à l'article D 5424-25 lorsque la masse salariale dépasse trois fois le montant de l'abattement prévu au même article et 90 % lorsque la masse salariale est au plus égale à trois fois le montant de cet abattement.

Le montant obtenu à **l'article D. 5424-25** peut être révisé à la baisse pour la part correspondant aux arrêts de travail résultant de périodes de canicule, selon un pourcentage fixé, le cas échéant, annuellement par les arrêtés mentionnés à **l'article D 5424-39**

**Décret du 28/05/2024 relatif au régime particulier d'indemnisation des salariés par les entreprises du bâtiment et des travaux publics en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries JO 29/06**

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

**Arrêté du 27/05/2025 relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense JO 01/06 applicable au 01/07/2025**

- **Un nouvel arrêté précise :**

- ✓ Les obligations des employeurs mentionnés aux articles **L. 5424-6** et suivants et **aux articles D. 5424-7 et suivants du code du travail** pour la mise en œuvre de l'indemnisation des arrêts de travail en raison d'intempéries**.**
- ✓ Les modalités de fonctionnement du régime des arrêts de travail en raison des intempéries de la caisse nationale de surcompensation.
- ✓ Les règles de gestion du fonds de réserve applicables à la caisse.

**Arrêté du 08/04/2026 relatif aux modalités d'indemnisation des arrêts de travail occasionnés par les intempéries visés aux articles L. 5424-6 et suivants du code du travail et aux modalités de fonctionnement de la caisse nationale de surcompensation du bâtiment et des travaux publics JO 12/04**

Pour le calcul des droits à congé (nombre de jours acquis), les heures de chômage intempéries indemnisées sont prises en compte, **pour 75 %** ( montant brut des indemnités)

Ces éléments figurent de manière distincte sur le certificat de congés du salarié.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Activités professionnelles auxquelles s'applique le régime de chômage-intempéries (nomenclature de 1959)**

330 - Entreprise de bâtiment et de travaux publics, entreprise générale de bâtiment

331 - Maçonnerie, plâtrerie, travaux en ciment, béton, béton armé, terrassement et démolition

332 - Charpente en bois, menuiserie du bâtiment, pose associée ou non à la fabrication

333 - Couverture plomberie (avec ou sans installation de chauffage)

334 - Serrurerie de bâtiment, petite charpente en fer, menuiserie métallique, ferronnerie pour le bâtiment, clôture métallique (fabrication et pose associées ou pose seulement)

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

335 - Fumisterie de bâtiment, ramonage, installation de chauffage et production d'eau chaude

336 - Peinture de bâtiment, décoration

337.03 - Pose d'enseignes, stores

338 - Construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées ou pose seulement)

340 - Entreprises de travaux publics et de génie civil

341 - Terrassements, travaux ruraux et souterrains

342 - Travaux maritimes et fluviaux (sauf service des ponts et chaussées)

343 - Travaux de routes et d'aérodromes (sauf service des ponts et chaussées)

344 - Travaux de voies ferrées (sauf travaux exécutés par les entreprises de transport elles-mêmes)

345 - Travaux urbain et travaux d'hygiène publique

346 - Entreprise de réseaux et de centrales électriques (sauf travaux exécutés par les entreprises de distribution d'électricité elles-mêmes)

347 - Entreprise de pose de canalisations à grande distance

348 - Fumisterie industrielle, installations thermiques industrielles, Chambres froides

349 - Services extérieurs des ponts et chaussées et services rattachés
Carrières à ciel ouvert extrayant des matériaux destinés au bâtiment ou aux travaux publics, et directement exploitées par les entreprises de BTP.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Exceptions :**

- ✓ Fabrication de décors de théâtre
- ✓ Installation de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation
- ✓ Pose de revêtements plastiques et installations diverses
- ✓ Installations thermiques industrielles, construction de chambres froides

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

**Deux taux de cotisation**

Le financement est assuré par les cotisations chômage intempéries versées par les entreprises, dont les taux sont fixés par arrêté ministériel.

Pour tenir compte des différences du niveau de risque d'arrêts intempéries selon l'activité exercée, deux catégories d'entreprises ont été instituées, qui cotisent sur la base de deux taux distincts
**art. D.5424-37 code travail :**

- ✓ Entreprises de gros-œuvre et travaux publics, les plus exposées au risque intempéries ;
- ✓ Entreprises de second-œuvre, les moins exposées au risque intempéries.

Pour **la 80e campagne**, qui court du 01/04/2026 au 31/03/2027, les taux de cotisations restent inchangés :

- ✓ **0,68 %** pour le gros-œuvre et travaux publics
- ✓ **0,13 %** pour le second-œuvre.

Pour connaître le taux qui lui est applicable, l'entreprise doit donc déterminer , si elle relève de la catégorie du gros œuvre , ou de la catégorie du second œuvre.

Une liste triant selon l'activité principale permet à l'entreprise de connaître sa catégorie :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Pour les entreprises du gros œuvre dont la masse salariale dépasse le plafond d'abattement, une cotisation de 0,68 % doit être acquittée.

Le montant de la cotisation due doit être réduit de :

- 646,27 euros (soit 95 040 × 0,68 %) sur la période du 01/04/ 2025 au 31/03/2026.

- ❖ Pour les entreprises de second œuvre dont la masse salariale dépasse le plafond d'abattement, une cotisation de 0,13 % doit être acquittée.

Le montant de la cotisation due doit être réduit de :

- 123,55 euros (soit 95 040 × 0,13 %) sur la période du 01/04/2025 au 31 /03/2026

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

L’indemnité est calculée sur la base de 75 % du salaire horaire (Sh) perçu la veille de l’interruption de travail (hors majorations pour heures supplémentaires et primes représentatives de frais ou de risques), et plafonnée à 120 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

**Intempéries : les indemnités et leur remboursement CIBTP Ile de France**

**Seuil d’exonération :**

Pour tenir compte de la diversité des travaux accomplis et de leur faible recours au chômage intempéries, les cotisations ne sont dues , que si la masse salariale de l'entreprise assujettie , dépasse un abattement annuel fixé par arrêté ministériel, égal à 8000 fois le SMIC horaire.

Au 01/04/2026, le montant de l’abattement est porté à 96 168 €

Les entreprises exonérées de cotisations ne bénéficient alors d'aucun remboursement.

En revanche, que l’entreprise bénéficie ou non d’un remboursement, les indemnités pour chômage intempéries étant exonérées de charges sociales, *la déclaration d'arrêt dans les délais prescrits* , lui permet de bénéficier de la prise en charge par le régime de chômage intempéries ,*des cotisations de congés payés, et de retraite complémentaire sur ces indemnités*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Arrêté du 03 /09/2026 relatif aux modalités de cotisation due par les entreprises au titre des arrêts de travail visé à l'article L. 5424-6 du code du travail et au montant du fonds de réserve visé à l'article D. 5424-40 du code du travail pour la période du 01/04/2026 au 31/03/2027 JO 18/09**

**3 /Lutte contre le travail illégal :**

Le réseau concourt à la promotion de ***la carte d’identification professionnelle du BTP***, dite Carte BTP

**Les rôles de la carte d’identification professionnelle du BTP sont multiples :**

- Elle offre une plus grande transparence dans le secteur du BTP.
- Elle permet d’identifier toutes les personnes présentes sur un chantier, et donc de vérifier si ces personnes ont le droit d’être sur ce chantier pour exécuter leur travail.
- Son utilisation facilite les contrôles de l’inspection du travail, et évite donc les fraudes et le travail illégal.

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

*Le travailleur doit l'avoir en permanence sur lui* , car elle lui permet d'exercer sur un chantier.

***Important :*** *si la carte BTP peut sembler un moyen de contrôle pour les entrepreneurs du BTP, son utilisation est en réalité bénéfique sur le marché du BTP. En effet, son utilisation permet d'éviter le travail au noir et la concurrence déloyale qu'il peut entraîner sur le marché du bâtiment.*

**Cf guide des bonnes pratiques prévention BTP : Carte identification professionnelle BTP**

***En Savoir Plus :***

**CNETP congés**

**Le régime de chômage intempéries CIBTP/CNETP 11/2023**

**Synthèse des cotisations CIBTP/CNETP 02/2024**

- **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.

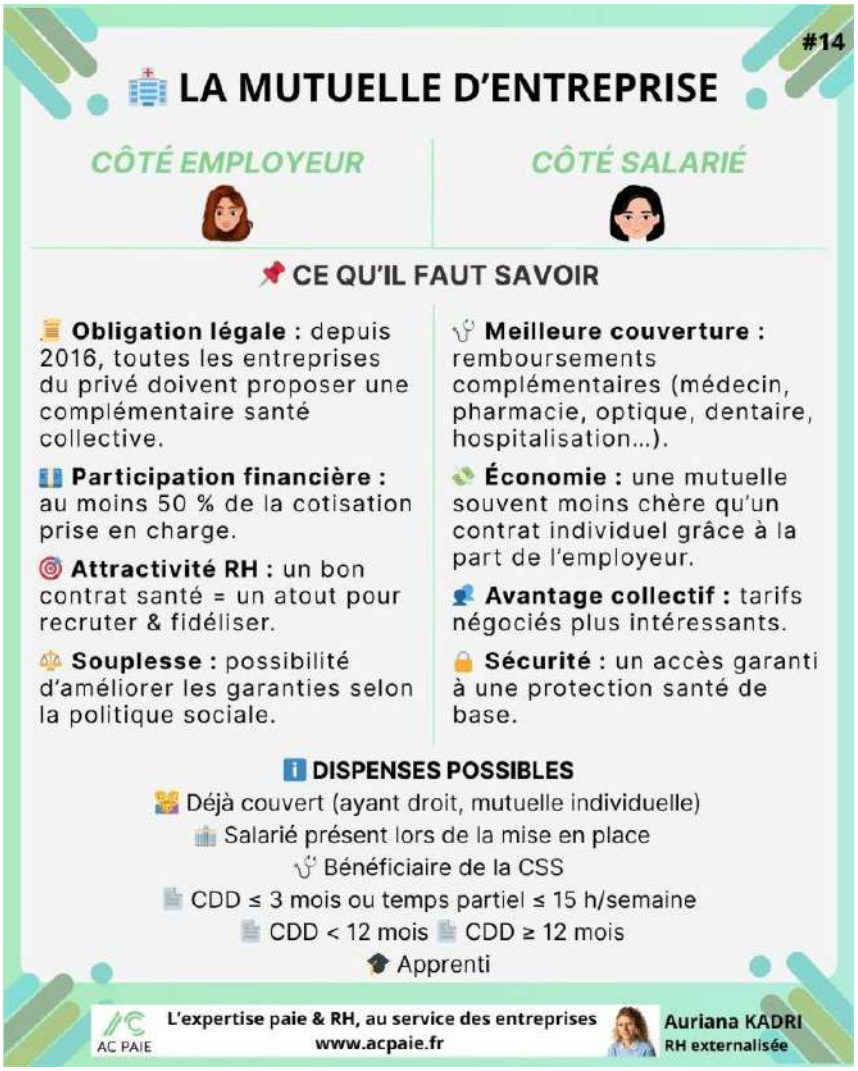
Mise en place du prélèvement automatique des cotisations CNETP pour toutes **les entreprises adhérentes en situation régulière,** c'est à dire à jour du paiement des cotisations.

**COMPLEMENTAIRE/MUTUELLE SANTE ENTREPRISE BTP :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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




Depuis l'entrée en vigueur en 2016 de la **loi ANI** (Accord National Interprofessionnel) ,afin d'améliorer *l'accès aux soins,* tous les employeurs du secteur privé doivent proposer une mutuelle santé à leur salarié.

Les entreprises du BTP doivent donc **obligatoirement souscrire à une mutuelle** pour leurs salariés.

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 ( ce n'est pas le cas pour la

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

convention collective du bâtiment).

- ✓ 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).

C'est un financement à 50% qui s'applique, le reste étant **à la charge du salarié**.

Dans tous les cas l'entreprise négocie elle-même le contrat collectif , et en assure le suivi avec l'organisme assureur qu'elle a sélectionné.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***A minima elle doit garantir :***

**Principales prestations d'un contrat responsable**

| **Prestations** | **Prise en charge** |
|---|---|
| Soins courants (consultations et médicaments à SMR majeur remboursés à 65 %) | 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale |
| Soins dentaires courants (consultations et soins tels qu'un détartrage ou encore un traitement de caries) | 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale |
| Optique | 100 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale.<br>Pour les frais optiques qui sont au-delà du tarif conventionnel, la complémentaire santé peut offrir en option, de façon cumulative, une prise en charge limitée de la manière suivante :<br>□ Une paire de lunettes tous les 2 ans au maximum (annuellement pour les enfants ou en cas d'évolution de la vue)<br>□ Monture à hauteur de 100 € maximum<br>□ Limites minimales et maximales selon la complexité de l'équipement (exemple : pour un verre simple, prise en charge entre 50 € et 420 €) |

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

Le contrat doit être solidaire : l'assuré ne peut pas être soumis à un questionnaire de santé ou être tarifé , en fonction de son état de santé.

En plus de ces garanties minimales obligatoires, la complémentaire santé d'entreprise **peut proposer des prestations supplémentaires**

- ✓ Le salarié peut adhérer à ***une surcomplémentaire santé,*** moyen de conserver sa complémentaire santé d'entreprise, tout en bénéficiant de garanties supérieures sur des postes de soins précis

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.**

*Dans certains cas, la couverture obligatoire des ayants droit , peut être prévue par un accord*

*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

- ✓ **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).

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

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

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.

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 , 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.***

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

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

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.

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.*

*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 %.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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) ;

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

- ✓ 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.

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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Mutuelle d'entreprise : un puissant outil de marque employeur**

Une politique de protection sociale innovante témoigne d'un management attentif au bien-être de ses équipes, ce qui pèse de plus en plus dans la perception des parties prenantes.

Lors des recrutements, il n'est plus rare que la question soit posée directement :« Quelle est votre mutuelle ? »

Garanties santé, prévoyance, services additionnels, la complémentaire collective est passée au crible au même titre que d'autres composantes du package salarial.

La mutuelle joue aussi un rôle déterminant dans la fidélisation des équipes.

Une couverture adaptée améliore concrètement le bien-être quotidien, réduit le reste à charge pour les salariés et contribue à limiter les situations de précarité liées à la santé.

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

Proposer des garanties allant au-delà du minimum légal constitue un signal fort de reconnaissance de la part de la direction, avec des retombées directes sur la motivation, la productivité et la réduction du turn-over et de l'absentéisme.

- ✓ **Nécessité d'une personnalisation :**

Une bonne mutuelle sera reconnue comme telle par ses bénéficiaires, uniquement si son offre est personnalisée.
Les effectifs des entreprises sont composés de profils très différents tels que des jeunes actifs sans charges familiales, des aidants, des salariés avec enfants et des collaborateurs seniors, dont les besoins en matière de couverture santé divergent sensiblement.

Les cotisations de complémentaire santé collective ont progressé en moyenne de 12 % entre 2022 et 2024 selon la Fédération Française de l'Assurance
« Optimiser ce poste de coût de la mutuelle permet de redistribuer les économies réalisées vers d'autres avantages qui seront appréciés par les salariés »,

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La gestion de la mutuelle d'entreprise implique un dialogue social de qualité.

Changer de prestataire, faire évoluer les garanties ou ajuster les cotisations nécessite une consultation obligatoire du comité social et économique (CSE), ainsi qu'une information individuelle auprès de l'ensemble des salariés.

Ces ajustements, bien communiqués, contribuent à la perception positive de la marque employeur.

Une démarche pédagogique renforce considérablement la légitimité du dispositif. Tout l'enjeu des ressources humaines est ainsi de passer de la simple présentation du dispositif à sa valorisation réelle auprès des collaborateurs.

Les employeurs qui abordent la mutuelle d'entreprise avec une vision stratégique en l'intégrant à leur politique de marque employeur, en la personnalisant selon les profils de leurs équipes, en la communiquant avec pédagogie et transparence en font un véritable avantage concurrentiel.

Les entreprises se contentant de cocher la case réglementaire manquent une opportunité de renforcer à moindre coût l'engagement et la fidélité de leurs collaborateurs.

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

***En Savoir Plus :***

**Quelle obligation pour l'employeur en matière de complémentaire santé ?**
**Service Public Entreprendre 01/2026**

**Complémentaire santé d'entreprise (mutuelle santé) code travail numérique**

**Peut-on refuser la mutuelle ou la prévoyance de son entreprise ? Service Public France**

**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 2025 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 2026 à **14,91 €** 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 12 /12/2025 modifiant l'arrêté du 16/12/1999 fixant pour l'année 2026 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 21/12**

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

## COTISATIONS PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE OBLIGATOIRE 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, 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.

Toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics sont tenues de faire bénéficier, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ouvriers *d'une couverture collective de prévoyance*, 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.

**Avenant n° 59 du 20 /03/2018 à l'accord du 31/07/1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers (Bâtiment)JO 25/02**

**Taux de la prévoyance conventionnelle 2026 PRO BTP**

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

## FRAIS PROFESSIONNELS : DEDUCTION FORFAITAIRE SPECIFIQUE ( DFS) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.
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.

**Allocation Petit Déplacement/ Repas :**

**1/ Indemnités de trajet et de transport :**

**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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

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

Au niveau local ne sont pas remis en cause par la suspension judiciaire des conventions du 7 mars 2018.

*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.

- ✓ **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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **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 salariés*

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

*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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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).

Le montant minimal de la prime de panier due aux salariés du BTP est fixé chaque année ***par la convention collective régionale***

Il varie selon les régions :

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

Selon les régions, le montant de l'indemnité de repas en 2026, se situe plus ou moins entre 11 € et 14 € dans le secteur du bâtiment , et entre 13 € et 14,50 € dans les travaux publics (TP).

## Prime de panier BTP : montants par région en 2026

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 01/01/2026

- ✓ **7,50 €** pour l'indemnité de restauration sur le lieu de travail
- ✓ **10,40** € pour l'indemnité de repas « indemnité panier » versée à chaque ouvrier amené à travailler sur chantier en petit déplacement
- ✓ **21,40 €** pour l'indemnité de repas du salarié contraint de prendre son repas au restaurant.

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 ,32 € en 2026**.

Être comprise entre **50 et 60 % de la valeur nominale du ticket restaurant**

La valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est comprise entre 12,20 euros (contribution patronale de 60 %) et 14,64 euros (contribution patronale de 50 %)

Reste donc à la charge du salarié entre 40 % et 50 % de la valeur du ticket.

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

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.

Depuis le 01/10/2022, le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant est fixé à 25 €.



**Code général des impôts**

A l'article 6 de la loi du 16/08/2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, l'année : « 2024 » est remplacée par l'année : « 2026 »

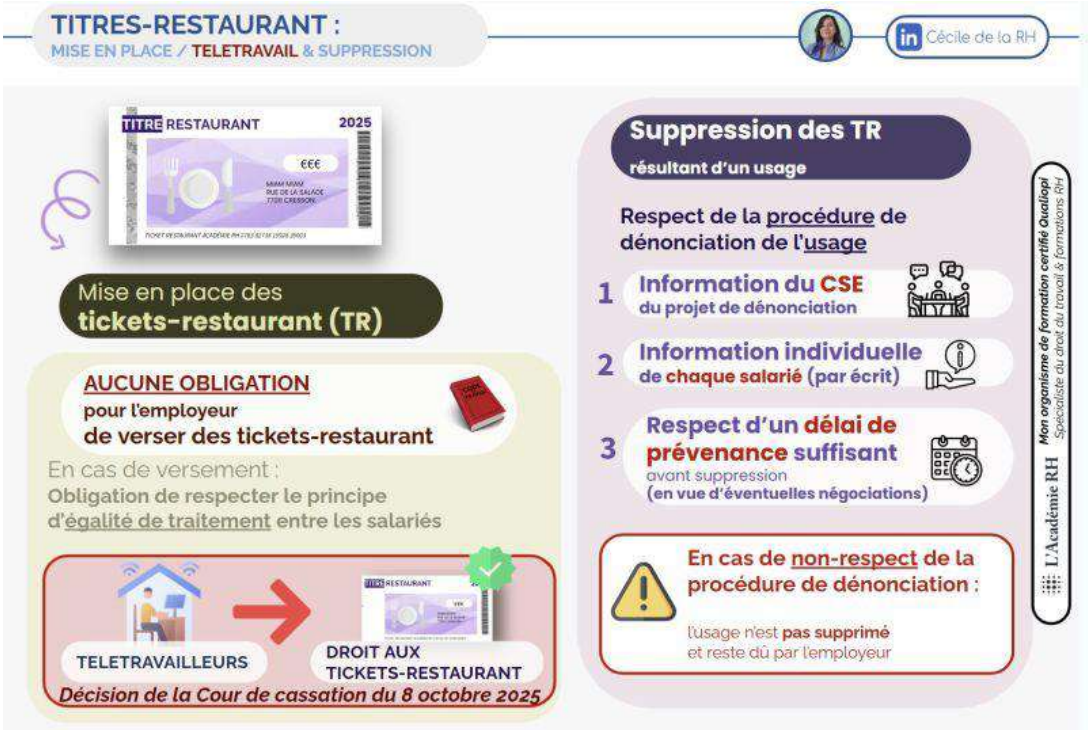
Prolongation d'une année de l'assouplissement des règles d'utilisation des titres- restaurant ; ils pourront servir à l'achat de produits alimentaires non directement consommables ***jusqu'au 31 /12/2026.***

**Loi du 21 01/2025 visant à prolonger la dérogation d'usage des titres restaurant pour tout produit alimentaire JO 22/01**

Il sera donc toujours possible en 2026 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).

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**

**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**

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

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.***

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.

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 :

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

- ✓ 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

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 2026 :**

Ces limites s'appliquent aux 3 premiers mois de déplacement sur un même chantier.
Montant des dépenses de repas (21,40 €/repas)

Montant des dépenses de logement et petit déjeuner, à Paris et en région parisienne pour les départements du 75, 92, 93 et 94 (76,60 €/jour), et dans les autres départements ( 56,80 €/jour).
Pour les salariés en grands déplacements *la semaine complète,* cela représente un plafond d'exonération journalier à hauteur de [(21,40 x 2) + 76,60/j] = ***122,40 €*** pour Paris et la région parisienne
et [(21,40 x 2) + 56,80/j ) = ***99,60 €*** pour les autres départements.

L'indemnité journalière est toutefois plafonnée à 21,40 € x 2 = 42, 80 € ***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.

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 .

## Allocations forfaitaires - Frais professionnels 2026

### FRAIS TRANSPORT DOMICILE TRAVAIL:

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.**

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.

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

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

- **Déplacements : domicile du salarié ↔ lieu de travail**

**1/ Le salarié prend les transports publics :** remboursement de l'abonnement à hauteur de 50% des frais d'abonnement aux transports publics, peu importe le type de leur contrat de travail (CDD, CDI, temps partiel ou temps complet) et même des stagiaires ou apprentis de l'entreprise, c'est la seule obligation de prise en charge prévue par le Code du travail **article L. 3261-1** et **L'article L. 3261-2**

Ce dispositif a été mis en place pour encourager l'utilisation de modes de transport plus respectueux de l'environnement (transports publics, services publics de location de vélo, etc
**Prise en charge obligatoire des frais de transports publics des salariés 02/2026**

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

- ❖ Un employeur ne peut pas 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***

**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**



- ❖ *Toutes les autres sont facultatives (*mais peuvent être rendues obligatoires par des dispositions conventionnelles , ou une décision unilatérale de l'employeur (DUE)

L'intérêt repose principalement sur la possibilité pour l'employeur (qui choisit d'indemniser plus favorablement les frais de déplacements de ses salariés) ***de bénéficier d'exonérations sociales et fiscales***

**2/ Le salarié prend son véhicule personnel pour aller au travail** (voiture, moto, scooter) aucune 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

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

- ✓ Soit verser ***une prime transport*** pour prendre en charge tout ou partie du carburant ou des frais d'alimentation (pour les véhicules électriques) ; pour cette prime transport, les 2 conditions alternatives obligatoires du texte ne sont plus neutralisées

**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 2025 est réservée : aux salariés contraints d'utiliser leur véhicule , si la zone n'est pas desservie par les transports publics , ou qui a des horaires particuliers de travail ;l'indemnité est de **600 € maximum /an**

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 depuis le **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 :**

- 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)

**3/ Le salarié choisit un mode de transport "durable"** : vélo perso, "engin de déplacement personnel" (trottinette, gyropode …), covoiturage, services de mobilité partagée, etc…; dans ce cas , il y a possibilité de prendre en charge les frais engagés par les salariés avec ***le forfait mobilité durable***

**Pour la prime transport , et le forfait mobilité durable (FMD) :** la mise en place relève :

- ✓ Soit d'un accord d'entreprise ou interentreprises ou, à défaut de branche ;

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

- ✓ Soit à défaut d'accord, une DUE est possible après avis du CSE s'il existe.

Pour ces deux dispositifs, l'employeur peut opter pour une solution prépayée , et dématérialisée de titre mobilité (pour faire simple : le titre restaurant de la mobilité).

**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 ,***

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.

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.

Il est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de :**600€ par personne/an**

Le FMD est cumulable Navec la prime de transport **: 600€ par personne/an** (dont 300€ maximum de carburant)
.
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. **900 € par personne /a**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Depuis 01/2023** : afin d'encourager le covoiturage *pour les courtes distances* et principalement pour les trajets domicile-travail, le gouvernement a lancé le Plan national ***« covoiturage du quotidien ».***

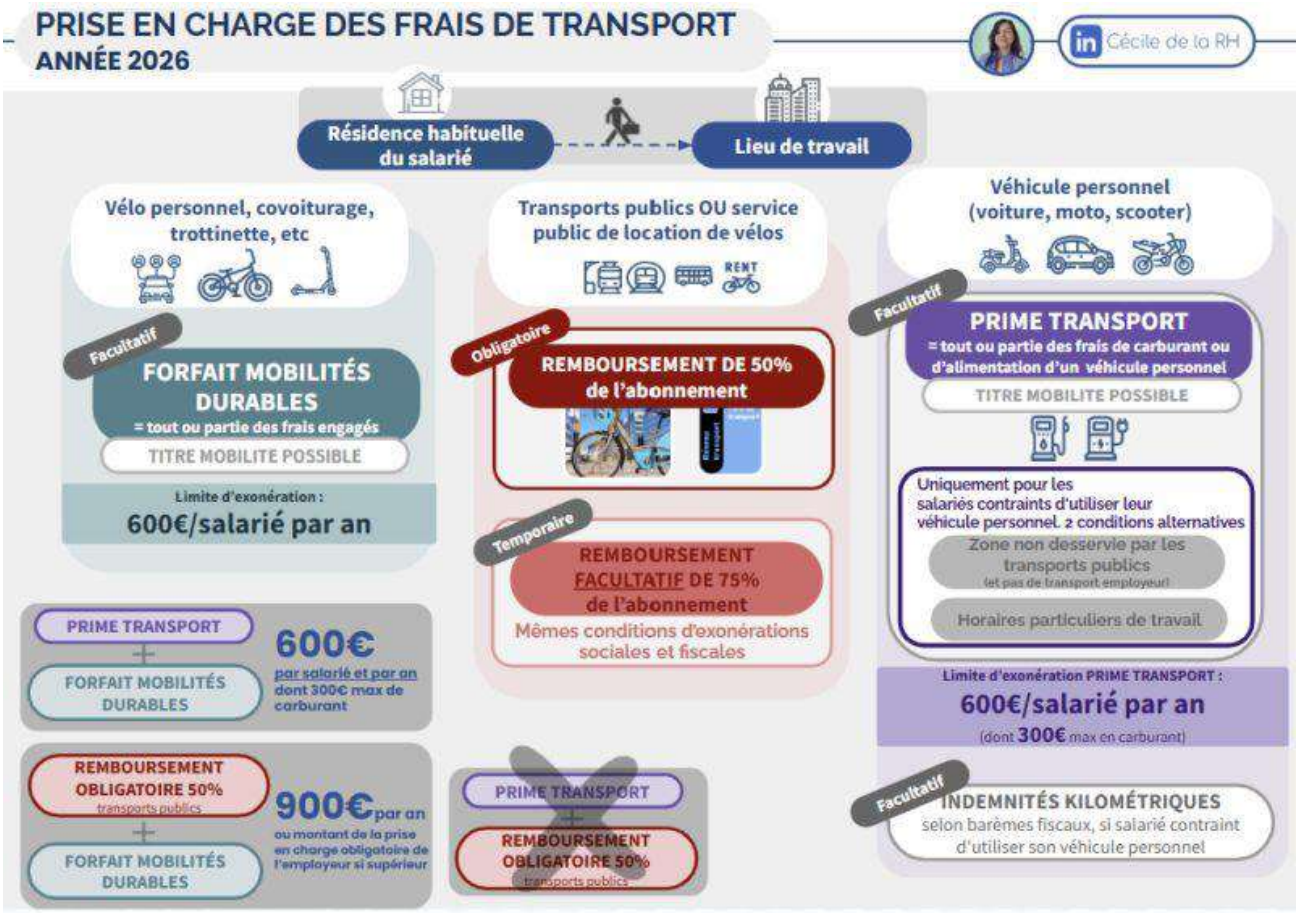
Pour y avoir droit, il faut remplir les conditions suivantes :

- ✓ Avoir le permis de conduire
- ✓ S'inscrire sur le site internet ou l'application d'une plateforme de covoiturage éligible

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

- ✓ 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.

Les conducteurs qui utilisent le covoiturage reçoivent une prime de 100 euros, reversée par les plateformes de covoiturage, sous la forme d'un versement progressif
:
Une première partie au 1er covoiturage (25 € minimum)
Le reste au 10e covoiturage, dans un délai de 3 mois à compter de son premier covoiturage.




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

❖ **Le Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS) confirme le doublement du plafond d'exonération de la prime carburant 06/08/2026 :**

Le plafond d'exonération de la prime carburant passe de 300 € à *600 € par salarié et par an* ; concrètement exonérés de cotisations et d'impôt sur le revenu.

La prime reste facultative : *il n'y a pas une obligation de versement.,* 600 € est un plafond

- ✓ Plus besoin de justifier l'absence de transports en commun
- ✓ Le cumul avec la prise en charge d'un abonnement de transport devient possible

Tous les salariés peuvent désormais être concernés. ; *cette mesure ne vaut que jusqu'au 31 /12/2026*.

**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 barèmes des indemnités kilométriques 2026*** exonérés de cotisations sociales, **dans la limite des montants fixés par l'administration.**

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

**En 2026 les barèmes restent les mêmes qu'en 2024**

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…

Le remboursement forfaitaire basé sur ces barèmes est exonéré de cotisations sociales dans la limite des montants fixés par l'administration.

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 forfaitaire

A noter que certaines conventions collectives peuvent prévoir des barèmes kilométriques spécifiques

Dans l'attente des barèmes kilométriques 2026 : barèmes 2025 toujours en cours

**TARIF APPLICABLE AUX AUTOMOBILES 2025**

| 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 |
| 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 |

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

| | | | |
|---|---|---|---|
| **TARIF APPLICABLE AUX MOTOCYCLETTES 2025** | | | |
| 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 2025** | | |
| 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 | | |

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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

- Intérêts annuels afférents à l'achat à crédit du véhicule.

**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**

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***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**

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Article D251-7-1 code de l'énergie**

**3 / Prime à la conversion étendue à l'achat d'un vélo à assistance électrique:**

La prime à la conversion, est maintenue à 3000 € maximum.

Elle est accordée pour l'achat d'un vélo à assistance électrique neuf , ou d'occasion, en échange de la mise au rebut d'un vieux véhicule motorisé.

Vélos cargos et adaptés sont éligibles.

En zone à faibles émissions, l'Etat accorde une surprime équivalente à l'éventuelle aide versée par la collectivité territoriale, dans la limite de 1 000 €.

La prime à la conversion a été élargie à l'achat d'un vélo par personne dans le foyer , avec le même plafond par vélo.

La prolongation vient d'être étendue jusqu'en 2027.

Alors qu'il ne concernait jusque-là que les vélos neufs, le bonus vélo s'ouvre à présent aussi aux vélos d'occasion.

**Article D251-3 code de l'énergie**

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

**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.

**Article D251-8 code de l'énergie**

**Aides à l'achat d'un vélo à assistance électrique (VAE)_30/12 entrée en vigueur : 01/01/2019**

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

**Contrats/Entretiens en Entreprise :**

**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.

**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

Il s'adresse principalement aux jeunes de 16 à 29 ans, avec des exceptions (travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau, projet de création ou reprise d'entreprise, etc.).

Un lien fort entre école et entreprise, avec un encadrement par un maître d'apprentissage

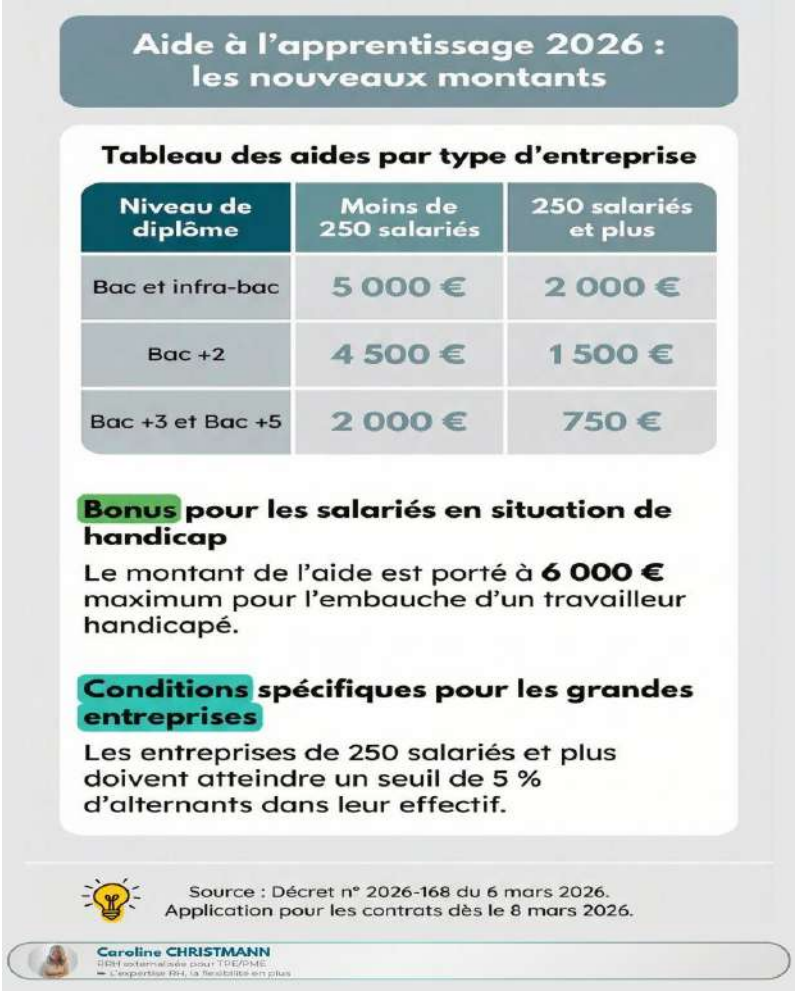
- **Aides gouvernementales :**

L'aide concerne toujours les apprentis jusqu'au bac+5 et plus, mais est moins importante

**Décret du 22 /02/2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis JO 23/02**

**Décret du 06 /03/ 2026 relatif à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis JO 07/03**

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




PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Réforme du financement de l'apprentissage Ministère emploi et du travail 04/2025**

**Apprentissage : ce qui change au 01/072025 Ministère travail santé solidarités**

**Financement de l'apprentissage au 01/07/2025 Formasup**

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

**Différences entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation :**

**Apprentissage : la déclaration d'engagement de l'employeur :**

Aujourd'hui, en pratique, c'est en signant le contrat d'apprentissage que l'employeur s'engage.

**Loi du 26 /05/2026 de simplification de la vie économique JO 27/05**

En effet, l'imprimé **Nouveau formulaire Cerfa sur le contrat d'apprentissage (v14)** « contrat d'apprentissage » précise :

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

- Les nom et prénom de l'employeur ou la dénomination de l'entreprise ;
- L'effectif de l'entreprise ;
- Le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- Les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage ;
- L'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle **(art. R. 6222-3 Code travail,).**

Il doit être établie en trois exemplaires :

- Le premier est conservé par l'employeur
- Le deuxième est remis à l'apprenti
- Le troisième est transmis à l'organisme de dépôt.

Chacun des trois exemplaires du formulaire doit être daté et signé par l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal lorsque ce dernier est mineur).

Il s'agit du document à fournir à l'opérateur de compétences (OPCO) , afin que ce dernier puisse enregistrer la demande , et la déposer auprès du ministère chargé de la formation professionnelle.

La procédure de dépôt du contrat d'apprentissage est gratuite.

Ensuite, c'est pendant la durée du contrat d'apprentissage, que l'employeur peut être amené à fournir, à la demande de l'Inspection du travail, de la mission chargée du contrôle pédagogique , ou de l'OPCO, les pièces permettant d'attester du respect des déclarations figurant dans :

- Le contrat d'apprentissage
- La convention de formation
- Le cas échéant, la convention d'aménagement de la durée du contrat d'apprentissage **( art. R. 6223-1 Code du travail).**

❖ **Les branches professionnelles n'ont plus à négocier sur les compétences du tuteur.**

Toutefois, la loi laisse soumise à l'absence d'accord collectif, l'application des conditions réglementaires qui sont énoncées à **l'article R. 6223-22 du Code du travail.**

Est-ce un oubli de suppression , ou les accords collectifs en vigueur continuent de s'appliquer ?

L'article **R. 6223-22** prévoit notamment que le maître d'apprentissage doit justifier de deux années d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, ou de seulement une année s'il est titulaire d'un diplôme

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

ou titre du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé et d'un niveau au moins équivalent.

Il doit être établie en trois exemplaires :

- Le premier est conservé par l'employeur
- Le deuxième est remis à l'apprenti
- Le troisième est transmis à l'organisme de dépôt.

Chacun des trois exemplaires du formulaire doit être daté et signé par l'employeur et l'apprenti (et son représentant légal lorsque ce dernier est mineur).

Il s'agit du document à fournir à l'opérateur de compétences (OPCO) , afin que ce dernier puisse enregistrer la demande , et la déposer auprès du ministère chargé de la formation professionnelle.

La procédure de dépôt du contrat d'apprentissage est gratuite.

A la réception de la demande, l'Opco dispose d'un délai de 20 jours pour décider d'une prise en charge financière du contrat d'apprentissage.

**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.

- ✓ Un décret diminue les capacité financières des OPCO pour accompagner l'apprentissage, leur frais de gestion passant de 8 % à 5 % ; autrement dit 95 % des montants alloués aux OPCO pour l'apprentissage, serviront à financer les contrats et les frais annexes

**Décret du 19/02/2026 relatif au financement de l'alternance par France compétences JO 20/02**

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

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 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 du 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 14 /12**

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**

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

**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 sur **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.

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ **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*.**

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

*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***.

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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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

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 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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.***

**Ordonnance21/08/2019 : 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**

- ✓ S'il justifie de "manquements graves" de l'employeur à son encontre, *l'apprenti a le droit de "rompre immédiatement" son contrat d'apprentissage.*

En utilisant le mécanisme de rupture immédiate, pas de préavis , ni de saisine d'un médiateur.

Dans cette hypothèse, "il appartient au juge, prenant en considération les manquements invoqués [par l'apprenti], d'apprécier la gravité de ceux-ci , et de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture du contrat d'apprentissage, ainsi que sur l'octroi de dommages et intérêts".

**Cour de cassation 15 /04/2026 Pourvoi n° 26-70.002**

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

L'assiette forfaitaire est calculée **sur la base de 151,67 fois le Smic horaire** en vigueur

- La rémunération des apprentis baisse à compter du 01/03/2025.

Le décret modifiant la limite d'exonération des cotisations salariales dues sur la rémunération des apprentis vient d'être publié, il s'applique aux contrats d'apprentissage conclus depuis le 01/03/2025.

**Décret du 28/03/2025 relatif à l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations salariales des apprentis JO 30/03**

**Tableau récapitulatif**

| | Contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 28 février 2025 | Contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er mars 2025 |
|---|---|---|
| Assujettissement aux cotisations salariales | S'applique sur la part de la rémunération des apprentis supérieure à 79 % du Smic | S'applique sur la part de la rémunération des apprentis supérieure à 50 % du Smic |
| Assujettissement à la CSG et à la CRDS | Exonération totale | Assujettissement pour la part de la rémunération des apprentis supérieure à 50 % du Smic |

Désormais, la partie excédant 50 % du Smic est assujettie aux cotisations salariales,à la contribution sociale généralisée (CSG) , et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

***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** | 40 % du SMIC | 50 % du SMIC | 55 % du SMIC | 100 % du SMIC |
| **2e année** | 50 % du SMIC | 60% du SMIC | 65 % du SMIC | 100 % du SMIC |
| **3e année** | 60% du SMIC | 70% du SMIC | 80 % du SMIC | 100 % du SMIC |

**Salaire apprenti BTP en formation connexe ou complémentaire :**
**formation en 1 an de même niveau après un niveau V**

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

**Rémunération par mois la 1re année :**

Avant 18 ans : 65% SMIC :
18-20 ans : 75% SMIC :

**Rémunération par mois la 2e année :**

Avant 18 ans : 75% SMIC :
18-20 ans : 85% SMIC :

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.***

**Article D 3231- 3**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **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

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

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

**Apprentissage et handicap : un guide pour les employeurs et les apprentis Ministère du travail 05/2025**

**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 R 6222-47** l'enseignement dispensé dans le centre de formation d'apprentis en vue de conduire au diplôme prévu au contrat, est réparti sur une période égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, ***augmentée d'un an au plus***.

« 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**

- **Un 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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

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 l'étranger

**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.

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Check List pour bien démarrer son contrat d'apprentissage – ISTNF CCABTP CFA réseau CCCA-BTP**

**Métiers BTP**

**Vade-mecum CFA Réalisé par le collectif des 11 Opérateurs de Compétences (OPCO) en concertation avec les têtes de Réseau des Centres de Formation pour apprentis (CFA) et la Direction Générale Emploi et Formation Professionnelle (DGEFP) Version 2 : 02/2024**

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

- ❖ **Les contrats d'apprentissage , et de professionnalisation conclus** à compter du 01/08/2024 **sont soumis à un contrôle élargi, et renforcé des OPCO.**

À réception du contrat d'apprentissage, l'opérateur de compétences (OPCO) va se prononcer sur la prise en charge financière , dont peut bénéficier l'entreprise , et vérifier que le contrat satisfait aussi aux conditions suivantes :

- ✓ Formations éligibles à l'apprentissage **(article L. 6211-1)**
- ✓ Age de l'apprenti (articles **L. 6222-1** ; **L. 6222-2** ; **L. 6222-3**)
- ✓ Statut du maître d'apprentissage **Premier alinéa de l'article L. 6223-8-1**
- ✓ Rémunération de l'apprenti

**Depuis le 01/08/2024 : trois nouveaux points de contrôle supplémentaires :**

- ✓ **Existence d'une procédure** d'opposition à l'engagement d'apprentis (**article L. 6225-1 code du travail**), de suspension de l'exécution du contrat et d'interdiction de recrutement en alternance **(article L. 6225-6)**
- ✓ **Possession des habilitations** pour préparer à la certification **article R. 6113-16**

- ✓ **Obligation de certification qualité** des organismes de formation par apprentissage,**(article L. 6316-1)** , sous réserve que l'organisme de formation par apprentissage ne soit pas dispensé de cette obligation.

Si l'OPCO constate la méconnaissance d'une ou plusieurs de ces conditions, voire de la non-conformité des stipulations du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à toute autre disposition légale,

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il peut refuser la prise en charge financière du contrat , et ne procédera pas au dépôt du contrat : pour cela,

Il doit motiver sa décision qu'il notifie, le cas échéant par voie dématérialisée, à l'entreprise, à l'apprenti ainsi qu'au centre de formation d'apprentis.

Cette information quant à la non-conformité du contrat peut lui être fournie par l'entreprise ou l'apprenti eux-mêmes, par le centre de formation des apprentis, par un autre opérateur de compétences ou par toute autre autorité ou administration.

Le refus de prise en charge du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut aussi se fonder, le cas échéant, sur les manquements constatés dans le cadre des contrôles réalisés par l'OPCO.

**Décret du 28 /06/2024 relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation JO 29/07**

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

Quant au niveau de prise en charge financière des contrats d'apprentissage par les OPCO, ils font l'objet d'une évolution pour les contrats conclus à compter du 15/07/2024

**Décret du 05/07/2024 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage JO 06/07**

**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 »

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Peuvent être enregistrées dans le traitement** :

- Les données d'identification des employeurs, des apprentis, des maîtres d'apprentissage et des représentants légaux des apprentis mineurs
- Les données relatives au parcours de formation et au parcours professionnel de l'apprenti.

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

**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.*

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**

**Arrêté du 07/06/2022 relatif à la mise en œuvre 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 08/06**

***En Savoir Plus :***
**L'aide à l'embauche d'un apprenti en 2026 Constructys (OPCO BTP)**

**Contrat d'apprentissage Ministère Travail et solidarité 07/2026**

**Embauche d'un apprenti : vous avez droit à des aides, Ministère économie finances, industrie 03 /2025**

**Aide à l'embauche d'apprentis FNTP**

**Rencontrésécurisation des parcours en apprentissage : Que faire face à des problèmes,rencontrés en apprentissage, en CFA comme en entreprise ? Préfet Région PACA mise à jour 07/2023**

**Quelles sont les obligations de l'employeur du BTP envers les apprentis ? OPPBTP**

**CONTRAT PROFESSIONNALISATION :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il relève plutôt de la formation continue.

Il vise une qualification professionnelle reconnue (RNCP, CQP, convention collective) pour un public plus large : jeunes de 16 à 25 ans, mais aussi demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, ou bénéficiaires de minima sociaux, etc.
La formation doit durer au moins 150 heures , et représenter entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, financée par l'OPCO en totalité ou en partie.

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

Côté entreprise, l'intérêt est double : une formation adaptée aux besoins du poste et une prise en charge du coût pédagogique.

Fin de l'aide exceptionnelle de 6000 euros , pour les contrats conclus *à compter du 01/05/2024*

**Décret du 27 /04/2024 portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation JO 28/04**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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)
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

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

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 diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
- Bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une personne ayant bénéficié d'un CUI

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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
- ✓ Volontaire
- ✓ Justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le contrat de professionnalisation
- ✓ Choisi par l'employeur.

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

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience

**Rémunération :**

Dans le BTP, les salariés en contrat de professionnalisation disposent d'une rémunération plus favorable que les minimums légaux :

**Minima des salariés en contrat de professionnalisation du BTP à compter du 01/01/2024**

Les employeurs doivent donc connaître , et respecter les minima conventionnels spécifiques

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...)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Renouvellement Contrat :**

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.**

**Loi du 04/06/2026 portant pérennisation du contrat de professionnalisation expérimental JO 05/06**

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

**Article L. 6325-1 modifié par la loi du 04/06/2026**

**Article L. 6325-3 modifié par la loi du 04/06/2026**

**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 permet 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.**

**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 JO 27/05**

Sont 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'expérimentation est mise en place dans le cadre d'un **appel à projets national**, dont le cahier des charges est fixé par arrêté

**Arrêté du 26/06/2023 relatif au cahier des charges de l'expérimentation permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de validation des acquis de l'expérience JO 30/06**

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

Les contrats de professionnalisation sont 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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

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

diagnostics préalables à la conclusion du contrat, dans la limite **d'un plafond de 9 000 euros par parcours individuel.**

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.

| **Avant la loi « Marché du travail »** | **Après la loi « Marché du travail »** |
|---|---|
| Article L6325-2 du Code du travail : Le contrat de professionnalisation associe :<br><br>Des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise,<br><br>Et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. | 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.*<br><br>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**

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**

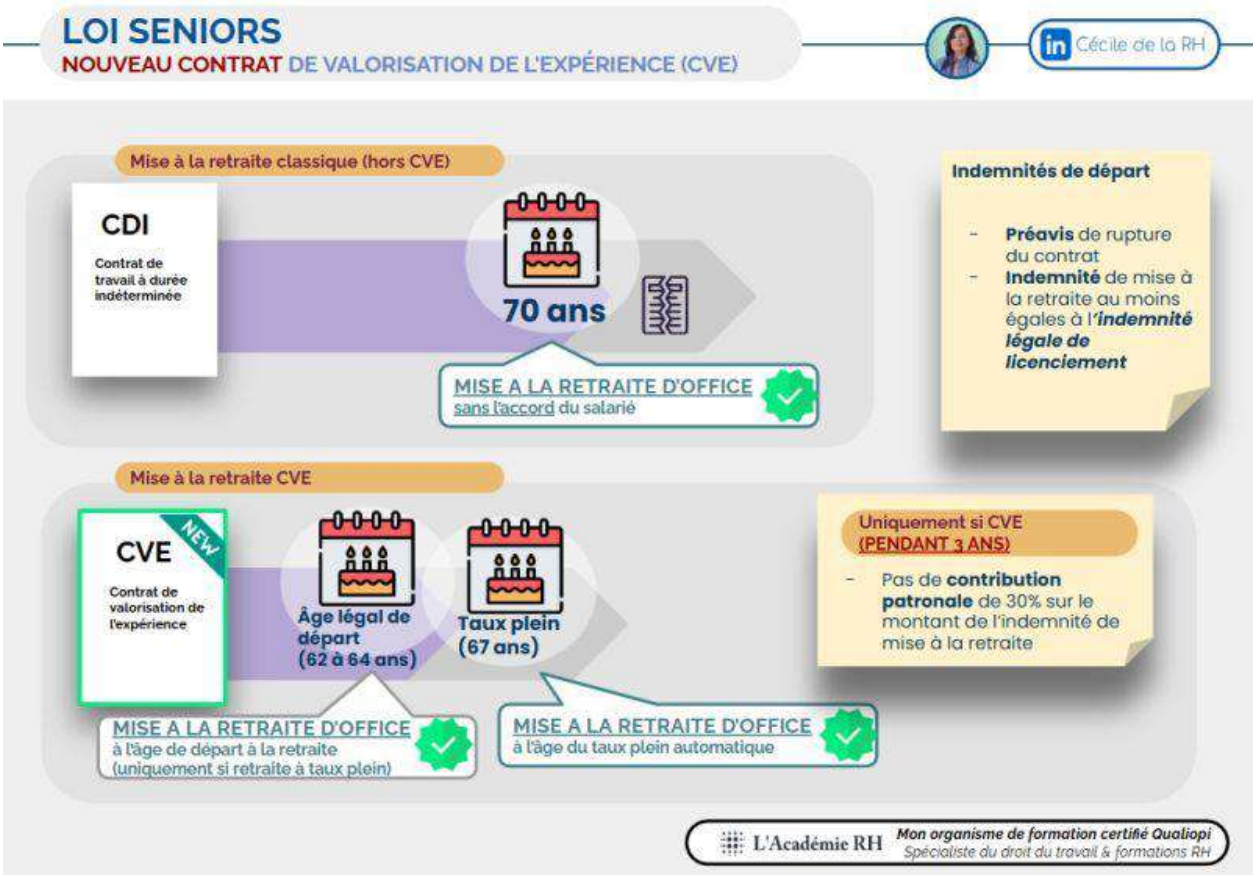
**Contrat de professionnalisation Service Public**

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

**Simulateur de calcul d'aides aux employeurs Portail de l'alternance**

## CONTRAT VALORISATION EXPERIENCE /CDI SENIORS :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique




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

C’est un contrat à durée indéterminée, qui a été créé à titre expérimental pour une durée de cinq ans, suivant la promulgation de la loi du 24/10/2025, *afin de favoriser le recrutement des seniors*,

En offrant notamment aux employeurs une exonération de la contribution patronale de 30 % normalement due sur le montant de l’indemnité de mise à la retraite exclue de l’assiette des cotisations de sécurité sociale.

Pour être éligible à ce contrat, il faut remplir l’ensemble des conditions suivantes :

1° Être **âgé d’au moins soixante ans**, ou d’au moins cinquante-sept ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit

2° Être **inscrit sur la liste des demandeurs d’emploi** mentionnée au 3° du I de l’article L.5312-1 du code du travail

3° **Ne pas pouvoir bénéficier d’une pension de retraite de base de droit propre, à taux plein d’un régime légalement obligatoire**, à l’exception de celles attribuées au titre des régimes mentionnés aux 1° à 3° de l’article L.161-22-1-2 du code de la sécurité sociale ou en application de l’article L.6 du code des pensions civiles et militaires de retraite

4° **Ne pas avoir été employé dans cette entreprise ou, le cas échéant, dans une entreprise appartenant au même groupe, au cours des six mois précédents**.

Ce contrat donne la possibilité de contribuer à la valorisation de l’expérience des salariés seniors, tout en sécurisant leur mise à la retraite.

- ✓ Lors de la signature du contrat, le salarié doit remettre à l »employeur un document transmis par sa caisse d’assurance vieillesse qui mentionne la date prévisionnelle d’obtention de ses droits à liquidation de retraite à taux plein.

En cas de réévaluation ultérieure de cette date, le salarié doit informer son employeur et lui transmettre une version à jour du document susvisé.

Les conditions de mise à la retraite du salarié en « contrat de valorisation de l'expérience » sont différentes de celles de droit commun.



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

- Dans le cas du contrat de valorisation de l'expérience, la mise à retraite peut être envisagée *lorsque le salarié a atteint l'âge légal de départ ou celui qui lui permet de remplir les conditions de liquidation à taux plein.*

Alors que dans le cadre d'un CDI de droit commun, si le salarié n'a pas 70 ans, le fait qu'il ait atteint l'âge de la retraite et le nombre maximum de trimestres requis , ne sont pas des éléments suffisants pour imposer une mise à la retraite.

Lors de la mise à la retraite dans le cadre du CVE, l'employeur doit :

- Respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue pour un licenciement
- Procéder au paiement d'une indemnité de mise à la retraite , dont le montant est lui aussi au moins équivalent à une indemnité de licenciement.

Si le contrat de travail est rompu , sans que les conditions de la mise à la retraite ne soient réunies, cette rupture constituera un licenciement qui pourra être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse voire en licenciement nul

**Contrat à durée indéterminée « de valorisation de l'expérience » (CDI senior) Service public entreprendre 10/2025**

**ENTRETIEN EVALUATION DES SALARIES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**La loi n'impose pas à l'employeur d'évaluer ses salariés.**

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, et faire le point** sur la réalisation des objectifs fixés.
.

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…

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

Il peut prendre la forme

- D'un entretien annuel
- D'un système de notation.

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.
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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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).

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

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

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.*

- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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

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.

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

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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ 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 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

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

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 PARCOURS PROFESSIONNEL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Dans le cadre de la loi sur l'emploi des seniors , et le dialogue social, l'entretien professionnel évolue

Le nouvel entretien de parcours professionnel est applicable depuis le **26/10/2025,** pour la plupart des entreprises , sans accord collectif spécifique.

Cependant, pour les entreprises couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de branche portant sur la périodicité des entretiens professionnels, la mise en conformité et l'application des nouvelles règles sont reportées au 01/10/2026 .

***A ne pas le confondre avec l'entretien d'évaluation qui est facultatif (*cf. infra) :**
établissement d' un bilan de l'année écoulée (difficultés rencontrées, points à améliorer, activités réalisées…et fixe les objectifs pour l'année à venir.

- ✓ L'employeur est tenu d'organiser un entretien de parcours professionnel
  **article L6315-1 du code du travail.**

**Un changement de rythme par rapport à l'ancien entretien:**

- ✓ L'entretien aura désormais lieu *tous les 4 ans* (dans le cas où le salarié est toujours dans la même entreprise, (au lieu de tous les 2 ans )
- ✓ Un premier entretien obligatoire sera réalisé *dans l'année qui suit l'embauche ;*
- ✓ Un état des lieux récapitulatif sera effectué *tous les 8 ans* (contre 6 ans auparavant ), pour faire le point sur le parcours, les formations suivies, les évolutions constatées ou envisagées.

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

L’entretien devra également être proposé après certaines absences longues (congés maladie, maternité...), si aucun autre entretien n’a été mené dans les 12 mois précédents.

***Comment articuler cette nouvelle périodicité avec les anciens entretiens professionnels déjà organisés. ?***

Pour le ministère du travail :la nouvelle périodicité (4 ans/8 ans pour le bilan) *s'applique à partir de la date du dernier entretien, et non de l'entrée en vigueur de la loi en octobre 2025.*

Exemple : si l'employeur a organisé le dernier entretien professionnel d'un salarié le 02/02/2024. Il doit organiser le premier entretien de parcours professionnel , avant le 02/02 2028, et un état des lieux récapitulatif avant le 02/02/2032

L’entretien devra également être proposé après certaines absences longues (congés maladie, maternité...), si aucun autre entretien n’a été mené dans les 12 mois précédents.

**Des règles plus strictes pour les entreprises :**

Comme aujourd’hui, les entreprises d’au moins 50 salariés devront respecter ces obligations, sous peine de devoir abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié.
Un versement compensatoire qui s’appliquera donc au terme de la période de 8 ans.

Par ailleurs, si des accords d’entreprise ou de branche prévoient une autre périodicité, ils devront être mis à jour à compter du 01/10/ 2026 : plus aucun accord ne pourra fixer une fréquence d’entretien supérieure à 4 ans.

**Un contenu d’entretien plus structuré :**

L’autre apport de la réforme concerne le **contenu de l’entretien**, désormais encadré par la loi, il devra porter sur :

- ✓ **Les compétences et qualifications** utilisées dans le poste actuel et leur adaptation aux transformations de l’entreprise
- ✓ **Le parcours du salarié** et ses perspectives d’évolution dans l’organisation
- ✓ **Les besoins de formation**, qu’ils soient liés à l’activité actuelle ou à un projet personnel
- ✓ **Les souhaits d’évolution**, y compris vers une reconversion ou une mobilité
- ✓ **L’utilisation du CPF**, les éventuels abondements de l’employeur et les services d’accompagnement disponibles (comme le conseil en évolution professionnelle).

Il doit être **organisé sur le temps de travail**, par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction.

**Un accompagnement renforcé pour les PME :**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la réforme prévoit également un **accompagnement spécifique** :

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

- ✓ Le salarié pourra solliciter un **conseil en évolution professionnelle (CEP)** pour préparer son entretien
- ✓ L'employeur pourra bénéficier de l'appui de son **opérateur de compétences (OPCO)**, ou d'un organisme externe si un accord le prévoit.

Le nouveau dispositif prévoit également des dispositions adaptées aux **salariés seniors** :

- Un entretien devra être organisé ***dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière*** *;* il permettra d'aborder les éventuelles recommandations du médecin du travail (sans que l'entreprise n'ait accès aux données de santé), les besoins d'adaptation au poste ou les risques éventuels d'usure professionnelle.
- Le premier entretien organisé **dans les deux années précédant les 60 ans du salarié** devra inclure un échange sur les conditions de maintien en emploi, les aménagements possibles de fin de carrière (comme le passage à temps partiel ou la retraite progressive), et les perspectives d'évolution.

Respecter un calendrier est relativement facile mais l'employeur va devoir :

- ✓ Structurer ces entretiens
- ✓ Poser les bonnes questions
- ✓ Détecter l'usure professionnelle , avant qu'elle n'apparaisse
- ✓ Ouvrir des perspectives (et pas simplement cocher des cases)
- ✓ Accompagner la transition

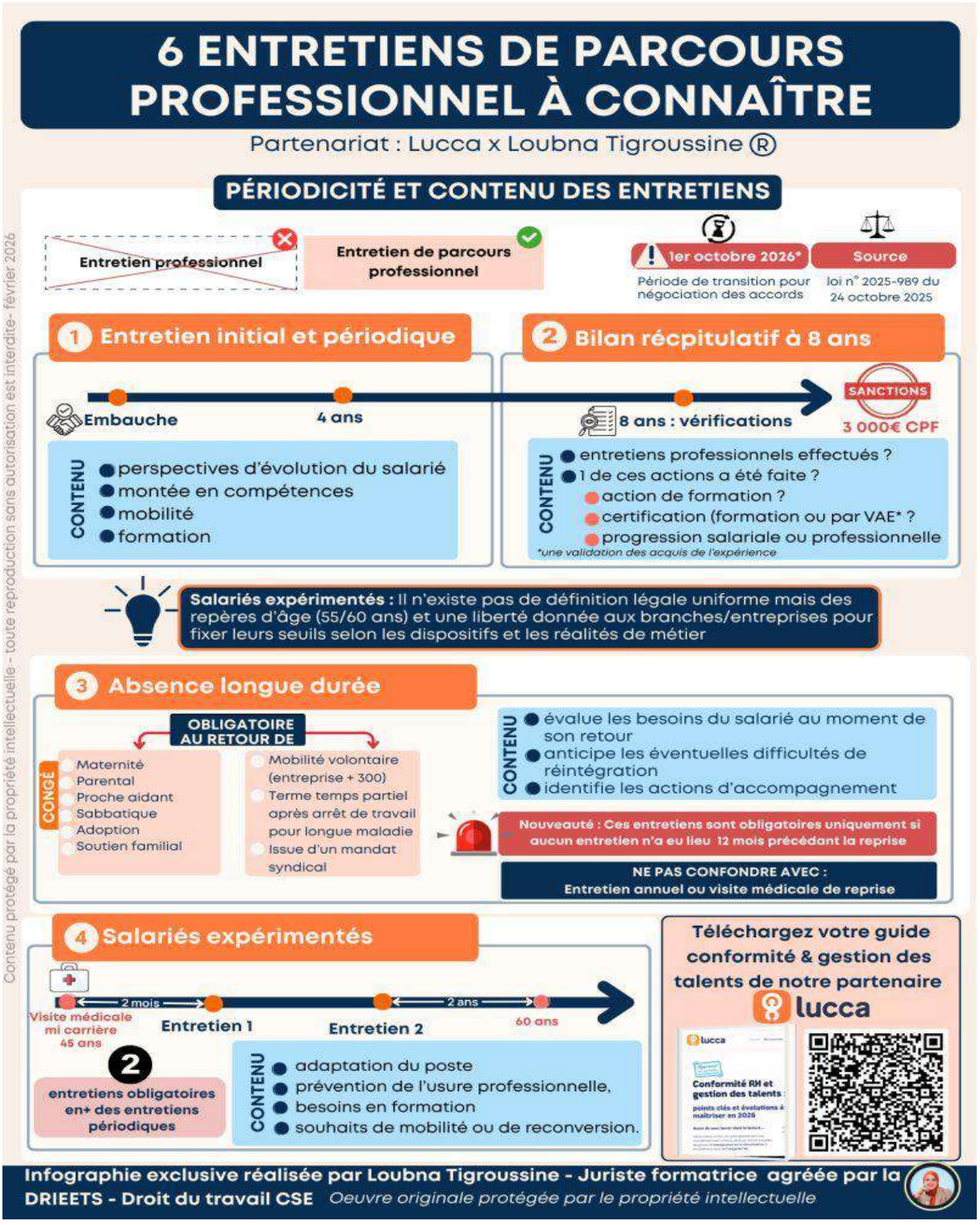
**Loi du 24 /10/2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social JO 25/10**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***En Savoir Plus*** :

**L'entretien de parcours professionnel ministère du travail & solidarités 02/2026**

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




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

**Formation Professionnelle :**

**BILAN COMPÉTENCES:**

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*, trois phases:

**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

**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 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.

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

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 :

- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.
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 entrée en vigueur /01/01/2019**

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

**Fiche Bilan compétences Constructys 02/2023**

***En Savoir Plus :***

**Bilan de compétences d'un salarié du secteur privé : Service public 02/2026**

**CERTIFICATION QUALIOPI :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le marché de la formation est extrêmement diversifié en France.

Cette richesse se traduit par une hétérogénéité dans la qualité des pratiques que le législateur a voulu harmoniser.

**1/ Qualiopi** vise à :

- ✓ Attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences
- ✓ Permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation , auprès des entreprises et des usagers.

**Décret du 06/06/2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences JO 08/06**

- ❖ **Plan interministériel : Qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle (07/2025 )**

Malgré des avancées, la formation reste freinée par certains dysfonctionnements : offre opaque, qualité variable, pratiques douteuses**…**

Ce nouveau plan marque une étape majeure dans la transformation de la formation professionnelle.

Cette évolution vise à mieux répondre aux attentes des apprenants et employeurs, pour bâtir un parcours professionnel solide, adapté au marché et aux enjeux de santé et sécurité au travail.

**Ses objectifs**: garantir aux futurs bénéficiaires des formations de qualité, sûres et encadrées par des règles claires et partagées, garantir à chacun une utilisation efficace des deniers publics.

Dans ce cadre, il est prévu de renforcer les obligations des organismes délivrant des formations préparant à ***l'acquisition d'une certification professionnelle.***

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

À cet effet, le **décret du 06/06/2025 (JO 08/)** relatif à la certification professionnelle **,** précise la forme juridique , et le contenu des habilitations à former ,et à évaluer, octroyés par un ministère ou un organisme certificateur, en particulier la mention des moyens techniques, pédagogiques et d'encadrement devant être mis en œuvre par l'organisme habilité

**Ce plan se décline en 4 axes d'action :**

- ✓ Renforcer la qualité des formations
- ✓ Mieux informer et protéger les jeunes et les actifs
- ✓ Garantir la qualité des processus des organismes de formation
- ✓ Déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude

**Un renforcement du rôle de France Compétences :**

Les ministères , et les certificateurs ont la responsabilité de s'assurer que les organismes qui préparent à leurs certifications professionnelles respectent l'ensemble des obligations décrites. *France compétences assurera le contrôle du respect de ces nouvelles obligations.*

France Compétences examinera le taux de présentation à l'examen et le taux de réussite à la certification., il est envisagé d'octroyer, via une disposition législative, un rôle de coordination des organismes certificateurs délivrant Qualiopi , à France Compétences.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Certification professionnelle : les organismes de formation devront être habilités pour les diplômes allant du CAP au BTS.**

Il s'agit des certifications relevant des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Actuellement, les organismes de formation peuvent préparer à ces certifications sans autorisation préalable.

Par conséquence, le nouveau cadre réglementaire de la certification professionnelle s'appliquera à ces diplômes, permettant de refuser, suspendre ou retirer une habilitation.

- ❖ **Un renforcement des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle :**

Ce renforcement a pour objectif de lutter contre les actions pouvant contribuer aux phénomènes d'emprise et d'entrisme, et prédisposant à l'exercice d'activités réglementées

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

❖ **Un enrichissement des missions des centres de formation des apprentis (CFA)**

Cela concerne la prévention des accidents du travail , et la lutte contre l'illettrisme.

Qualiopi intégrera de nouveaux indicateurs qui exigeront des CFA qu'ils s'assurent de la bonne prise en compte, dans la formation, des compétences permettant *l'exercice en sécurité du métier,* afin de prévenir les accidents du travail (notamment graves et mortels) durant le temps passé en entreprise.

En plus des éléments relatifs à la sécurité, le nouveau Qualiopi exigera des CFA de:

- Clarifier leurs missions, notamment en ce qui concerne l'accompagnement pédagogique et l'alternance entre temps de formation théorique et pratique en entreprise
- Permettre une évaluation de la qualité de l'organisation pédagogique et du dispositif de formation (incluant le renforcement de l'accompagnement du jeune dans la recherche d'entreprise, et une présentation plus lisible des méthodes de calcul des indicateurs et des taux de rupture)
- Disposer de pratiques déontologiques concernant l'affichage de la formation , et de sa reconnaissance par l'État, la possibilité d'une poursuite d'études et la réalité des débouchés.

❖ **Qualiopi : un renforcement et une extension des modalités des audits :**

Les contrôles sur place seront systématisés, et la présence du dirigeant de l'organisme de formation lors de l'audit sera obligatoire.

Il s'agit de *proscrire certaines pratiques où les conseils externes représentent l'organisme de formation dans les échanges avec l'auditeur, ne permettant pas de réellement apprécier l'appropriation par l'organisme des attendus de Qualiopi ».*

Les auditeurs Qualiopi devront obligatoirement suivre une formation certifiante enregistrée au Répertoire Spécifique.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Loi du 25/06/2026 (JO 26/06) relative à la lutte contre les fraudes sociales** *concernant les dispositions relatives* ***au champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage***

**1/ Renforce les moyens d'enquête et de contrôle de l'Etat :**

✓ Elle autorise des vérifications plus ciblées (échantillonnage) et l'intervention d'agents habilités, y compris pour des constatations réalisées sous identité d'emprunt lorsque c'est nécessaire pour débusquer des fraudes.

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

- ✓ Elle introduit 3 nouveaux cas de refus et un nouveau cas d'annulation de la déclaration d'activité avec possibilité de publier cette décision.

**Moyens d'enquête et de contrôle de l'Etat renforcés en matière de formation ;**

**Nouveaux cas de refus et d'annulation de la déclaration d'activité (NDA)**

**2 / Renforce les sanctions administratives :**

- ✓ Elle restructure le système des sanctions concernant les manquements des organismes de formation et des CFA à leurs obligations, afin d'accroître le prononcé d'amendes financières par les services régionaux de contrôle.
- ✓ Elle inscrit de nouveaux cas dans lesquels un organisme de formation doit procéder au remboursement de sommes perçues.

**Manquements des OF et CFA à leurs obligations : un système plus direct de sanctions financières ;**
**Manquements des OF : de nouveaux motifs de remboursement de fonds de la formation professionnelle**

**3/ Déploie un arsenal de mesures dissuasives :**

Elle prévoit plusieurs mesures avec un effet dissuasif : publicité des sanctions administratives, transparence dans le marché certifiant, respect des principes républicains, sincérité des habilitations (marché certifiant).

**Transparence et dissuasion de comportements répréhensibles accrues**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**4/ Renforce les missions de contrôle de certains opérateurs :**

- ✓ Elle confirme la mission de contrôle des opérateurs de compétences et renforce ses leviers d'exercice.
- ✓ Elle renforce le pouvoir de contrainte de la Caisse des dépôts et ses moyens d'information.
- ✓ Elle apporte une base légale aux missions de contrôle de France compétences et renforce son contrôle des certificateurs

**Caisse des dépôts : des prérogatives renforcées en matière de contrôle**

**Renforcement des contrôles des organismes certificateurs opérés par France compétences**

**Mission et leviers de contrôle des Opco consolidés**

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

**5 /Améliore le partage d'informations afin de mieux détecter les manœuvres frauduleuses**

La loi amplifie le partage de données entre entités contrôleuses *via* Agora et le SI-CPF notamment.

**Intensification des échanges de données entre entités contrôleuses**

**6 / Renforce la responsabilité dans la chaîne de sous-traitance :**

Afin de lutter contre le travail dissimulé, l'entreprise qui contracte avec un organisme de formation recourant à la sous-traitance a un devoir de vigilance à l'égard du sous-traitant.

**Sous-traitance : devoir de vigilance du maître d'ouvrage**

**7/ Sécurise l'usage du CPF :**

- ✓ La mobilisation des droits CPF est désormais conditionnée à l'inscription aux examens et à la non-détention de la certification visée.
- ✓ L'information des titulaires de droits est renforcée, afin de mieux prévenir les pratiques trompeuses, ainsi que les obligations d'information transmises à la Caisse des dépôts pour améliorer le suivi des parcours et des financements.
- ✓ Sur le plan financier, le recouvrement par la Caisse des dépôts des sommes indûment perçues est facilité.

**CPF : nouvelles conditions de mobilisation des droits ;**
**Caisse des dépôts : des prérogatives renforcées en matière de contrôle**

**8/ Facilite la gestion du passeport prévention :**

Le champ du passeport de prévention est élargi : plus de bénéficiaires, plus de personnes assujetties à l'obligation de le renseigner.
L'employeur pourra conserver les données y figurant sauf opposition du titulaire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Une régulation plus lisible… et plus ferme**

- L'extension de l'obligation de certification Qualiopi à tous les organismes préparant à des certifications professionnelles, *même s'ils ne perçoivent aucun fonds public.*

Ce nouveau périmètre vise à garantir un socle commun d'exigence, quel que soit le statut ou le mode de financement de l'organisme.

- La généralisation de l'habilitation à former pour les diplômes du CAP au BTS.

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

Jusque-là, n'importe quel organisme pouvait proposer ces formations, désormais, sans validation explicite des rectorats, il leur sera interdit de les dispenser.

- La prévention des risques professionnels ( sensibilisation aux risques du métier et aux AT) devra être intégrée à la formation
- La détection de l'illettrisme chez les jeunes en difficulté

**Un fort volet de contrôle vient compléter ce cadre.**

Les audits Qualiopi deviennent plus exigeants : contrôle sur site systématique, présence obligatoire du dirigeant, certification des auditeurs eux-mêmes.

Un système d'information partagé entre les financeurs et les services de l'État permettra par ailleurs de mieux cibler les établissements douteux, de croiser les alertes et d'éviter les contrôles redondants

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Vers une nouvelle relation de confiance avec les usagers**
Les usagers : étudiants, apprentis, actifs doivent désormais pouvoir s'orienter en toute connaissance de cause.

Cela passe par une information renforcée sur les taux d'insertion et de réussite, la transparence sur les intitulés de diplômes, et une vigilance accrue sur les pratiques commerciales.

Le recours à des frais de réservation non remboursables ou à des clauses abusives sera strictement encadré, voire interdit.
Le gouvernement prévoit aussi de rendre plus lisibles les dispositifs de signalement en cas de dysfonctionnement avec à terme un guichet unique d'alerte pour étudiants et professionnels.

**Ce que ça implique pour les entreprises :**

- Une révision de leurs partenariats formation : toute collaboration avec un organisme devra s'appuyer sur des garanties renforcées de qualité et de conformité.
- Une veille sur la certification Qualiopi : les services RH ou formation devront vérifier la mise à jour des certifications , et les nouvelles obligations applicables.
- Une responsabilité accrue en cas d'accueil d'apprentis : les employeurs d'alternants devront s'assurer du sérieux des formations suivies, notamment sur la prévention des risques et l'acquisition des compétences de base.
- Un accès à une offre plus lisible : les recruteurs bénéficieront d'un meilleur alignement entre formation suivie et compétences acquises.

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

**Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle Ministère Travail 07/2025**

**Les organismes de formation : formalités administratives Ministère Travail mise à jour 07/2025**

**Déclaration d'activité des formateurs et organismes de formation Entreprendre Service public mise à jour 08/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le nouveau décret modifiant le Référentiel National Qualité (Qualiopi) a été publié

**Décret du 01/08/ 2026 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences JO 04/08**

Une entrée en vigueur est prévue au **01/11/2026**

Pour la première fois depuis le décret fondateur de 2019, c'est ***le texte réglementaire qui évolue*** , et non son interprétation:

L'objectif n'est pas de compliquer la vie des organismes de formation, mais de renforcer la confiance dans le système de la formation professionnelle.

Qualiopi ne doit plus être seulement une certification de conformité administrative, mais ***une véritable garantie de qualité pédagogique***, on passe d'une culture de la conformité à une culture de la qualité démontrée.

Ce nouveau référentiel met davantage l'accent sur :

- ✓ Une information plus transparente pour les bénéficiaires
- ✓ Des parcours réellement adaptés aux besoins des apprenants
- ✓ Une organisation pédagogique mieux structurée
- ✓ Un meilleur encadrement des intervenants et de la sous-traitance
- ✓ Une démarche d'amélioration continue fondée sur des preuves et des résultats.

Pour les organismes qui ont toujours placé la pédagogie, l'accompagnement des apprenants et l'amélioration continue au cœur de leurs pratiques, cette réforme ne doit pas être perçue comme une contrainte, mais comme une reconnaissance de leur professionnalisme.

Le texte actualise le référentiel national qui fixe ***les indicateurs d'appréciation des sept critères de la qualité des actions de la formation professionnelle*** sur la base duquel les organismes prestataires d'actions de développement des compétences doivent se faire certifier.

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

**Pris en application de l'article L. 6316-3 du code du travail** ; modifie l'annexe au chapitre VI, titre Ier, livre III de la sixième partie du même code

**Cinq lignes de force se dégagent de la lecture du décret :**

**1/ Transparence :**
L'information du public doit être vérifiable , et ne comporter aucune mention trompeuse ; les modalités de calcul des indicateurs de résultats doivent être explicitées.

**2/ Renforcement de la protection des publics vulnérables :**
Les indicateurs relatifs à l'engagement des bénéficiaires, à l'accompagnement socio-professionnel , et à l'information des apprentis intègrent de nouvelles obligations :

- ✓ Prévention et traitement des violences, harcèlement et discriminations
- ✓ Procédure de traitement sans délai des ruptures de parcours
- ✓ Information renforcée pour les mineurs, communication des coordonnées du médiateur de l'apprentissage.

**3/ Traçabilité : la fin du déclaratif pour la formation à distance :**

Le recours à la sous-traitance doit être formalisé et documenté, tout comme l'effectivité du suivi des modules réalisés à distance.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**4/ Responsabilisation :**
Des seuils (nombre d'intervenants, part d'intervenants permanents) déclenchent des obligations renforcées de supervision et de preuve de capacité à certifier.

**5/Amélioration Continue :**

Une analyse des risques qualité est ajoutée, et un nouvel indicateur impose aux CFA d'évaluer les enseignements et d'en mesurer l'efficacité dans la durée.

Une preuve documentaire et contractuelle renforcée :

- ❖ Cette analyse du texte réglementaire ne remplace ni n'engage les positions officielles de France compétences, du ministère du Travail et des Solidarités, ou des organismes certificateurs.

Il est recommandé de croiser cette analyse avec toute publication officielle ultérieure, avant toute décision opérationnelle.

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

❖ **12 indicateurs concernés par la réforme , et un nouvel indicateur le 33 :**

**Les 7 critères en un coup d'œil :**

**Critère 1 : Information du public :** AJUSTÉ N° 1 à 3 : exigence de transparence et de traçabilité renforcée dans la communication.

Ce critère conserve son architecture (3 indicateurs) mais durcit le devoir de sincérité du prestataire : l'information diffusée , doit désormais explicitement écarter toute mention trompeuse, et les indicateurs de résultats doivent être accompagnés de leur méthode de calcul.

- ✓ ***Indicateur n°1 :*** **ce qui évolue concrètement:**

Deux mentions obligatoires supplémentaires : les modalités pédagogiques, et les modes de financement des prestations.

Une clause générale anti-tromperie est introduite : aucune mention ne doit pouvoir induire le public en erreur, notamment sur l'accès, le contenu, la pédagogie, le financement ou les droits de poursuite d'études.

Cette précision s'inscrit dans une logique de lutte contre la fraude et les pratiques commerciales trompeuses observées sur le marché de la formation

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ ***Indicateur n°2:*** **ce qui évolue concrètement:**

Il ne suffit plus d'afficher un taux ou un score : le prestataire doit rendre publique la méthode de calcul retenue.

Alternative offerte : s'appuyer sur un dispositif de calcul déjà reconnu (ex. enquêtes emploi Standardisées) plutôt que sur une méthode propre.

Objectif affiché : permettre au public de comparer des indicateurs réellement comparables entre organisme

- ✓ ***L'indicateur n° 3*** (information sur les taux d'obtention, blocs de compétences, passerelles et débouchés pour les prestations certifiantes) reste inchangé.

**Critère 2 : Conception des prestations et vigilance certification :** AJUSTÉ N° 4 à 8 : vigilance accrue sur la capacité réelle à mener à la certification visée.

Sur les 5 indicateurs du critère, un seul évolue dans sa formulation :

- ✓ ***L'indicateur n° 7*** spécifique aux prestations conduisant à une certification professionnelle.

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

**Ce qui évolue concrètement:**

L'exigence d'adéquation contenu/certification existait déjà ; le décret y ajoute ***une obligation de preuve*** : le prestataire doit pouvoir démontrer sa capacité effective à mener le bénéficiaire jusqu'à la certification.

La mention explicite de la qualité d'« organisme habilité » vise notamment les certifications qui exigent une habilitation préalable du certificateur.

Concerne les actions de formation et l'apprentissage ; *la VAE et le bilan de compétences ne sont pas visés par cet indicateur.*
La nature exacte des preuves attendues (convention d'habilitation, historique de résultats, autre) devrait être précisée par le Guide de lecture v10.

Les indicateurs 4, 5, 6 (analyse du besoin, objectifs opérationnels, contenus adaptés), et 8 (positionnement à l'entrée) restent inchangés dans leur rédaction.



**Critère 3 : Accompagnement des publics et protection des personnes** RENFORCÉ N° 9 à 16 :

C'est le critère le plus densément retravaillé : 3 de ses 8 indicateurs évoluent en profondeur, tous liés à la protection des personnes.

Les indicateurs 9, 10, 11 (information, mise en œuvre adaptée, évaluation des acquis), 13 (alternance) et 16 (respect des exigences de présentation à la certification) restent inchangés.

- ✓ ***L'Indicateur n°12 :*** Prévenir et traiter les violences et discriminations

**Ce qui évolue concrètement:**

Le texte nommait déjà la prévention des ruptures de parcours *; il détaille désormais explicitement les causes possibles* : violences sexistes, violences sexuelles, harcèlement, discrimination.

Deux obligations distinctes et cumulatives sont posées : prévenir ces situations, et les traiter lorsqu'elles surviennent.

Cet indicateur s'applique à toutes les catégories d'actions, y compris le bilan de compétences et la VAE

- ✓ ***L'Indicateur n°14 :*** CFA : traitement sans délai des ruptures violentes

**Ce qui évolue concrètement:**

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

L'accompagnement socio-professionnel des apprentis (une des 14 missions du CFA prévues à l'article L. 6231-2 du code du travail) intègre désormais *une procédure formalisée de gestion de crise.*

L'exigence de traitement « sans délai » impose une réactivité documentée, que la rupture survienne en centre de formation ou en entreprise d'accueil.

Indicateur spécifique aux CFA : il ne s'applique pas aux actions de formation continue, au bilan de compétences ni à la VAE.

- ✓ ***L'Indicateur n°15 :*** Apprentis mineurs : une protection renforcée

**Ce qui évolue concrètement:**

L'information sur les droits, devoirs et règles de santé-sécurité doit être renforcée pour les apprentis mineurs ; un même indicateur, un niveau d'exigence différencié selon l'âge.

Le CFA doit identifier et faire connaître les interlocuteurs dédiés, ainsi que le médiateur de l'apprentissage. Une obligation de signalement des dysfonctionnements à l'inspection du travail est explicitée

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Critère 4 :** Moyens pédagogiques et pilotage RENFORCÉ N° 17 à 20 :

Les indicateurs 17 (moyens humains et techniques) et 18 (mobilisation des intervenants) restent inchangés.

Les indicateurs 19 et 20 introduisent une logique de seuils : au-delà (ou en-deçà) d'un seuil fixé par arrêté ministériel à paraître, des obligations renforcées de supervision s'appliquent.

- ✓ ***L'Indicateur n°19:*** Distanciel vérifié, encadrement pédagogique sécurisé

**Ce qui évolue concrètement:**

Le suivi des modules à distance ne peut plus être présumé : son effectivité doit être vérifiée et objectivée par le prestataire.

Un mécanisme de seuil est créé : au-delà d'un nombre d'intervenants par formation (seuil à fixer par arrêté), un référent pédagogique dédié devient obligatoire pour coordonner les intervenants.

Le seuil déclencheur (nombre d'intervenants par formation) doit encore être fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle

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

- ✓ ***L'Indicateur n°20 :*** CFA : gouvernance partagée, supervision proportionnée

**Ce qui évolue concrètement:**

La notion de « qualité du pilotage » de la formation est explicitement ajoutée aux exigences de l'indicateur.

La gouvernance du CFA doit désormais associer concrètement apprentis, formateurs et entreprises, au-delà d'une simple consultation.

Un second mécanisme de seuil (part d'heures assurées par des intervenants « permanents ») déclenche un renforcement de la supervision et du contrôle qualité.

Deux notions restent à définir par voie réglementaire ou par le Guide de lecture v10 : le seuil de la part d'intervenants permanents, et la définition même d'un « intervenant permanent »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Critère 5:** Compétences des équipes INCHANGÉ N° 21 et 22 ; aucune modification identifiée dans le décret.

Les indicateurs 21 (détermination, mobilisation et évaluation des compétences des intervenants internes et/ou externes), et 22 (entretien et développement des compétences des salariés) conservent une rédaction strictement identique dans le décret.

Cette stabilité mérite d'être soulignée : les exigences relatives à la qualification et à la montée en compétences des équipes pédagogiques demeurent un socle non renégocié du référentiel

**Critère 6 :** Ancrage professionnel et sous-traitance AJUSTÉ N° 23 à 29 :

Sur 7 indicateurs, ***seul l'indicateur 27 est retouché.***

Les veilles légale, métiers et pédagogique (23 à 25), la mobilisation des expertises handicap (26), la co-construction des périodes en entreprise (28) et les actions d'insertion par l'apprentissage (29) restent inchangées

- ✓ ***L'Indicateur n°27*** : Sous-traitance : un contrat qui trace la conformité

**Ce qui évolue concrètement:**

L'exigence de conformité du sous-traitant au référentiel existait déjà ; le décret ajoute une obligation formelle de traçabilité contractuelle.

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

En pratique, le contrat de sous-traitance doit désormais documenter comment cette conformité est assurée et contrôlée ; la seule vigilance déclarative ne suffit plus.

S'applique à toutes les catégories d'actions dès lors qu'il y a recours à la sous-traitance ou au portage salarial.

**Critère 7 :** Écoute, gestion des risques et amélioration continue RENFORCÉ N° 30 à 33

C'est le critère le plus transformé après le critère 3 :
Sur 4 indicateurs, un est totalement nouveau (33) et deux évoluent (30 et 32).

Seul l'indicateur 31 (traitement des difficultés, réclamations et aléas) reste inchangé.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ ***L'Indicateur n°30*** : un cercle de parties prenantes consultées plus large

**Ce qui évolue concrètement:**

La liste des parties prenantes à consulter est désormais énoncée explicitement dans le texte, au- delà des seuls bénéficiaires.

*Les équipes pédagogiques et les entreprises* concernées apparaissent comme des sources d'appréciation à recueillir au même titre que les bénéficiaires et les financeurs

L'ampleur réelle de cet élargissement (nouvelle obligation ou simple clarification d'une pratique déjà attendue) mérite d'être confirmée par le Guide de lecture v10.

- ✓ ***L'Indicateur n°32*** : Amélioration continue : place à l'analyse des risques

**Ce qui évolue concrètement:**

À la démarche d'amélioration continue déjà exigée s'ajoute une nouvelle brique : une analyse des risques portant spécifiquement sur la qualité des formations délivrées.
Cette analyse des risques doit venir nourrir, et non simplement coexister avec, la démarche d'amélioration continue.

En pratique : formaliser une cartographie ou une grille des risques qualité, révisée périodiquement.

- ✓ ***L'Indicateur n°33 :*** CFA : un nouvel indicateur d'évaluation pédagogique

**Ce qui évolue concrètement:**

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

Indicateur entièrement créé par le décret : il n'existait pas dans le référentiel jusqu'ici et concerne exclusivement les CFA.
Ce dispositif doit être distinct de l'enquête de satisfaction générale : il porte spécifiquement sur les contenus et les enseignements.

Trois obligations en chaîne :

- Partager les résultats avec les équipes pédagogiques
- En tirer une démarche d'amélioration continue
- Mesurer périodiquement l'efficacité de cette démarche.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Ce qui attend les précisions du Guide de lecture v10 :**

Indicateur 7 :Nature des preuves attendues pour démontrer la « capacité à assurer la certification », en particulier pour les organismes habilités.

Indicateur 19 : Seuil du nombre d'intervenants par formation déclenchant l'obligation de référent pédagogique ,fixé par un arrêté encore non publié.
Indicateur 20 :Seuil de la part d'heures assurées par des « intervenants permanents », et définition même de cette notion pour les CFA.

Indicateur 30 : Portée réelle de l'élargissement du recueil des appréciations aux équipes pédagogiques et aux entreprises concernées.

**Ce qui change pour les organismes de formation :**

✓ Mettre à jour la communication publique (site, livret d'accueil) : ajouter modalités pédagogiques et modes de financement, revoir les formulations ambiguës.

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

- ✓ Documenter et publier la méthode de calcul des indicateurs de résultats affichés.
- ✓ Sécuriser la preuve de capacité à mener à la certification visée (conventions, habilitations, historiques de réussite).
- ✓ Formaliser une procédure de prévention et de traitement des violences, harcèlements et discriminations.
- ✓ Vérifier l'effectivité du suivi des modules à distance ; anticiper le futur seuil « référent pédagogique ».
- ✓ Mettre à jour les contrats de sous-traitance et de portage salarial avec une clause de traçabilité de la conformité.
- ✓ Élargir le recueil des appréciations (équipes pédagogiques, entreprises) et formaliser une analyse des risques qualité.
- ✓ CFA : renforcer l'information des apprentis mineurs (référents, médiateur, signalement à l'inspection du travail).
- ✓ CFA : concevoir un dispositif d'évaluation des enseignements **distinct** de la satisfaction générale

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Ce qui change pour les auditeurs et certificateurs :**

- ✓ Mettre à jour les grilles et guides d'audit dès la publication du Guide de lecture v10.
- ✓ Exiger des preuves documentées (contrats tracés, procédures, dispositifs CFA) plutôt que des déclarations d'intention.
- ✓ Rester prudent sur les indicateurs en attente de clarification (7, 19, 20, 30) : privilégier la pédagogie tant que le Guide de lecture n'est pas publié.
- ✓ Prévoir une montée en compétences sur les nouvelles thématiques : protection des mineurs, prévention des violences, gestion des risques qualité.
- ✓ Harmoniser les pratiques d'audit sur les points d'interprétation encore ouverts, entre auditeurs et entre certificateurs.
- ✓ Anticiper l'articulation entre les audits en cours et le nouveau référentiel opposable au 1er novembre 2026.
- ✓ Sensibiliser en amont les organismes audités sur l'indicateur entièrement nouveau (33) et les indicateurs fortement modifiés (12, 14, 15, 19, 20).

**L'entrée en vigueur au 01/11/2026** laisse une courte fenêtre: mieux vaut engager la mise en conformité dès à présent , plutôt que dans l'urgence.

**Plan d'action jusqu'au 01/11/2026 :**

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

1/ ***Dès maintenant :*** diffuser le décret en interne et réaliser un état des lieux (audit à blanc) des écarts par rapport aux nouvelles exigences.

2/ **Dès 09/2026 :** mettre à jour les documents (communication, procédures, contrats de sous-traitance) et sensibiliser les équipes.

3/ **10/2026 :** déployer les nouveaux dispositifs (CFA : évaluation des enseignements, analyse des risques qualité) et les tester

4/ **01/11/2026 :** le référentiel actualisé devient opposable ; poursuivre la veille sur la version 10 du Guide de lecture

## COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Décret du 24 /02/2026 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation, et au plafonnement de prise en charge par ce compte de certaines actions de formation JO 25/02**

**Décret du 24 /02/2026 définissant les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail JO 25/02**

La contribution à la formation professionnelle (CFP) finance les dispositifs d'accès à la **formation continue** *des salariés , et des demandeurs d'emploi.*

Le CPF est désormais mieux encadré , et recentré sur les formations qualifiantes,  et les besoins essentiels en emploi

Il est plafonné par action**,** indépendamment du montant disponible sur le compte du titulaire.

**La VAE et le RNCP** ne sont pas concernés par ce plafonnement

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

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

- ✓ **1500 € :** pour les actions sanctionnées par des certifications et habilitations enregistrées dans **le répertoire spécifique ( RS)** mentionné à **l'article L. 6113-6,** à l'exception de celles menant à la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles

Le Répertoire spécifique (RS) est un répertoire numérique, ***regroupant les certifications et habilitations*** , qui correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

Sont enregistrées au RS :

- Les habilitations ou certifications découlant d'une obligation légale ou réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle (par exemple, les CACES),
- Les certifications de compétences transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles (par exemple, les certifications de langues telles que le TOEIC ou les certifications informatiques
- Les certifications de compétences complémentaires à un métier, relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier

- ✓ **1600 € :** pour les bilans de compétences mentionnés **au 2° de l'article L. 6313-1**



La mobilisation des droits inscrits sur le compte, pour le financement d'un bilan de compétences est subordonnée à la condition que le titulaire n'ait pas bénéficié, *au cours des cinq années qui précèdent sa demande de souscription,* d'un financement de bilan de compétences par un organisme financeur mentionné à **l'article L. 6316-1** ou un fonds d'assurance formation défini à **l'article L. 6332-9.**

Le décret précise désormais que seules les heures d'accompagnement effectuées par un prestataire relevant de **l'article L.6351-1** peuvent être financées via le CPF.

- ✓ **900 €** :pour les préparations aux épreuves théoriques et pratiques des catégories de véhicules terrestres à moteur du groupe léger.

Ce plafond concerne donc les formations au permis B, mais également A et remorque (B96 et BE).

Il faudra désormais : *soit être demandeur d'emploi, soit bénéficier d'un cofinancement par un tiers*

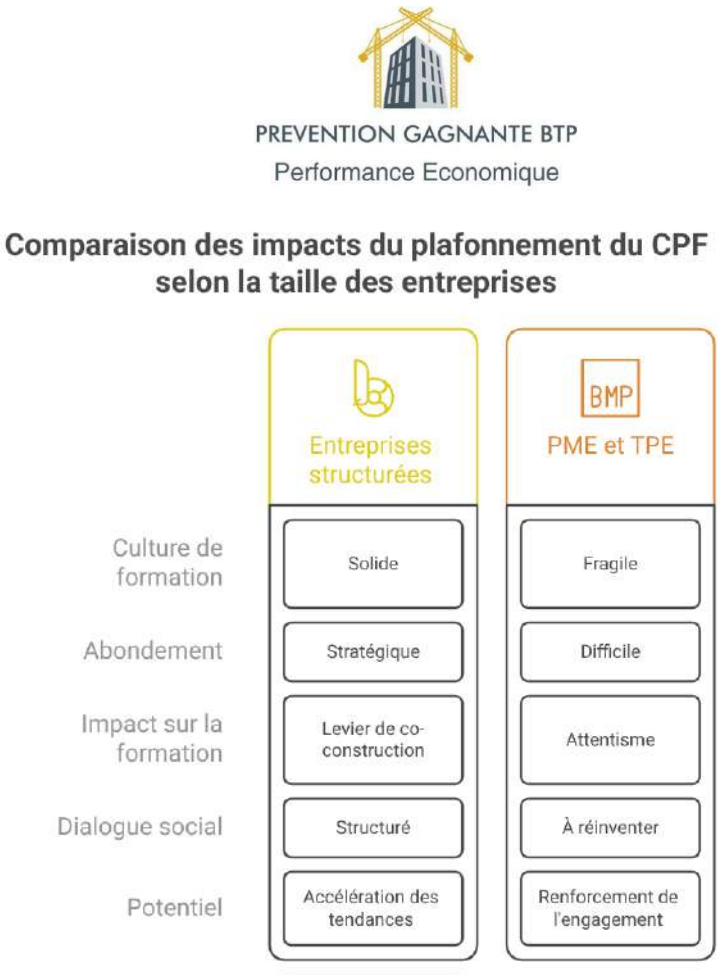
Le montant du financement par ***l'un des tiers*** mentionnés aux **2° à 12° du II de l'article L. 6323-4**, ne pourra être *inférieur à cent euros.*

- ✓ Employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié
- ✓ Opérateur de compétences (OPCO)

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

- ✓ 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.
- ✓ Etat
- ✓ Régions
- ✓ Autre collectivité territoriale
- ✓ France Travail
- ✓ Agefiph
- ✓ Fonds d'assurance formation des indépendants
- ✓ Chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou une chambre de métiers et de l'artisanat de région
- ✓ Caisse des Dépôts
- ✓ Transitions Pro

Seules les heures d'accompagnement effectuées par un prestataire mentionné à **l'article L. 6351-1** peuvent donner lieu à un financement , par la mobilisation des droits inscrits sur le CPF




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

❖ **Participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) depuis le 02/05/2024**

Le nouveau montant du ticket modérateur du CPF passe à **150€** , il s'applique aux actions éligibles au CPF pour lesquelles la demande de souscription est intervenue postérieurement" au 02/04/2026.

**Décret du 30 /03/2026 relatif au montant de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation JO 01/04**

Cette participation n'est pas due par *le demandeur d'emploi,* et par le titulaire d'un CPF, *lorsque la formation fait l'objet d'un abondement de son employeur,* en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, d'un accord de branche , ou d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences.

- ✓ La contribution à la formation professionnelle (CFP est collectée par **l'Urssaf** via la déclaration sociale nominative (DSN).

Le taux de cette contribution dépend de l'effectif de l'entreprise , et du secteur d'activité.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Le PLF 2027 prévoit une évolution assez importante du dispositif CPF.**

Aujourd'hui, la participation financière obligatoire est fixée à 150 € pour mobiliser son CPF.

Le PLF 2027 prévoit désormais de pouvoir appliquer une participation majorée lorsque la formation choisie ne répond pas à certains critères.

Le montant exact sera fixé par voie réglementaire, mais le complément pourrait atteindre 200 €, soit potentiellement *350 € de reste à charge*.

Toutes les formations ne seraient cependant pas concernées par cette majoration.

Le régime actuel serait notamment conservé pour certaines formations bénéficiant d'un cofinancement :

- VAE
- Bilans de compétences
- Projets de transition professionnelle

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

- Certifications conduisant directement à l'exercice de métiers en tension ou relevant de secteurs considérés comme prioritaires (défense, industrie, souveraineté alimentaire, transition écologique, numérique et le médico-social)

.

*Une liste de certifications considérées comme prioritaires sera fixée par arrêté ministériel.*

Toutes les certifications CPF ne seraient plus nécessairement placées sur le même plan.

- ✓ Autre nouveauté : ***le CPF devrait être davantage rattaché au projet professionnel du titulaire*** : un questionnaire de préparation du projet de formation est prévu afin de préciser notamment les objectifs de la formation, ses débouchés , et sa cohérence avec le parcours professionnel.

Si le projet n'entre pas dans les cas prioritaires, le titulaire pourra être orienté vers un Conseil en évolution professionnelle, tout en conservant la possibilité de mobiliser directement son CPF avec une participation financière plus importante.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ Autre changement notable : les demandeurs d'emploi ne seraient plus systématiquement exonérés de la participation financière obligatoire.

L'exonération serait recentrée sur certains types de parcours, *notamment les formations conduisant vers les métiers et certifications prioritaires.*

Le texte prévoit que certaines de ces dispositions s'appliquent aux demandes de souscription intervenues à compter du 01 /10/ 2026, alors même que le PLF n'est pas encore définitivement adopté.

Mon Compte Formation informe d'ailleurs déjà les organismes que les dossiers enregistrés à compter du 02/10/ 2026 pourront être concernés par un complément de participation en 2027

**La régulation du compte personnel de formation (CPF) rapport du Sénat 09/07/2026**

- ✓ **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 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**

✓ **Les salariés à temps partiel bénéficient du même montant que les salariés à temps plein**

Les salariés peuvent 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**

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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 code de la sécurité sociale** afin de procéder à l'alimentation de leurs comptes personnels de formation

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**

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

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***. »

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
- ✓ Payer directement leur formation à l'organisme prestataire

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Depuis le 25/10/2022**, **l'achat de formations *via* le 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**
Détenir un compte France Connect +, via **identification numérique de La Poste**.

En l'absence de compte ? se rendre sur le site **lidentitenumerique.laposte.fr**
**Pour créer son identité numérique**, il faut être majeur, disposer d'un smartphone et se munir de sa pièce d'identité.

Une fois que l'identité numérique est créée et activée, on peut **souscrire à la formation** souhaitée en se connectant sur *Mon compte formation* via France Connect +.

Au moment du paiement, rien de plus simple : **confirmer son identité** en indiquant **son identifiant** et **son code secret** via le smartphone

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de :

- ✓ Changement de situation professionnelle
- ✓ Perte d'emploi de son titulaire

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

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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
- ✓ 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

**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

**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.

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

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/** entré en vigueur le 01 /01/2019

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **La Caisse des dépôts et consignations gère le compte personnel de formation (CPF),**

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

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.

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

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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 CPF des salariés, l'employeur effectue annuellement, pour chacun des salariés concernés, le calcul des droits venant abonder son CPF

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 CPF de chaque salarié concerné.

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.

L'entreprise adresse ***à l'opérateur de compétences*** **(OPCO),** dont elle relève *la liste des salariés bénéficiaires de dispositions plus favorables*, ainsi que les données permettant leur identification et l'abondement attribué à chacun d'eux, afin d'assurer le suivi des comptes par la Caisse des dépôts et consignations

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.

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

**Dans les 15 jours calendaires après la notification du licenciement**, l'entreprise adresse 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
**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**

- **Sous-traitance et CPF : ce qui change depuis le 01/04/2024**

Depuis le 01/04/2024, de nouvelles règles s'appliquent au recours à la sous-traitance, dans le cadre des formations éligibles au Compte personnel de formation (CPF).

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Ces mesures visent à lutter contre la fraude, renforcer la qualité des formations pour les bénéficiaires et inciter à la transparence des acteurs du secteur.

Dans le cadre de la formation professionnelle, *la sous-traitance consiste pour un organisme de formation à déléguer à une entité tierce , l'exécution d'une action de formation, en partie ou en totalité.*

La sous-traitance peut répondre à un besoin spécifique de formation, ou bien compléter les compétences internes de l'organisme de formation :
Ce recours à un sous-traitant se fait par contrat, et sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Les organismes référencés sur Mon Compte Formation sont désormais responsables de la conformité de leurs sous-traitants.

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

Toutes les pratiques commerciales d'un sous-traitant sont soumises aux mêmes conditions que celles de l'organisme de formation donneur d'ordre.

**Les règles à respecter en tant qu'organisme de formation :**

**1 /Contrat obligatoire et détaillé :**

Chaque contrat de sous-traitance doit être rédigé par écrit et contenir les informations suivantes :

- ✓ Les missions confiées au sous-traitant.
- ✓ Le contenu et la sanction de l'obtention du diplôme, de la certification ou de l'examen de fin de formation.
- ✓ Les moyens mobilisés.
- ✓ Les conditions de réalisation et de suivi de l'action.
- ✓ La durée, la période de réalisation et le montant de la prestation.

Cette formalisation vise à garantir une traçabilité des actions de formation et éviter les abus



**2/ Plafonnement du volume de sous-traitance :**

Le chiffre d'affaires qu'un organisme de formation peut sous-traiter est désormais limité à un **pourcentage du chiffre d'affaires** annuel réalisé sur Mon Compte Formation.

Ce pourcentage est fixé par arrêté et a été établi à **80 %**.

**Arrêté du 03/01/2024 portant fixation du plafond mentionné à l'article R. 6333-6-2 du code du travail JO 12/01**

Un espace déclaratif est disponible sur EDOF depuis mi-juin 2025

S'agissant d'une 1ère campagne de déclaration, et afin d'accompagner au mieux les organismes de formation concernés, les données relatives à la sous-traitance pourront être renseignées sur une période allant jusqu'au 30 novembre 2025 dernier délai.

Pour cette première déclaration, exceptionnellement, le plafond maximal des prestations sous-traitées est calculé sur la période allant du **01/04 au 31/12/2024**.

- ❖ **Les règles à respecter en tant que sous-traitant :**

Les sous-traitants sont désormais soumis aux mêmes règles que tous les organismes de formation donneurs d'ordre qui sont référencés sur Mon Compte Formation

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

Pour délivrer des formations éligibles au CPF, ils doivent :

- ✓ Avoir un numéro de déclaration d'activité (NDA).
- ✓ Être à jour de leurs obligations légales, sociales et fiscales.
- ✓ Disposer des capacités pédagogiques nécessaires pour réaliser la formation.
- ✓ Ne pas être déréférencés de Mon Compte Formation.
- ✓ Ne pas sous-traiter eux-mêmes leur action de sous-traitance.

Les sous-traitants doivent également, sauf exceptions :

- Être certifiés Qualiopi.
- Disposer des autorisations nécessaires du porteur de la certification (l'habilitation à former, pour les formations préparant à des certifications enregistrées au RNCP ou au RS).



**Les exceptions**

- Les sous-traitants qui relèvent du régime micro-social , et dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 77 700 € (hors taxes) ne sont pas concernés par l'obligation d'être certifiés Qualiopi , et par l'obligation de détenir les autorisations nécessaires du porteur de la certification.

**Les sous-traitants qui interviennent sur des actions de formation partielles**, c'est-à-dire qui ne préparent pas à un bloc de compétences complet d'une certification RNCP ou à l'intégralité d'une certification RS, ne sont pas concernés par l'obligation de détenir les autorisations nécessaires du **porteur de la certification.**

## La régulation du compte personnel de formation (CPF) rapport du Sénat 09/07/2026

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

# CPF : VERS UN CHANGEMENT DE CAP ?

## Du droit individuel à l'outil au service des besoins professionnels

**Une réforme en préparation qui pourrait transformer en profondeur le Compte Personnel de Formation.**

## AUJOURD'HUI (CPF PERSONNEL)

**Un droit individuel**
Les droits appartiennent à la personne qui choisit librement sa formation.

**Liberté de choix**
Parmi les formations éligibles, sans condition liée à un besoin économique.

**Vérification simple**
L'État s'assure que la formation est certifiante.

**Financement principalement public**
Le CPF finance une large partie du coût de la formation.

## DEMAIN ? (CPF PROFESSIONNEL)

**Priorité aux besoins du marché du travail**
Focus sur les métiers en tension, les reconversions prioritaires et les secteurs stratégiques.

**Co-construction avec les entreprises**
Co-financement accru par les employeurs, OPCO, branches professionnelles et régions.

**Liberté de choix plus encadrée**
Le projet de formation sera évalué selon son lien avec l'évolution professionnelle et l'employabilité.

**Contrôles renforcés**
Sur les organismes, les formations, l'identité des bénéficiaires et les résultats obtenus.

**Maîtrise des dépenses publiques**
Ciblage des financements sur les formations à fort impact pour l'emploi.

## CE QUI A DÉJÀ CHANGÉ EN 2026

- Reste à charge pour la plupart des utilisateurs.
- **Plafonnement à 1 500 €** du financement CPF pour de nombreuses certifications (Répertoire spécifique).
- Facilitation du cofinancement par les employeurs.

## LES SECTEURS FORTEMENT CONCERNÉS

INDUSTRIE · SANTÉ · NUMÉRIQUE & IA · CYBERSÉCURITÉ · TRANSITION ÉCOLOGIQUE

## QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES ORGANISMES DE FORMATION ?

- Montrer l'impact de vos formations sur l'employabilité.
- Démontrer l'adéquation avec les besoins des entreprises et des filières.
- Valoriser la qualité, les résultats et l'insertion professionnelle.
- Anticiper les attentes des financeurs et partenaires.

## CE QUE LES FORMATEURS PEUVENT ANTICIPER DÈS MAINTENANT

- Veillez sur les évolutions réglementaires et les secteurs prioritaires.
- Travaillez avec les entreprises et les branches professionnelles.
- Adaptez vos offres aux compétences clés et aux métiers en tension.
- Communiquez clairement sur les débouchés et les impacts de vos formations.

**À RETENIR** Le CPF n'est pas supprimé, mais il change de philosophie : d'un droit individuel de choix vers un **levier stratégique pour l'emploi et la compétitivité.**

La réforme est encore en cours de préparation. Restons attentifs et acteurs de ces évolutions !

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

***En Savoir Plus :***

**Contribution à la formation professionnelle (CFP) Service public Entreprendre 01/2026**

**Le compte personnel de formation (CPF) Ministère du travail et solidarités 03/2026**

**De nouvelles règles pour mobiliser votre CPF mon compte formation 02/2026**

**Références juridiques :**

Cotisation spécifique au secteur BTP : **Code du travail : article L6331-38**

Obligation de financement des employeurs de moins de 11 salariés : **Code travail : articles L6331-1 et L6331-2**

Obligation de financement des employeurs de 11 salariés et plus : **Code travail : articles L6331-3 et L6331-4**

Contribution spécifique CPF-CDD : **Code du travail : article L6331-6**

Cotisation spécifique pour les entreprises de travail temporaire : **Code du travail : article L6331-69**

**CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dans l'entreprise, la formation se définit comme « un parcours pédagogique, permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Il a pour objectif de :

- ✓ Faire un point sur sa situation professionnelle, en identifiant les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir , à adapter , ou à développer
- ✓ Identifier les axes de progrès pour réaliser son projet
- ✓ Elaborer une stratégie d'évolution pour réaliser leur projet professionnel et en vérifier la faisabilité
- ✓ En savoir plus sur les dispositifs de formation, notamment le recours au Compte Personnel de Formation (CPF)
- ✓ Construire le plan d'actions pour réaliser

Ce service doit faire l'objet d'une information de la part de l'employeur, auprès du salarié , *lors de l'entretien de parcours professionnel.++*
L'employeur doit être un relais entre ses salariés , et les acteurs en charge du Conseil en Évolution Professionnelle.

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

Le CEP est réalisé *en dehors du temps de travail*

**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**

Ce service est assuré par différents acteurs nationaux, régionaux habilités, spécialisés dans l'accueil et l'orientation

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 en Évolution Professionnelle Constructys 01/2023**
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**.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **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.
✓ 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.
✓ Accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :
- 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**,**)
- France Travail
- 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.*

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

## CONTRIBUTIONS FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE BTP

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.*

Source Constructys

Les cotisations versées permettent le financement des formations , et donc le développement des compétences et l'employabilité des salariés

Dans le secteur du BTP, la formation professionnelle est constituée ***de plusieurs contributions***

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

- ✓ Contribution légale à la formation professionnelle **Code du travail : article L6331-38**
- ✓ Contribution conventionnelle à la formation professionnelle pour 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 recours au CDD
- ✓ Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA pour les entreprises de 250 salariés et plus)
- ✓ Taxe d'apprentissage
- ✓ 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

**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 BTP :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 par PRO BTP.

Les employeurs du BTP versent une **cotisation fixée par un accord professionnel**.

En l'absence d'accord, le taux de contribution est le suivant :

- 0,30 % pour les entreprises relevant du secteur des métiers du bâtiment
- 0,22 % pour les entreprises relevant du secteur des travaux publics

**PRO BTP** continue 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 :**

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 ».

**Points-clés de la réforme :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Pour les Entreprises :**

**Plan de formation simplifié** : plan de développement de compétences

**Modalités de prise en charge des formations financées via le plan de développement des compétences , et autres dispositifs de formation Constructys 2026**

**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)

**Portail Validation des Acquis de l'Experience**

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

**Alternance favorisée** :

- ✓ Contrat apprentissage simplifié :(âge limite est aussi repoussé de 26 à 30 ans).
- ✓ Contrat Professionnalisation

**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 :

**Fiche Contrat d'apprentissage Constructys OPCO du BTP**

**Contrat de professionnalisation Constructys OPCO du BTP**

- 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

**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.

**Pour les Salariés :**

**Un accès simplifié à la formation via le Compte Personnel de Formation (CPF)**

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

Avec une application en ligne , pour : connaître ses droits, rechercher des formations, s'inscrire et payer sa formation en ligne, découvrir les commentaires des autres utilisateurs sur les formations

**Un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) gratuit** : présent sur tout le territoire pour évaluer les compétences, définir un projet et identifier les formations.

Avec La possibilité d'accéder au CPF de transition professionnelle pour changer de métier ou de profession.

**Loi 05/09/ 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**

**Modalités de prise en charge des formations financées via le plan de développement des compétences , et autres dispositifs de formation Constructys 2026**

**GESTION EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS ( GEPP) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Elle a remplacé la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)

La GPEC ne disparaît pas complètement , puisqu'elle reste d'actualité au sein des branches professionnelles.

- **L'objectif de la GEPP est de** :

- ✓ Mieux anticiper les mutations à venir , au sein de l'entreprise
- ✓ Etablir un état des lieux des ressources humaines à disposition, afin d'anticiper les besoins futurs de l'entreprise, grâce à un plan d'actions clairement défini.

C'est une gestion plus dynamique, et une démarche plus proactive que sa prédécesseur la GPEC, .

Toutes les entreprises sont concernées par la GEPP, quels que soient leur statut , ou leur taille.

Elle est obligatoire pour :

- ✓ Les entreprises d'au moins 300 salariés
- ✓ Les groupes comptant au moins 300 salariés
- ✓ Les entreprises ou groupes de dimension communautaire employant au moins 150 salariés en France.

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

Qui doivent entamer des négociations *au moins tous les 3 ans.*

Les sociétés de moins de 300 employés désireuses de mettre en place un plan de GPPP , peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat.
La GEPP permet notamment de/d' :

- ✓ Anticiper l'évolution des métiers , et adapter les compétences selon les évolutions économiques, sociales, environnementales, technologiques et organisationnelles
- ✓ Améliorer et optimiser la gestion des carrières en accompagnant les salariés dans leurs parcours professionnels
- ✓ Développer la compétitivité de l'entreprise
- ✓ Assurer une gestion dynamique de l'entreprise et mettre en place un plan d'actions ;
- ✓ Réaliser des recrutements plus efficaces grâce à une analyse fine des besoins ;
- ✓ Anticiper les besoins futurs de la société ;
- Mettre en place les process RH adéquats.

Pour mettre en place une GEPP pertinente et efficace, il existe quelques étapes et astuces à suivre.

**1/ Réaliser un état des lieux :**

Il est essentiel pour l'entreprise de connaître au mieux sa structure, et de réaliser un état des lieux des ressources à sa disposition : les métiers, les compétences , les technologies dont elles disposent.

Elle doit prendre en considération les probables départs, les futures embauches , et les mobilités envisagées au sein des équipes.

**2 / Identifier les besoins :**

Il est crucial d'analyser les éléments externes pouvant affecter les métiers et les compétences des collaborateurs, ce qui permet d'identifier leurs besoins et de proposer les solutions adéquates.

Étude du contexte économique, social, technologique et règlementaire permettant, de mettre en lumière les manques à combler.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**3/ Analyser les écarts :**

Entre les ressources disponibles , et les besoins identifiés , afin de permettre aux salariés d'atteindre leurs objectifs.

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

**4 / Accompagner les collaborateurs :**

En les aidant à optimiser leur temps de travail , en leur fournissant les outils nécessaires :

- Formation
- Entretien individuel, suivi… en les assistant dans leur gestion des carrières

**5/ Mettre en place d'un plan d'actions :**

- Former les collaborateurs
- Miser sur la mobilité interne
- Recruter de nouveaux talents
- Restructurer les effectifs

Pour mettre en place la démarche de GEPP : certains outils peuvent être utilisés : .

- ✓ L'organigramme de l'entreprise : permet de visualiser les différents services composant l'entreprise , la répartition des tâches , et peut servir à reconnaître les compétences en place , et celles à acquérir grâce à la vision globale qu'il fournit.

- ✓ La cartographie des compétences : outil indispensable permettant de distinguer les besoins en formation, en recrutement, ou en mobilité interne.

- ✓ La fiche de poste : indique la description , et le statut hiérarchique du poste, les compétences requises, et le lien avec les autres membres de l'équipe

- ✓ Le référentiel de compétences : permet de recenser l'ensemble des compétences qu'un salarié doit détenir pour occuper un poste, ce qui permet d »avoir une vue d'ensemble des ressources à disposition et des compétences manquantes afin d'atteindre les objectifs.

- ✓ Les différents entretiens : ( cf. items entretiens supra dans le mémento) permettent de faire le point, pour évaluer les compétences des salariés, en envisageant des perspectives d'évolution, tant par la mobilité interne que par la formation

- ✓ La formation professionnelle : permet la montée et l'approfondissement des compétences des salariés donnant l'opportunité aux équipes de gagner en compétitivité, et à l'entreprise de conserver les meilleurs talents.

**OPERATEUR COMPÉTENCES (OPCO ) : CONSTRUCTYS**

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

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.

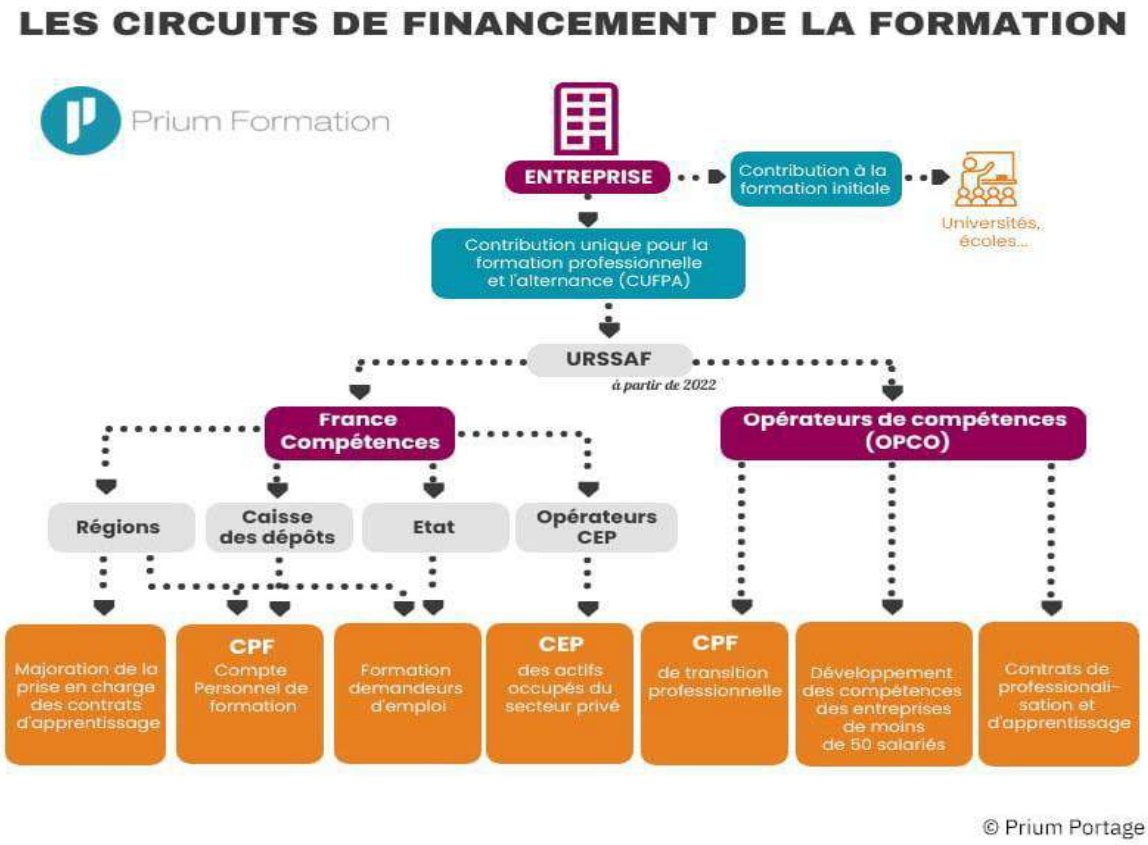
Il a pour but d'aider les entreprises *ne dépassant pas 50 salariés,* à accompagner et à favoriser l'évolution professionnelle des salariés par le biais de la formation continue.

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.

**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

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




- ✓ Le plan de développement de compétences (frais pédagogiques, frais de déplacements, de restauration, d'hébergement et maintien de la rémunération des salariés)

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.

- ✓ 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).

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

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 depuis le 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
  - 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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Un outil déclaratif unique**

A compter des contributions assises sur les masses salariales , 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.

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

- ✓ Un décret modifie *les modalités d'encadrement des frais de gestion, d'information et de missions* des opérateurs de compétences, en particulier les modalités selon lesquelles ces frais sont plafonnés et font l'objet d'une présentation par les opérateurs de compétences à l'occasion de l'évaluation de leurs conventions d'objectifs et de moyens.

**Décret du 27/02/2026 relatif à l'encadrement des frais de gestion, d'information et de missions des opérateurs de compétences JO 28/02**

- ✓ Un décret modifie les modalités de plafonnement des dépenses des opérateurs de compétences, en simplifiant le plafonnement des frais de gestion , qui donnera désormais lieu *à un plafond unique en montant, en instituant un plafonnement des frais de mission,*

**Décret du 27/02/2026 relatif aux modalités de plafonnement des frais de gestion, d'information et de mission des opérateurs de compétences JO 28/02**

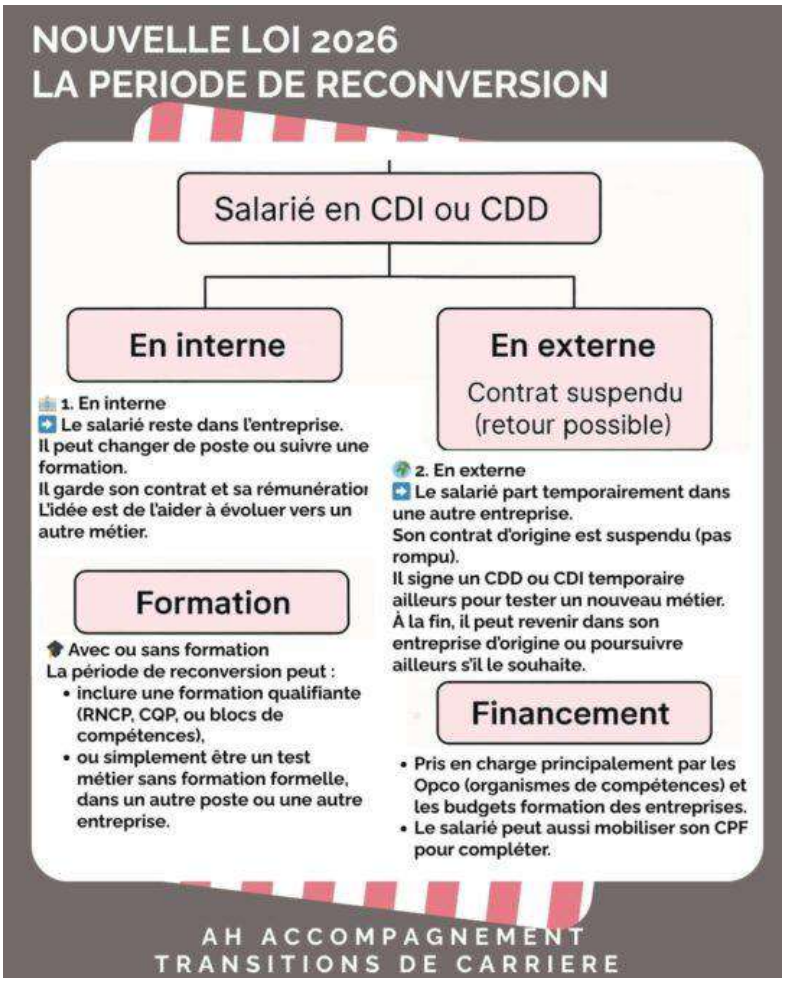
**OPCO BTP CONSTUCTYS**

**PÉRIODE RECONVERSION /TRANSITION PROFESSIONNELLE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Ce nouveau dispositif est applicable depuis le **01/01/2026,**

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




PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il permet à tout salarié de bénéficier *d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise*, ayant pour objet : l'acquisition d'une des qualifications prévues aux 1° et 3° de **l'article L.6314-1 ,** ou d'un ou de plusieurs blocs de compétences.

La période de reconversion est qualifiante , ou certifiante

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

Ce dispositif remplace l'action de reconversion , ou de promotion par l'alternance (Pro-A), et le dispositif transitions collectives.

Ce nouveau dispositif est *ouvert à l'ensemble des salariés* souhaitant bénéficier d'une mobilité, contrairement à la *Pro-A* qui était seulement réservée aux salariés en CDI.

De plus, *aucun critère lié à l'âge, à l'expérience professionnelle ou au niveau de qualification n'est requis.*

Il permet au salarié d'acquérir :

- ✓ Une qualification enregistrée dans le **répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**
- ✓ Un certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche
- ✓ Un ou plusieurs blocs de compétences.prévues aux 1° et 3° de **l'article L.6314-1**

L'objectif est de rendre **plus accessible** la reconversion professionnelle pour les salariés.

Les contrats *Pro-A* signés avant 2026 restent valables.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La formation dispensée est financée par ***l'opérateur de compétences (Opco).***

Le décret du 28/01/ 2026 indique :

- Qu'à défaut de fixation par les branches professionnelles, le montant forfaitaire de prise en charge est fixé à **9,15 € par heure**
- Que le montant moyen de prise en charge est fixé à 5 000 €.

La demande doit être effectuée par l'employeur.

Le formulaire Cerfa constitue l'accord écrit exigé

**Période de reconversion professionnelle interne ou externe Cerfa 17613*01**

Il est également possible de mobiliser *le CPF du salarié, avec son accord.*

Le dossier complet doit être adressé par l'employeur à l'Opco, dans les 30 jours calendaires qui précèdent , le début de la période de reconversion.

En cas d'interruption avant son terme, l'employeur doit en informer l'Opco dans un délai de 30 jours maximum.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

✓ **Objet et actions proposées :**

Dans ce cadre, le salarié bénéficie d'actions de formation, dont la durée est comprise : *entre 150 heures et 450 heures,* réparties sur une période *ne pouvant pas excéder douze mois*

Il peut bénéficier de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles , en relation avec les qualifications recherchées, ainsi que d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

*Un accord d'entreprise ou de branche*, peut prévoir des durées de formation et une période de réalisation plus longues, *dans la limite de 2 100 heures de formation sur une période ne pouvant pas excéder trente-six mois*. **Article L. 6324-4 code du travail.**

Il peut aussi préciser les certifications permettant de bénéficier de la période de reconversion et les salariés prioritaires

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Période de reconversion interne :**

La période de reconversion peut se dérouler dans l'entreprise employant le salarié, ou dans une autre entreprise.
Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification Article L.6324-3 I code du travail

Les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, doivent faire l'objet d'un accord écrit avec l'employeur.

- **Période de reconversion externe :**

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu.

Il conclut avec l'autre entreprise *un contrat à durée indéterminée, ou un contrat à durée déterminée d'au moins six mois*, qui doit prévoir une période d'essai

Ce contrat doit aussi déterminer les modalités d'un éventuel retour anticipé en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Au terme de la période d'essai, le salarié et l'employeur de l'entreprise d'accueil peuvent décider de poursuivre leurs relations contractuelles.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est alors rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle, ou d'un commun accord s'agissant d'un contrat de travail est à durée déterminée.

Si l'une ou les deux parties ne souhaite pas poursuivre leurs relations contractuelles, le salarié retourne dans son entreprise d'origine.

S'il refuse cette réintégration, le contrat de travail est considéré comme rompu d'un commun accord

- ❖ **Modalités de négociation de l'accord**

Un accord d'entreprise ou de branche peut préciser les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion, notamment sa durée, les certifications permettant d'en bénéficier ainsi que les salariés prioritaires **article L.6324-8 code du travail**
Les périodes *de reconversion externe* sont mises en œuvre dans les entreprises dans le cadre *des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ( GPËC)* , ou *de rupture conventionnelle collective*, sous réserve des dispositions prévues à **l'article L.6324-9 code du travail.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Les règles sont différentes selon la taille de l'entreprise :**

- ✓ Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés pourvues d'un délégué syndical, l'employeur engage une négociation collective dès lors qu'au moins 10 % de l'effectif de l'entreprise a vocation à bénéficier d'une période de reconversion externe sur une période de 12 mois à compter de la date de début de la négociation.

Si, à l'expiration d'un délai de trois mois, aucun accord n'est conclu, un procès-verbal de désaccord est établi dans les conditions définies à l'article L.2242-5 et l'employeur peut définir unilatéralement les modalités de la période de reconversion externe

- ✓ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur engage une négociation portant sur la définition des modalités d'organisation des périodes de reconversion externe

- ✓ Dans les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de 50 à moins de 300 salariés dépourvues de délégué syndical*, l'employeur peut fixer unilatéralement la période de reconversion externe*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Lorsque l'entreprise dispose d'un comité social et économique (CSE), *celui-ci est obligatoirement consulté.*

Dans ce cas, la consultation obligatoire portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi , doit contenir un volet consacré aux périodes de reconversion, obligeant l'employeur à alimenter *la base de données économiques, sociales et environnementales (BDSE)* avec ces éléments.

- ❖ **Contenu de l'accord**

L' accord ou, le cas échéant, la décision unilatérale de l'employeur porte notamment
**sur l' article L.6324-9, II code du travail :**

- ✓ La prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié dont le contrat de travail est suspendu pendant la période de reconversion professionnelle externe
- ✓ Les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion et des actions de formation peut être augmentée
- ✓ Le montant des indemnités versées au titre de la rupture du contrat de travail du salarié bénéficiant d'une période de reconversion, qui ne peut être inférieur à celui des indemnités légales ;
- ✓ Les conditions dans lesquelles les frais pédagogiques des actions de la période de reconversion peuvent être pris en charge en tout ou partie, avec l'accord du salarié, par la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ▪ **Financement**

**L'opérateur de compétences (OPCO)** prend en charge :

- ✓ Les frais pédagogiques des actions de formation, fixés par son conseil d'administration , sur proposition des branches , et dans la limite de la dotation allouée par France Travail.
- ✓ Les frais annexes de ces actions, et la rémunération des salariés bénéficiant d'une période de reconversion, sous réserve : de la conclusion d'un accord, prévoyant cette prise en charge, ou d'une décision unilatérale de l'employeur

Le salarié peut donner son accord , pour cofinancer sa formation , en mobilisant son compte personnel de formation (CPF)
La loi précise :

- ✓ Pour une reconversion interne, le montant des droits mobilisés *ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le compte personnel de formation ( CPF) du salarié*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Pour une période de reconversion externe, *le montant des droits mobilisés n'est pas limité*

**Article L.6324-10 code du travail**

**Loi du 24 /10/2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social JO 25/10**

**STAGES D'OBSERVATION EN MILIEU PROFESSIONNEL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **En classe de 3e**, tous les collégiens ont l'obligation d'effectuer un stage en entreprise

Il a généralement lieu au cours du deuxième trimestre (entre janvier et février)

Il se déroule sur 5 jours : du lundi au vendredi, à la place des cours.

C'est une première expérience dans le monde professionnel, afin que la vie en entreprise devienne plus concrète.

Avec le stage de 3e, l'élève découvre l'entreprise de l'intérieur.

Métiers, services, hiérarchie, règles de sécurité, réunions … ,

**Présentation du stage de 3e ONISEP**

- ✓ **Le stage de 3e prépa-métiers :**

Connaître le monde de l'entreprise et découvrir des métiers , pour aider les élèves à définir *un projet d'orientation vers la voie professionnelle.*

Le stage est réalisé au cours de l'année scolaire, 1 à 4 semaines, sous forme de visites d'information , ou de stages d'initiation en milieu professionnel, en rapport avec le projet d'orientation.

- ✓ **Le stage en 2de générale et technologique :**

Stage de 2 semaines obligatoire fin juin .permet d'accueillr ***un élève de seconde*** pour lui faire découvrir un métier.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ce stage permet de susciter des vocations et de valoriser l'entreprise en :

- ✓ Offrant à chaque jeune l'opportunité d'une connaissance immersive des métiers, quels que soient son origine sociale, son sexe ou son territoire d'origine.
- ✓ Permettant à chaque élève de faire des choix éclairés de parcours de formation, de choix de spécialités, de poursuite d'études, d'insertion professionnelle.

**1élève1stage**

**Professionnels déposez une offre de stage**

**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 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 agréée, au titre de la rémunération des stagiaires par le conseil régional ou l'Etat dans une offre de formation conventionnée par Pôle emploi.

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 du 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 , 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…)

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

**STAGIAIRE HORS FORMATION CONTINUE**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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.

**Convention de Stage** :
Les 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
- 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 et seconde .

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Recours Encadré aux stages :**

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 Cour de cassation a statué sur la possible requalification en contrat de travail de stages successifs pour un même poste, dans un arrêt du 07/01/2026,**

Le délai de carence entre les stages , pour le même poste n'a pas été respecté.

La Cour retient que, pour un même poste, *la seule* ***méconnaissance du délai de carence*** **peut justifier la** requalification de conventions de stage, en contrat de travail.

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 07/01/2026, 24-12.244,**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

Le stagiaire n'est pas un salarié et de ce fait, il ne perçoit pas de salaire , mais ***une gratification.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La gratification minimale de stage correspond *à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale.*
.
Exonération totale de charges sociales, au-delà la part excédentaire est soumise à cotisations et contributions sociales.

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 :

- À partir d'une durée de stage de 2 mois consécutifs (soit l'équivalent de 44 jours à 7 heures par jour) ;

Où

- A 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.

Versement : mensuel (obligatoire), soit au réel (heures du mois), soit lissé sur la durée totale.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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.

**Simulateur - Calcul de la gratification minimale d'un stagiaire 12/2024**

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



**Situation du stagiaire vis-à-vis des AT :**

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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

**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**

**Accueil d'un stagiaire : quelles sont vos obligations ? infos Bercy entreprises 07/2025**

**VALIDATION ACQUIS EXPERIENCE (VAE) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La Validation des Acquis de l'Expérience(VAE) offre une 3è voie d'accès à la certification en France , équivalente à la formation initiale, continue, ou en alternance

**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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

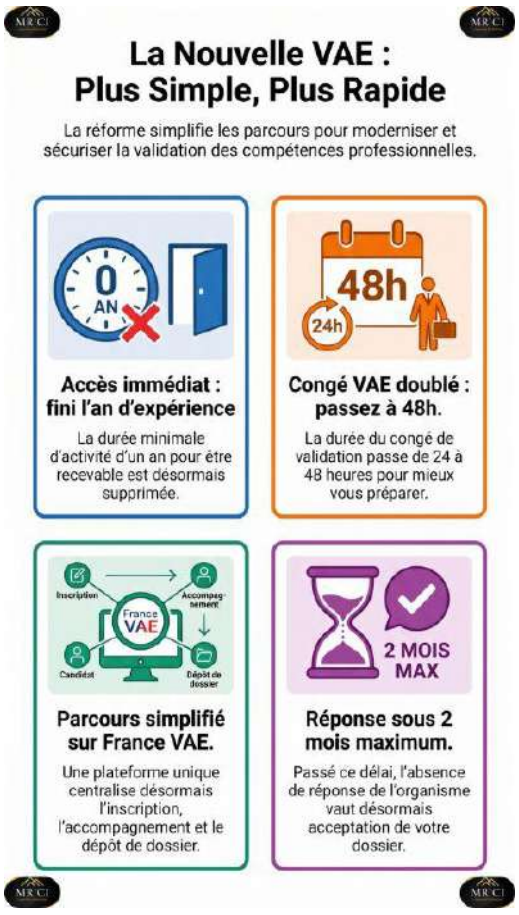
La loi permet la comptabilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans la durée d'expérience.

**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**

Ce qui change en 2026




**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un parcours unifié : tout se passe désormais sur le portail public : **France VAE** , autour d'un processus simplifié en 5 étapes ; ***1963 certifications du CAP au Master.***

Le reste à charge CPF : une participation forfaitaire de 150 € est désormais appliquée lors de l'utilisation du CPF (les demandeurs d'emploi en sont exonérés).

1/ Les conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi évoluent

**Arrêté du 05/08/2026 modifiant l'arrêté du 22 /12/2015 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi JO 06/09**

I supprime la validité d'un an de la recevabilité à la VAE , et facilite l'accès aux sessions d'examen programmées

2/ Le financement des parcours VAE par les associations Transitions Pro évolue à compter du 30/07/2026

**Décret du 27 /07/2026 relatif au financement de la validation des acquis de l'expérience par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales JO 29/07**

Il fixe les dépenses pouvant être prises en charge dans la limite d'un forfait de 2000€

**Comment financer le projet :**

- ✓ Le CPF : ouvert à tous , pour les certifications RNCP
- ✓ Transitions Pro : une aide allant jusqu'à 2 000 € pour un parcours VAE (réservée aux salariés et sur dossier).
- ✓ L' employeur / OPCO : via le plan de développement des compétences (salariés)

❖ **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.

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

❖ **Création d'un service public de la VAE :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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,
- ✓ La promotion de la VAE
- ✓ 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, France travail, , 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 France VAE** ,

**Décret du 27/12/2023 relatif à la validation des acquis de l'expérience JO 28/12**

- ❖ Un salarié en CDI engagé dans ce parcours VAE peut, quelle que soit son ancienneté, bénéficier d'un congé spécifique pour :

- Se préparer à cette validation
- Participer à la session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur.

Sauf disposition conventionnelle , il aura droit à une rémunération égale , à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail.

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit soumettre à son employeur, *une demande d'autorisation, au plus tard, 30 jours avant le début des actions de VAE,* et ce, par tout moyen conférant date certaine à sa réception (ex : lettre recommandée avec accusé de réception) ; l'employeur doit faire connaître son accord ou, le cas échéant, les raisons de service motivant le report, par écrit, dans les 15 jours calendaires , suivant la réception de la demande ; à défaut, le silence vaut accord
Celle-ci doit ainsi respecter plusieurs exigences, tant sur le fond que sur la forme.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Sur le fond, la demande du salarié doit préciser :

- ✓ La certification professionnelle visée
- ✓ Les dates, la nature et la durée des actions lui permettant de faire valider les acquis de son expérience
- ✓ La dénomination du ministère ou de l'organisme certificateur.

Le salarié doit de surcroît joindre :

- Tout document attestant de la recevabilité de sa candidature ;
- Tout document permettant d'attester de son niveau de qualification lorsqu'il peut bénéficier d'un allongement de la durée de son autorisation d'absence.

Sauf exception, *le salarié ne peut pas formuler plusieurs demandes au cours d'une même année.*

Dès lors que la demande du salarié répond aux exigences précitées , *l'employeur ne peut pas refuser la demande:*

L'employeur peut tout au plus, imposer le report du congé pour des raisons de service dans la limite d'un mois à compter de la demande.

Si le salarié s'absente en ayant fait abstraction de ces formalités, son agissement l'expose à une sanction disciplinaire.

L'employeur doit faire connaître son accord ou, le cas échéant, les raisons de service motivant le report, par écrit, dans les 15 jours calendaires suivant la réception de la demande ; à défaut, le silence vaut accord.



**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

***En Savoir Plus :***
**Validation des acquis de l'expérience (VAE) fiche pratique Ministère du travail 03/2026**

**Validation des acquis de l'expérience (VAE) Service public 08/2026**

**Guide de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : règles d'éligibilité au CPF règles des bonnes pratiques Caisse des dépôts 07/2026**

**France VAE Portail officiel**

**Hygiène/Santé/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.

Les affichages demandés en entreprise sont censés regrouper l'ensemble des informations que l'employeur, doit rendre disponible à ses salariés.

Ils doivent être **visibles et accessibles** à tous les salariés

Ils peuvent se faire par différents réseaux de communication : intranet, courriel, affichage dans les locaux, etc.

En clair, l'objectif est de garantir au salarié l'**accès à l'information la plus complète possible** sur ses droits, sa santé, sa sécurité et ses conditions de travail.

Les dispositions relatives à l'affichage ***sont désormais adaptées aux supports offerts par les outils informatiques,*** offrant une possibilité de diffuser l'information de manière plus pertinente auprès des salariés.

Désormais, pour certains documents, les employeurs sont réputés remplir leurs obligations s'ils les transmettent *«par tout moyen»* : voie numérique, affiche, circulaire, règlement intérieur ou autre…, permettant de conférer une date certaine à cette information.

Attention toutefois, en cas de panne de l'affichage numérique, l'employeur doit toujours être en mesure de respecter ses obligations en termes d'affichage**.**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

**Affichages obligatoires en entreprise selon la taille de l'entreprise (1 ; >10; >50 )**

| Catégorie | Un salarié | + de 10 salariés | + de 50 salariés | Référence légale |
|---|---|---|---|---|
| Affichage des horaires de travail | ☑ | ☑ | ☑ | Art. L 3171- 2 CT |
| Affichage des départs congés payés | ☑ | ☑ | ☑ | Art. D 3141-6 CT |
| Affichage des règles de santé et sécurité | ☑ | ☑ | ☑ | Art. L4121-1 CT |
| Affichage du règlement intérieur | ✗ | ✗ | ☑ | Art. L1311-2 CT |
| Affichage des coordonnées de l'inspection du travail | ☑ | ☑ | ☑ | Art. D 4711-1 CT |
| Affichage des coordonnées du médecin du travail | ☑ | ☑ | ☑ | Art. R4514-5 CT |
| Affichage des consignes de sécurité incendie | ☑ | ☑ | ☑ | Art. R4227-37 CT |
| Affichage des consignes secours urgence | ☑ | ☑ | ☑ | Art. D4711-1 CT |
| Affichage des résultats des élections des membres du CSE | ✗ | ☑ (si plus de 11 salariés) | ☑ | Art. R2314-22 CT |
| Affichage du document unique d'évaluation des risques (DUERP) | ✗ | ☑(si plus de 11 salariés) | ☑ | Art. R4121-4 CT |
| Affichage des informations sur le harcèlement moral et sexuel | ☑ | ☑ | ☑ | Art. L1153-5 CT |
| Affichage du PV du CSE (Comité Social et Économique) | ✗ | ☑ (si plus de 11 salariés) | ☑ | Art. L2315-35 CT |
| Interdiction de fumer | ☑ | ☑ | ☑ | Art. 3512-7 CSP |
| A Interdiction de vapoter | ☑ | ☑ | ☑ | Art.3513-3 CT |

Chaque chantier est un établissement de l'entreprise ; **les obligations d'affichage en entreprise s'appliquent également sur les chantiers.**

**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.

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 un an d'emprisonnement en cas d'absence d'affichage.

- **Le pack affichage obligatoire (OPPBTP) comprend neuf affiches :**

- ✓ Service de santé au travail - Secours - Inspection du travail
- ✓ Document d'évaluation des risques - Convention collective - Règlement intérieur - Horaires collectifs de travail et de repos - Caisse de congés payés ***(version chantier et version entreprise)***
- ✓ Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes - Discriminations - Harcèlement moral - Harcèlement sexuel
- ✓ Consignes de sécurité incendie
- ✓ Chômage intempéries
- ✓ Interdiction de fumer
- ✓ Interdiction de vapoter
- ✓ Comité social et économique (CSE)

**Pack Affichage obligatoire pour les entreprises du BTP**

***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**

**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 le 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 :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Langues** 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**

## ANALYSE INCIDENTS /PRESQUE ACCIDENTS/ ACCIDENTS TRAVAIL (AT)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

*Dans le BTP, un accident survient en moyenne toutes les deux minutes travaillées,* selon les données de l'Assurance maladie–Risques professionnels.

- ✓ À l'échelle d'une carrière, un compagnon sera ainsi victime de 2,5 accidents du travail, entraînant *220 jours d'arrêt.*

« La sinistralité dans le BTP est deux fois plus élevée, que la moyenne générale des autres secteurs professionnels toutes activités confondues

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Les activités du BTP restent parmi les plus accidentogènes
- ✓ L'activité intérimaire BTP est encore *deux fois au-dessus en fréquence et en gravité*,

L'analyse des accidents, et autres évènements non souhaités, comme ***les presqu'accidents ou les incidents,*** a pour objectif *: d'identifier les causes de l'évènement pour éviter qu'il ne se reproduise.*

Sur le terrain, la plupart des incidents viennent d'un relâchement progressif , face à des règles pourtant connue

- ✓ Qualité : quand on ne contrôle plus, on dérive.
- ✓ Hygiène : quand on oublie , on contamine.
- ✓ Sécurité : quand on banalise, on se blesse.
- ✓ Environnement : quand on repousse, on dégrade.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Selon la norme **ISO 45001/2018**, un *presque accident* est « *un événement indésirable et soudain, n'induisant aucun traumatisme, ni aucune pathologie, mais ayant le potentiel de le faire »*.

Il est le résultat d'une situation , ou d'une action dangereuse , il est rarement dû au hasard , ou à la malchance.

Il apparait que les incidents et les presque accidents doivent occuper : *une place prépondérante dans la prévention des risques professionnels*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans la majorité des entreprises, les presqu'accidents sont encore trop souvent ignorés

- **La pyramide de Bird** ou **pyramide des risques** permet au travers d'une représentation très visuelle , de déterminer dans quelle direction porter les efforts de l'entreprise en matière de gestion des risques.

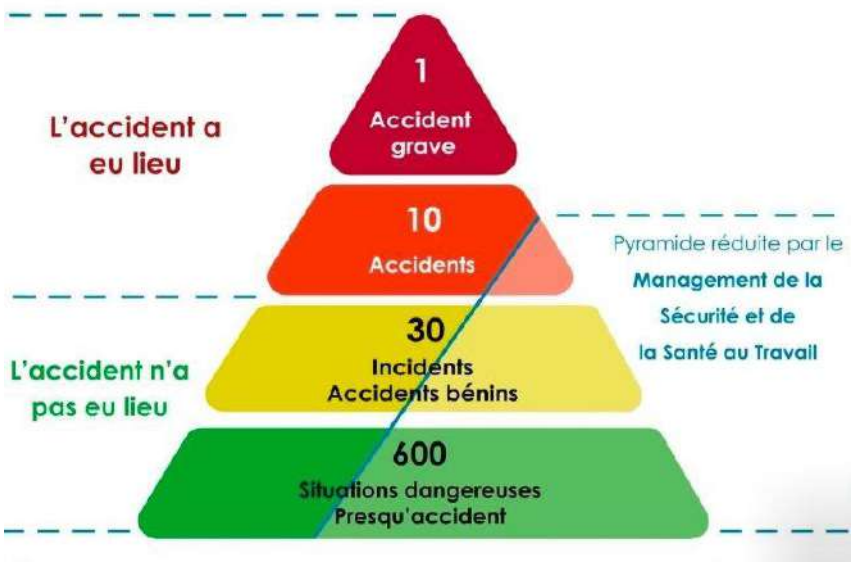
Son principe repose sur l'idée que pour chaque accident grave*, il y a de nombreux accidents mineurs et incidents sans blessure*.
Elle est divisée en plusieurs niveaux, chacun représentant une fréquence décroissante d'incidents de gravité croissante

**Les niveaux de la pyramide :**

1/ Accidents mortels ou graves (au sommet) : les incidents les plus rares, mais les plus graves.
2/ Accidents avec blessure : incidents nécessitant des soins médicaux.
3/ Accidents sans blessure : incidents n'entraînant pas de blessure, mais qui pourraient en causer.
4 / Presque-accidents : des événements où un accident a été évité de justesse.
5 / Situations dangereuses (à la base) : présentes sur le lieu de travail.

En analysant et en traitant les situations potentiellement dangereuses et dangereuses , et les presque-accidents, on peut réduire le nombre d'accidents avec blessure ***et potentiellement éliminer les accidents graves.***

La pyramide de Bird souligne l'importance de la prévention proactive , et de l'amélioration continue des conditions de travail et de sécurité.




**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les incidents constituent les signaux faibles , mais sont porteurs d'informations de prévention très importantes , autant qu'un accident.
Ils sont plus fréquents que les accidents , et fournissent donc des données en nombre suffisant, pour diagnostiquer , et cartographier les risques ( véritable baromètre) .

En établissant une surveillance ***de ces signaux faibles,*** en prenant du recul , et en utilisant cette représentation pyramidale, il est plus facile de se rendre compte ***de l'importance de ces incidents en apparence peu significatifs.***

Leurs survenances permettent de prendre conscience ***d'un dysfonctionnement*** par rapport à la sécurité au sein de l'entreprise, *il est alors opportun d'agir , afin que la situation rencontrée ne se reproduise, ou ne s'aggrave pas.*
Pris séparément, ils ne sont pas nécessairement significatifs.

La gestion d'un presque accident obéit au même processus , que celui du traitement d'un **accident du travail**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cette pyramide montre que les accidents graves sont prévisibles

- ✓ Chaque signal faible compte
- ✓ Un presqu'accident non signalé est une occasion perdue de prévention
- ✓ La prévention commence par les petits incidents
- ✓ Une situation dangereuse tolérée est un accident en préparation
- ✓ Corriger les comportements dangereux sauve des vies
- ✓ Une culture sécurité forte agit à la base de la pyramide

La gestion d'un presque accident obéit, au même processus que celui du traitement d'un **accident du travail**.

Il doit être déclaré ou remonté, et analysé afin de conduire à **l'élaboration d'un plan d'action**.

- ✓ **Inciter les salariés à la remontée d'information**

Le salarié se trouve généralement peu enclin à faire remonter ce type d'information , par peur de la réprimande.

Il s'agit pourtant d'un levier essentiel pour identifier et comprendre les situations de presqu'accident dans l'entreprise.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour cela, il est nécessaire de se questionner sur la manière dont on accueille le presqu'accident dans l'entreprise.

Une culture d'entreprise qui favorise le dialogue , permet d'entrer dans une ***logique d'amélioration constructive***.

Passer de la **logique de la sanction** à celle du **dialogue** est la clé pour recenser l'ensemble des événements qui ont pu survenir.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Moderniser les outils pour remonter les presqu'accidents :**

Signaler l'incident sur format papier , après une journée de travail se révèle peu efficace pour deux raisons :

- Le salarié souhaite regagner son domicile rapidement
- Il peut avoir oublié l'incident à la fin de la journée ou à la fin de la semaine

Signaler le presqu'accident via une application mobile permet de faire remonter l'information instantanément, y compris avec des photos.

Les outils numériques permettent un gain de temps considérable , et surtout une facilité de transmission de l'information.

Il résulte de cette remontée d'informations trois types de conclusions :

- ✓ Il est la conséquence d'un manque d'organisation
- ✓ Il fait suite à une défaillance matérielle, ou à l'utilisation d'un matériel inadapté
- ✓ Relève d'une faute du salarié, par inattention, manque de sensibilisation , ou manque de formation

Dans chacune de ces situations, la réponse à apporter sera différente.

Le matériel doit être adapté, l'organisation modifiée et les compagnons sensibilisés ou formés

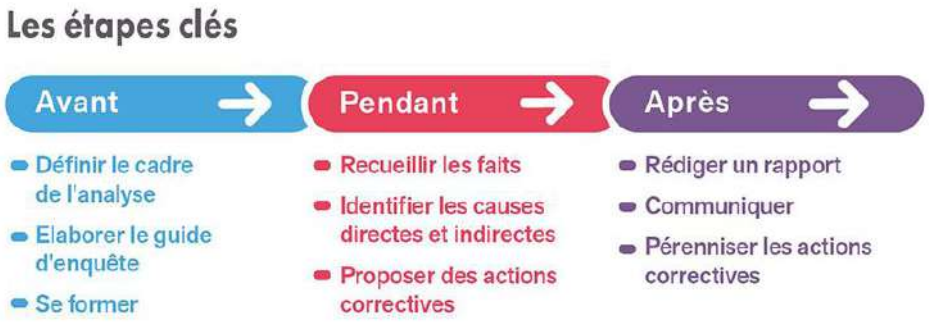
Le BTP est particulièrement concerné, par cette démarche

- ❖ L'accident du travail, défini par **l'article L411-1 du code SS ,** correspond à un évènement soudain , engendrant une atteinte à la santé d'un travailleur, et survenu dans le cadre du travail.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'accident ne doit pas être considéré comme une fatalité, lié au hasard, mais comme ***un révélateur de dysfonctionnements***, au niveau d'une situation de travail , et plus largement au niveau de l'organisation de l'entreprise

S'il n'est pas analysé, il y a un risque de récidive , ou de survenue d'un accident encore plus grave, potentiellement mortel ; l'analyse doit améliorer le fonctionnement de l'entreprise




Source INRS

**Recueil d'informations sur l'évènement :**

Les moyens permettant de favoriser les remontées d'informations doivent être soigneusement mis en place (registre, relais par les managers…) et les faits identifiés transcrits de manière factuelle : sans jugement ni interprétation, rédigés en évitant les négations, …

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Plusieurs méthodes peuvent être utilisées.**

Quelle que soit la méthode utilisée, l'objectif reste le même :

- Identifier les causes profondes
- Définir des actions correctives et préventives
- Désigner les responsables des actions
- Définir des délais
- Vérifier l'efficacité des mesures prises

**1/ L'arbre des causes :**

C'est une méthode particulièrement adaptée à l'analyse approfondie d'un accident.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

On part du dommage ou du fait ultime, puis on remonte progressivement vers les faits qui ont rendu l'accident possible.

L'objectif est de mettre en évidence l'enchaînement et la combinaison des différents facteurs.
On travaille uniquement avec des faits observables et vérifiables, sans interprétation ni jugement.

Cette méthode permet notamment d'aller au-delà de la simple « erreur humaine » et d'interroger l'organisation, le matériel, l'activité et l'environnement de travail.

- ✓ **Analyse des faits** : à l'aide d'une méthode, comme ***l'arbre des causes,*** pour mettre en relation les évènements et identifier les causes

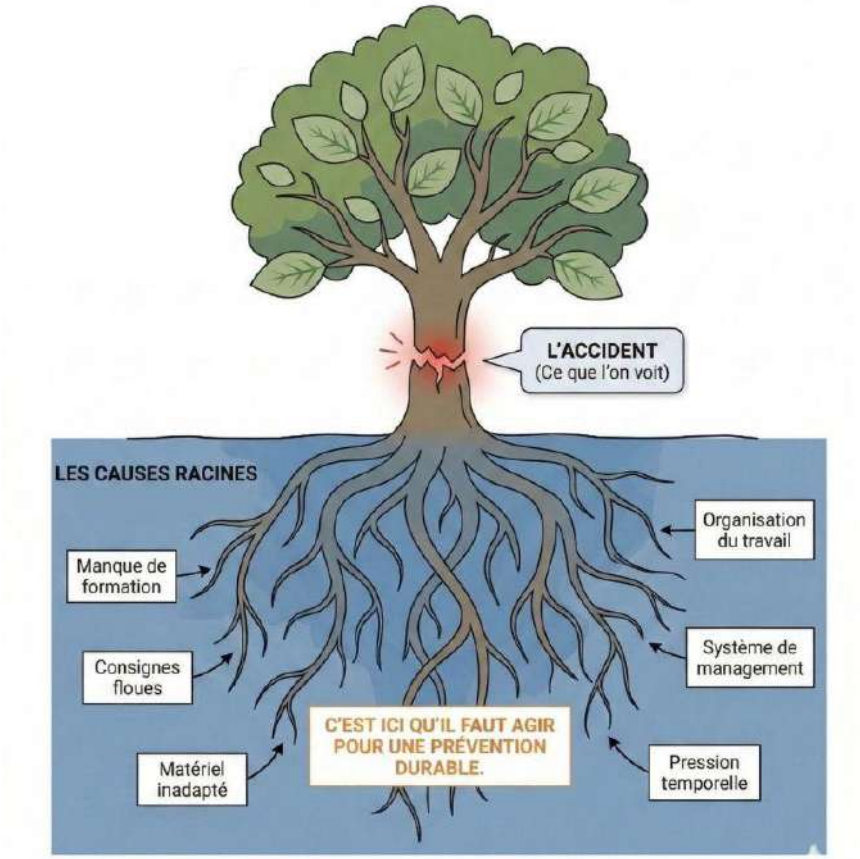
L'analyse d'un accident avec arbre des causes doit être *participative et pluridisciplinaire*, elle repose sur un groupe de travail,

Il s'agit de la victime (s), mais aussi des témoins, du management , des représentants du CSE , ou membres de la CSSCT, s'il y a en a une ; l'inspection du travail , ou le SPST peuvent également y participer

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**



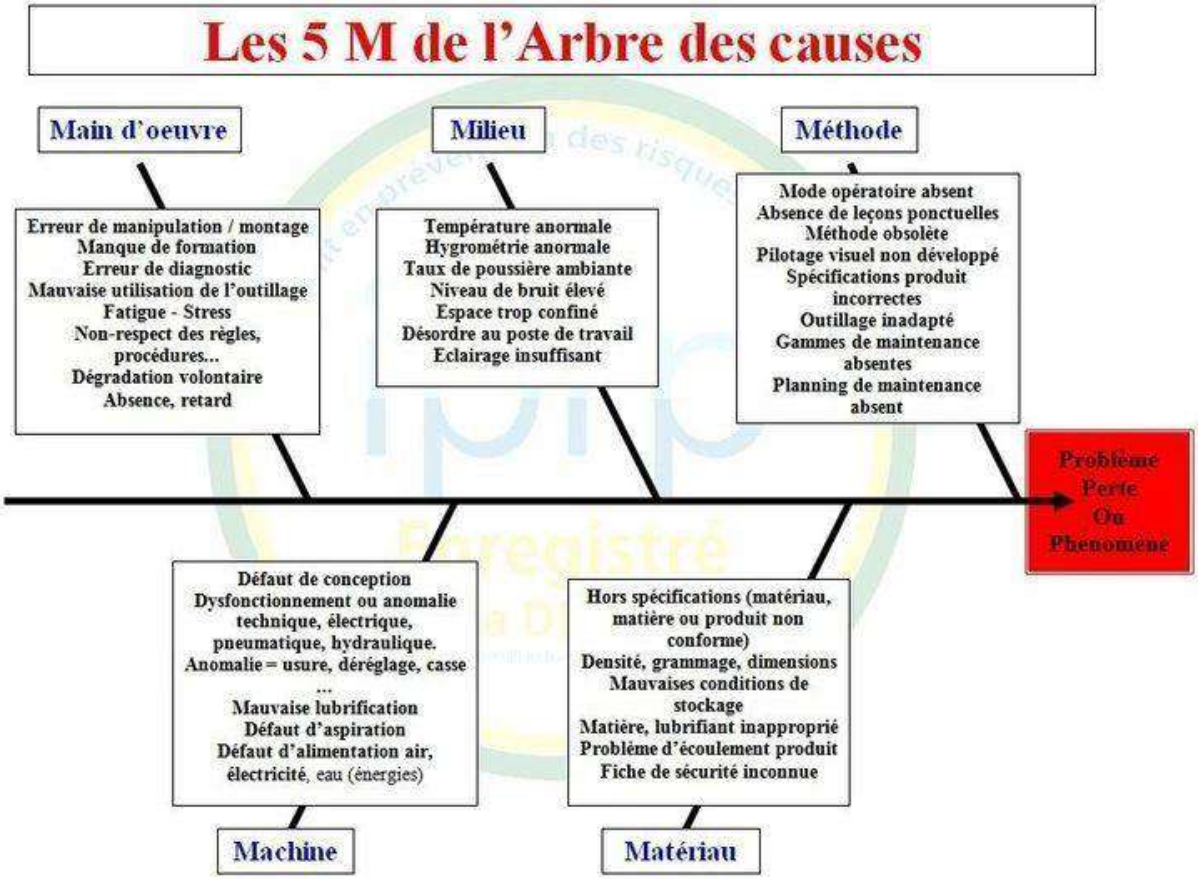

Ne pas se contenter des conclusions hâtives.
Remonter jusqu'aux racines logiques pour des actions correctives pérennes.

La constitution du groupe de travail est une étape fondamentale , pour s'assurer d'engager une discussion factuelle autour des causes objectives et profondes de l'accident.

Pour bien réaliser un **arbre de causes , l'INRS** donne plusieurs principes fondamentaux :

- Chercher à développer une compréhension globale et objective , de ce qu'il s'est passé, et surtout pas rechercher une ou des responsabilités
- Mettre en évidence des faits , et non des interprétations ou des jugements
- Prendre en compte les faits le plus en amont possible de l'accident
- Schématiser de manière simplifiée le cadre de l'accident : le ou les individus concernés, les tâches ou activités effectuées, les matériels utilisés et le milieu dans lequel l'événement s'est déroulé

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




- ✓ **Mise en place d'un plan d'actions de mesures de prévention** constitue la dernière étape

Ces mesures peuvent être organisées en *trois catégories* :

- **Organisationnelle:** révision des plannings, procédures…
- **Technique** : protection collective, barrière immatérielle…
- **Humaine** : formation, équipements de protection individuels.

L'analyse des AT alimente la démarche d'évaluation des risques professionnels.

- ✓ Les causes de l'accident ayant été déterminées, il est nécessaire de consulter le DUERP , afin de voir si elles avaient été identifiées comme pouvant être à l'origine de risques.

- ✓ Si ces risques n'avaient pas été identifiés, il s'agit de les prendre en compte dans l'évaluation des risques professionnels

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ❖ L'INRS propose plusieurs outils d'aide destinés *aux entreprises*

- ✓ **Une nouvelle brochure de l'INRS parue en 03/2026 :**

Elle a pour objectif de guider de manière pratique tout au long des différentes étapes de la démarche d'analyse d'un accident du travail : l'employeur les préventeurs, les membres du CSE, et CSSCT, dans le cadre de leur mission d'enquête, aux représentants de proximité

Elle est constituée de sept parties :

1/information de l'employeur et déclaration de l'accident
2/Constitution d'un groupe d'analyse pluri compétent
3/ Recueil des informations et identification des faits
4/ Détermination des causes de l'accident
5/ Choix et formalisation d'un plan d'actions correctives
6/ Retour d'expérience et communication
7/ Suivi et évaluation des actions correctives.

La brochure fournit également un support d'aide au recueil des informations à la suite d'un accident.

**Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention ED 6481 INRS 03/2026**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**2/ La méthode des 5 Pourquoi :**

Une méthode beaucoup plus simple et rapide.
Partir de l'accident et demander successivement « Pourquoi ? » afin de remonter progressivement vers une cause profonde.

**Exemple :**
Un salarié chute.

Pourquoi ?

- Il a glissé.
  Pourquoi
- Le sol était humide.
  Pourquoi ?

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Une machine présentait une fuite.
Pourquoi ?

- La fuite n'avait pas été détectée.
  Pourquoi ?

- Aucun contrôle préventif n'était prévu.

On passe ainsi *d'une conséquence immédiate à un problème plus profond lié à l'organisation.*

✓ **Agir à la suite d'un accident du travail outil 82 INRS 03/2021**

Après la phase d'enquête, il est possible de sélectionner les causes de l'accident parmi celles listées dans l'outil.

Pour chaque cause, une liste de mesures à mettre en place est ensuite proposée.

Il est possible d'ajouter des causes et des mesures en complément de celles pré renseignées.

Au terme de la démarche un plan d'actions reprenant l'ensemble des mesures correctives choisies est disponible en téléchargement.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Consulter des cas concrets d'entreprise - Flashs AT (CARSAT Rhône Alpes)**

Réalisés à partir de cas réels, les flashs AT retracent les circonstances de l'accident et indiquent les mesures de prévention associées

Leur objectif :

- ✓ Faire progresser la connaissance des risques et identifier les moyens de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise
- ✓ Diffuser l'information au sein des entreprises présentant les mêmes risques

**Dans le BTP :**

**Brûlé par l'explosion d'un bidon de noir de bitume N°18-2**

**Chute mortelle à travers un skydome N°22-3**
**Chute mortelle à travers une toiture en fibrociment N°17-2**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Ecrasé par un mur préfabriqué qui a basculé N° 23-4**

**La gorge tranchée par une découpeuse thermique N°23-3**

**Heurté à la tête par la chute d'une barre métallique N°23-1**

**La jambe sectionnée par la chute d'une pièce de béton N°19-2**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention ED 6481 INRS 09/2024**

**Analyser un accident du travail outil pratique OPPBTP mise à jour 03/2024**

**Participer à l'analyse des accidents du travail CSE (AT) ED 6512 INRS 04/2023**

**Analyse des accidents du travail INRS mise à jour 09/2022.**

**La méthode de l'arbre des causes : l'analyse de l'accident du travail ED 6163 INRS 04/2020**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Coûts des AT :**

Les AT représentent bien plus qu'une simple statistique dans les rapports annuels des entreprises.

Derrière chaque accident , se cache une cascade de coûts directs et indirects , qui peuvent sérieusement impacter la santé financière d'une organisation, quelle que soit sa taille.

**Les coûts directs sont la partie visible de l'iceberg :**

- ✓ Les indemnités journalières versées au salarié accidenté
- ✓ L'augmentation des cotisations AT/MP
- ✓ Les frais médicaux non couverts par l'assurance.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ces coûts peuvent atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros pour un seul accident grave.

La hausse du taux de cotisation AT/MP est particulièrement redoutable, car elle s'applique pendant plusieurs années après l'accident, créant un effet durable sur les charges de l'entreprise ; elle peut représenter jusqu'à 200% du taux initial , pour les accidents les plus graves.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Les coûts indirects sont la partie invisible de l'iceberg :**

Ces coûts, plus difficiles à quantifier, peuvent représenter jusqu'à 3 à 5 fois le montant des coûts directs :

- ✓ La désorganisation de la production , et la perte de productivité
- ✓ Le temps consacré aux démarches administratives et aux enquêtes
- ✓ Le remplacement du salarié absent , et la formation du remplaçant

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ L'impact sur le climat social , et la motivation des équipes
- ✓ La détérioration potentielle de l'image de l'entreprise
- ✓ Les retards de livraison , et les pénalités associées

Il peut engendrer une spirale négative affectant la performance globale de l'entreprise : baisse de la qualité, détérioration des relations sociales, perte de confiance des clients et des partenaires.

Dans certains cas, particulièrement pour les PME, *un accident grave peut menacer la pérennité de l'entreprise.*

L'investissement dans la prévention ne doit plus apparaître comme une contrainte réglementaire, mais comme ***une véritable stratégie économique***, qui impacte la performance globale de l'entreprise, dans un contexte économique de plus en plus compétitif.

Les entreprises qui investissent dans la sécurité constatent généralement un retour sur investissement significatif :

- Réduction des coûts d'assurance et des cotisations sociales
- Amélioration de la productivité et de la qualité
- Renforcement de l'attractivité et de la fidélisation des talents

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Les entreprises doivent faire face à de véritables défis organisationnels et techniques pour limiter leur sinistralité , et faire en sorte que les risques d'AT auxquels elles sont confrontées soient mieux prévenus INRS 07/2025.**

Le dossier Hygiène et sécurité du travail INRS revient sur cet enjeu majeur, en rappelant que les employeurs, les salariés et leurs représentants (notamment les élus du comité social et économique) ont tous un rôle à jouer pour la prévention des accidents du travail.

**Accidents du travail : mieux les connaître pour les prévenir HST DO 48 INRS 07/2025**

**Erreurs humaines et prévention : pourquoi notre cerveau nous met en danger au travail ; vidéo OPPBTP**

Comprendre le fonctionnement du cerveau, c'est mieux prévenir les risques et renforcer la sécurité au travail

Au travail, et notamment sur les chantiers, ces limites peuvent conduire à des erreurs humaines , et parfois à des accidents du travail, même chez les professionnels les plus expérimentés

- ✓ Pourquoi le cerveau cherche à économiser de l'énergie
- ✓ Comment les habitudes et le mode automatique influencent nos comportements

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ En quoi notre expérience personnelle modifie notre perception des risques
- ✓ Pourquoi nous ne voyons pas tous la même réalité face à une situation dangereuse
- ✓ Comment le multitâche , et la routine peuvent nous rendre aveugles à notre environnement
- ✓ Quelles solutions concrètes mettre en place pour déjouer les pièges du cerveau : vigilance partagée, briefings sécurité, communication entre collègues
- ✓

**Pourquoi notre cerveau nous met en danger au travail / Erreurs humaines et prévention : vidéo OPPBTP 12/2025**

**ARRET TEMPORAIRE TRAVAUX/ RETRAIT DU POSTE :JEUNE< 18 ANS :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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'articles en 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).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

consommation, du travail et de l'emploi.

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)**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

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).

**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) :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Cf : Guide Bonnes Pratiques Prévention BTP item : Carte identification salariés BTP**

**COACTIVITE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il y a coactivité dès lors que *deux entreprises* travaillent simultanément dans un même environnement

C'est une situation courante sur les chantiers de BTP et de génie civil qui nécessitent l'intervention de plusieurs corps de métiers.

Elle est courante sur de nombreux chantiers de BTP , car différents corps de métier, sous-traitants et fournisseurs peuvent intervenir sur site pour réaliser l'ensemble d'un projet : des maçons, des électriciens, des plombiers, des charpentiers, des fournisseurs de matériaux, etc.

Elle peut être simultanée lorsque plusieurs entreprises travaillent en même temps sur le chantier, ou successives, lorsque plusieurs entreprises travaillent sur le même projet , mais pas en même temps.

Elle est génératrice d'interférences susceptibles de provoquer des risques pour la santé et la sécurité au travail.

**Ces situations de coactivité sont identifiées comme des activités à risques aggravés.**

L'interférence des activités accentue les risques propres à chacune d'elles, et en crée de nouveaux.

Selon **l'article L.4121-5 du Code du travail,** *« Lorsque dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ».*

Le danger découle souvent du fait que chaque intervenant travaille de manière indépendante, sans nécessairement prêter attention aux autres.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il peut aussi venir de la méconnaissance de l'activité des autres entreprises présentes sur le chantier et donc de l'impossibilité de prendre les mesures de sécurité nécessaires.

Une petite erreur peut potentiellement mettre en danger la sécurité de toutes les personnes présentes sur le chantier.

La majorité des incidents sur un chantier ne proviennent pas de la tâche elle-même,
mais assez souvent de la coactivité.

Chaque activité peut être sécuritaire individuellement ; mais lorsque ces activités se croisent, le niveau de risque augmente considérablement.

**Exemples :**

- ✓ ***Dans le cas d'une coactivité successive*** : une entreprise A est chargée de faire une trémie dans un plancher ; si elle ne la protège pas, l'entreprise B qui intervient le lendemain, court un risque de chute.

- ✓ ***Dans le cas d'une coactivité simultanée :*** une entreprise A, travaille dans une nacelle, et une autre entreprise B travaille en dessous ; si l'entreprise A fait tomber un outil, elle crée un risque d'accident pour l'entreprise B.

La sécurité sur un chantier ne dépend pas uniquement de chaque équipe , elle dépend aussi de comment les travaux se coordonnent entre eux.

**Les principaux dangers liés à la coactivité :**

- ✓ Interactions machine / travailleur à pied
- ✓ Collisions entre équipements
- ✓ Circulation non contrôlée
- ✓ Zones de travail mal délimitées
- ✓ Manque de coordination entre les équipes
- ✓ Modification rapide de l'environnement de travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il est essentiel d'établir des protocoles clairs et des canaux de communication efficaces pour garantir une collaboration harmonieuse et sécurisée sur le chantier.

La gestion de la coactivité est un pilier fondamental d'une culture de prévention solide, *elle doit être planifiée et encadrée.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Mesures de prévention essentielles :**

- Planification et séquencement des travaux
- Délimitation claire des zones de travail
- Gestion des voies de circulation
- Communication constante entre les équipes
- Présence de signaleurs requis si nécessaire
- Partage des informations lors des réunions

Parce qu'en prévention, il ne suffit pas de maîtriser les risques de sa tâche, il faut aussi comprendre les risques créés par l'environnement de travail.

**La coactivité, une situation à anticiper :**
Les employeurs faisant face à des situations de coactivité ont l'obligation de mettre en œuvre un protocole de sécurité pour définir les mesures de prévention prises.

- ✓ **Le plan de prévention :** concerne toutes les activités au sein d'une entreprise utilisatrice, lors des activités de maintenance *cf. item spécifique dans le mémento* .

- ✓ **Un coordonnateur ( CSPS)** chargé de la sécurité et de la protection de la santé (CSPS) doit être nommé, pour le compte du maître d'ouvrage, et en appui du maître d'œuvre *cf. item spécifique dans le mémento* .

Il contribue à prévenir les risques liés à la coactivité et veille à ce que les principes généraux de prévention soient mis en œuvre et respectés sur les chantiers.

**Fiche prévention coactivité SPST 72 ; 07/2025**

**Coactivité : le rôle du coordonnateur SPS dans la prévention des risques focus prévention OPPBTP mise à jour 05/2020**

**COLLEGE INTERENTREPRISE SANTE SECURITE CONDITIONS TRAVAIL (CISSCT):**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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)*

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 la réunion*)

Une grille d'inspection de chantier du CISSCT a été développée par des coordonnateurs SPS (CSPS), lors de réunions de club CSPS, afin d'accompagner les représentants des salariés et ceux des employeurs lors des inspections de chantier

Une fois renseignée, elle servira de support aux échanges, lors des réunions, avec les membres du collège concernant les mesures de prévention à mettre en œuvre ou les dispositions déjà prises sur le chantier.

**Coordonnateur SPS : une grille pour réaliser l'inspection de chantier lors des CISSCT OPPBTP**


**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

**COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE) :ENTREPRISE> 10 SALARIES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**Depuis le 01/01/2020 : le comité social et économique (CSE),** est l'instance représentative du personnel

Elle 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

- ❖ Tous les employeurs de droit privé, quels que soient leur forme juridique doivent organiser les élections du comité social et économique (CSE), *dès lors qu'ils emploient au moins 11 salariés.*

Cet effectif doit être atteint *pendant 12 mois consécutifs*.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'absence de mise en place du CSE prive automatiquement les salariés d'une possibilité de représentation , et de défense de leurs intérêts, et constitue **une faute de l'employeur,** dès lors *qu'aucune diligence n'a été accomplie , et qu'aucun PV de carence n'a été établi.*

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

Ne pas organiser les élections professionnelles expose à une condamnation automatique, indépendamment de toute preuve de préjudice.
**Cour de cassation, 14/01/ 2026 - Pourvoi n° 24-21.313**

**Cour de cassation, 17/12/2025, n° 24-19.383 (Inédit)**

L'absence de CSE, **entraîne 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**

## Définition du CSE , et cadre de mise en place Ministère Travail & emploi mise à jour 01/2024

- Il convient de connaître précisément les règles de décompte des effectifs, étant précisé que le cadre (entreprise ou établissement) dans lequel s'apprécie l'effectif, varie selon les obligations à la charge de l'employeur

## Règles de décompte des effectifs Ministère Travail & emploi mise à jour 07/2024

La Cour de cassation a précisé , 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 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.

L'élection de la délégation du personnel au CSE, peut avoir lieu par vote électronique , si un accord d'entreprise, ou, à défaut l'employeur, le décide.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**1/ 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 protocole d'accord pré-électoral **( PAP).**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'employeur doit convoquer les syndicats intéressés à négocier le protocole préélectoral et à établir leur liste de candidats.

**Article L. 2314-5 Code du travail** précise le cadre à respecter lors de l'invitation des syndicats

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**L'employeur doit inviter à la négociation du PAP** :

- ✓ Les organisations syndicales légalement constituées , depuis au moins 2 ans, qui satisfont aux critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement ;
- ✓ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement
- ✓ Les organisations syndicales y ayant constitué une section syndicale
- ✓ Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (Code du travail, art. L. 2414-5).

L'invitation à négocier doit leur parvenir **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Désignation du représentant syndical au CSE :**
Les contestations relatives à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du tribunal judiciaire qui statue en dernier ressort (**Art. L. 2314-32** et **R. 2314-24 C. trav**).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Lorsque la lettre du syndicat est ambiguë,  quant au mandat de désignation, le juge doit l'interpréter , et si elle est imprécise, annuler la désignation (dans cette affaire, la lettre évoquait alternativement le mandat de représentant syndical au CSE et celui de représentant de la section syndicale)

**Cass. Soc., 08/07/2026, n° 25-15.984**

- ❖ Un décret encadre le contenu de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP), que doit adresser l'employeur aux syndicats.

Au minimum, l'employeur est désormais contraint de préciser dans son courrier d'invitation à négocier le PAP :

- Le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement
- L'intitulé de la convention collective de branche applicable et son identifiant (IDCC)  correspondant
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation.

**Décret du 06/06/2024 relatif aux mentions comprises dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral JO 07/06**

Lorsque le délai pour envoyer l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) n'est pas respecté par l'employeur, celle-ci est irrégulière, *un syndicat peut demander l'annulation du PAP.*

Toutefois, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 20/03/2024, une telle contestation n'est plus recevable , lorsque le syndicat a présenté des candidats , *sans émettre de réserves, quand bien même l'invitation à négocier était irrégulière.*

Dans cette affaire, une organisation syndicale avait refusé de signer le protocole d'accord préélectoral, mais avait ensuite présenté une liste de candidats , conformément au calendrier arrêté dans le PAP.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La Cour de cassation affirme qu'un syndicat ne peut pas invoquer l'irrégularité de l'invitation à négocier le PAP s'il n'a pas émis expressément de réserves et s'il a :

- ✓ Soit participé à la signature du PAP
- ✓ Soit présenté des candidats.

En l'espèce, le syndicat n'ayant émis aucune réserve sur la régularité de l'invitation et ayant présenté des candidats, il ne pouvait pas invoquer l'irrégularité de l'invitation pour faire annuler le PAP.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Cour de cassation, chambre sociale, 20/03/2024, n° 22-23.929**

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*

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.

Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Élections CSE : une modification unilatérale du calendrier entraîne l'annulation de l'élection**

Même si elle n'a eu aucun impact sur les résultats de l'élection, la modification unilatérale du calendrier par l'employeur suffit à elle seule à faire annuler le scrutin.

**La Cour de cassation vient de le rappeler dans une décision récente.**

Le PAP est la "loi des parties" ; dès lors qu'il est négocié et adopté dans les conditions légales, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement ses dispositions, calendrier compris

**Cass. Soc., 08/07/2026, n° 25-60.101**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Le code du travail fixe le nombre de membres du CSE, et *un volume d'heures*, attribué chaque mois, pour leur permettre d'exercer leurs fonctions.

**L'article L. 2314-1 du code du travail** offre la possibilité, par le biais du protocole d'accord préélectoral (PAP), *de modifier ces éléments* sous réserve de respecter la règle suivante :

« Le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, doit être au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise ».

**Aménagement du volume d'heures de délégation /infographie Barthelemy avocats 12/2025**

- **Elections du CSE : nouvelles règles d'électorat :**

**Election de la délégation du personnel au CSE Ministère Travail & emploi mise à jour 06/2025**

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 conjoints 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 .*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 **depuis le 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**

***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**

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)***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Licenciement du salarié candidat aux fonctions de membre élu du CSE :**

Une récente décision du Conseil Constitutionnel modifie le processus de protection du candidat à l'élection

Jusqu'ici, deux obligations protégeaient ces salariés

- ✓ Un avis du CSE sur le projet de licenciement
- ✓ Une autorisation préalable de l'inspection du travail

Désormais *aucune des dispositions actuelles du code du travail*, ne prévoit que le licenciement envisagé par l'employeur du salarié candidat aux fonctions de membre élu du CSE ***requiert une consultation préalable du CSE .***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La protection subsiste, mais elle se réduit :

• Valable dès l'envoi de la candidature, même non élue
• Dure 6 mois, même en cas d'échec à l'élection
• C'est au salarié de prouver le lien entre la procédure de licenciement et son engagement syndical

- ❖ 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**

***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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***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 , 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

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***.

- ✓ Transmettre en ligne les résultats des élections du CSE ; les procès-verbaux d'élection et de carence

**Élections professionnelles des entreprises d'au moins 11 salariés et à la représentativité syndical**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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***.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***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**

***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

**2/ Durée du mandat CSE :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Elle est fixée à **4 ans,** selon l'article **L.2314-33 du Code du travail,**

Le mandat des élus commence au moment de la proclamation des résultats des élections professionnelles

- ✓ **Suppression de la limitation à 3 mandats successifs des représentants du personnel au CSE**

**Loi « emploi des salariés expérimentés et évolution du dialogue social définitivement adoptée (15 /10/2025 )**

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***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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**

**Affichage de la liste des membres élus du CSE** « La liste nominative des membres du CSE, 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 ».

**3 /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 :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

**4/ Fonctionnement du CSE :**

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*

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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La nomination *d'un secrétaire et d'un trésorier* au sein du CSE est obligatoire pour les entreprises employant 50 salariés ou plus.

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 secrétaire et le trésorier sont désignés lors d'une élection interne, *élus à la majorité présente*.

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*

Les candidats doivent être **des membres titulaires**, et non des :

- Membres suppléants
- Représentants syndicaux.
- Président du CSE

Il est possible pour l'employeur ou son représentant : de participer à l'élection, car il est lui- même membre du CSE.

Le Code du travail ne fixe pas de missions spécifiquement dévolues au trésorier.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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),

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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 …

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le trésorier s'occupe de :

- Ouvrir les comptes bancaires du comité
- Gérer les finances et moyens du CSE
- Tenir la comptabilité du CSE en accord avec les lois et règlements
- 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
- Fournir des comptes rendus mensuels ou annuels de la gestion budgétaire
- 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

**Secrétaire et trésorier rôles et missions du bureau du CSE : livre blanc éditions Tissot**

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 engagé

**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*

L'ordre du jour est un élément fondamental dans l'organisation des réunions du CSE.

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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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.

- 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 :

- ✓ 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.

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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**Un règlement intérieur (RI) 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.

*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.

Ces dispositions permettent d'assurer :

- Une transparence, vis-à-vis des salariés de l'entreprise.
- Une traçabilité financière globale de l'activité 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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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 absen

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Réunions /organisation :**

**1/ Ordres du jour et la convocation des membres aux réunions**

La convocation aux réunions du CSE est strictement encadrée

Elle est réalisée par le président du CSE (l'employeur ou son représentant) et doit être envoyée :

Par courrier (envoi à domicile) ; mail (avec accusé de réception) ; en main propre (contre signature)

- Aux membres titulaires de la délégation du personnel
- Aux représentants syndicaux

Les membres suppléants ne participent qu'en cas d'absence des titulaires.

- ✓ Des invités peuvent être conviés selon l'ordre du jour, lorsqu'il s'agit de sujets liés ***à la santé, la sécurité ou les conditions de travail***

- Médecin du travail ou un membre de son équipe
- Responsable sécurité (HSE) ou agent en charge de la sécurité
- Inspection du travail (DREETS) et organismes de prévention (CARSAT, OPPBTP )

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Ne pas convoquer le CSE ou ne pas respecter les règles de convocation peut constituer un délit d'entrave, une infraction pénalement sanctionnée.

Pour éviter toute contestation, les modalités de convocation doivent être précisées dans le règlement intérieur du CSE.

**2/ Modalités de déroulement des réunions (visioconférence, suspension de séance)**

**3/ Modalités de déroulement des votes**

**4/ Procès-verbaux des réunions (rédaction et diffusion**

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,**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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
- 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
- Le PV est un outil de communication vis-à-vis des salariés de l’entreprise accessible à tous les salariés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Tout sur le PV de rédaction et compte rendu de réunion CSE**

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

***En Savoir Plus :***

**L’enregistrement des réunions CSE : guide complet**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **L'article L. 2315-35 du Code du travail** fixe un principe : « *le procès-verbal des réunions du comité social et économique peut, après avoir été adopté : être affiché, ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées* ***par le règlement intérieur du comité ».***

**Les modalités de diffusion** du procès-verbal du CSE sont différentes selon les entreprises : dépôt sur les panneaux d'affichage du comité, diffusion sur les adresses électroniques privées des salariés, mise à disposition dans le local du comité, diffusion sur le site internet du comité, etc.

Il n'y a *aucune obligation légale de diffuser le procès-verbal* en dehors du cercle des participants aux réunions plénières

Le recours à l'intranet ou aux adresses électroniques professionnelles, voire un écrit joint aux bulletins de paie, vont nécessiter *l'accord préalable de l'employeur.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***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 est constitué dans les entreprises : comportant au moins 2 établissements distincts.**cf infra.** **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**

**5/ Différentes réunions du CSE** : préparatoires , plénières, extraordinaires

**6/ Traitement des informations confidentielles**

- **Mise en application du RGPD par le 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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
- 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

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 (DPO) , 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

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Il est interdit d'y insérer certaines dispositions :**

1/ Un quorum en dessous duquel le CSE ne pourrait pas délibérer.

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il suffit 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.

2/ Prorogation ou réduction de la durée du mandat des membres du CSE

3/ Désignation d'un secrétaire ou d'un trésorier qui ne serait pas membre du CSE

4/ Arrêté des comptes non produit annuellement

5/ 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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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, elle a le même poids que celle d'un élu titulaire.

Une majorité de vote en faveur de l'adoption ou de la modification 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.*

En cas de litige, le règlement intérieur peut être contesté devant **les tribunaux judiciaires**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise :**

**Dans les entreprises de moins de 50 salariés :**

✓ **Présentation des réclamations des salariés :**

Les membres du CSE présentent à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives portant notamment sur :

- Les salaires
- L'application du droit du travail
- La protection sociale
- Les conventions et accords applicables dans l'entreprise

✓ **Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

Une délégation du CSE peut notamment mener des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ils peuvent consulter les documents obligatoires en matière de santé et sécurité, tels que :

- Le document unique d'évaluation des risques (DUERP)
- Le registre de sécurité
- Les dossiers et carnets de maintenance des équipements et locaux

✓ **Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes :**

Un membre du CSE peut alerter l'employeur lorsqu'il constate une atteinte aux droits des personnes, notamment en cas de :

- Harcèlement moral ou sexuel
- Discrimination
- Atteinte à la santé physique ou mentale des salariés

✓ **Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent :**

Les représentants du personnel peuvent également exercer un droit d'alerte lorsqu'un danger grave et imminent menace la santé ou la sécurité des travailleurs.

*Le CSE est un acteur clé du dialogue social, même dans les petites entreprises.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **Dans les entreprises de 50 salariés et plus :**

Le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte 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,

Il a également des attributions en matière ***d'activités sociales et culturelles. (ASC)***

Ayant le monopole de gestion des ASC, le CSE fixe lui-même sa politique d'attribution en utilisant des critères de modulation tels que les revenus, le quotient familial, etc.

Toutefois, il ne peut pas s'appuyer sur des critères discriminatoires comme l'âge, le sexe, l'origine ethnique, l'appartenance à une religion, ou à un syndicat pour refuser d'allouer une prestation à des salariés.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ Le CSE ne peut plus conditionner le bénéfice *des activités sociales* et *culturelles à une période d'ancienneté.*

Dans les faits, une ancienneté de 6 mois était demandée aux nouveaux salariés pour bénéficier de ces activités.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

D'après la Cour, ceci constitue une discrimination.
À la suite de cette jurisprudence, l'Urssaf indique que les CSE ont *jusqu'au 31 /12/ 2026* pour se mettre en conformité. ; un redressement de cotisations pourra être effectué par l'Urssaf en cas de manquement.

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 03/04/2024, 22-16.812,**

***Les stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté***».

**Cass. Soc., 03/04/2024, n°22-16.81**

**Quizz - Les activités sociales et culturelles : points de vigilance pour les CSE Editions Tissot**
Le seuil du plafond d'exonération des bons d'achat octroyés représente ***5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale***, il est appliqué par événement et par année civile.

Si ce seuil est dépassé, il est néanmoins possible de bénéficier d'une exonération pour certains événements, ayant donné lieu à l'attribution de bons d'achat, à condition de remplir certaines conditions cumulatives :

- ✓ Il est attribué en lien avec un événement qui concerne le salarié (ex : naissance, mariage, départ à la retraite, fête des mères, etc.) ;
- ✓ A une utilisation déterminée, en lien avec l'événement (ex : un bon d'achat rentrée scolaire accordé aux parents et utilisable dans une grande surface ne peut pas permettre l'achat de carburant ou de denrées alimentaires par exemple) ;
- ✓ Le montant du bon d'achat est conforme aux usages.

En cas de dépassement du seuil, c'est l'intégralité du montant qui doit être soumise à cotisations sociales.

L'URSSAF met également à jour le montant plafonné de l'exonération concernant l'aide financière pour les **activités de services à la personne et de garde d'enfant**.

Cette aide versée au salarié est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 591 euros par bénéficiaire en 2026 et dans la limite des coûts effectivement supportés par les bénéficiaires.

En cas de participation du CSE au **financement de la cantine**, une exonération est possible lorsque la participation du salarié au prix du repas est égale ou supérieure à 50 % de la valeur forfaitaire de l'avantage en nature nourriture, soit 2,75 euros en 2026.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si la participation est inférieure, les cotisations sont dues sur la différence entre le montant du forfait repas (soit 5,50 euros en 2026) et la participation du salarié.



S'agissant des **titres-restaurant**, la participation du CSE qui se substitue à l'employeur est exonérée si elle est comprise entre 50 % et 60 % de la valeur nominative du titre-restaurant et qu'elle ne dépasse pas une limite maximale fixée à 7,32 euros en 2026.

Quant au financement du CSE à un **régime de prévoyance** ou de **retraite supplémentaire**, une exonération est possible, si le régime financé est obligatoire et collectif, et qu'il est mis en place par l'employeur.

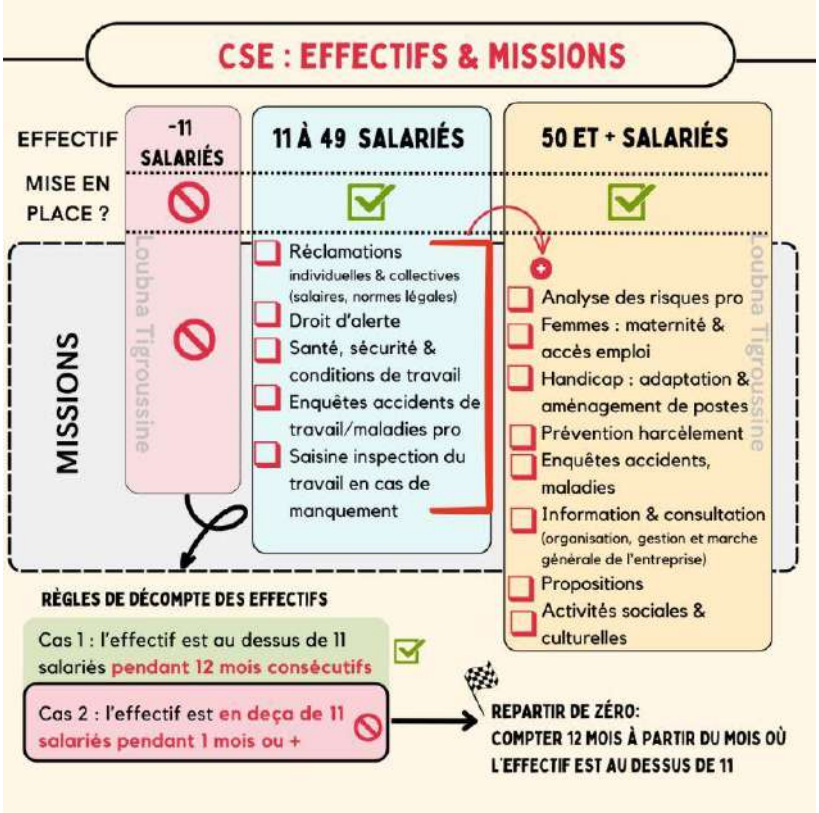
S'agissant de la prévoyance, l'exonération est limitée à 2884 euros en 2026 et ne doit pas excéder 1,5 % de la rémunération soumise aux cotisations de Sécurité sociale, sans que le total obtenu ne puisse excéder 5767 euros en 2026.
***C'est l'employeur qui est responsable des déclarations et du versement des cotisations sociales à l'URSSAF*** sur les prestations allouées.

Pour cela, le CSE doit faire connaître mensuellement à l'employeur, sous forme d'état nominatif, les sommes versées aux salariés et devant être soumises à cotisations.

**Guide pratique : activités sociales et culturelles du CSE URSAFF 2026**

**Attributions du CSE Ministère travail & emploi mise à jour 10/2025**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- Dans les entreprises d'au moins 11 salariés (seuil de mise en place du CSE) , et de moins de 50 salariés la délégation du personnel au CSE a pour mission, entre autres ***de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.***

Elle peut, à ce titre, réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel,

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Le CSE a 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.**

**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
- 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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le CSE peut se saisir librement de tout sujet relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail dans l'entreprise.

**Article L 2312-13 code Travail** spécifie :
« *Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.*
Un CSE efficace n'est pas celui qui reçoit le plus d'informations en réunion, mais ***celui qui comprend le mieux le travail réel.,*** car il est rarement identique au travail prescrit.
Ces informations sont très précieuses pour la prévention.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

# POURQUOI LES ÉLUS CSE DOIVENT ALLER SUR LE TERRAIN

*La prévention ne se comprend pas en salle de réunion. Elle se vit sur le terrain.*

Pour agir efficacement en SSCT, les élus doivent **voir, écouter et comprendre** le travail réel.
C'est là que se trouvent les vraies informations.

## 6 BONNES RAISONS D'ÊTRE PRÉSENT SUR LE TERRAIN

### 1 VOIR LE TRAVAIL RÉEL

Le travail réel n'est pas toujours celui décrit dans les procédures.

**Observer permet de comprendre les écarts entre le prescrit et le réel.**

### 2 DÉTECTER LES SIGNAUX FAIBLES

Dysfonctionnements, contournements, situations à risque...

**Sur le terrain, on repère ce qui ne remonte pas dans les indicateurs.**

### 3 COMPRENDRE LES CONTRAINTES RÉELLES

Charge de travail, délais, organisation, moyens...

**Ces contraintes expliquent beaucoup de risques et d'adaptations.**

### 4 CRÉER DU LIEN AVEC LES SALARIÉS

La présence régulière des élus sur le terrain favorise la confiance et libère la parole.

### 5 ALIMENTER LES DISCUSSIONS EN RÉUNION CSE

Les échanges sont plus concrets, plus utiles et mieux argumentés.

**On parle de faits, pas de suppositions.**

### 6 AGIR SUR LES VRAIS PRIORITÉS

Une bonne compréhension du terrain permet de **hiérarchiser les actions et d'avoir un impact réel sur la prévention.**

## COMMENT ALLER SUR LE TERRAIN EFFICACEMENT ?

- **Planifier des visites régulières et variées**
  ateliers, bureaux, chantiers, services supports...
- **Prévenir les équipes et expliquer la démarche**
  écoute, compréhension, amélioration des conditions de travail.
- **Écouter avant de juger**
  poser des questions ouvertes, laisser s'exprimer.
- **Prendre des notes et faire un retour**
  remonter les sujets en réunion et suivre les actions.
- **Revenir et vérifier**
  la prévention est un travail de suivi dans la durée.

## LES PIÈGES À ÉVITER

- **Ne venir que lorsqu'il y a un problème**
  Le terrain doit être un réflexe, pas une réaction.
- **Rester entre élus sans aller à la rencontre des salariés**
  Le dialogue vient des échanges, pas des observateurs silencieux.
- **Chercher uniquement des défauts**
  L'objectif n'est pas de pointer du doigt, mais de comprendre.
- **Faire des visites trop courtes ou trop espacées**
  La régularité est clé pour suivre les évolutions.
- **Ne rien remonter ensuite**
  Sans suite donnée, la confiance se perd.

Les élus qui vont sur le terrain ne savent pas tout, mais ils comprennent mieux. Et donc, ils agissent mieux.

**LA CONNAISSANCE DU TRAVAIL RÉEL EST LE POINT DE DÉPART DE TOUTE PRÉVENTION EFFICACE.**

**ÊTRE ÉLU, C'EST REPRÉSENTER. ÊTRE SUR LE TERRAIN, C'EST AGIR.**
Aller sur le terrain, c'est prendre son rôle au sérieux.

**UN CSE ENGAGÉ,**
*c'est un CSE visible, écouté et utile.*
**ET ÇA CHANGE TOUT POUR LES SALARIÉS.**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

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 être réalisée en dehors de ces heures.

**Les enquêtes du CSE en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle Focus juridique INRS 01/2025**

**Le pouvoir d'enquête ,du CSE en cas d'Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (AT/MP) DREETS Nouvelle Aquitaine 03/2025**

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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**1/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

**2/ 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.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**L'employeur doit informer annuellement :** l'inspection du travail, le médecin du travail , les services de prévention des organismes de Sécurité sociale, et l'OPPBTP ***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.*

**Attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail Ministère Travail & emploi 04/2022**

❖ **Intervention syndicale et droit d'alerte CSE, un arrêt majeur de la Cour de cassation**

Les membres du comité social et économique (CSE) disposent d'un droit d'alerte *en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise* qui ne serait pas justifiée, par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Sont visés notamment les faits de harcèlement sexuel ou moral ou de discrimination, qui fait l'objet d'un unique article **L. 2312-59**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ Dans un arrêt rendu le 03/12/2025, la Cour de cassation répond à plusieurs questions relatives aux conditions et modalités de mise en œuvre de l'alerte et de saisine du conseil des prud'hommes possible dans ce cadre.

✓ L'employeur doit diligenter sans délai une enquête avec l'élu, et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

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 concerné ou l'élu du CSE, sous réserve que le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas, peut ***saisir 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.

✓ Un syndicat peut agir en défense des intérêts de la profession, aux côtés d'un élu du CSE déclenchant l'alerte

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En clair, l'action d'un syndicat agissant aux côtés d'un membre de la délégation du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes est recevable, dès lors que cette action :

- ✓ Ne se substitue pas à celle du CSE,
- ✓ Tend à défendre l'intérêt collectif de la profession
- ✓ *Vise à faire constater et cesser une atteinte aux droits fondamentaux des salariés.*

*Cette solution semble valable que dans le cadre du droit d'alerte*
Le syndicat est seulement admis à se joindre à l'action de l'élu (ou à celle du salarié) ; Il ne peut pas saisir seul le conseil des prud'hommes à la suite d'un droit d'alerte exercé par un élu.

La Cour de cassation établit un lien direct entre les atteintes constatées dans l'entreprise et l'intérêt collectif de la profession.

Cette jurisprudence renforce considérablement l'arsenal juridique disponible, face aux situations préoccupantes dans l'entreprise.

Elle permet une mobilisation plus large des acteurs du dialogue social, et confirme le rôle essentiel des organisations syndicales dans la protection de la santé et des droits fondamentaux au travail.

Cette décision s'inscrit dans la continuité de la mission de veille confiée au CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, tout en reconnaissant la dimension collective des enjeux portés par le droit d'alerte...
**Cour de cassation 03/12/2025 chambre sociale Pourvoi n° 24-10.326**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ **Fonctionnement & Moyens d'action :**

**Fonctionnement et moyens d'actions du CSE Ministère Travail & emploi mise à jour 01/2024**

- ❖ **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :**

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents **(art. L. 2315-39 C. trav).**

Un accord imposant la désignation des membres de la CSSCT proportionnelle au résultat électoral de chaque de syndicat , est contraire aux dispositions des articles **L. 2315-32** et **L. 2315-39** du code du travail
**Cass. Soc., 11/02/2026, n° 24-16.408.**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette commission se voit confier tout ou partie des attributions dévolues au CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Le code du travail prévoit que la CSSCT "se voit confier, par délégation du CSE 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).**

Le CSE décide: ***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 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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Une CSSCT** peut être aussi 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) .***

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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.

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

**Commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE**
**Ministère du travail mise à jour 02/2026**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

# La CSSCT

## Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

CSE FORMATION ET DIGITAL

**La CSSCT** n'est pas une instance autonome : elle prépare et instruit les sujets SSCT pour le CSE, mais c'est le **CSE en réunion plénière qui vote et rend les avis.** Base légale : Art. L. 2315-36 à L. 2315-44 C. travail

**Obligatoire si :**

- ≥ 300 salariés (critère de droit commun)
- Installations nucléaires de base
- Installations classées Seveso
- Mines et carrières selon les règles applicables

**Composition :**

- Minimum 3 membres (Art. L. 2315-39)
- Désignés parmi titulaires ET suppléants
- ≥ 1 représentant du collège cadres si existant
- Présidée par l'employeur

### Exemples de missions déléguées par le CSE

**Inspections terrain**
Visites des postes, documentation des risques, rapport écrit au CSE

**Enquêtes après AT**
Descente terrain, témoignages, arbre des causes, préconisations au CSE

**Analyse du DUERP**
Vérification complétude DUERP, mise à jour annuelle, analyse et suivi du PAPRIPACT

**Prévention des RPS**
Signaux d'alerte (absentéisme, turnover), recueil de témoignages lors des inspections, mesures de prévention dans le DUERP

**Préparation des réunions SSCT**
Présentation des résultats d'inspections et d'enquêtes au CSE, recommandations sur le DUERP et ses analyses des risques professionnels

⚠ **Non délégables à la CSSCT** : recours à un expert habilité et attributions consultatives (Art. L. 2315-38 C. trav.)

### Réunions/Heures de délégation/Formation

**≥ 4 réunions / an sur les sujets SSCT**
*Art. L. 2315-27 C. trav.*

**5 j formation 1er mandat**
*Art. L. 2315-18 C. trav.*

**5 j formation si ≥ 300 salariés renouvellement**
*(3 j pour les autres élus CSE)*

**Heures de délégation : pas formalité légale imposée.** *A négocier par accord*

Réunions SSCT : peuvent être convoqués le médecin du travail, l'inspection du travail, la CARSAT et le responsable sécurité interne.

### Droit d'alerte DGI, un droit individuel de chaque membre CSSCT

*En tant que membre de la délégation du CSE, tout élu de la CSSCT peut déclencher seul et immédiatement un droit d'alerte en cas de DGI lors d'une inspection terrain par exemple (Art. L. 2312-60 C. trav.).*

1. Alerter l'employeur par écrit idéalement (email horodaté)
2. Inscrire au registre spécial DGI (Art. R. 4132-1)
3. Enquête conjointe immédiate avec l'employeur
4. Désaccord → réunion CSE sous 24 h + DREETS + CARSAT

Infographie réalisée par CSE formation et digital

égislatif

La commission comprend au minimum ***3 représentants du personnel*** *dont au moins un* **représentant de la catégorie des cadres.**

**Cass. Soc., 26 févr. 2025, n° 23-20.714**

**TGI Evry, 1re Ch. 15 /10/2018 n° 18/05636**

**Les membres de la commission sont désignés par le CSE parmi ses membres**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

*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.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.* »

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).

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

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 une 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.

**Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE Ministère Travail & emploi mise à jour 09/2024**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Prérogatives et missions du CSE et de la CSSCT en matière de santé et sécurité au travail Aide-mémoire juridique TJ 30 INRS 06/2026**

- ✓ Beaucoup d'élus du CSE pensent que « déléguer » leurs attributions à la CSSCT, c'est simplement créer un groupe de travail chargé de préparer les travaux, le CSE conservant in fine la main sur ces attributions.

La Cour de cassation dans un arrêt, rappelle qu'une telle délégation est bien ***un transfert***

Ainsi, un accord d'entreprise transférant à sa CSSCT la mission de se réunir après tout accident grave est licite , *ce n'est donc plus au CSE de se réunir dans ce cas-là*

**Cass. Soc.18 /06/2025, n° 23-10.857,**

- ❖ **Modalités de recours à l'expertise par le CSE :**

Le CSE qui décide de recourir à une expertise doit préciser, dans sa délibération***, le fondement et l'objet de cette expertise.***

A défaut, l'employeur reste recevable à contester la délibération en cause, et ce, peu importe que la question du statut et de la nature de l'expertise ait été évoquée et débattue en réunion, ou qu'il s'agisse d'une expertise libre en application de l'article L. 2315-81, dont le coût est entièrement supporté par le comité et intervient en dehors de toute information-consultation de l'instance

**Cass. Soc., 11 /02/2026, n° 24-20.999.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, **le CSE** peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de **recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité**

Cette expertise ne peut se dérouler, que si la majorité des élus titulaires présents lors d'une réunion plénière du comité, vote en faveur de cette résolution.

Le CSE peut également faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins ***pour la préparation de ses travaux.***

*Le choix de l'expert est laissé à l'appréciation du CSE*

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 »

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'expert a ***3 jours suivant sa désignation***, pour demander à l'employeur toutes informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission.

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.*

L'employeur doit répondre à cette demande ***dans un délai de 5 jours***.

Empêcher l'expert d'accéder aux documents nécessaires à l'exercice de sa mission peut constituer ***un délit d'entrave***

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.***

- ✓ Des recours de l'employeur sont toutefois possibles lorsqu'il conteste le choix de l'expert, son coût ou l'opportunité de l'expertise.

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*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Décision du CSE de recourir à un expert : un vote formel est nécessaire pour faire courir le délai de contestation

**Cour de cassation 28/01/2026 Pourvoi n° 24-16.227**

- ✓ 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.**
- ✓ La notification à l'employeur du coût final de l'expertise *s'il entend contester ce coût.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

- ✓ Des recours du CSE sont également possibles, notamment lorsque l'expert ne dispose pas des moyens d'accomplir la mission qui lui est confiée.

**Recours à des experts par le CSE Ministère Travail & Emploi mise à jour 04/2024**

L'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes de l'entreprise.

Consultation sur la situation économique et expert CSE : une étendue du contrôle calquée sur la BDESE

En effet, elle rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE.
En l'absence d'accord, les informations figurant dans la BDESE portent :

- Sur l'année en cours
- Sur les deux années précédentes
- Sur les trois années suivantes.

Dans cette logique, la Cour de cassation vient de réaffirmer clairement que l'expertise ne peut porter que *sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes,* en se basant sur la temporalité de la BDESE.

La Cour de cassation rappelle également que l'expert ne peut pas exiger la production de documents qui n'existent pas , et dont la production n'est pas obligatoire pour l'entreprise.

Si un accord préconise que les informations contenues dans la BDESE doivent porter sur les trois années précédentes et non seulement deux, alors le contrôle de l'expert saisi par le CSE dans le cadre d'une consultation pourrait porter sur les trois années précédentes.

**Cour de cassation, chambre sociale, 8 janvier 2025, n° 23-19.403**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ❖ **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

- 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 , 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.

*Le nombre de mandats des membres du CSE Central n'est pas limité à trois*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le tribunal judiciaire statue 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 du 23/03/2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, Jo du 01/09**

- ❖ **Le mandat au CSE ne s'arrête pas avec un arrêt maladie :**

Principe jurisprudentiel : la suspension du contrat de travail pour maladie ne suspend pas le mandat représentatif **Cass. crim, 16 /06/1970, n°69-93132**

En arrêt maladie, l'employeur ne peut pas interdire à un membre du CSE, l'accès aux locaux pour l'exercice de son mandat **(Cass. crim. 25 /05/1983, n°82-91538).**

Tout refus de l'employeur constitue ***un délit d'entrave***, passible de sanctions pénales.

- ✓ L'élu continue à recevoir ses convocations aux réunions CSE
- ✓ Il conserve ses prérogatives ( participation aux réunions du CSE, exercice des heures de délégation, négociations syndicales pour les délégués syndicaux)
- ✓ L'accès à l'entreprise reste garanti

Les heures de délégation utilisées pendant l'arrêt maladie doivent être rémunérées par l'employeur **Cass. ch. mixte, 21 /03/2014, n°12-20002.**

L'employeur peut contester a posteriori l'usage de ces heures, mais il est tenu de les payer dans un premier temps.



**Les bonnes pratiques à retenir pour l'élu en AM :**

- Obtenir l'autorisation médicale préalable (par écrit)
- Respecter scrupuleusement les heures de sortie autorisées
- Limiter l'exercice du mandat aux situations urgentes
- Documenter chaque intervention (convocations, heures utilisées)
- Informer l'employeur de manière transparente

Si l'élu exerce son mandat de manière trop régulière ou intensive pendant son arrêt, la CPAM peut considérer que :

- Il est apte à reprendre le travail
- L'activité est incompatible avec l'objet de l'arrêt maladie

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Suspension ou suppression des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), voire obligation de remboursement (Cass. 2e civ., 9 décembre 2010, n°09-17449).

- ❖ **Les heures de délégation des membres du CSE :**

- ✓ Les élus des entreprises de moins de 50 salariés disposent de :10 heures de délégation /mois.
- ✓ Les élus des entreprises de 100 à 199 salariés disposent de :21 heures de délégation /mois
- ✓ Les élus des entreprises de 500 à 1499 salariés disposent de :24 heures de délégation/mois.

**Tout savoir des heures de délégation : Espace CSSCT mise à jour 05/2025**

- ❖ **Réunion extraordinaire du CSE** :

C' est une séance supplémentaire, organisée en dehors du calendrier initial , ou le comité peut répondre rapidement à des situations d'urgence, en prenant des décisions immédiates.

- Lors de **circonstances exceptionnelles** touchant à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail des salariés, thématiques pour lesquelles les membres du CSE ont reçu une formation SSCT
- En **cas d'urgence** (accident majeur ayant entraîné des conséquences graves ou événement critique impactant l'entreprise, la santé publique ou l'environnement)

L'employeur et les membres du comité ne doivent être convoqués à une réunion extraordinaire que pour **des raisons légitimes et clairement justifiées**.

Ces dernières doivent être précisées dans la convocation.

- ✓ **Demande à l'initiative des membres élus du CSE**

La législation autorise les membres élus du CSE à réclamer la tenue d'une réunion extraordinaire.
Pour cela, la **demande** doit être :

- Soutenue par **la majorité des membres titulaires** du comité pour tout type de question
- Ou motivée par **au moins deux membres du CSE** dès lors que cela concerne des sujets urgents liés à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail.

La demande ne doit respecter aucune forme particulière ; si elle est soumise par lettre, cette dernière doit mentionner les points à aborder.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

✓ **Demande à l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut également convoquer une réunion extraordinaire du CSE s'il ne peut pas attendre la réunion ordinaire. Il s'agit normalement de consultations obligatoires, relatives à l'expertise du CSE sur :

- Les projets de licenciement pour motif économique;
- Le reclassement d'un collaborateur inapte
- Le licenciement d'un salarié protégé, etc.

Les membres du CSE à l'initiative de la demande soumettent une **date pour la tenue de la réunion.**
L'employeur peut refuser cette proposition et suggérer une date alternative qui ne soit pas trop éloignée de la proposition initiale.
Dans tous les cas, la date proposée doit intervenir avant la prochaine réunion ordinaire.

À ce noyau, peuvent s'ajouter d'autres **participants avec voix consultatives** tels que les **suppléants** (en cas d'absence des membres titulaires), le **médecin du travail** ou un expert selon la problématique (santé, etc.), un représentant syndical, etc.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

# RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CSE

## Le droit d'exiger sa convocation

Article L. 2315-27 al. 3 du Code du travail

### 1 Les 4 situations qui déclenchent une réunion extraordinaire

1. **Accident grave**
   Tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.
2. **Événement grave – santé publique**
   Atteinte ou risque d'atteinte lié à l'activité de l'entreprise.
3. **Événement grave – environnement**
   Atteinte ou risque d'atteinte à l'environnement.
4. **Demande motivée de 2 élus**
   Sur un sujet santé, sécurité ou conditions de travail.

### 2 Le cas le plus stratégique

Deux élus titulaires peuvent demander par écrit une réunion extraordinaire sur tout sujet SSCT : charge de travail, conflit récurrent, conditions matérielles dégradées, harcèlement signalé…

**L'employeur doit convoquer la réunion et ne peut pas refuser l'inscription du sujet à l'ordre du jour.**

### 3 Comment formuler la demande ?

- Demande écrite : mail ou courrier
- Signée par au moins 2 élus titulaires
- Motivée : faits constatés, signalements, témoignages

**Exemple**

"Conformément à l'article L. 2315-27 al. 3, nous demandons une réunion extraordinaire du CSE sur [sujet SSCT], motivée par les faits suivants : [faits]."

### 4 Et si l'employeur refuse ?

**Risque de délit d'entrave**

Article L. 2317-1 du Code du travail — 7 500 € d'amende

Les élus peuvent saisir l'inspection du travail.

### 5 Le réflexe à adopter

Mettre l'inspecteur du travail en copie dès l'envoi de la demande.
Sa présence peut sécuriser la réunion et le respect du Code du travail.

Sources : Code du travail — art. L. 2315-27, L. 2314-3 et L. 2317-1

★ Une information utile, concrète et directement mobilisable pour les élus CSE. ★

AQUARIUS

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **Le CSE n'est pas simplement consultatif ; il peut aussi décider de manière autonome, sans l'accord de l'employeur.**

1 / Le recours à une expertise pour risque grave, financé à 100% par l'employeur
**Art. L2315-94 ;** l'expertise s'impose immédiatement, l'employeur peut uniquement saisir le juge

2 / Le recours à une expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail financé à 100% par l'employeur **Art. L2315-94**

3/ Le déclenchement d'une enquête après AT ou MP **Art. L2312-13**

4/ Le fonctionnement des Activités Sociales et Culturelles (ASC) **Art. L2312-78**

L'employeur ne peut pas : supprimer, modifier, transférer une ASC sans accord.

5 / L'utilisation du budget de fonctionnement **Art. L2315-61**

6/ Le règlement intérieur du CSE **Art. L2315-24**

L'employeur ne peut : ni l'imposer, ni le modifier, il s'impose à lui dans ses relations avec le comité., sauf en cas de clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales, l'employeur peut alors le dénoncer , à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres du CSE

7 / La mise en place et le fonctionnement des commissions facultatives **Art. L2315-45**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

8/ L'utilisation des heures de délégation **Art. L2315-7 :**
L'employeur ne peut pas : en contrôler l'opportunité en autoriser l'usage ;elles s'imposent à lui (sauf abus manifeste)

9 / L'enregistrement des réunions du CSE **Art. D2315-27**

10/ L'adoption du procès-verbal des réunions **Art. L2315-34** ;

Le PV est adopté par les élus, l'employeur ne peut pas en imposer la rédaction.

11 / L'assistance d'un salarié par un élu lors d'un entretien préalable ou disciplinaire **Art. L1232-4**,

L'employeur ne peut pas s'y opposer.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***En Savoir Plus :***

**Février 2026 : 10 décisions à connaître pour les représentants du personnel**

**La définition du CSE et le cadre de sa mise en place Ministère du travail et solidarités, mise à jour 10/2025**

**Le CSE, composition et élections Web série droit du travail You Tube 12' Ministère du travail 09/2024**

**Les attributions du CSE  Web série droit du travail You Tube 13' Ministère du travail 09/2024**

**Les moyens de fonctionnement du CSE Web série droit du travail You Tube 12'**
**Ministère du travail 09/2024**

**CSE : élection de la délégation du personnel Ministère Travail mise à jour 04/2024**

**CSE : définition et cadre de mise en place : code travail numérique mise à jour 04/2024**

**Comité social et économique (CSE) : code travail numérique mise à jour 03/2024**
**Comité social et économique Comment mettre en place le CSE : entreprise de 11 à 49 salariés Ministère Travail**
**Récapitulatif des attributions du CSE : de 11 à 49 salariés, et d'au moins 50 salariés**

**Les Rendez-vous de Travail & Sécurité - CSE : leurs rôles et missions en santé et sécurité au travail Anim 369  (53') INRS 04/2023**
**Tout savoir sur le CSE : INRS**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Comité social et économique (CSE) :Prérogatives en santé, sécurité et conditions de travail ED 6340 INRS 09/2019**

**Fonctionnement du CSE : INRS mise à jour 06/2023**

**Composition du comité social et économique (CSE) INRS mise à jour 03/2023**

**Quels sont les moyens du comité social et économique (CSE) : code travail numérique mise à jour 10/2023**

**Comment se déroulent les réunions du comité social et économique (CSE) : code travail numérique mise à jour 12/2023Entreprises 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**

**Election CSE Questions réponses Ministère travail plein emploi insertion**

**10 erreurs qui transforment le CSE en contrainte... et comment les éviter**

Pour tester vos connaissances sur le CSE / CSSCT, CSE-guide.fr vous propose QUIZZ CSE :

**QUIZZ 1 QUIZZ 2.**

**Informations et documents accessibles aux membres du CSE - CSSCT JEM 2024**

**Les 10 points clés à connaître sur le CSE focus prévention OPPBTP 03/2026**

**COMPTE PROFESSIONNEL PREVENTION ( C2P) : PENIBILITE/ USURE PROFESSIONNELLE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il a été institué par la loi du 20 /01/2014 , garantissant l'avenir, et la justice du système de retraites.

C'est un dispositif qui *vise à prévenir l'usure professionnelle , et à compenser l'exposition aux risques des salariés afin de préserver leur santé au travail.*

**Pour bénéficier d'un C2P, le salarié doit remplir les conditions suivantes**

- ✓ 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Travail de nuit
- ✓ Travail en équipes successives alternantes (travail posté)
- ✓ Travail Répétitif
- ✓ Travail Températures Extrêmes
- ✓ Travail au Bruit

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Ils sont définis par :**

- Un critère d'intensité mesurée en décibels pour le bruit par exemple
- Un critère de durée , mesurée par une durée d'exposition en jours, en heures ou une fréquence

Les seuils sont appréciés *après prise en compte des moyens de protection* prévus par l'employeur : équipements de protection collective , ou équipements de protection individuelle (casque, masque, etc.).

❖ **Catégorie "Environnement physique agressif"**

| Activité / Facteur de risque professionnel | Intensité minimale | Durée minimale | Remarques / Extrait réglementaire |
|---|---|---|---|
| **Activités en milieu hyperbare** | Pression ≥ 1200 hPa | **60 interventions ou travaux/an** | Art. R4461-1 du code du travail |
| **Températures extrêmes** | Température ≤ 5°C ou ≥ 30°C | **900 heures/an** | Températures liées à l'activité (extérieures non prises en compte) |
| **Bruit** | - Niveau d'exposition ≥ 81 dB(A) sur 8h<br>- Pression acoustique de crête ≥ 135 dB(C) | **600 h/an**<br>**120 fois/an** | Art. R4431-1 du code du travail |
| **Travail de nuit** | Travail d'une heure entre 24h et 5h | **100 nuits/an** | Ne compte pas travail en équipes successives alternantes |
| **Travail en équipes successives alternantes** | Travail impliquant au moins une heure entre 24h et 5h | **30 nuits/an** | - |
| **Travail répétitif** | - Cycle ≤ 30 s : ≥ 15 actions techniques<br>- Cycle > 30 s ou variable : ≥ 30 actions techniques/minute | **900 h/an** | Sollicitation membre supérieur, actions répétées |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Les quatre autres facteurs ***ne relevant 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.

Depuis le 01/09/2023, pour les trois premiers facteurs dits ergonomiques (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques), les actions spécifiques mises en place par l'employeur (sensibilisation et prévention, formation, reconversion et prévention de la désinsertion professionnelle) ***peuvent être co-financées*** par ***le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)***

- ❖ **Dix ans de compte pénibilité (C2P) : un bilan éloigné des objectifs annoncés**

En 2017, quatre facteurs de pénibilité éligibles ont été supprimés : l'exposition : à des agents chimiques dangereux, au port de charge, aux vibrations et aux postures pénibles., *touchant plus de 2 millions de salariés exposés à ces quatre risques*

Le récent Rapport annuel de l'Assurance maladie Risques professionnels **(11/2025)** précise que depuis le début du dispositif, seuls 25 718 salariés ont eu des points débités au titre de la retraite anticipée, 4 758 au titre de l'aménagement du temps de travail, 2 443 au titre de la formation professionnelle.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le compte a bénéficié à moins de 30 000 salariés en dix ans

Au regard du nombre de salariés exposés à la pénibilité, notamment d'après les études de la Dares, se pose la question ***d'une sous-déclaration des employeurs***, qui ont l'obligation déclarer ces risques.

Un rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) de 2022 a constaté que les effectifs déclarés , *sont largement inférieurs aux prévisions*, excepté pour le travail de nuit.

« La méconnaissance par les employeurs de leur obligation de déclaration est faiblement contrôlée, et non sanctionnée, rendant difficile l'évaluation de l'ampleur potentielle d'un phénomène de sous-déclaration », souligne le rapport

Fin 2023, les deux tiers des C2P ont cumulé entre 1 et 20 points seulement , sachant que les 20 premiers points ne peuvent être utilisés que pour la formation.

De plus, les personnes qui disposent d'un C2P mobilisable ne sont pas forcément informées de leurs droits.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Evaluation de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) ; C2P pages 107 à 118 , IGAS 06/2024**

- **La Cour des comptes propose de revoir totalement le compte professionnel de prévention (C2P ex C3P) 05/2026**

Le compte professionnel de prévention (C2P), « exclut actuellement une partie des travailleurs exposés à l'usure professionnelle, et remplit imparfaitement sa fonction d'outil de prévention de la pénibilité », précise la Cour des comptes dans son rapport sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale.

Une des ordonnances « Macron » de 2017 a exclu du dispositif, en raison de la complexité de leur évaluation, les agents chimiques dangereux ainsi que les risques dits ergonomiques, qui concernent au premier chef le BTP Postures pénibles, manutentions manuelles de charges et vibrations mécaniques.

Une modification qui a rendu le C2P « inéquitable », et lui a « fait perdre sa cohérence »

Résultat :Le secteur de la construction ne représente que 1,7% des salariés déclarés exposés en 2025 , contre 3,7% en 2017 lorsque les risques ergonomiques étaient encore pris en

L'effectif des bénéficiaires du C2P est concentré à 72 % sur deux principaux facteurs de risques : le travail de nuit, et le travail posté.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**La cour formule les recommandations suivantes :**

- ✓ Engager une négociation à l'échelle des branches professionnelles, en vue d'établir une liste des métiers pénibles sur le fondement d'une nomenclature commune des métiers
- ✓ Faire évoluer le C2P en prenant en compte l'ensemble des salariés exposés à un métier ou à des conditions de travail pénibles figurant sur une liste à établir, et en réduisant la part des financements alloués à la réparation, au bénéfice de celle allouée à la prévention des risques
- ✓ Confier aux partenaires sociaux la gouvernance et le pilotage du C2P placé sous contrainte du strict respect d'un budget annuel limitatif défini par le produit des cotisations patronales
- ✓ Instituer, au sein de la majoration (M4) de cotisation patronale finançant le C2P, une part modulée en fonction de l'exposition des salariés de l'entreprise aux risques d'usure professionnelle
- ✓ Automatiser les contrôles sur les déclarations d'exposition aux risques d'usure professionnelle

**Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale Cour des comptes synthèse 05/2026 : le compte professionnel de prévention de l'usure professionnelle : une nécessaire remise à plat pages 34/35**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## Pénibilité au travail Quel bilan pour le compte professionnel de prévention de l'usure professionnelle (C2P) ? Cour des comptes 05/2026

- **Financement C2P :**

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

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 des 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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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
- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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)

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)

**En 2025 : seulement 21 référentiels professionnels de branche homologués** sur environ 250 branches professionnelles (après restructuration des branches) soit seulement 10% ; et beaucoup n'ont pas été réévalués 5 ans après

**Pénibilité : référentiels professionnels de branche homologués code du travail numérique mise à jour 17/02/2022**

**Concernant le secteur du BTP et industries connexes**

- ✓ La Fédération nationale des travaux publics ( 02/2019)
- ✓ L'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) ( 05/2017)
- ✓ La Fédération des entreprises de l'eau (FP2E) (06/2017)
- ✓ La Fédération du négoce de bois et des matériaux de construction et la branche du commerce (12/2016)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Un arrêté publié au Journal officiel homologue **le référentiel professionnel de pénibilité élaboré par la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) cf. infra**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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

***En 2025 , ces référentiels ont dépassé 5 ans , et n'ont pas été renouvelés***

**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 , ***en tenant compte des équipements de protection individuels et collectifs mis en place.***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 :

- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 SPST
- 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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. »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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 emploient 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

- **Calcul seuil sinistralité de 0,25 :**

**Le décret du 27/12/2017 définit l'indice de sinistralité comme :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*« 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 ».*

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** :

AT et 1 MP en 201
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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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 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.

Il doit consigner :

- ✓ Les propositions respectives des parties, au moment où la négociation a échoué ;

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **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.

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.

❖ **Sanctions :**

**Loi du 25 /06/ 2026 relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales (1) JO 26/06**

Elle renforce les sanctions liées au C2P, avec une pénalité minimale , ***en cas d'omission ou d'inexactitude de déclaration des expositions,*** et crée de nouveaux motifs de pénalité en cas de fraude ou de pratiques visant à réduire les droits des salariés.

**L'article L. 4163-16 code du travail est modifié par la loi du 25/06/2026 article 48**

Est complété par cette mention : « Les employeurs privés et publics et les travailleurs indépendants sont tenus de présenter aux agents de ces organismes et de ces caisses tout document nécessaire à l'exercice de leur mission et de leur permettre l'accès aux locaux de l'entreprise ».
Ces agents « vérifient l'exactitude des déclarations, des attestations et des justificatifs fournis » et leurs constatations font foi jusqu'à preuve du contraire, y compris lorsque les agents constatent des abus, des fautes

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

ou des fraudes intervenus en méconnaissance des obligations prévues au présent chapitre ou au code de la sécurité sociale.

La pénalité peut être prononcée ***par le directeur de l'organisme gestionnaire*** et appliquée pour chaque salarié ou assimilé concerné.

A compter du 27/06/2026 :

- Son montant ne peut pas être inférieur à 1,25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale et ne peut pas dépasser 50 % de ce même plafond
- Elle est doublée en cas de récidive dans un délai qui sera fixé par voie réglementaire

Les organismes gestionnaires ***peuvent procéder, ou faire procéder à des 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

Parmi les branches professionnelles en première ligne **: le BTP** (à l'heure actuelle pas d'accord de branche étendue pour le bâtiment).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***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**

- **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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À noter que l'entreprise utilisatrice peut, si besoin, ***rectifier par avenant*** les informations initialement indiquées sur le contrat de mise à disposition.

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)*** ;

Ces informations peuvent compléter le dossier médical santé travail (DMST) du salarié..

- Dans le cadre de la traçabilité des expositions, l'employeur établit ***une liste actualisée , de ses salariés «susceptibles d'être exposés aux CMR***

**La liste doit être établie depuis le 05/07/2024**

**Art. R. 4412-93-1.**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'employeur établit, en tenant compte de l'évaluation des risques transcrite dans le document unique prévu à l'article R. 4121-1, une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cette liste indique, pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

**Art. R. 4412-93-2.**

L'employeur tient à disposition des travailleurs les informations de la liste prévue à l'article R. 4412-93-1 qui les concernent personnellement.

Il tient également les informations de cette liste présentées de manière anonyme, à la disposition des travailleurs, et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Art. R. 4412-93-3.**

L'employeur communique la liste mentionnée à l'article R. 4412-93-1, ainsi que ses actualisations, aux services de prévention et de santé au travail

Les informations qu'elles contiennent , sont versées dans le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8.

Cette liste est conservée par ces services pendant une période d'au moins quarante ans.

**Art. R. 4412-93-4.**

Lors de la mise à disposition d'un travailleur temporaire, l'entreprise utilisatrice communique à l'entreprise de travail temporaire les informations de la liste prévue à l'article R. 4412-93-1, ainsi que, le cas échéant, leurs actualisations, concernant ce travailleur.

L'entreprise de travail temporaire communique ces informations à son service de prévention et de santé au travail , en vue de compléter le dossier médical en santé au travail

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Décret du 04/04/2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques , et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction JO 05**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***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 :**

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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, excepté si

- ✓ Le salarié est né avant le 01/01/1960, aucun point n'est réservé à la formation professionnelle.
- ✓ 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 :

- ✓ 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).

- ❖ **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 code 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- Depuis le 01/09/2024, ***demande dématérialisée*** dans le cadre d'une formation/reconversion professionnelle

Dans ce cadre, les titulaires du C2P peuvent utiliser leurs points pour financer : une formation, un bilan de compétences, des actions permettant de valider les acquis de l'expérience (VAE) en vue d'exercer un emploi non exposé aux différents facteurs de risques professionnels.

La demande d'utilisation des points inscrits sur le compte est effectuée en ligne, par le titulaire du compte sur la plateforme du C2P, en vertu du **décret du 10 /08/2023.**

**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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 ( FIPU) 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)) :**

Il est géré par la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

La commission des accidents du travail et des maladies professionnelles a fixé trois priorités pour 2024 pour répartir le 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

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 AT et des MP 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

**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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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**

**Principaux aménagements apportés par la loi au dispositif du C2P**

| Aspect | Régime antérieur | Régime nouveau |
|---|---|---|
| Acquisition des points | 1 trimestre d'exposition = 1 point | Nombre de points en fonction du nombre de facteurs de risques professionnels : |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

| Aspect | Régime antérieur | Régime nouveau |
|---|---|---|
| | | - 1 facteur de risques = 1 point |
| | | - Plusieurs facteurs de risques (quel que soit le nombre) = 2 points |
| | Limite de 100 points | Limite de 100 points supprimée |
| Utilisation des points | Financement d'une formation | Financement d'une formation |
| | Passage à temps partiel | Passage à temps partiel (limité avant 60 ans) |
| | Départ anticipé à la retraite | Financement d'un projet de reconversion professionnelle (éventuellement sous la forme d'un congé) |
| | | Départ anticipé à la retraite |

Ce tableau permet de visualiser rapidement les changements clés, notamment la modulation du nombre de points selon l'exposition aux risques et l'élargissement des usages possibles.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.***

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 ayant donné lieu à déclaration et *les facteurs d'exposition, ainsi que les modalités de contestations.*

- **Recours Possibles pour le salarié :**

Le salarié peut être amené à contester :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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

**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 :**

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*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*notification de la décision de rejet explicite de l'organisme gestionnaire ou la date de la décision implicite de rejet.*

**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**

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
- ✓ Le Poste qu'il occupe
- ✓ La formation doit lui permettre d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

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**

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*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***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 :***

**Quels emplois conduisent à acquérir des points sur le compte pénibilité en 2023 DARES 04/2026**

**Rapport de la Cour des comptes page 75 : les enjeux du vieillissement actif ne sont pas suffisamment pris en compte 12/2022**

**Le Compte Professionnel Prévention (C2P) Carsat Bretagne**

**Qu'est-ce que le Compte professionnel de prévention ? Ameli**

**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**

**COMPTE PRORATA :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il concerne uniquement les marchés privés

Il est obligatoire s'il est prévu dans le marché :

- ✓ Dans une convention appelée *convention de compte prorata* ,signée entre les entreprises participantes
- ✓ Par *la norme Afnor NF P03-001* (édition 2017), notamment ses annexes A, B et C*, si elle est référencée au marché* ; cette norme est un cahier des clauses types "Cahier des Clauses Administratives Générales( (CCAG) , applicable aux travaux de bâtiment faisant l'objet de marchés privés"

C'est un dispositif de gestion collective mis en place sur les chantiers impliquant plusieurs entreprises.
Il a pour objectif de répartir équitablement les dépenses communes : celles qui profitent à l'ensemble des intervenants

Si le compte prorata est encadré par une convention de compte prorata, elle doit préciser notamment :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

1/ Les modalités de gestion du compte

2/ Les dépenses concernées : *consommations d'eau, d'électricité, nettoyage général des équipements communs* (bureau de chantier, sanitaires, vestiaires et réfectoires), *gardiennage collectif* ( imputé au compte prorata dès lors que sa mise en place a été décidée en comité de contrôle) … ;

**Sont exclus :**

- ✓ Le matériel propre à un lot : échafaudage, déchets (car leur production varie selon les lots)
- ✓ Les investissements initiaux (clôture, branchements, sanitaires, etc.) sont généralement facturés au lot concerné

3/ Le mode de répartition (souvent basé sur le montant des marchés)

4/ L'identité de l'entreprise gestionnaire, chargée de gérer le compte (souvent l'entreprise de gros-œuvre)

Sauf accord entre le gestionnaire , et le comité de contrôle, la norme prévoit une rémunération de 8 % du montant TTC des dépenses imputées au compte prorata hors la rémunération du gestionnaire.

L'entreprise gestionnaire tient une comptabilité distincte, propose le budget, émet les appels de fonds, suit les dépenses , et informe les entreprises ( dépenses , recettes), *tous les deux mois* ; ce suivi régulier est prévu par la norme NF P03-001

Les dépenses sont justifiées par factures, le comité de contrôle du compte prorata peut refuser une facture si elle n'est pas justifiée

Un solde final est établi après la réception des travaux ; chaque entreprise dispose d'un délai de 15 jours pour formuler ses observations écrites, avant validation finale (norme NF P03 001).

Si une entreprise ne paie pas *, l'article 14.2.5* de **la norme NF P 03 001** prévoit un mécanisme de délégation de paiement , qui permet à l'entrepreneur gestionnaire du compte d'être payé directement par le maître d'ouvrage, dans la limite de la dette de l'entreprise.

**Compte prorata : Concrètement qu'est-ce que c'est ? CAPEB 04/2019**

**Le compte prorata dabs le BTP en 10 questions**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## COORDONNATEUR SECURITE PROTECTION SANTE (CSPS) :

Le coordonnateur en SPS n'est ni un chef d'entreprise, ni un HSE, ni un contrôleur technique.

Il agit ***au nom du Maître d'Ouvrage*** , pour organiser la prévention collective, lorsque des activités simultanées créent des interactions génératrices de risques.

- ✓ Pas de délégation de sécurité
- ✓ Pas de pouvoir hiérarchique.
- ✓ Une obligation de moyens.
- ✓ Une mission exclusive de coordination des interactions
- ✓ Retour d'expérience

Une prévention efficace passe par l'organisation et la coordination, pas par la confusion des rôles

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 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
- Formateur de coordonnateur SPS

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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

Un décret a modifié 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

Le 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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)

**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 1 , *mais pas de constitution d'un CISSCT*

**Niveau 3 :**
Chantiers sans risque particulier, et réunissant au moins deux entreprises, y compris les sous-traitants.

Il doit :

- Tenir un registre-journal du chantier.
- Faire une visite d'inspection commune avec les entrepreneur

❖ **Un site OPPBTP, dédié à la Coordination Sécurité et Protection de la Santé (CSPS)**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il comprend :

- ✓ Des outils opérationnels
- ✓ Des ressources juridiques simples
- ✓ Une rubrique Questions/Réponses
- ✓ Les actualités
- ✓ Prochainement un espace Clubs CSPS

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Coordination en matière de sécurité et protection de la santé OPPBTP**

***En savoir plus :***

**Coordination en matière de sécurité et protection de la santé : documents outils publiés par OPPBTP**

**Coordination sécurité et protection de la santé : analyser les risques en phase conception OPPBTP**

**J'établis mon plan général de coordination en matière de sécurité et protection de la santé (PGCSPS) outil OPPBTP**

**Coactivité : le rôle du coordonnateur SPS dans la prévention des risques focus prévention OPPBTP**

**Outil de suivi et d'évaluation de la mission de coordination SPS (recommandation n° 4 Livre Blanc de la Coordination SPS « Fournir au maître d'ouvrage un outil de pilotage pour suivre et évaluer la mission du CSPS »**

**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 03/2013**
**Prévenir les risques avec la Coordination de sécurité et de protection de la santé (CSPS) DREETS Centre Val de Loire mise à jour 07/2025**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Outils de la coordination SPS Structurer l'action du coordonnateur de la conception à la réalisation INRS 07/2012**

**MESA - Mise en service des ascenseurs en phase chantier guide OPPBTP mise à jour 12/2024**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Clubs des acteurs de la coordination SPS de la région Rhône Alpes : vers une autre approche de la coordination CARSAT Rhône Alpes**

**Guide pour la mise en commun de moyens pour travaux en hauteur, circulation, manutention SCALP/METAH : CNAM / FFB 09/2015**

**Chantiers du bâtiment et du génie civil : Responsabilités du coordonnateur Espace droit de la prévention 11/2025**

**Etat des lieux coordination SPS : chiffres et analyse livre blanc 25 ans après**

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. | Exemples : planchers de circulation sous comble, accès au conduit de cheminée de plain-pied, crochet de sécurité sur toiture, etc. |
| • Surfaces fragiles sécurisées (sky-dôme, puits de lumière..) par des matériaux intrinsèquement résistants ou par des protections collectives. | |

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.

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.***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Délégation de pouvoirs en santé et sécurité : un outil clé pour les chefs d'entreprise du BTP Prev BTP OPPBTP 03/2026**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## DOSSIER DES OUVRAGES EXECUTES (DOE) :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il n'est pas directement mentionné par un article spécifique du Code du travail.

Il concerne la description technique et la conformité des ouvrages réalisés, c'est un ensemble de documents remis par le maître d'œuvre ou l'entreprise en charge des travaux , au maître d'ouvrage , à la fin d'un chantier.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il contient toutes les informations nécessaires pour garantir l'exploitation, la maintenance, et l'évolution future de l'ouvrage.

Le contenu du DOE est fixé dans les documents particuliers du marché. Il doit comporter au minimum :

- ✓ Les plans d'exécution conformes à l'ouvrage exécuté
- ✓ Les notices de fonctionnement
- ✓ Les prescriptions de maintenance.

D'autres documents peuvent y être ajoutés tels que :

- ✓ Les fiches techniques des produits utilisés
- ✓ Les matériaux utilisés,
- ✓ Les avis techniques et ATEx éventuels
- ✓ Les notices d'entretien
- ✓ Les formations à l'utilisation des équipements et du matériel...

**Obligatoire ou contractuel,** tout dépend du type de marché dans lequel le chantier est réalisé.

Le DOE est actuellement obligatoire du fait de **l'article 40 CCAG-Travaux 2021** du **Code des Marchés Publics.**

En revanche, il est seulement ***contractuel*** pour les marchés privés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Dans le cas de marchés privés**, les modalités d'établissement du DOE et de remise sont fixées au contrat lors de la passation du marché.

Si le marché passé fait référence à **la norme NF P 03-001** ( elle décrit l'ensemble des documents à fournir, et l'ensemble des modalités d'application pour les marchés de travaux privé.) , le DOE devra être constitué au minimum de :

- ✓ L'ensemble des plans d'exécution conformes aux ouvrages exécutés (plans généraux de la maîtrise d'œuvre mis à jour, plans des réseaux enterrés et plans d'exécution de chaque entreprise),
- ✓ Des notices de fonctionnement et des prescriptions de maintenance (fournies par les entreprises ou leurs fournisseurs),
- ✓ Des éléments d'équipement mis en œuvre.

Il faut les respecter jusqu'à la livraison du chantier pour être conforme au CCAG et à la norme NF P 03-001. Il est très précieux en cas de sinistre affectant l'ouvrage, il permet alors au maître d'ouvrage de fournir des informations précises à son assureur , ou aux experts afin de mieux appréhender la nature des dommages.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **L'entreprise titulaire des travaux doit le remettre au maître d'œuvre** :

✓ **Au plus tard lorsqu'il demande la réception des travaux** : les spécifications de pose, les notices de fonctionnement, les prescriptions de maintenance des éléments d'équipement mis en œuvre, les conditions de garantie des fabricants attachées à ces équipements, ainsi que les constats d'évacuation des déchets

✓ **Dans un délai d'un mois suivant la date de notification de la décision de réception des travaux** : les autres éléments du dossier des ouvrages exécutés (DOE) et les documents nécessaires à l'établissement du dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Les éléments du DOE:**

**a) Accessibilité :**

- ✓ Plans et schémas : Fournir les plans définitifs des zones accessibles (cheminements, rampes, ascenseurs, portes élargies, etc.).
- ✓ Caractéristiques techniques : dimensions, pentes, hauteurs de seuils, dispositifs pour les personnes à mobilité réduite (PMR).
- ✓ Documentation utilisateur : instructions pour l'utilisation des équipements spécifiques (ascenseurs, plateformes élévatrices).

**b) Dispositifs de protection :**

- ✓ Inventaire des dispositifs installés : Garde-corps, protections antichute, barrières de sécurité, systèmes d'alarme, extincteurs, etc.
- ✓ Plans d'implantation : localisation précise des dispositifs sur les plans.
- ✓ Conformité réglementaire : références aux normes respectées (ex. EN 13374 pour les garde-corps).
- ✓ Fiches techniques : détails des matériaux et équipements utilisés.

**c) Interventions préventives :**

- ✓ Plan de maintenance : fréquence et type d'entretien préventif requis pour chaque équipement et structure.
- ✓ Procédures de contrôle : tests périodiques (étanchéité, stabilité, fonctionnalité des systèmes de sécurité).
- ✓ Checklist de maintenance : liste des éléments à inspecter lors des visites d'entretien.
- ✓ Contacts : Coordonnées des prestataires ou fabricants pour les inspections périodiques.

**d) Interventions curatives :**

- ✓ Procédures d'intervention : instructions spécifiques pour réparer ou remplacer les composants défaillants.
- ✓ Description des risques : risques liés aux réparations (par exemple, chute, électrocution, etc.).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Équipements nécessaires : liste des outils et équipements spécifiques pour les réparations.
- ✓ Fiches de sécurité : Consignes pour limiter les accidents lors des réparations.

**e) Interventions lourdes :**

- ✓ Étude de faisabilité : analyse des impacts structurels des interventions lourdes (modifications, extensions).
- ✓ Consignes de démontage/remplacement : instructions détaillées pour démonter ou modifier des éléments majeurs.
- ✓ Plan de sécurisation : mesures à prendre pour protéger les utilisateurs et intervenants pendant ces travaux (ex. cloisonnement des zones).
- ✓ Autorisations nécessaires : indications sur les démarches administratives requises.

**f) Risques identifiés :**

- ✓ Tableau des risques : liste des risques associés à l'exploitation et à l'entretien de l'ouvrage (chutes, incendies, inondations, etc.).
- ✓ Évaluation des risques : analyse qualitative et quantitative.
- ✓ Mesures de prévention : dispositifs et actions pour minimiser ces risques.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**g) Conduites à tenir :**

- ✓ Consignes d'urgence : plans d'évacuation, localisation des issues de secours, procédures en cas d'accident.
- ✓ Manuel utilisateur : Instructions pour gérer les incidents mineurs et éviter leur aggravation.
- ✓ Formation : recommandation pour former les intervenants à la gestion des équipements et dispositifs de sécurité.
- ✓ Liste des contacts d'urgence : coordonnées des services de secours et des techniciens habilités.

**h) Annexes :**

- ✓ Plans à jour de l'ouvrage.
- ✓ Documentation technique des équipements
- ✓ Certificats de conformité.
- ✓ Rapports de contrôle et d'essais.
- ✓ Carnet d'entretien.

Ces éléments garantissent que le DOE sera complet, fonctionnel et conforme aux attentes

**Maintenance et prévention des risques professionnels dans les projets de bâtiment ED 829 INRS 04/2004**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## DOSSIER INTERVENTION ULTERIEURE SUR OUVRAGE (DIUO)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Regroupe les informations permettant aux futures opérations d'entretien de maintenance de se dérouler en toute sécurité.

Réalisé dès la phase de conception du bâtiment, par le Maître d'ouvrage , *rédigé par le coordonnateur SPS,* il est le fruit d'une étroite collaboration entre le coordonnateur de sécurité et protection de la santé, le maître d'œuvre ainsi que les entreprises intervenant sur le chantier.

Le rôle du CSPS , à ce stade est de repérer et d'analyser les risques , et d'attirer l'attention des maîtres d'œuvre pour prévoir , autant que faire se peut , des préventions intégrées à l'ouvrage

Effectue un inventaire des interventions ultérieures classées en deux familles de risques, ceux liés à la localisation (toit, sous-sol...), ceux liés à la technique (réseaux électriques, matériels...).

L'équipe de maîtrise d'œuvre cible les points d'entretien et formalise pour chacun d'eux une solution compte tenu de l'analyse des risques

Dans le plan général de coordination (PGC) , les entreprises connaissent leurs obligations en matière de DIUO , et ne peuvent ignorer qu'elles doivent réaliser ***des fiches maintenance***, intégrant les fréquences d'intervention

Chaque fiche, qui constitue le DIUO, renvoie à un plan, un croquis technique, une notice indispensable à la réalisation de l'intervention, et décrit les conditions pour l'effectuer en toute sécurité (accès, conditions ou risques particuliers, travaux préparatoires manutention).

Le DIUO rassemble sous bordereau tous les documents, tels que plans, et notes techniques, de nature à faciliter l'intervention ultérieure », indique **l'article R238-37 du code du travail.**

Dossier établi , pour chaque opération *de bâtiment ou génie civil* ,) ***consultable*** par l'exploitant de l'ouvrage, ou ***toute entreprise intervenant ultérieurement sur le bâtiment ou l'ouvrage*** pour sa maintenance (divers travaux, nettoyage des surfaces vitrées, moyens d'accès en toiture et protections collectives, accès aux machineries et cabines d'ascenseurs, accès vide sanitaire, maintenance des pompes de relevage...).

Rassemble tous les documents de nature à aider les futurs intervenants à agir en toute sécurité : plan d'accès, informations et notices techniques des différents équipements…

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***Ce document est obligatoire*** **dès lors qu'un coordonnateur de sécurité et protection de la santé (CSPS) est requis sur un chantier.**

En cas d'accident grave, une entreprise peut se retourner contre le Maître d'ouvrage, si les obligations en matière de sécurité des interventions de maintenance n'ont pas été satisfaites.

***Maître d'œuvre et entreprises*** doivent fournir les documents et études qui viendront composer le DIUO, notamment :

- Liste des interventions ultérieures :
- Plans et notes techniques concernant les dispositions prises pour les opérations de maintenance et d'entretien ainsi que pour la sécurité d'accès aux locaux techniques
- Diagnostics obligatoires
- Liste des entreprises ayant contribué à la construction de l'ouvrage
- Plans du bâtiment, et en particulier ceux des parties qui devront faire l'objet d'une attention particulière
- Notices techniques des équipements (chaudière…)
- Calendrier des opérations de maintenance
- Dossier de maintenance des lieux de travail le cas échéant…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Pour être efficace, le DIUO doit être orienté vers l'utilisateur.**

Afin que les futurs intervenants puissent trouver facilement les renseignements dont ils ont besoin, le DIUO ne doit pas être trop volumineux

Le DIUO est la notice d'entretien de l'ouvrage, elle doit être simple, lisible, indiquant les précautions à prendre, pour effectuer les interventions ultérieures en toute sécurité.

Ces fiches comprennent les documents décrivant à l'utilisateur les moyens mis à sa disposition (plans nécessaires à la réalisation de l'intervention notices d'utilisation...).

Ne pas confondre le dossier de maintenance (ou d'exploitation) qui décrit l'intervention, son mode opératoire et le DIUO, qui décrit l'accès, les conditions dans lesquelles se déroule l'intervention et les moyens mis à la disposition de l'opérateur .

Le document doit parvenir à son futur utilisateur , et lui être utile

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***En Savoir Plus :***

**Le DIUO (Dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage) : un outil pour piloter et sécuriser les opérations d'entretien et de maintenance Focus prévention OPPBTP mise à jour 07/2024**

**Sécurité des interventions ultérieures sur l'ouvrage (DIUO) ; obligations des Maîtres d'Ouvrage DREETS PACA version 6 mise à jour 02/2026**

**Interventions ultérieures sur ouvrage : être le plus documenté possible OPPBTP mise à jour 07/2024**

**Le dossier d'intervention ultérieure sur l'ouvrage (DIUO) : quels objectifs ? quel contenu INRS mise à jour 03/2020**

**DROIT DECONNEXION :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

Le droit à la déconnexion vise à :

- Assurer le respect des temps de repos et de congés

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

À défaut d'accord, notamment dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur élabore **une « *charte* », après avis du CSE .**

Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

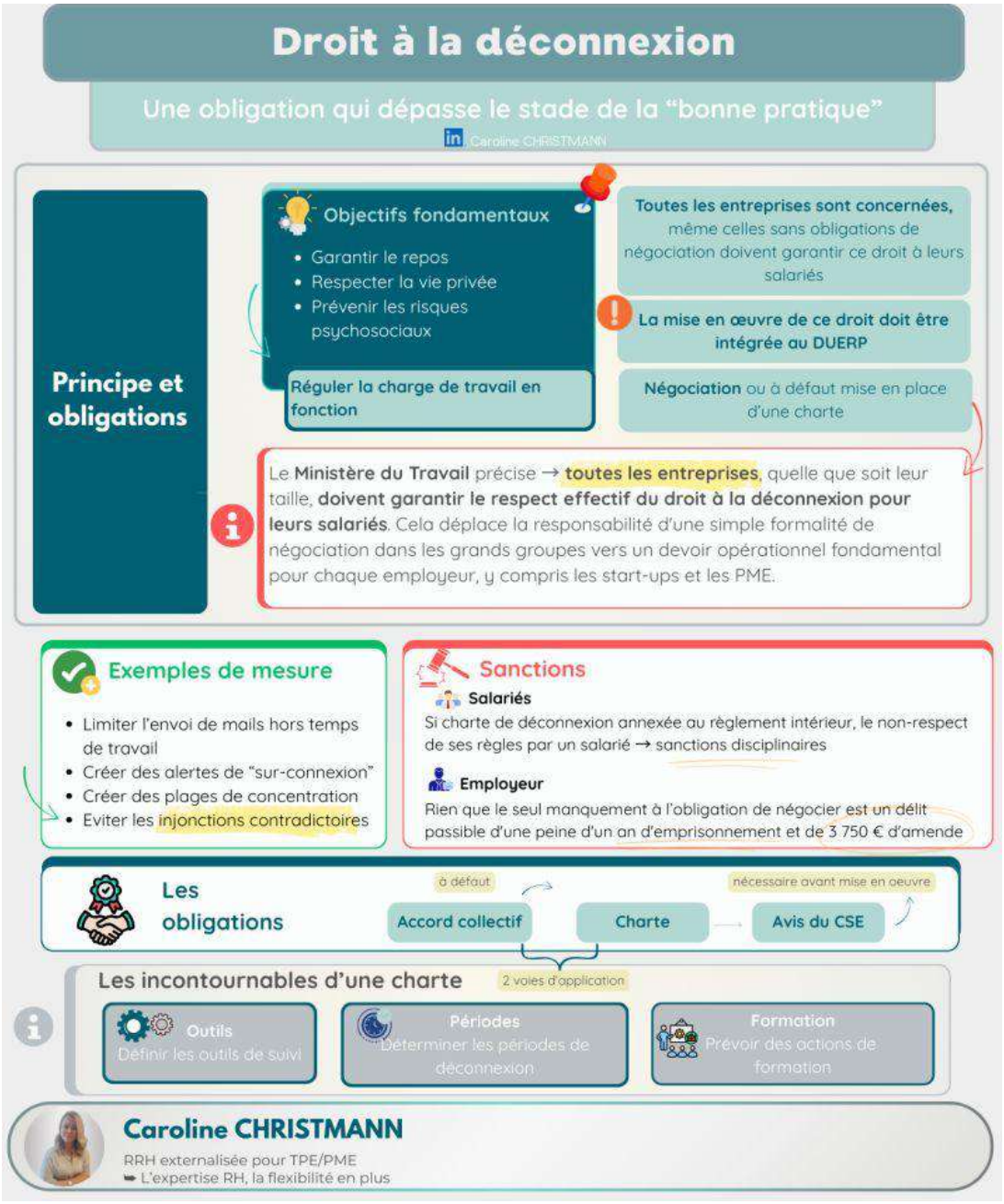
Elle prévoit en outre la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux salariés, à l'encadrement et à la direction.

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.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 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 :***

**Le droit à la déconnexion ministère du travail et des solidarités 12/2025**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise INRS mise à jour 08 /2023**

**Droit à la déconnexion : respecter les temps de repos des salariés INRS mise à jour 07/2026**

**La déconnexion numérique en entreprise ICN 2024**

## DROIT ALERTE/ RETRAIT / DANGER GRAVE & IMMINENT :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Le droit d'alerte** est un droit accordé à tout salarié.

Il l'autorise à prévenir son employeur en cas de situation "dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé" **(article L. 4131-1 du code du travail).**

**Le droit de retrait** fait suite au droit d'alerte. Il permet à un salarié de cesser toute activité si ses conditions de travail menacent sa vie ou sa santé, sans encourir de sanctions. Il est à différencier du droit de grève. Afin d'éviter toute conséquence en chaîne (l'absence d'un salarié pouvant entraîner de nouveaux risques pour ses collègues), le droit de retrait s'exerce souvent de manière collective.

Le salarié peut prendre l'initiative d'alerter son employeur seul, même si les représentants du personnel n'ont pas fait valoir leur propre droit d'alerte.

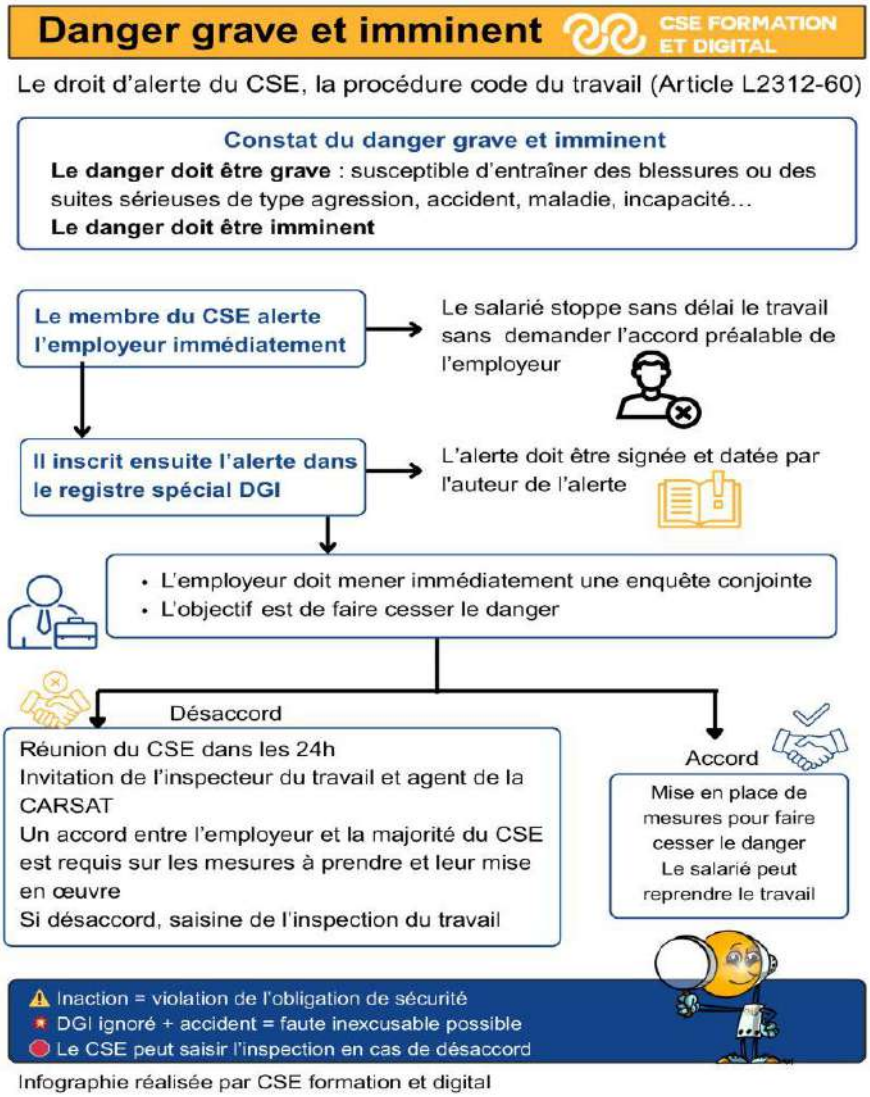
**Définition :**
*Le droit de retrait est un droit accordé aux salariés, de se retirer de leur travail (leur poste, leur lieu de travail, la situation de travail) dès lors qu'ils estiment raisonnablement qu'il existe* ***un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé***

Selon la circulaire de la **Circulaire DGT 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 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**




PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Appréciation de l'imminence :**

Est « *imminent, tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.*

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **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. 21/01/2009, n° 07- 41.935)**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

*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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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**

**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 travail **(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

**Comment résoudre une divergence d'appréciation entre l'employeur, et la majorité des membres du Comité social et économique (CSE) sur l'existence d'un danger grave et imminent ?**

Est-ce à l'autorité administrative ( inspection du travail), ou au juge judiciaire de se prononcer ?

C'est sur cette importante question que la chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à se prononcer à l'occasion d'un avis rendu le 12/02/2025 en venant interpréter
**l'article L. 4132-4 du code du travail.**

Le juge judiciaire ne peut être saisi, en application de l'article L. 4132-4 du code du travail, que par l'inspecteur du travail.

Si tel est le cas, le juge judiciaire , peut alors se prononcer sur l'existence d'un danger grave et imminent.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Soc., avis, 12 févr. 2025, B, n° 24-70.010**

***En Savoir Plus :***

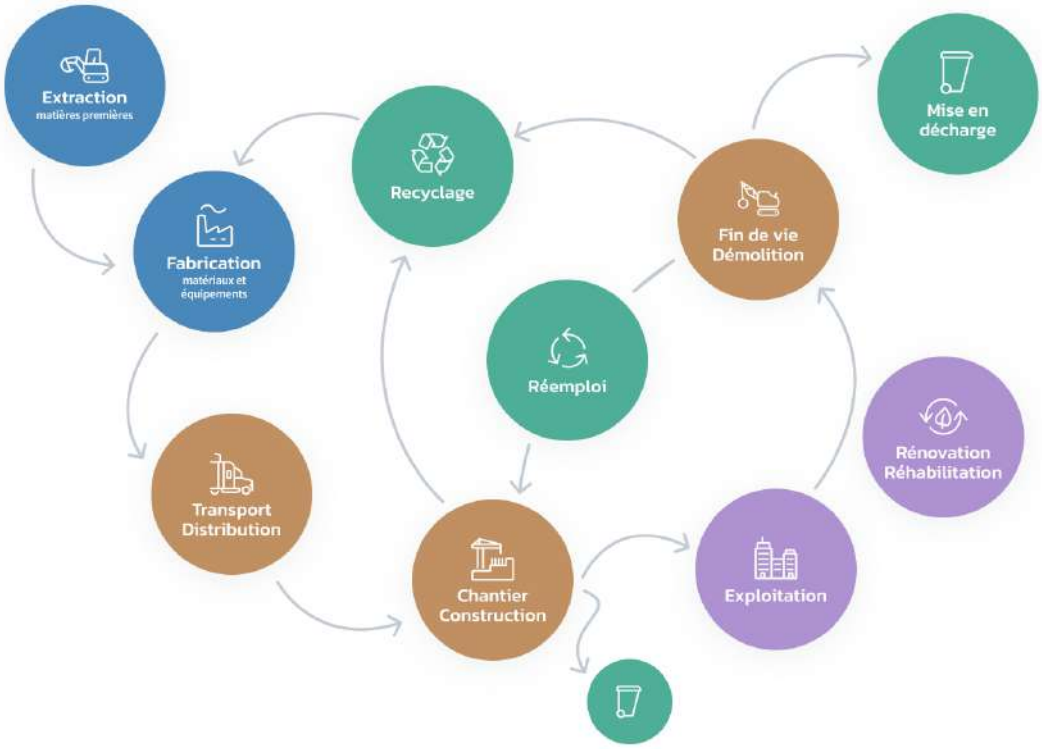
**Dans quelles conditions les salariés peuvent-ils exercer leur droit de retrait ? Focus juridique INRS 07/2018**
**Droit de retrait Travail et sécurité N°769 INRS**

**Droit de retrait Zoom juridique**

**Minute Prévention : Danger grave et imminent 2'12 OPPBTP 02/2024**

**EVALUATION EMPREINTE CARBONE ( GES) / ANALYSE CYCLE DE VIE /BTP**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique




Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'urgence du réchauffement climatique nécessite que chaque acteur s'investisse.

L'empreinte carbone est devenue un indicateur clé pour les entreprises.

Il leur permet de faire le point sur leurs émissions de gaz à effet de serre, de fixer des objectifs de réduction

Les maîtres d'ouvrage sont de plus en plus exigeants sur les critères environnementaux demandés aux entreprises du bâtiment , notamment sur *l'évaluation de l'empreinte carbone des activités de l'entreprise,* et/ou sur *l'analyse de cycle de vie des chantiers ou des bâtiments*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Définition du bilan carbone du bâtiment :**

Le Bilan Carbone® d'un bâtiment (résidentiel et tertiaire) est la quantification ou la comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre (ayant pour unité de mesure l'équivalent carbone ou équivalent $CO_2$) intrinsèques à cette structure, sur l'ensemble de son cycle de vie.

Cela comprend la conception, la construction, l'exploitation, la consommation d'énergie tout au long de la vie du bâtiment et la démolition.
Le secteur du bâtiment contribue de manière significative à la consommation d'énergie et aux émissions de gaz à effet de serre

43 % de la consommation annuelle d'énergie du pays est attribuable aux bâtiments, et ces derniers génèrent 25 % des émissions de GES de la France.

- ❖ **Les objectifs de la Stratégie Nationale Bas Carbone pour le bâtiment**

La stratégie nationale pour de faibles émissions carbone dans le secteur du bâtiment vise à réduire de 80 % les émissions de $CO_2$ de bâtiments neufs existants d'ici à 2050.

Cet objectif ambitieux mais nécessaire dans la lutte contre le réchauffement climatique implique une transformation profonde de l'ensemble du secteur, notamment par une augmentation significative de l'efficacité énergétique et l'utilisation de technologies à faible émission de carbone ou à émission nulle.

- ❖ **La construction neuve**

On distingue deux grands postes dans le bilan carbone du secteur résidentiel :

- ✓ Les émissions de $CO_2$ liées à la construction et déconstruction
- ✓ Celles liées à l'exploitation (consommation d'énergie principalement)

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans de nombreux cas, la structure globale et l'enveloppe du bâtiment représentent la partie la plus importante de l'empreinte carbone.

Pour les immeubles de bureaux, cette contribution s'élève à près de 60 % de l'impact total.

Cette prépondérance s'explique par l'utilisation d'une grande quantité de matériaux, notamment le béton, l'acier et le verre.
Le périmètre considéré dans la construction d'un bâtiment tertiaire est le suivant :

- ✓ Emissions liées à la déconstruction (s'il y a lieu d'être)
- ✓ Emissions liées aux matériaux, machines et équipements
- ✓ Emissions liées à la consommation d'énergie du chantier

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'ensemble du cycle de vie du bâtiment est couvert par le bilan carbone.
Selon la taille de l'entreprise, le calcul d'un bilan carbone peut être réalisé en interne ou par un cabinet de conseil externe spécialisé dans ce domaine.

Le calcul du bilan carbone respecte généralement certaines étapes : collecte des données, calcul de l'inventaire, analyse des résultats et présentation des conclusions et des recommandations.

- ❖ **Bati Carbone** est un outil pratique et simple mis en ligne par la FFB, qui permet aux TPE-PME du bâtiment de réaliser, de manière personnalisée, des bilans carbone :
- ✓ Un module Chantier
- ✓ Un module Entreprise
- ✓ Un module Lot

- ▪ Soit de manière volontaire pour suivre ses émissions et progresser,
- ▪ Soit en réponse à des demandes de maîtres d'ouvrage ou dans le cadre réglementaire de la **RE2020** (analyse de cycle de vie **(ACV)** bâtiment).

Bati Carbone s'appuie sur la méthode du Bilan Carbone® de **l'Ademe** et sur la base de données INIES ( Cf infra), pour calculer les émissions de gaz à effet de serre liées à l'activité de l'entreprise de bâtiment, à ses chantiers ou à son lot (disponible uniquement pour les métiers de l'étanchéité et de la couverture, pour le moment).
L'outil Bati Carbone réservé aux adhérents FFB, permet de réaliser un bilan de manière simple et personnalisé

Chaque module se décompose en plusieurs sections à remplir prenant en compte, entre autres :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

1/ Les consommations d'énergie
2/ Le transport des salariés
3/ Les matériaux et produits mis en œuvre (FDES et PEP)

- **Les fiches de déclaration environnementale et sanitaire (FDES)** : ne doivent pas être confondues avec les fiches de données de sécurité (FDS).

C'est un document normalisé précisant les caractéristiques environnementales et sanitaires *des produits de construction.*

Il présente le résultat de l'analyse de cycle de vie (ACV) d'un produit de construction.

Elle peut être fournie par un fabricant pour un produit donné, on parle alors de ***« FDES spécifique »*** ou par un syndicat de fabricants pour une famille de produits, on parle alors de ***« FDES collective ».***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Profils environnementaux produits (PEP) :**

Les équipements électriques, électroniques et de génie climatique communiquent le résultat de l'analyse de cycle de vie (ACV) de leurs produits au travers des profils environnementaux produits (PEP).

De la même façon que les FDES pour les produits, les PEP sont des documents normalisés, fournis par les fabricants ou syndicats de fabricants, présentant les caractéristiques environnementales de l'équipement concerné.

A la différence des FDES, il n'y a pas d'information sanitaire dans ces documents.
Les FDES et PEP communiquent des informations multicritères, objectives, quantitatives et qualitatives relatives à une fonction et une durée de vie d'un produit , ou d'un équipement dans le bâtiment.

Elles constituent les données d'entrée de référence , ***pour la réalisation de calculs d'analyse de cycle de vie (ACV) d'un bâtiment,*** notamment dans le cadre de la règlementation environnementale 2020 (RE 2020) sur les bâtiments neufs.

- ✓ **Analyse du Cycle de Vie d'un bâtiment :**

C'est une méthode d'évaluation environnementale multi étape et multicritère permettant de quantifier les impacts d'un produit, d'un service, d'un procédé ou d'un ouvrage sur l'ensemble de son cycle de vie : de l'extraction des matières premières à son traitement en fin de vie.
Normalisée et reconnue (normes internationales ISO 14040 et ISO 14044), c'est la méthode la plus aboutie en termes d'évaluation globale et multicritère.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'objectif de l' analyse de cycle de vie **(ACV)** est de calculer selon deux méthodes normalisées (une pour les FDES, une pour les PEP), les indicateurs environnementaux des produits et équipements fournissant ainsi des éléments d'aide à la décision :

- Pour la conception d'un bâtiment : choix des matériaux et produits en fonction de critères environnementaux à atteindre .

L'ACV du projet est réalisée sur la base des métrés du bâtiment en y associant les données d'impact des FDES et des PEP ainsi que les données d'impact d'utilisation du bâtiment (énergie consommée, eau consommée et rejetée, etc.).

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

A noter que parmi la vingtaine d'indicateurs générés par le calcul de l'ACV, la RE 2020 ne règlemente que sur l'indicateur ***« changement climatique » appelé aussi indicateur carbone***

Les textes réglementaires n'imposent pas la réalisation d'une déclaration environnementale liée à la mise sur le marché des produits et équipement de construction en France.

Il n'existe donc pas de FDES ou de PEP pour tous les produits ou équipements de construction, néanmoins du fait de la règlementation environnementale 2020 (RE 2020), *la plupart sont aujourd'hui couverts par une donnée spécifique ou collective.*
Lorsqu'elles n'existent pas, une donnée environnementale par défaut est alors créée par le ministère de l'écologie.

Sa valeur est néanmoins majorée afin d'inciter les fabricants à produire des données spécifiques.
A noter que certaines FDES de produits fabriqués sur le chantier (exemple : le béton) ou produits sur mesure (menuiserie, métallerie) peuvent être calculées sur mesure à l'aide d'outils configurateurs dédiés.

- **La Base INIES** regroupe l'ensemble des FDES, PEP, DED et DES au format numérique permettant de réaliser des ACV bâtiments.

**INIES, la base de données environnementales et sanitaires de référence des FDES et PEP produits par les fabricants ou les syndicats de fabricants pour le bâtiment et la RE2020**
**INIES espace consultation version 4**

***Près de 2500 FDES et de 500 PEP sont disponibles à ce jour dans la base.***

Cette base INIES regroupe également :

- Les données environnementales par défaut , produites par le ministère de l'écologie, données utiles en cas d'absence de donnée spécifique ou collective pour un produit ou équipement.
  Ces dernières restent néanmoins pénalisantes dans le cadre d'un calcul ACV.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Les inventaires de cycle de vie, données environnementales de matériaux utilisés pour la fabrication de produits de construction en vue de réaliser les FDES de ces derniers.
- Les données environnementales des « services aux bâtiments », services qui procurent les flux entrants ou sortants nécessaires au bon fonctionnement de ce dernier : fourniture d'énergie, adduction d'eau potable, retraitement des eaux usées, enlèvements de déchets, etc.

**4/ La gestion des déchets.**

- ❖ A partir des données, l'outil calcule les émissions de gaz à effet de serre et génère des graphiques simplifiés.

Une fois le bilan terminé, Bati Carbone édite un document au format PDF *prêt à insérer dans les réponses aux marchés*

L'outil Bati Carbone ne permet pas d'effectuer des bilans de gaz à effet de serre (BEGES) règlementaire comme prévu par **l'article L.229-25 du code de l'environnement** (obligatoire pour les entreprises de plus de 500 salariés , et à partir de 2025 pour les entreprises de plus de 250 salariés).

**FAUTE INEXCUSABLE EMPLOYEUR :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La faute inexcusable se réfère à une négligence grave de l'employeur qui, en connaissance du danger encouru par ses salariés , n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité.

Elle est définie par la jurisprudence comme une faute d'une gravité exceptionnelle , résultant d'un acte ou d'une omission délibéré(e) , ou d'une négligence grossière de sa part *, en connaissance du danger auquel le salarié était exposé.*

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 le salarié , du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise

**Cass. Soc. 25 /11/2015, « Air France », n°14-24444**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens des **Articles L452-1 à L452-5 code SS** 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 de moyens renforcés , en ce qui concerne :

- ***Un employeur qui ne prend pas les mesures claires et nécessaires*** pour protéger ses salariés d'un danger auquel ils peuvent être confrontés, commet une faute inexcusable

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**1/Contexte**

Un salarié est victime d'un accident du travail : il chute d'une échelle en accédant à la terrasse d'un appartement , où il effectuait des travaux :estimant que son employeur n'a pas assuré sa sécurité comme il le devait, le salarié décide de saisir la justice pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

**2 / Décision de la cour d'appel**

La cour d'appel rejette la demande du salarié en expliquant que l'employeur ne peut pas être tenu responsable car l'échelle utilisée par le salarié ne venait pas de l'employeur.

De plus, selon la cour, c'est le salarié lui-même qui avait choisi de passer par l'extérieur de l'immeuble pour accéder à la terrasse.

Pour la cour d'appel, l'accident relève surtout des mauvais choix du salarié, pas d'un manquement de l'employeur.

**3/ Décision de la Cour de cassation**
La Cour de cassation n'est pas d'accord avec cette analyse ; elle casse et annule la décision de la cour d'appel.

La Haute juridiction explique que l'employeur aurait dû prévoir dans le plan de sécurité et de protection de la santé :

- Des consignes claires pour accéder aux terrasses.
- Et des mesures de sécurité pour limiter les risques liés à un travail en hauteur.

En ne mettant rien en place pour protéger le salarié face à ces risques, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité.

La Cour reconnaît une faute inexcusable de l'employeur, en effet, *l'employeur ne peut pas se contenter de minimiser les dangers,* il faut anticiper et agir pour protéger ses salariés

**Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 09/01/2025, 22-24.167, Inédit**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **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**

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 ;
*et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver*.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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 :

- 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.***

***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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 20/06/2019, 18-19.175, Inédit**

- **Un arrêt du 28/ 06 /2026 de la Cour de cassation deuxième chambre civile renverse la preuve concernant la faute inexcusable**

Elle abandonne la solution retenue depuis un arrêt du 15 /06/2017 (n°16-14.901) Bull.2017, II, n° 137, selon laquelle il appartenait à l'employeur, *dans le cadre de l'action en faute inexcusable*, *de prouver le défaut d'imputabilité de la maladie professionnelle , aux conditions de travail au sein de son entreprise.*

Cette solution n'est plus en cohérence avec les évolutions de la jurisprudence au regard du principe de l'indépendance des rapports entre la victime et la caisse, d'une part, l'employeur et la caisse, d'autre part, l'employeur et la victime,

Désormais, ***c'est à la victime , ou à ses ayants droit qu'il incombe de rapporter la preuve de son exposition au risque chez l'employeur dont la responsabilité est recherchée.***

La décision de prise en charge de la maladie par la CPAM ne crée, dans le cadre de l'action en faute inexcusable, ni présomption de caractère professionnel de la maladie, ni présomption d'exposition au risque , chez un employeur en particulier.

La Cour s'appuie sur **l'article 1353 du code civil,** qui fait peser *la charge de la preuve sur celui qui réclame l'exécution d'une obligation.*

En l'espèce, les ayants droit d'un ancien salarié exposé à l'amiante, décédé d'un cancer broncho-pulmonaire primitif (MP 30 Bis), n'avaient pas démontré son exposition au risque chez l'ancien employeur dont la faute inexcusable était recherchée.

Cet arrêt de la cour de cassation rééquilibre aussi la charge probatoire, en cas de pluralité d'employeurs.
**Arrêt du 25 /06/2026 (Cass. 2e civ., n°23-22.278)**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

# LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Un manquement à l'obligation de sécurité qui peut coûter très cher à l'entreprise.

## CADRE JURIDIQUE

- **Article L.452-1** et suivants du Code de la sécurité sociale
- **Articles L.4121-1 et L.4121-2** du Code du travail

L'employeur a une **obligation de sécurité de résultat** vis-à-vis de ses salariés. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

## 2 CONDITIONS CUMULATIVES

### 1 CONSCIENCE DU DANGER

L'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger.

Cette conscience s'apprécie *in abstracto* : on se place à la place d'un employeur normalement conscient de ses obligations.

#### ÉLÉMENTS POUVANT LE DÉMONTRER

- DUERP identifiant le risque
- Accident(s) ou presque-accident(s) antérieur(s)
- Signalements de salariés ou du CSE
- Rapports d'inspection du travail
- Alerte du médecin du travail

### 2 ABSENCE DE MESURES NÉCESSAIRES

L'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires **pour protéger le salarié.**

Les mesures existantes **doivent être adaptées, efficaces et mises en œuvre.**

#### EXEMPLES DE MANQUEMENTS

- Absence de protection collective
- Équipements défectueux non réparés
- Instructions ou formations insuffisantes
- Charge de travail incompatible
- Non prise en compte des préconisations

**ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE**

**=**

**FAUTE INEXCUSABLE POSSIBLE**

## CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

- Majoration de la rente ou de l'indemnité en capital (jusqu'à 30 % de majoration)
- Réparation de certains préjudices personnels (souffrances physiques et morales, préjudice d'agrément...)
- Prise en charge des frais nécessaires (aide humaine, aménagement du logement ou du véhicule...)
- Action possible devant le tribunal judiciaire en cas de désaccord avec la CPAM

## CONSÉQUIENCES POUR L'EMPLOYEUR

- Majoration de la rente/indemnité à la charge de l'employeur (recours de la CPAM)
- Possibilité de devoir réparer d'autres préjudices devant le tribunal judiciaire
- Impact financier important pour l'entreprise (sommes parfois très élevées)
- Atteinte à l'image et climat social dégradé

## RÔLE DU DUERP

Le DUERP est un élément clé. Il peut prouver que l'employeur connaissait (ou devait connaître) le danger.

**Mais attention : identifier un risque sans agir peut se retourner contre l'employeur !**

## L'ESSENTIEL À RETENIR

La faute inexcusable n'exige pas une intention de nuire.

**Elle repose sur :**

- l'anticipation du risque
- la connaissance ou connaissance présumée du danger
- l'insuffisance des mesures de prévention
- un accident ou une maladie professionnelle

## EN PRATIQUE

Un salarié (ou ses ayants droit) peut saisir la CPAM pour reconnaître la faute inexcusable.

En cas de désaccord, le litige est porté devant le tribunal judiciaire (pôle social).

**À RETENIR** La meilleure protection pour l'employeur reste la prévention : évaluer les risques, agir, tracer les actions et impliquer les salariés.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ **Exemples de la faute inexcusable de l'employeur** :

✓ **Défaut de formation renforcée à la sécurité :**

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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **La faute inexcusable présumée pour un salarié intérimaire :**

Un salarié intérimaire dépose auprès de la CPAM une déclaration de maladie professionnelle au titre d'une ostéonécrose du semi-lunaire (MP 69)

Après instruction, la CPAM a pris en charge cette maladie.

Ultérieurement, le salarié saisit les juridictions de sécurité sociale aux fins de faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur **Article L. 4154-3 code travail**
Faute de justification, que *la formation renforcée* a été effectivement dispensée au salarié, la Cour juge que la maladie professionnelle du salarié est due, à une faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice.

**CA Aix en Provence 27/02/2026, RG n° 24/08817**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

✓ **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.

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) »*

✓ **Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur concernant l'amiante**

*Une décision qui bouscule les réflexes automatiques autour de l'amiante*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L’analyse du tribunal a retenu qu'aucun élément ne permettait d'établir, au-delà d'une simple possibilité, que monsieur F, a été exposé au risque amiante au travers des équipements présents au CFA

- La CARSAT Nord Est , indique ne pas être en mesure d'apprécier factuellement la présence ou non d'amiante dans les équipements de cuisine du centre.
- S'agissant de l'avis du CRRMP de Bourgogne Franche Comté , il est ignoré sur quelle base factuelle, il a pu évoquer l'utilisation de gants amiantés, et de fours collectifs avec des joints amiantés par le salarié , sans pièce s'y rapportant ;de plus, l'avis est dépourvu de l'avis du médecin du travail …
- Une attestation de monsieur B salarié et représentant du personnel sur patie des périodes en cause, indique n'avoir jamais constaté, ni été informé de la présence d'amiante dans les locaux ou les équipements du site

La cour constate que les attestations versées aux débats à l'appui de la demande du FIVA sont imprécises :

Dès lors la contestation portée par l'employeur, qui s'appuie sur l'insuffisance des éléments qui lui sont opposés, et la production d'un élément propre, *doit être accueillie s'agissant de* l'absence de caractérisation du caractère professionnel de la maladie de monsieur F

La Cour, chambre sociale, statuant contradictoirement confirme le jugement du 12 /11/2024 du tribunal judiciaire de Reims en toutes ses dispositions

**CA Nancy 19 /11/2025 n° 24/02563**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

**Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 09/01/2025, 22-24.167, Inédit**

***En Savoir Plus***

**La faute inexcusable de l'employeur en santé et sécurité au travail TS 881 page 46 INRS 05/2026**

**FORMATIONS/ ELUS CSE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- À la suite de **la loi de simplification de la vie économique,** publiée au Journal officiel du 27 /05/2026, tout organisme souhaitant dispenser des formations CSE-SSCT *n'a plus à obtenir un agrément délivré par l'administration depuis le 28/05/2026*

"À la première phrase de **l'article L. 2315-17**, les mots : « figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État » sont remplacés par les mots : « *enregistré auprès de l'autorité administrative* dans les conditions prévues aux **articles L. 6351-1 à L. 6351-8 ».**

Désormais, il suffit que l'organisme procède à une déclaration d'activité , un numéro de déclaration d'activité de formation (NDA) lui sera délivré

Pas de vérification des compétences des formateurs ; pas de programme pédagogique validé, pas d'expérience requise.

La disparition de l'agrément *transfère une partie de la vigilance vers les acheteurs de formation* ; ainsi cette responsabilité concerne les représentants du personnel élus *(*CSE), mais également les directions et les services RH qui choisissent et financent ces formations.

✓ **Les questions à poser sur les formateurs :**

- Quels sont leurs diplômes ?
- Quelle est leur expérience concrète en droit du travail, en économie d'entreprise, en santé et sécurité au travail ?
- Sont-ils salariés CDI de l'organisme ou des intervenants extérieurs recrutés pour l'occasion ?
- Si des intervenants extérieurs enrichissent la formation, dans quelles conditions interviennent-ils et avec quel objectif précis ?

✓ **Les questions à poser sur l'organisme :**

- Quel est son numéro SIREN/SIRET et où sont ses locaux ?
- Depuis combien d'années est-il spécialisé dans la formation des élus CSE et pas dans la formation générale ?
- Disposait-il d'un agrément préfectoral avant le 28 mai 2026 ? ; demander une copie des arrêtés, un organisme sérieux les conserve.
- Est-il certifié Qualiopi ?

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

✓ **Les questions à poser sur le programme :**

- Le programme est-il adapté à la réalité de votre entreprise (secteur, taille, enjeux spécifiques) ou s'agit-il d'un catalogue standard ?

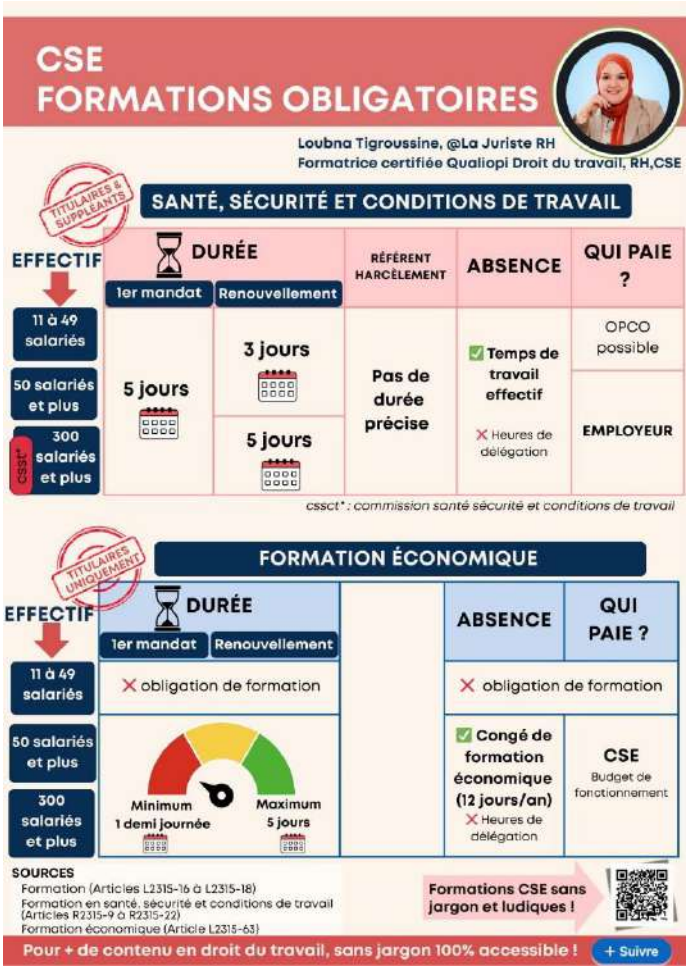
**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Quelle est la part d'apports théoriques, de cas pratiques et de mises en situation Quel est le détail complet du tarif : frais pédagogiques, restauration, hébergement, location de salle ?
- La qualité des conditions matérielles n'est pas anecdotique, elle conditionne directement les capacités d'attention des participants et les possibilités d'animation pédagogique.

✓ A cet effet plusieurs DREETS régionales dont, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est, ***ont élaboré***, en collaboration avec les CARSAT, ***des référentiels de compétences destinés à encadrer la conception pédagogique des formations CSE-SSCT.***

Sans avoir force de loi, ces documents constituent des cahiers des charges exigeants qui définissent précisément les connaissances et savoir-faire à transmettre aux élus. Ils restent, même après la suppression de l'agrément préfectoral, une grille de lecture utile pour évaluer la solidité d'un programme de formation

**Référentiel de formation en santé et sécurité au travail des membres du Conseil Economique et Social (CSE) et des membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) 04/2025**




**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## 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)

**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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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)**

**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)**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

**Prise en charge du coût de la formation et des salaires :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.



**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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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°).**



**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).**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 aussi 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).**

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**)

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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).

**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).**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

**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 :**

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.

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

Une formation spécifique aux risques liés au harcèlement sexuel et sexiste.

La réglementation ne prévoit pas de durée de formation du référent.

**FORMATIONS SANTE/SECURITE/ ORGANISMES EXTÉRIEURS HABILITEES PAR L'INRS :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

L'INRS et le réseau de l'Assurance maladie risques professionnels confient à des organismes extérieurs, la mise en œuvre de certaines actions de formation.

Toute entreprise peut ainsi trouver, dans sa région, un organisme assurant des formations conformes au cahier des charges de l'Assurance maladie risques professionnels et de l'INRS.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La démultiplication permet de confier à d'autres organismes que l'INRS certaines formations tout en garantissant leur qualité, *via un processus d'habilitation des organismes formateurs* par l'Assurance Maladie-Risques professionnels et l'INRS.

L'habilitation porte sur les dispositifs suivants :

1/ Sauvetage secourisme du travail (SST)

2/Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)

3/ Initiation à la prévention des risques psychosociaux (RPS)

4/ Evaluation des risques professionnels et analyse des accidents du travail (EvRP/AAT)

5/ Personnes ressources du projet de prévention TMS

6/ Prévention des risques liés aux interventions en espace confiné – CATEC

7/ Prévention des risques liés à l'amiante sous-section 4
8
/ Prévention des risques liés au montage, au démontage et à l'utilisation *des échafaudages de pied* et *des échafaudages roulants* (ces formations sont à destination des utilisateurs et monteurs occasionnels.

- ✓ Pour la formation ***des monteurs professionnels***, il faut consulter les adhérents du **SFECE**, Syndicat français de l'échafaudage, du coffrage et de l'étaiement)

Pour les 3 premiers dispositifs , la démultiplication concerne à la fois **:** la formation *des salariés* et celle *des formateurs***.**

Pour les autres, la formation de formateur n'est pas démultipliée, elle est assurée uniquement par l'INRS.

Les organismes dispensant des formations à la prévention des risques liés à **l'amiante** à destination des entreprises **relevant de la sous-section 3** font l'objet d'une **certification** par des organismes accrédités par le COFRAC.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Habilitation des organismes de formation**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Sauvetage secourisme du travail (SST)**

**Prévention des risques liés à l'activité physique (Prap)**

**Evaluation des risques professionnels et analyse des accidents du travail (EvRP/AAT)**

**Prévention des risques de troubles musculosquelettiques**

**Certificat d'aptitude à travailler en espaces confinés (Catec) dans le domaine de l'eau potable et de l'assainissement**

**Echafaudages de pied : montage, démontage et utilisation**

**Echafaudages roulants : montage, démontage et utilisation**

- **Entreprises assurant elles-mêmes la formation de leurs salariés**

Les entreprises qui le souhaitent peuvent former elles-mêmes leurs propres salariés, sans recourir à un organisme de formation.

Elles doivent effectuer une demande d'habilitation, en utilisant la même procédure que les organismes de formation.

En pratique, le processus est en bonne partie dématérialisé et se déroule sur le site **FORPREV (www.forprev.fr)**.

Sur ce site, une documentation en ligne et une Foire aux questions guident l'utilisateur, pour réaliser sa demande.

Une fois l'habilitation obtenue, l'utilisateur disposera d'un accès permanent à FORPREV, qui lui permettra de gérer son activité de formation.

- **Afin de permettre aux organismes de formation et aux entreprises habilités de communiquer sur les dispositifs de formation démultipliés,** *une charte d'utilisation des logotypes est disponible.*

**Questions réponses sur les formations INRS**

**GROSSESSE & INTERRUPTION SPONTANEE/ PATHOLOGIES GYNECOLOGIQUES AU TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En 2025, les femmes représentent 13,6% des salariés du BTP.

Elles sont représentées dans tous les métiers du secteur et à tous les niveaux de responsabilité

- ✓ 15% des femmes sont ouvrières ( représentent 2,9% des ouvriers du bâtiment)
- ✓ 77% sont des ETAM , employés et techniciens ( représentent 45,3% des ETAM du bâtiment)
- ✓ 14% sont cadres ( représentent 22,7% des cadres du bâtiment)

Concernant l'entrepreneuriat : 24% des TPE/PME ont une femme à leur tête dans le secteur de la construction

**1/ Grossesse et travail :**
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.

La féminisation des professions du BTP est récente ( surtout dans l'encadrement : ingénieur, conductrice de travaux , chef de chantier, HQSE … ), et les femmes y sont souvent jeunes et en âge de procréer.

Concernant le personnel de chantier, les femmes représentent moins de 2 %

La survenue d'une grossesse peut présenter certains risques d'autant plus simples à gérer que le projet de maternité aura été anticipé en lien avec le SPSTI

**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 .

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***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
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 :ex : hotte aspirante, lavage fréquent des mains, gants, lunettes, masque, vaccinations...

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **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**

**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 t

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Perturbateurs endocriniens et grossesse : risques pour l'enfant et valeurs seuils sans effet ? référence santé travail QR 190 INRS 12/2025**

- ❖ **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**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

✓ 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 :**

Informe la femme enceinte, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette information tient compte de la spécificité des horaires : horaire fixe ou horaire alterné.

Les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

**Art. R. 3122-14** du Code du travail

- **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, 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.

Elle 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

- **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

Doit éviter :

- ✓ Efforts physiques intenses et répétés :
- ✓ Expositions aux vibrations : **Article D4152-8 Code travail**
- ✓ Station debout prolongée.
- ✓ Longs déplacements quotidiens pour se rendre et revenir du travail ( > 100 Km)
- ✓ Températures extrêmes
- ✓ Travail exposant aux intempéries.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Niveau sonore élevé
- ✓ Charges lourdes.

La Co-exposition à ces différents risques , peut entraîner des conséquences plus graves : fausse couche, prématurité, hypotrophie

❖ **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**

**Comment concilier grossesse et travail ? PSTRN 052024**

**Grossesse au travail : le retour au travail après un congé maternité TF 306 INRS 03/2023**

**Guide « Grossesse dans le BTP » GNMSTBTP**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **Renforcement de la protection juridique des salariées enceintes :**

Par un récent arrêt du 03/06/2026, la Cour de cassation a :

- ✓ Rappelé que la salariée *n'était pas tenue de révéler son état de grossesse,* sauf si elle avait demandé à bénéficier de dispositions protectrices de la maternité, au titre de l'article L. 1225-2 du Code du travail.

- ✓ Affirmé que tout licenciement prononcé *en raison, même en partie, de l'état de grossesse est nul,* dès lors qu'il caractérise une atteinte au principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes. *"Informer tardivement son employeur de sa grossesse ne constitue pas une faute grave, même lorsque la salariée s'est exposée à un risque pour sa santé"*

**La déclaration de grossesse n'est pas le seul moyen de protéger la santé sur un poste à risque.**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Surtout, d'autres voies permettent de protéger la santé de la salariée enceinte sans déclaration formelle à l'employeur :

1/ Recours au médecin du travail dont les préconisations d'aménagement de poste s'imposent à l'employeur *sans que la grossesse ne lui soit révélée* (**art. L. 4624-3** et **L. 4624-6 du code du travail**)

2/ Arrêt de travail

3/ Simple connaissance de fait par l'employeur.

L'obligation d'information préventive de l'employeur sur les risques du poste à l'égard de toutes les femmes en âge de procréer, prévue à l'**article R. 4412-89 du code du travail**, est précisément le dispositif légal conçu pour anticiper ces situations, *sans contraindre la salariée à déclarer.*

- ✓ C'est la première fois que la Cour de cassation applique à la maternité la théorie dite du ***"motif contaminant",*** jusqu'ici réservée aux libertés fondamentales comme la liberté d'expression

: "*Lorsque la lettre de licenciement comporte plusieurs griefs et que l'un d'eux est tiré, même en partie, de l'état de grossesse, ce seul grief 'contamine' l'ensemble du licenciement et entraîne sa nullité, sans que le juge ait à examiner le bien-fondé des autres motifs*".

Tout employeur qui, dans une lettre de licenciement, fait référence à la grossesse de la salariée, même sous l'angle d'une dissimulation , ou d'une omission de déclaration , s'expose à ce que ce grief soit qualifié de motif contaminant emportant la nullité du licenciement, nonobstant l'existence d'autres griefs valides.

**Cour Cassation 03 /06/2026 pourvoi 24-22-719**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**2/ Interruption spontanée de grossesse :**

**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 :

**Art. L. 2122-6 Code Santé Publique.**

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 approche pluridisciplinaire visant à mieux accompagner les femmes et, le cas échéant, leur partenaire confrontés à une interruption spontanée de grossesse.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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'applique depuis le 01/09/2024

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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

**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**

**2/ Endométriose au travail :**

Elle peut affecter la qualité de vie des femmes concernées dans toutes ses dimensions.

Cette pathologie chronique évolutive , implique des mécanismes hormonaux, génétiques et inflammatoires ; elle semble être associée à un risque cardiovasculaire accru , et à certaines maladies auto-immunes.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Elle se caractérise par le développement de tissus semblables à la muqueuse utérine sur différents organes , en dehors de l'utérus (par exemple sur les ovaires, la vessie, le vagin ou le rectum) provoquant notamment des inflammations, des lésions, des adhérences ou encore des kystes.

Les symptômes de l'endométriose varient d'une femme à l'autre :

Ils peuvent passer inaperçus , ou être douloureux et invalidants, généralement imprévisibles et évoluent dans le temps.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Parmi les symptômes :**

- ✓ Douleurs aiguës pendant les règles ou en dehors pouvant devenir récurrentes et invalidantes
- ✓ Fatigue chronique
- ✓ Malaises, troubles physiques (digestifs, urinaires, au niveau des lombaires, des jambes...

En France, on estime à 10 % la part des femmes atteintes d'endométriose, une maladie souvent invalidante qui peut avoir des impacts sur la vie professionnelle
65 % des femmes interrogées indiquent un impact négatif de l'endométriose sur leur quotidien professionnel , en raison des douleurs qu'elles ressentent, du manque de concentration qui en résulte, des difficultés à se rendre au travail.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Certaines femmes ne peuvent plus, ou difficilement exercer leur métier , surtout s'il exige des stations debout prolongées , ou des déplacements fréquents,  avec des risques de sortie d'emploi.
Une meilleure prise en compte des effets de la maladie au travail est un enjeu de santé, d'égalité professionnelle , mais aussi un enjeu d'efficacité pour l'entreprise.

**Pour la salariée atteinte d'endométriose :**

- Douleurs liées à des changements de position ou à des positions tenues dans la durée (assis / debout ; marche / position statique).
- Interruptions de l'activité pour des passages aux toilettes urgents, fréquents, prolongés.
- Baisse de la capacité de concentration, diminution de la capacité de travail, difficultés à effectuer certaines tâches, perte d'efficacité.
- Gêne, stress, culpabilité, irritabilité, dépression.
- Travail en situation de fatigue ou sur le temps personnel pour récupérer le retard.
- Absences fréquentes, courtes, non prévues pour gérer la douleur, la fatigue ou les soins

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Avec des risques :**

- Isolement, exclusion des équipes.
- Perte de chance en matière d'évolution professionnelle.
- Difficultés de maintien en emploi voire désinsertion professionnelle.

**Pour l'entreprise :**

- Désorganisation du travail due à la gestion de l'absentéisme et à la variabilité de l'état de santé de la salariée.
- Tensions dans les relations de travail : surcharge de travail liée aux absences,  incompréhension dans l'équipe.
- Baisse de la performance.

❖ Des mesures peuvent être mises en place de manière ponctuelle, en cas de crise , ou de façon pérenne , par le management , pour faciliter le travail , et le maintien en emploi d'une salariée atteinte d'endométriose.

Ces mesures visent à assouplir l'organisation du travail pour l'adapter à l'état de santé de la salariée
**1/ Aménagement du poste et de l'activité** :évitant les manipulations de charges, les positions statiques, les déplacements longs , les taches incompatibles avec de fréquentes interruptions de travail … )

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**2/ Aménagement des horaires et du temps de travail :** mise en place d'horaires flexibles (arrivées plus tard, départs plus tôt) ou fractionnés ; aménagement de pauses plus fréquentes, plus longues, à la demande ; temps partiel ou télétravail, avec la possibilité d'adapter les jours ou les horaires:

**3/ En cas d'arrêt maladie longue durée :**

- Réorganisation du travail de la salariée avant la reprise.
- En cas de difficulté à reprendre l'activité , test d'un aménagement de poste, ou d'un nouveau poste pendant l'arrêt de travail , selon les dispositions prévues par le dispositif ***« Essai encadré ».***

Certaines des mesures envisagées peuvent *créer ou renforcer l'isolement* de la salariée atteinte d'endométriose c'est le cas : *du télétravail , et du temps partiel thérapeutique.*

Quand elles sont nécessaires, il convient de les compléter par des actions permettant de maintenir le lien : points réguliers, organisation de réunions d'équipe en visioconférence, travail en binôme, suivi au retour d'absence, par exemple.

**Les manageurs de proximité jouent un rôle important :**

Ils doivent :

- ✓ Être informés des éventuelles restrictions d'aptitude à appliquer
- ✓ Être à l'écoute des difficultés à réaliser le travail , pour des raisons de santé ou d'autres raisons , et de rechercher des solutions , avec les personnes concernées ,
- ✓ Prendre des nouvelles régulières du ressenti, du vécu au travail de chaque membre de l'équipe.
- ✓ Organiser des points avec les collaborateurs et collaboratrices atteints de problèmes de santé , pour identifier les éventuelles situations de travail difficiles, ou rechercher avec eux les ressources permettant d'effectuer le travail dans de bonnes conditions (équipement, formation, aménagement...)
- ✓ Faire le point régulier sur l'impact des mesures mises en place pour la salariée concernée et pour l'équipe

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

: ***En Savoir Plus :***

**Webinaire" Penser une entreprise inclusive pour les femmes atteintes d'endométriose."ARACT Haut de France 12/2025**

**Endométriose et maintien dans l'emploi chroniques du quotidien PRST Normandie 09/2025**

**Endométriose et travail : comprendre et agir guide pour dirigeants et managers ANACT 03/2024**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Endo’travail : un serious game Proposé par EndoFrance, sur l’endométriose en entreprise

L'objectif de ce **serious game Endo'travail** est d’aider à changer le regard de chacun sur **l'endométriose**, maladie invisible

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**3 /Ménopause au travail : un handicap invisible :**

Si le sujet reste encore tabou, il sort néanmoins doucement de l’ombre.
La grande majorité des femmes ne l’abordent ni avec leur manageur, ni avec le médecin du travail.

Environ 17 millions de femmes en France sont concernées par la ménopause

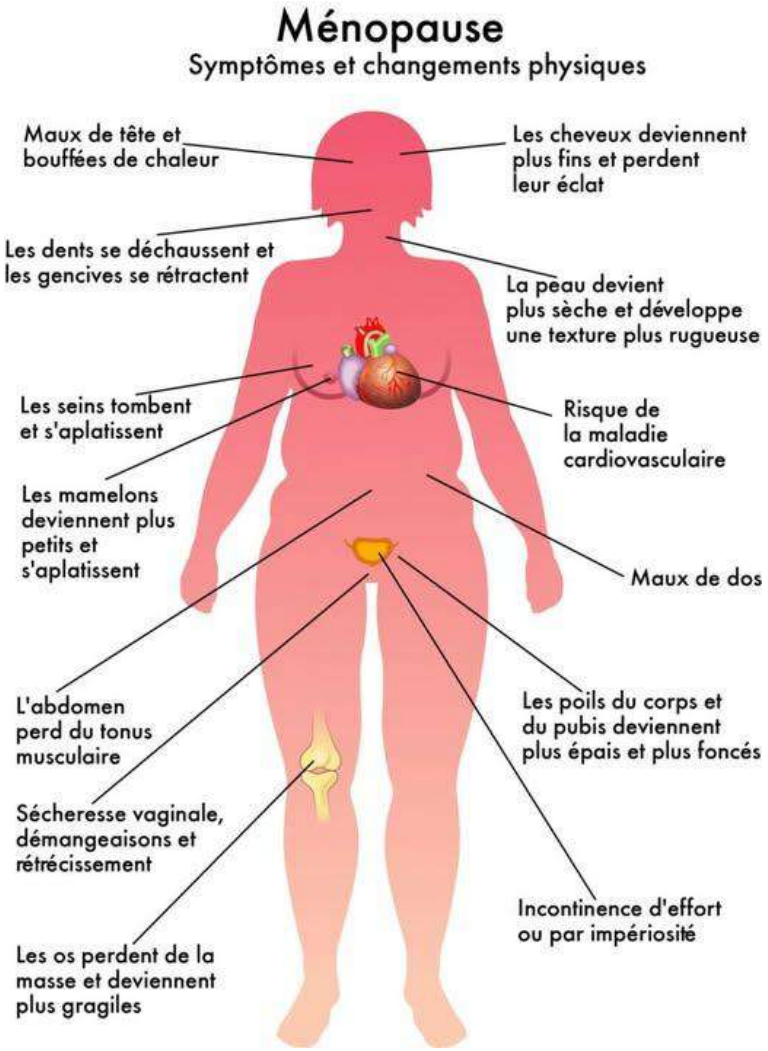
Certaines passent cette période sans aucun symptôme,  mais pour 20 à 25 % d’entre elles, des troubles sévères y sont associés.

Dans le cadre professionnel, ses effets peuvent être particulièrement difficiles à vivre.

La ménopause n’est pas une maladie, mais elle s’accompagne de bouleversements hormonaux majeurs , dus à la chute brutale des œstrogènes , les femmes n’y sont pas préparées,

La ménopause s’exprime par une multiplicité de symptômes, qui peuvent constituer *une importante gêne au travail.*
Prise de poids, bouffées de chaleur, troubles de l’humeur, anxiété, pertes de mémoire, sueurs nocturnes, insomnies, fatigue chronique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




En matière de santé au travail et d'évaluation des risques professionnels, il est essentiel de **prendre en compte les dimensions de sexe et de genre**.

Mais ce sujet est encore très nouveau pour les entreprises.

Le gouvernement a annoncé deux mesures phare ?

- ✓ **L'intégration de la ménopause dans les visites médicales** de mi-carrière (à 45 ans)
- ✓ La commande d'une étude économique pour **mesurer les impacts de la ménopause sur l'activité professionnelle des femmes**.

Il faudrait proposer *des lieux de repos, ou offrir une certaine souplesse dans les horaires*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***En Savoir Plus :***

**La ménopause en France : 25 propositions pour enfin trouver le chemin de l'action S.Rist 04/2025**

**Activité physique , sédentarité et ménopause : comprendre et agir ; Guide à destination du grand public , Observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité ONAPS 2025**

## HARCELEMENT MORAL :INDIVIDUEL- MANAGERIAL- INSTITUTIONNEL& HARCELEMENT SEXUEL/ OUTRAGE SEXISTE

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

### 1 / Harcèlement moral :

**Trois niveaux de harcèlement moral reconnus :**

1/Harcèlement individuel, entre deux personnes

2/Harcèlement managérial, ou d'ambiance lié à un mode de gestion

3/Harcèlement institutionnel, reconnu lorsque c'est l'organisation elle-même , qui crée ou entretient les conditions du dommage.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- *Le harcèlement moral peut être reconnu : même en l'absence de dégradation effective, des conditions de travail , ou de l'état de santé du salarié.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- La Cour de cassation a redessiné *le "paysage" de la prévention , et du contentieux lié au harcèlement moral en 2026 .*

**1/Le délai de contestation de 5 ans :**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 09/04/2026, 24-14.539,**

L'action visant à contester un licenciement fondé sur le harcèlement moral bénéficie d'une prescription de 5 ans (au lieu de 2 ans).

Ce délai commence à courir, au jour de la notification de la rupture du contrat, et non pas lors des agissements de harcèlement eux-mêmes.

**2/ La gestion stratégique n'est pas du harcèlement :**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 01/04/2026, 24-19.994,**

Les choix organisationnels réels et objectifs d'une entreprise (comme la réduction d'un périmètre d'activité, un déménagement ou une restructuration financière) ne constituent pas un harcèlement, dès lors qu'ils sont dépourvus de toute volonté de nuire

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**3/ L'analyse doit être globale et s'appuyer sur la santé :**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 /05/2026, 24-19.117**

Même si certaines accusations isolées tombent faute de preuves, les juges doivent apprécier *la situation dans son ensemble.*

A ce titre, les certificats médicaux constatant une altération de la santé mentale du salarié liée au travail constituent des éléments de preuve déterminants, lorsqu'ils sont couplés à des indices matériels.

**4/ L'isolement invisible est sanction :**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 11/03/2026, 24-21.502,**
Le juge a l'obligation légale d'examiner la totalité des éléments présentés par le salarié, y compris les exclusions techniques ou de gestion.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Des faits d'isolement comme le retrait d'accès aux serveurs informatiques, l'exclusion de réunions de négociation , ou l'absence d'augmentation individuelle sont des marqueurs d'exclusion majeurs.

**5/ Témoins protégés et admission des preuves déloyales :**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 01/04/2026, 24-19.193**

Un témoin de harcèlement bénéficie d'une protection quasi-absolue contre le licenciement.

Un salarié peut désormais produire des preuves obtenues de manière déloyale (fichiers informatiques de son employeur récupérés sans autorisation) si cela s'avère strictement indispensable à sa défense et proportionné au but recherché.

**6/ Harcèlement d'ambiance et devoir de réaction**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 08/07/2026, 24-17.481**

Un management globalement déviant qui dégrade le climat de travail constitue un harcèlement, sans qu'il soit nécessaire d'être visé personnellement.

De plus, l'employeur est tenu d'agir et d'enquêter,  dès qu'une détresse est signalée, même si le salarié n'utilise pas formellement le terme de "harcèlement moral".

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**7/ Une enquête interne n'est pas obligatoire en cas de signalement de harcèlement :**

Depuis deux arrêts structurants (**Cass. Soc., 12 juin 2024, n°23-13.975 ; Cass. Soc., 14/01/2026, n°24-19.544,** la Cour de cassation l'affirme clairement : aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur de diligenter une enquête interne en cas de signalement de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel

L'employeur peut établir la matérialité des faits par tous moyens ((plainte, attestations de salariés, compte rendu de psychologue),  et l'absence d'enquête interne ne saurait priver les autres éléments de preuve de leur efficacité probante.

*L'enquête interne ne constitue pas un préalable à l'exercice du pouvoir disciplinaire.*

Cette décision s'inscrit dans une évolution jurisprudentielle qui tend à privilégier l'effectivité de l'obligation de santé et sécurité de l'employeur, sans imposer de formalisme excessif.

*L'enquête interne demeure un outil probatoire, mais elle n'est pas le seul.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**1/ Harcèlement individuel :**

- ❖ **Déroulé du process lors d'un signalement d'un harcèlement moral :**

1/ 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

- ✓ L'employeur doit prendre sans délai les dispositions nécessaires pour y remédier

**art. L2312-59 Code du. Travail**

2/ Au titre de son obligation de sécurité l'employeur, doit agir immédiatement
**Art L4121-1 Code du travail**

3/ Il peut établir la matérialité des faits par tous moyens ((plainte, attestations de salariés, compte rendu de psychologue), et l'absence d'enquête interne ne saurait priver les autres éléments de preuve de leur efficacité probante 3/ Mener ou faire une enquête, sous peine de manquer à son obligation de prévention

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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

Lorsqu'une enquête portant sur des supposés faits de harcèlement s'ouvre dans l'entreprise, un ou plusieurs élus du comité social et économique (CSE) peuvent y être associés, ainsi que d'autres personnalités tels que les référents harcèlement, le médecin du travail, les supérieurs hiérarchiques, etc.

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, désigné par le CSE parmi ses membres, est alors *un interlocuteur privilégié.*

Certaines informations transmises aux élus via la BDESE peuvent alors leur permettre de mieux appréhender ces faits

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans une décision récente, la Cour de cassation rappelle un principe : l'enquête interne n'est pas une procédure disciplinaire.

Elle n'impose ni :

- ✓ Confrontation entre salariés
- ✓ Accès intégrale au dossier d'enquête
- ✓ Audition systématique de la personne mise en cause

Le salarié doit :

- ✓ Être informé de l'existence de l'enquête
- ✓ Connaître la nature des faits reprochés
- ✓ Pouvoir s'expliquer à un moment du processus

Le débat contradictoire complet, lui, a lieu devant le juge, pas pendant l'enquête interne.

**Cass. Soc., 14 janvier 2026, n° 24-13.234**

- ❖ **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.

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.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

- ❖ **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.

L'employeur doit ensuite prouver que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Lorsque survient un litige relatif à des agissements de harcèlement moral dont il se 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Il revient ensuite à l'employeur de démontrer , que les dits faits ne sont pas constitutifs de harcèlement moral.

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'entreprise ou tout autre tiers avec qui le salarié(e) est régulièrement en contact dans le cadre de 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.
- Une retranscription sous forme de constat d'huissier peut être utile
- Le dossier médical auprès du médecin du travail : peut être consulté et ce dernier 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Les juges estiment que les SMS et courriels sont un mode de preuve recevable.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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 possibles du 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 salariés lié à un harcèlement *turn-over* important, absentéisme, retards, nombre de licenciements pour inaptitude.

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, 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 de le rétrograder sans justification
- ✓ Imposer la modification unilatérale de ses fonctions avec affectation à des 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 une surcharge de travail) peuvent être utiles
- ✓ Retenues sur salaire injustifiées démontrées avec les bulletins de paie
- ✓ Non-respect des clauses conventionnelles ici la convention collective sur 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…

**Jurisprudences :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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)

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**2é cas** : Dans une affaire soumise à la Cour, un ouvrier professionnel, également représentant du personnel, invoque des faits de harcèlement moral.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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 .**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

**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** .
**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 ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**2/ Harcèlement managérial :**

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est amené à utiliser des méthodes de management qui peuvent s'avérer autoritaires.

Celles-ci peuvent constituer une forme de harcèlement moral, appelé harcèlement managérial, si elles dépassent la limite de l'exécution de ce 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.***

L'employeur ne peut plus fermer les yeux sur un manager "difficile »

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un style de management brutal, méprisant, autoritaire, dénigrant , même sans insultes, même sans cris…, s'il crée un mal-être persistant, il devient une faute

- Évaluer ses pratiques managériales (même dans les TPE/PME) :
- Former les managers à la communication responsable
- Documenter les alertes et plaintes, aussi informelles soient-elles
- Réagir dès les premiers signaux

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 engage désormais, la responsabilité de la direction

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Jusqu'où va la responsabilité :les responsables qui supervisent seraient ainsi plus responsables , que les cadres subalternes qui exécutent ??

***En Savoir Plus :***

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 /07/2022, 20-22.857, Inédit**

Un management qui cause une situation de souffrance au travail constitue nécessairement une faute grave : peu importe l'ancienneté importante du salarié ou l'absence de reproches

***Ce jugement n'est pas anodin*** ; Il vient nommer ce que tant de salariés vivent sans toujours pouvoir le faire reconnaître : la violence d'un management pathogène, la destruction du collectif, l'instrumentalisation de la performance contre la santé.

Il est urgent que les responsables d'organisations mesurent leur responsabilité : manager, ce n'est pas presser, contrôler, faire taire, c'est organiser, soutenir, et permettre à chacun de travailler dans la dignité.
**Cass. Soc., 06/05/2025, 23-14.492**

**Techniques de management potentiellement pathogènes Souffrance& Travail**

- ✓ **Management toxique :**

La question du management toxique continue à impacter de nombreuses organisations, touchant profondément la qualité de vie et les conditions de travail des salariés, et la performance des entreprises.

Le management toxique *dépasse largement le cadre individuel :*
- ✓ La détérioration du climat social en est la première manifestation
- ✓ Les arrêts maladie se multiplient , la motivation s'effondre.
- ✓ La performance collective se dégrade (baisse de productivité, et de la qualité de travail )
- ✓ Les salariés épuisés finissent par quitter l'entreprise, causant une perte de compétences , et de savoir-faire
- ✓ La réputation de l'entreprise s'en trouve ainsi durablement affectée.

Le management toxique n'apparait pas toujours de manière évidente, il peut se cacher derrière des comportements très subtils

Un manager toxique se caractérise souvent par : **une communication manipulatrice,** oscillant entre le chantage émotionnel , et ***le gaslighting professionne***l (manipulation mentale qui sème le doute dans l'esprit



**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

des personnes qui en sont victimes, à tel point qu'elles finissent par douter d'elles-mêmes et de leurs propres perception ; *on parle de détournement cognitif » ;* la victime se sent vide, comme broyée, privée de son libre-arbitre

- **Quatre attitudes à surveiller de près lorsqu'il y a un soupçon de gaslighting :**

- La victime devient rapidement le centre d'intérêt et d'attention de son manager : surveillance constante, avec une remise en question perpétuelle des décisions, étouffant ainsi toute initiative et créativité ; tendance à contrôler les moindres faits et gestes créant un climat de méfiance permanent .
- Le manager impose sa présence au travail , mais aussi sur les temps personnels (appels, mails en soirée…).
- Les critiques succèdent aux compliments, les humiliations aux encouragements.
- Les phrases du type « c'est pour ton bien » , « tu te vexes vite », « ne fais pas semblant de ne pas comprendre » sont fréquentes .

« *Un salarié qui a l'impression de sombrer psychologiquement, alors que son supérieur prétend l'aider , et faire ce qui est "bon" pour lui,* doit se questionner sur la nature de la relation.

Ces managers veulent dominer, soumettre.

Leur profil narcissique les conduit à humilier, et ne jamais se remettre en cause ; ce sont en plus des menteurs pathologiques , qui réussissent très bien à choisir leur victime

*C'est une forme de harcèlement* qui prive la victime , de son libre-arbitre, et de sa confiance

« Les grandes organisations , où règnent la compétition et le pouvoir, où les salariés sont des "anonymes", où le travail d'équipe n'est pas valorisé, peuvent favoriser ces profils dominants et manipulateurs. »
En plus d'un profond malaise psychologique, la victime de gaslighting peut ressentir des troubles du sommeil, des douleurs (maux de tête, maux de ventre, tensions, tachycardie…).

Une souffrance qui peut donner des idées noires dans les cas les plus graves , ou si cette manipulation reste invisible aux yeux de l'entourage

Le processus pour s'en sortir peut-être long pour la victime, qui aura besoin de verbaliser son expérience et de la partager avec d'autres afin de rompre l'isolement.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Quelques exemples de gaslighting en entreprise :**

- ✓ Un manager qui nie avoir donné des directives claires à un salarié , ce qui peut entraîner des problèmes de communication et de confusion.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Un supérieur qui remet en question les compétences, et les souvenirs d'un salarié , ce qui peut affecter sa confiance en soi et sa motivation.
- ✓ Un collègue qui détourne l'attention de ses propres erreurs, en blâmant un autre salarié , ce qui peut causer de la frustration et de la colère.
- ✓ Un manager qui isole un salarié de ses collègues,en lui attribuant des tâches isolées, ou en lui refusant l'accès à certaines informations, ce qui peut affecter sa capacité à travailler efficacement.
- ✓ Un supérieur qui utilise l'humiliation , et la critique pour affaiblir la confiance en soi d'un salarié, et le contrôler.

Pour lutter contre le gaslighting en entreprise, quelques conseils :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***1/ Établir une culture de la transparence et du respect :***

Il est important de créer un environnement de travail ouvert et respectueux où les salariés se sentent en confiance pour exprimer leurs préoccupations et leurs idées**.**
Amy C. Edmonson, professeure de Leadership et Management à Harvard identifie **la sécurité psychologique** comme clé de voûte d'une culture organisationnelle, qui favorise l'apprentissage, l'innovation et la collaboration, nécessaire à la prévention des risques psychosociaux (RPS).

La sécurité psychologique au travail se résume à: pouvoir partager librement ses idées, ses préoccupations, ses interrogations et ses erreurs, sans peur d'être jugé , ou de subir des représailles.
***2/ Former les managers aux pratiques bienveillantes,*** et la promotion d'une culture de feedback constructif est essentiel.

***3/ Encourager l'expression des différents points de vue*** ; Il est important de favoriser un débat ouvert et respectueux pour permettre à tous les +salariés de s'exprimer et de contribuer à la prise de décision ;
85% des salariés tendent à garder le silence en réunion alors qu'ils ont quelque chose à dire « qui ne s'est pas déjà retenu de dire quelque chose en réunion ? » ; dédramatiser l'erreur ( les faire remonter ) , permet de s'améliorer collectivement., pour en faire un levier d'apprentissage individuel et collectif.

4/ Former les employés à la gestion des conflits, à la communication : peut aider les salariés à mieux comprendre et à gérer les situations de gaslighting.

***En Savoir Plus :***

**Harcèlement managérial : 5 solutions pour y mettre fin Juritravail 11/2024**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**3 / Le harcèlement ascendant** :

S'il demeure minoritaire par rapport au harcèlement descendant, il n'en reste pas moins une réalité à considérer, notamment dans les grandes entreprises

Moins fréquent que celui exercé par un supérieur, il touche de plus en plus de manageurs, avec des conséquences psychologiques dévastatrices.

La santé psychique du manageur est insuffisamment prise en compte ; beaucoup refusent de consulter leur médecin, craignant qu'un arrêt de travail soit perçu comme un aveu de faiblesse ou d'échec.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cette forme de harcèlement émanant de subordonnés vers leur manageur, demeure bien moins médiatisée , tout en constituant un phénomène réel et , préoccupant
En France, le harcèlement ascendant a officiellement été reconnu par la justice le 06/12/2011 ; un chef du service d'action sociale territoriale a mis fin à ses jours après avoir été harcelé par un éducateur de son service.

**Les origines du harcèlement ascendant sont multifactorielles.**

- ✓ Emane de dysfonctionnements organisationnels, notamment lors de changements hiérarchiques , ou en cas d'isolement du manageur vis-à-vis de ses supérieurs. :
- ✓ Provient de facteurs individuels, lorsque le manageur est perçu comme vulnérable et incompétent, qu'il est victime de discriminations, qu'il se trouve dépendant d'employés détenant une expertise spécialisée
- ✓ Résulte de dynamiques collectives fortes, quand un cadre est confronté à une équipe particulièrement soudée.

L'harceleur est souvent quelqu'un qui organise des « petits comités » contre la personne en position d'autorité . Dès lors qu'il parvient à fédérer les rancœurs et les inimitiés contre son supérieur hiérarchique, il devient extrêmement complexe pour le manageur de s'opposer à cette meute, malgré son pouvoir disciplinaire.

On exige énormément du manageur : s'adapter aux différentes personnalités, motiver les équipes, évaluer les performances, déterminer les promotions, fixer et atteindre des objectifs…

La pression est considérable, et lorsqu'il commence à se sentir submergé par ce harcèlement, il peut se produire un « épisode de décompensation »



**4 /Reconnaissance du harcèlement moral institutionnel :**

Les dirigeants d'une société peuvent être sanctionnés pénalement, pour avoir commis ***un « harcèlement moral institutionnel »,*** harcèlement résultant d'une politique d'entreprise conduisant, en toute connaissance de cause, à la dégradation des conditions de travail des salariés.

Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement des précédentes décisions (05/06/2018, n°17-87.524 et 01/09 2020, n°19-82.532) reconnaissant que des méthodes de management pouvaient caractériser un harcèlement moral.

Les techniques de management, l'organisation du travail, les conditions de travail ont des conséquences sur la santé mentale au travail , pouvant conduire une personne à se suicider ou à tenter de le faire.

Une personne qui se suicide est une personne qui cherche à échapper à une souffrance émotionnelle insupportable, qui pense que sa situation est désespérée, qu'elle ne vaut rien et qu'il vaudrait mieux pour les autres qu'elle n'existe pas.
Elle a besoin de se soulager des émotions et des pensées impossibles à gérer ou d'y échapper.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Elle ne voit pas d'autres issues pour mettre fin à ses souffrances.

La responsabilité en tant qu'employeur est de veiller à évaluer les risques psychosociaux,  afin de s'assurer que les conditions de travail et l'organisation de travail ne sont pas des facteurs de risques.

**Communiqué: reconnaissance du harcèlement moral institutionnel Cour Cassation 21/01/2025**

***En Savoir Plus :***

**Harcèlement moral web série droit du travail n°25 (10') 05/2024**

**Guide Pratique pour les Médecins du Travail Souffrance et harcèlement au travail Souffrance & travail**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

**Modèle de lettre - Signalement de faits pouvant relever du harcèlement moral ou sexuel Code travail numérique**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**B/ 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 deux reprises, de manière qu'il soit aligné sur **l'article 222-33 du Code pénal.**

**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 :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 dégradant ou 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 chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée*

*b)Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de 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, même non 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

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

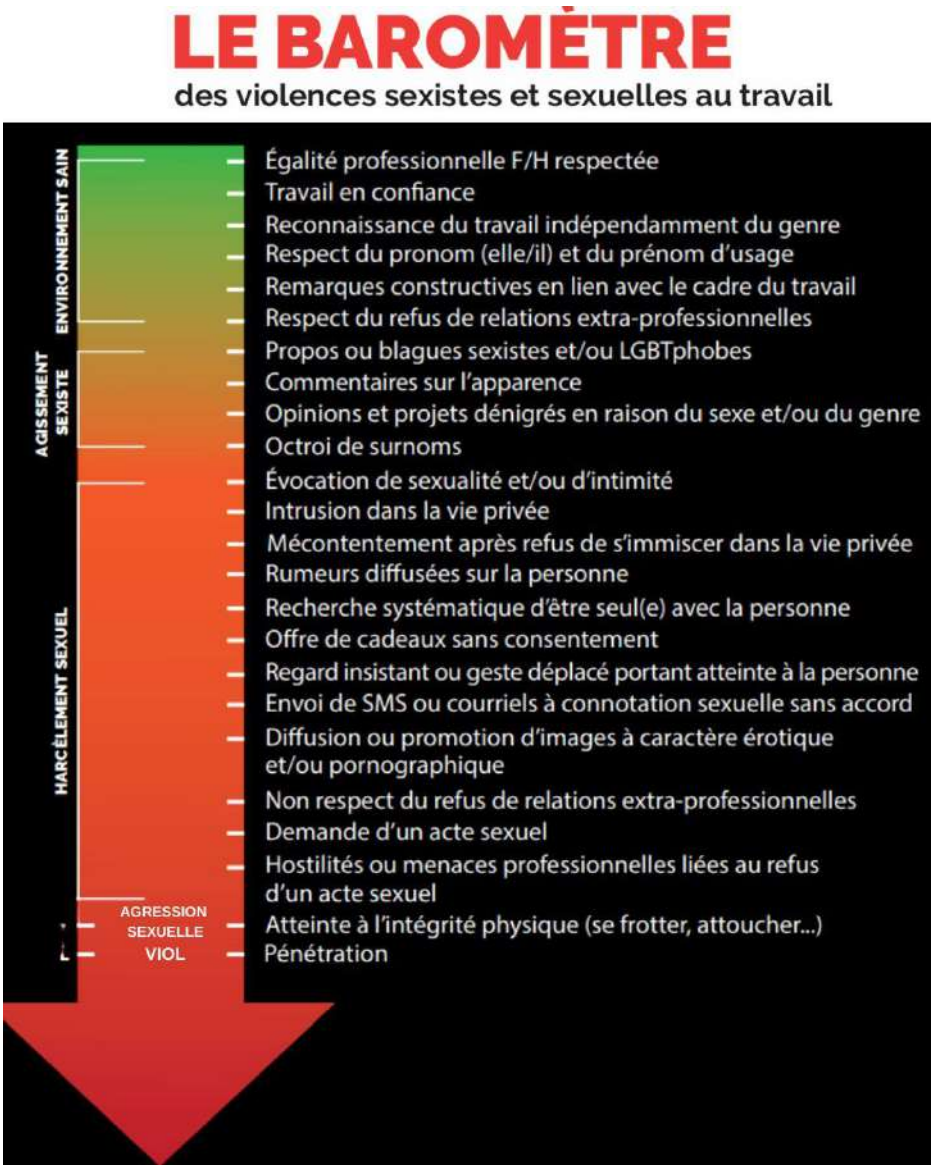
victime.
« Le caractère répété des agissements constatés devra impérativement conduire à poursuivre les faits ***sous la qualification de harcèlement*** ».

« *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle* ***ou sexiste*** *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* ».

Dans un tel contexte, les entreprises doivent mettre en place des mesures de prévention (information, formation)

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir tout harcèlement sexuel dans son entreprise.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




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 santé au 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).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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 des 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Un arrêt important en matière de harcèlement sexuel au travail , et d'obligation de prévention de l'employeur 06/2026.**

Une salariée produisait des SMS à connotation sexuelle envoyés par son supérieur hiérarchique.
La cour d'appel avait reconnu que ces messages permettaient de présumer un harcèlement sexuel, mais avait ensuite considéré qu'il n'y avait finalement pas harcèlement car :

- Le supérieur s'était excusé
- Il n'avait pas recommencé
- Leurs relations professionnelles avaient continué normalement
- Il lui avait ensuite confié des responsabilités.

La Cour de cassation casse ce raisonnement.
Avec deux principes claires qui méritent l'attention des RH managers et Dirigeants :

**Principe n°1** : des faits à connotation sexuelle établis ne disparaissent pas parce qu'ils ont cessé.
La Cour rappelle le mécanisme probatoire :
Le salarié présente des faits laissant présumer un harcèlement sexuel ; il appartient alors à l'employeur de démontrer que ces faits sont objectivement étrangers à tout harcèlement. Dire :
« il s'est excusé »
« il n'a pas insisté »
« la relation professionnelle a continué »

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*N'était pas suffisant pour écarter juridiquement le harcèlement sexuel.*

**Principe n°2 :** l'employeur doit pouvoir démontrer sa prévention
La salariée soutenait avoir alerté son employeur par courrier et courriel.

Le caractère isolé ou interrompu d'agissements sexuels n'efface pas automatiquement leur qualification juridique.
L'absence de réaction ou d'analyse sérieuse des alertes internes expose l'employeur au titre de son obligation de prévention.
**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 /05/2026, 24-15.606 24-15.821**

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 /12 /2017, 16-14.999, Inédit**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Guide ANDRH x ONU Femmes France "Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et managers ?" ANDRH 10/2023**

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

Ce guide peut aussi être une aide pour les équipes des SPSTI

- **Le Harcèlement sexuel d'ambiance officiellement reconnu par la chambre sociale de la Cour de cassation arrêt du 28 /05/2026.**

Un salarié peut obtenir la reconnaissance d'un harcèlement sexuel... sans qu'aucun propos ne lui ait été directement adressé.

La Cour valide le "harcèlement d'ambiance" : si une personne est exposée de manière répétée à un environnement sexiste ou dégradant, *peu importe qu'elle en soit la cible directe.*

Ce qui compte : l'effet sur la victime, pas l'intention de l'auteur.

La Cour considère que des propos ou comportements sexistes ou sexuels répétés peuvent suffire à créer un environnement de travail humiliant , et dégradant pour les salariés qui y sont exposés, *alors même lorsqu'ils ne*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*sont pas personnellement visés.*

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28/05/2026, 24-22.754**

- **Les accusations de harcèlement moral ou sexuel sont 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 au sujet 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- Un salarié est licencié pour faute grave pour harcèlement et agressions sexuels :

L'employeur se fonde sur les déclarations des salariés sans déclencher d'enquête interne destinée à corroborer ces déclarations ce que le salarié conteste

La Cour de cassation rappelle *qu'aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La réalisation d'une enquête interne n'est pas une condition de validité de licenciement , son absence n'est pas de nature à neutraliser les autres moyens e preuve , lesquels doivent faire l'objet d'une appréciation globale( ex : déclarations, témoignages, vidéo surveillance…)

**Cour de cassation 14/01/2026 Pourvoi n° 24-19.544**

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 ;**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 ou sexuel : **Cass. Soc., 27 /11/2019, 18-10.551, Publié au bulletin**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.



- **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 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 dans la réalisation de ce type d'enquête, et dont la qualité d'intervenant extérieur est de

- **La Défenseure des droits recommande, de s'assurer que les enquêteurs**…, détiennent une formation juridique solide & actualisée sur : les discriminations au travail, incluant les notions de harcèlement discriminatoire, de harcèlement sexuel, de harcèlement d'ambiance et le principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable devant les juridictions…

Avant de confier une enquête à un prestataire externe, l'employeur doit s'enquérir des compétences juridiques des intervenants et de la méthodologie qui sera suivie."

**Enquête harcèlement : décision cadre du défenseur des droits 02/2025**

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**



- **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.

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.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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



**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 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.

- ✓ ***Le médecin du travail*** qui pourra déclarer le salarié(e) 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

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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



**3/ Harcèlement d'ambiance :**

Une salariée conteste son licenciement en dénonçant un environnement sexiste et des agissements discriminatoires ; l'équipe féminine a été appelée "équipe Tampax" par un manager ; des mails graveleux/ sexistes/ sexuels étaient visibles dans l'open space.

Absence de référent harcèlement **,** et de mesures préventives.

La Cour reconnaît un harcèlement discriminatoire & des manquements à l'obligation de sécurité de l'employeur.

**Cour d'appel de Paris, RG n° 21/10408, 26 /11/2024.**

**Les progrès jurisprudentiels de la lutte contre le harcèlement sexuel "d'ambiance"**

***En Savoir Plus :***

**Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner Ministère travail et solidarités mise à jour 03/2026**

**Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : comprendre, prévenir, agir**
**INRS mise à jour 01/2026**

**Guide jurisprudences harcèlement sexuel actualisé 06/2026**

**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**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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

- **Proposition de loi visant à renforcer les obligations des employeurs en matière de prévention , et de traitement des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), tout en intégrant, la question des violences conjugales 03/2026.**

Elle renforce les obligations de prévention des employeurs (négociation collective, DUERP, plan de prévention, formations, référents, sensibilisation).

Elle élargit les droits des salariés victimes (aménagement du poste, protection contre les sanctions et le licenciement, maintien de rémunération, prise en charge des frais de justice).

De nouveaux dispositifs spécifiques sont prévus *pour les victimes de violences conjugales,* dont une protection renforcée contre le licenciement , et la création d'un congé dédié.

La proposition de loi renforce tout d'abord les obligations en matière de négociation collective.

Le texte envisage :

- D'intégrer dans la négociation de branche, la question des effets des violences conjugales dans le monde du travail.
- D'intégrer directement et explicitement dans la négociation en entreprise la thématique des VSST, parmi lesquelles :
- Les agissements sexistes

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Les faits de harcèlement sexuel commis dans le cadre ou à l'occasion du travail ;
- Les effets sur les victimes et dans l'emploi des violences conjugales, entendues comme les atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne par un conjoint, un concubin ou partenaire lié à la victime par un pacte civil de solidarité.

Le texte renforce les obligations de prévention dites primaire, secondaire et tertiaire.



Parmi les mesures évoquées figurent :

- L'obligation pour l'employeur d'aborder le thème de la prévention et du traitement des violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise *à l'occasion de chaque entretien de parcours professionnel*
- L'obligation pour les entreprises d'intégrer les risques de violence sexiste et sexuelle au travail (VSST) dans *le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)*

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la mise en place *d'un plan de prévention* intégrant notamment

- Un protocole de signalement et de traitement des faits
- Un plan de formation obligatoire pour la Direction et le personnel des Ressources Humaines à la prévention et au traitement des violences sexistes et sexuelles
- Une campagne de sensibilisation annuelle obligatoire portant sur les violences sexistes et sexuelles auprès de l'ensemble des salariés et stagiaires
- La généralisation du rôle du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, contre 250 salariés actuellement, qui bénéficierait d'un droit à la formation continue, financée par l'employeur
- La création d'un référent dédié aux violences conjugales obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés;
- L'instauration d'une formation obligatoire consacrée à la lutte contre les VSST, ainsi qu'aux violences conjugales pour les représentants du personnel, à savoir les délégués syndicaux, et les membres du comité social et économique (CSE) .

**Proposition de loi N°2567**

**INTERVENANT PREVENTION RISQUES PROFESSIONNELS (IPRP)**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La mise en place des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) résulte de la mise en application de la loi de modernisation sociale (loi du 17 /01/2002)

L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) est une personne physique ou morale , qui a des compétences techniques et/ou organisationnelles , en matière de santé et de sécurité au travail ( psychologue, ergonome, toxicologue…

Le Code du travail introduit une distinction entre 2 catégories d'IPRP :

- **IPRP dans les services de prévention et de santé au travail :**

**Art. R. 4623-37 à R. 4623-39 Code du travail**

L'IPRP qui fait partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire, a des compétences en matière de santé et de sécurité au travail : organisation du travail, ergonomie, toxicologie, psychologie…

- ✓ Assure des missions de diagnostic, d'accompagnement , de conseil, et ***communique les résultats de ses études au médecin du travail.***
- ✓ Est désigné après avis du CSE si ce dernier existe.
- ✓ Doit disposer du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions.
- ✓ Assure ses missions dans des conditions garantissant ***son indépendance***

- **IPRP externe : prestataire de service :**

Quand l'employeur ne dispose pas de salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, ou lorsque le SPST ne dispose pas des compétences techniques

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

nécessaires à son intervention, l'un et l'autre peuvent faire appel, le cas échéant, à un IPRP dûment enregistré auprès de la DREETS ou DEETS

Lorsque l'employeur fait appel à un IPRP enregistré, il informe son SPST, de cette intervention, ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

**Seuls les IPRP indépendants,** ne faisant pas partie d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) , ou d'un service de prévention et de santé autonome (SPSTA) ,*doivent être enregistrés par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)*
**Art. D. 4644-1à 4644-11 Code du travail**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**1/ Les justificatifs attestant de la détention par le demandeur d'un** :

- Diplôme d'ingénieur ou, d'un diplôme sanctionnant au moins deux ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail
- Diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liés au travail
- Expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins cinq ans

**2/ Une déclaration d'intérêts** dont le modèle est fixé par arrêté

Le renouvellement de l'enregistrement d'une personne physique ou morale en qualité d'IPRP est conditionné à la production d'un rapport d'activité par l'IPRP, *concernant les cinq dernières années d'exercice*
L'IPRP tient à disposition du directeur de la DREETS, ou DEETS les éléments permettant de justifier son activité

**Modalités d'intervention de l'IPRP :**

L'IPRP est contractuellement lié par la conclusion d'une convention entre lui , et l'employeur ou le président du service de prévention et de santé au travail interentreprise.
Cette convention précise :

- Les activités confiées à l'IPRP
- Les moyens mis à la disposition de l'IPRP ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions, dans des conditions assurant son indépendance.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

La convention ne peut pas comporter de clauses autorisant l'IPRP enregistré , à réaliser des actes relevant de la compétence du médecin du travail.



**Droit d'accès de l'IPRP aux documents afférents à la santé et à la sécurité au travail :**

L'IPRP enregistré a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie 4 du Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données , ainsi que la protection des informations mentionnées à **l'article R. 4624-9 Code du travail.**

Il est en effet interdit à l'IPRP de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à **l'article 226-13 du Code pénal.**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***En Savoir Plus :***

**L'IPRP : l'intervenant prévention, un acteur stratégique pour les entreprises**

- **Intervenant en prévention des risques professionnels exerçant dans les mines et carrières :**

Un décret définit les modalités d'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières auprès de l'autorité administrative compétente :
Entrée en vigueur 01/01/2026.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Décret du 29 /07/2025 relatif à l'enregistrement des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières JO 31/07**

- ✓ Un arrêté détermine les modalités de formation et d'exercice des missions des intervenants en prévention des risques professionnels *exerçant en carrières*, en particulier son contenu et sa durée, ainsi que les exigences relatives aux organismes de formation et à la qualification des personnes qui en sont chargées.

Il fixe également les modalités de contrôle des compétences et les conditions de délivrance du certificat d'aptitude à la prévention des risques professionnels en carrières, sa durée de validité et les conditions de son renouvellement. Il détermine le modèle du rapport d'activité que l'intervenant en prévention des risques professionnels exerçant en carrières transmet annuellement à l'autorité administrative compétente.

**Arrêté du 29 /07/2025 précisant les modalités de formation et d'exercice des missions des intervenants en prévention des risques professionnels exerçant en carrières et abrogeant divers arrêtés relatifs à l'organisation de la prévention en matière de sécurité et de santé dans les mines et carrières JO 31/07**

**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.

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

« 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.***

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

Depuis le 1é trimestre 2021 le maître d'apprentissage voit 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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).

- ❖ **Les branches professionnelles n'ont plus à négocier sur les compétences du tuteur.**

Toutefois, la loi laisse soumise à l'absence d'accord collectif, l'application des conditions réglementaires qui sont énoncées à **l'article R. 6223-22 du Code du travail.**

Est-ce un oubli de suppression , ou les accords collectifs en vigueur continuent de s'appliquer ?

L'article **R. 6223-22** prévoit notamment que le maître d'apprentissage doit justifier de deux années d'expérience en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti, ou de seulement une année s'il est titulaire d'un diplôme ou titre du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé et d'un niveau au moins équivalent.

**Loi du 26 /05/2026 de simplification de la vie économique JO 27/05**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Minute Prévention - Maître d'apprentissage J'encadre un apprenti : e Learning OPPBTP 06/2021**

**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**

**Fiche accueil Gros œuvre : renforcez l'accueil sécurité des jeunes en apprentissage OPPBTP/CCCA mise à jour 11/2022**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

**Guide des bonnes pratiques en santé sécurité au travail : intégration, accompagnement suivi des apprenants PRST4 DREETS Hauts de France mise à jour 06/2024**

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**

## MAITRE D'OUVRAGE (MOA), MAITRE D'ŒUVRE (MOE) :RESPONSABILITES EN PREVENTION :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 aussi 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**.

- ❖ **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**.

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**.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Mettre en œuvre **les principes généraux de prévention** , et s'assurer que les professionnels intervenant sur le chantier bénéficient de bonnes conditions de travail.

Evaluer 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,

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**Intégrez la sécurité et augmentez la performance de votre opération / Des conseils pour comprendre et savoir agir en prévention OPPBTP**

**Intégrez la sécurité et augmentez la performance de votre opération : Guides prévention OPPBTP**

**Intégrez la sécurité et augmentez la performance de votre opération :Outils pratiques OPPBTP**

**Maître d'ouvrage, Intégrez la sécurité et augmentez la performance de votre opération OPPBTP**

**Maître d'ouvrage : comment anticiper et gérer la coactivité sur vos opérations de construction Outil OPPBTP**

**Planning général d'une opération de construction au titre de la prévention des risques professionnelles pour MO , Outil OPPBTP 10/2021**

- ❖ **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Guide Construction de Maisons Individuelles**

**Guide pour la mise en commun de moyens (travaux en hauteur, circulation, manutention)**

**Convention nationale d'objectifs CNAM , avec 4 organisations de maîtres d'ouvrage 26/03/2024**

**Outil de suivi et d'évaluation de la mission de coordination SPS (recommandation n° 4 Livre Blanc de la Coordination SPS « Fournir au maître d'ouvrage un outil de pilotage pour suivre et évaluer la mission du CSPS »**

- **Un nouveau site : Batisur BTP :** a pour objectif d'accompagner la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre, les coordonnateurs SPS et les entreprises dans la mise en place de moyens de prévention adaptés, cohérents et partagés.

Cette démarche permet d'améliorer la performance des opérations de construction pour sécuriser chaque étape de l'opération, de la conception à l'exécution.

**Mise en commun des moyens de prévention Sécurité chantier Batisur BTP**

**Formations MOA-MOE-CSPS, Batisur BTP**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Action de prévention du maitre d'ouvrage :**

Parmi les actions concrètes que le MOA peut exiger des entreprises, l'instauration de *briefings de poste* constitue un levier simple, efficace et à fort impact pour ka sécurité sur le chantier

.

- ✓ Afin d'encourager positivement la réalisation des briefings, il est conseillé d'ajouter une ligne dédiée dans le **détail quantitatif estimatif (DQE).**

Cela permet aux entreprises candidates de chiffrer précisément le temps et les moyens alloués à ces moments d'échange essentiels.

L'ajout explicite de cette exigence dans le DQE envoie un signal clair dès l'appel d'offres : **la sécurité est une priorité**, et la maîtrise d'ouvrage s'engage pleinement dans cette démarche.

Selon une étude de l'Assurance Maladie : *« Lorsque ces mesures de prévention sont prévues en amont et incorporées dans les pièces contractuelles, on constate que leur mise en œuvre est conforme aux règles de l'art dans 75 % des cas, contre seulement 40 % dans le cas contraire »* (Source : *Maîtres d'ouvrage : les clefs pour améliorer la prévention des risques professionnels dans la construction,* Assurance Maladie).
Ces éléments doivent donc être intégrés **directement dans les marchés de travaux**.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un outil à intégrer *dès la phase de consultation*

Afin d'assurer la réalisation effective de ces briefings, il est utile de les prévoir dans les attendus du maître d'ouvrage formulés dans le dossier de consultation des entreprises (DCE).

Il est essentiel qu'il en encourage la mise en œuvre active.

Cette séquence collective a pour objectif de permettre aux équipes et leur manager de s'interroger sur les tâches du jour, les conditions de sécurité pour les réaliser et de remonter à leur hiérarchie les difficultés observées.

Le MOA peut ainsi les rendre contractuels (insérer une clause imposant la tenue quotidienne d'un briefing de poste), les imposer via les règles Hygiène Sécurité Environnement du projet, sanctionner le non-respect, impliquer le maître d'œuvre (MOE), Ce dernier peut ainsi en faire une exigence de pilotage sécurité.

**Le briefing de poste : un rituel prévention quotidien à prévoir dès la consultation des entreprises OPPBTP**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Un nouveau guide destiné aux MOA , pour intégrer la prévention dans les marchés :**

L'assurance maladie risques professionnels met à disposition des entreprises du BTP un nouveau guide d'aide à la rédaction des Dossiers de Consultation des Entreprises (DCE).

Le maître d'ouvrage (MOA) a rôle est déterminant pour la sécurité et la santé des intervenants sur les chantiers. Une prévention efficace se prépare dès la phase de conception , et se concrétise lors de la rédaction des marchés.

L'Assurance Maladie – Risques professionnels a conçu un support permettant d'intégrer des mesures concrètes dans les cahiers des charges à savoir les

- Cahier des clauses techniques particulières (CCTP)
- Cahier des clauses administratives particulières (CCAP).

**5 Thèmes Opérationnels Prioritaires (TOP) au cœur du DCE :**

- **TOP 1 :** Prévenir les chutes de hauteur : mise en commun des protections collectives (échafaudages MDS, plateformes) et organisation des remblaiements périphériques précoces.
- **TOP 2 :** Optimiser les manutentions : planification de l'usage de la grue, mise en service anticipée de l'ascenseur définitif ,ou installation de plateformes de transport.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **TOP 3 :** Garantir l'hygiène et les conditions de travail :installation de bases vies raccordées aux réseaux dès le démarrage et éclairage provisoire de qualité.
- **TOP 4 :** Renforcer la coordination SPS: formalisation de la coopération entre le coordonnateur SPS, et la maîtrise d'œuvre**.**
- **TOP 5 :** Sécuriser les interventions ultérieures : prévoir dès la construction les équipements définitifs pour la maintenance future (accès toiture, acrotères hauts).

Ce guide n'est pas seulement un recueil de bonnes pratiques, **c'est un outil de rédaction**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il propose :

- ✓ Mesures techniques à insérer directement dans les CCTP (notamment via un "CCTP Prescriptions Communes")
- ✓ Tableaux de répartition des prestations, pour définir clairement "qui fait quoi" entre le gros œuvre et les autres corps d'état ;
- ✓ Solutions de mutualisation des moyens de protection , pour optimiser les coûts de l' opération.

**Intégration des mesures de prévention dans les DCE, aide à la rédaction Assurance maladie risques professionnels 01/2026**

***En Savoir Plus :***

**Maître d'ouvrage, Intégrez la sécurité et augmentez la performance de votre opération OPPBTP**

**Les incontournables de la prévention sur les chantiers deTP pour les Maîtres d'ouvrage : guide, réalisé par la FNTP en partenariat avec la DGT, la CNAM , l'OPPBTP, SMABTP, le FNP, la Métropole européenne de Lille mise à jour 03/2024**

**Assurance Maladie Risques professionnels :**

**Maîtres d'ouvrage : les clefs pour améliorer la prévention des risques professionnels dans la construction Assurance maladie risques professionnels 10/2023**

**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**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Thèmes opérationnels prioritaires - Maîtrise d'ouvrage Logements et bureaux collectifs Brochure**

**Thèmes opérationnels prioritaires - Maîtrise d'ouvrage Maisons individuelles Brochure**

**Thèmes opérationnels prioritaires – Maitrise d'ouvrage Travaux Publics 04/2024**

**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**

**R477 - Mécanisation du transport vertical des personnes et des charges sur les chantiers (construction, réhabilitation, entretien d'ouvrages)**

**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**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## MANAGEMENT ENTREPRISE /TRAVAIL PRESCRIT/ TRAVAIL REEL/ PERFORMANCE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le management concerne les entreprises de toutes tailles, et de tous secteurs d'activité.

Au cœur des entreprises , le manageur s'épuise

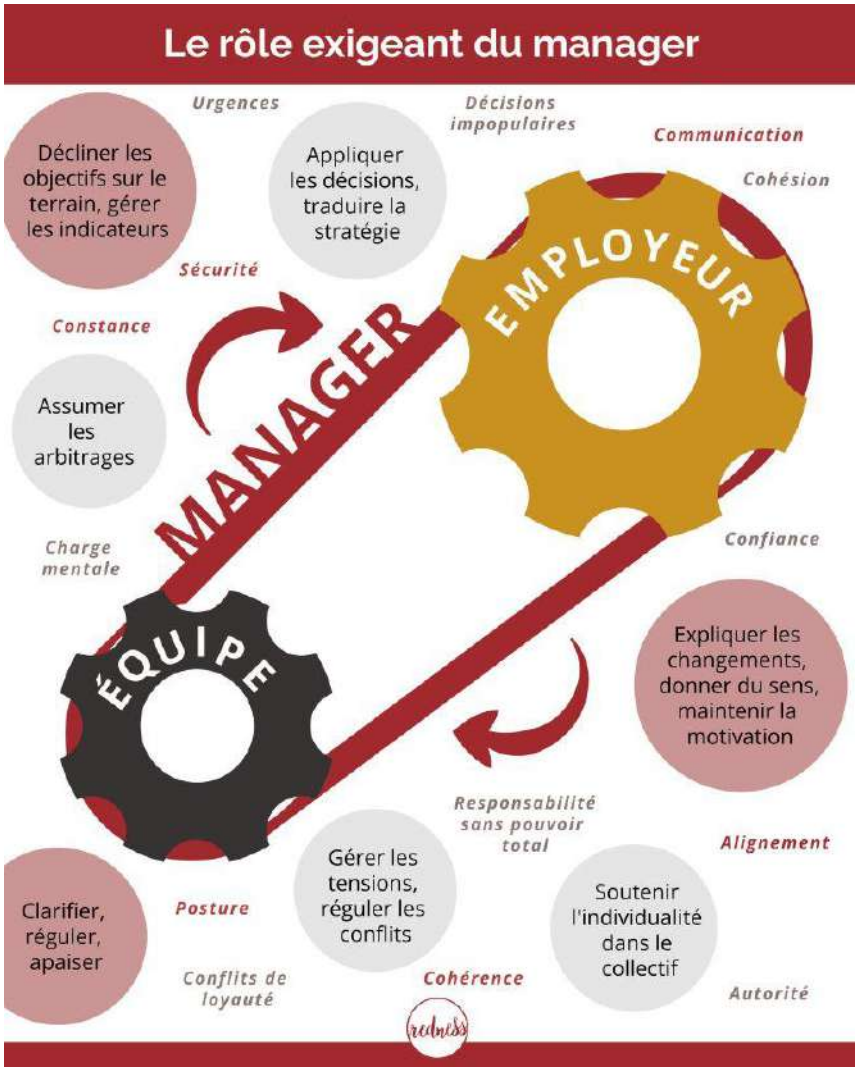
Entre directives contradictoires, manque de moyens , et solitude croissante, il devient le fusible silencieux d'un système où il est pris entre :

1/ La direction, fidèle à ses process, ses tableaux de bord, ses indicateurs de performance , avec un contrôle rigide, qui diminue le temps consacré au *travail réel*.

2/ Les salariés qui réclament : plus d'autonomie, des horaires plus souples, un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, plus de sens, et une écoute qui ne soit pas simplement de façade.

3/ Les clients de plus en plus exigeants, en quête de réactivité, de solutions sur mesure, d'une agilité rarement compatible avec les standards établis

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




Le manageur a souvent une charge mentale difficilement soutenable, qui finit par peser sur sa santé, même lorsqu'il encadre de petites équipes.

Trop de tâches, trop d'exigences, et une difficulté croissante à décrocher le soir ou le week-end

On demande au manager d'être le plus humain de tous, mais il ne peut s’appuyer sur personne

**Le management en France traverse une crise sans précédent.**

Dans un rapport publié en 03/2025, l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) compare les pratiques managériales de cinq pays européens., la France arrive bonne dernière, avec des résultats jugés « médiocres »

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le rapport pointe *un management très hiérarchisé,* où la parole circule mal , et où l'écoute peine à trouver sa place.

Un mode de fonctionnement qui repose davantage sur l'autorité , que sur la coopération.

Le manageur applique ce qui descend, *sans avoir prise sur ce qui se décide*
Dans les autres pays étudiés dans cette étude, les pratiques managériales apparaissent *plus ouvertes et plus axées sur la collaboration,* les salariés disposent d'une véritable marge de manœuvre sur l'organisation concrète de leur travail.

**Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en France tome 1, IGAS 06/2024**

**Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales : annexes tome 2 IGAS 06 :2024**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Le management est une compétence qui ne s'improvise pas.**

Pour devenir un bon manager, il ne suffit pas d'avoir du bon sens, ou du charisme :

- ✓ Il faut apprendre à piloter une équipe, à planifier efficacement des projets, à gérer les conflits, à motiver les collaborateurs, à déléguer au bon moment, à gérer les priorités, à évaluer les résultats et à progresser en continu.
- ✓ Il faut acquérir une méthodologie, développer une intelligence relationnelle, apprendre à analyser une situation, prendre des décisions pertinentes , et fédérer une équipe autour d'un objectif commun.

Autant de compétences qui s'apprennent et se perfectionnent grâce ***à une formation adaptée.***

30 % des manageurs selon une étude du cabinet Walters publiée en 2024, n'ont reçu aucune formation, ils ont appris dans l'urgence, sur le tas

Les formations quand elles existent : restent brèves, trop théoriques, souvent déconnectées du réel ;
« ce n'est pas en quelques jours qu'on devient manageur »

La valeur ajoutée du manageur ne tient pas seulement à ce qu'il a appris, mais dans sa manière *de faire bouger, de fédérer son ou ses équipes autour d'un projet.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Manager :**

- Se construit : dans *l'expérience, le quotidien, la connaissance de l'autre*.
- Ce n'est pas seulement maîtriser la technique , c'est savoir faire faire, accompagner, arbitrer, déléguer
- Ce n'est pas qu'une méthode, c'est *une manière d'être aux autres* : une empathie juste, pas toujours maîtrisée .

Ce qui se décide ***« en haut »***ne tient pas toujours compte de ce que ***« le bas »*** peut absorber.
Ceux qui organisent le travail en haut de la pyramide de l'organisation , ne connaissent plus vraiment les métiers, ne savent pas ce que font, concrètement les équipes, ne perçoivent ni les tensions, ni les équilibres fragiles.

Cesser de croire qu'un process remplace la confiance, qu'un tableau de bord vaut un regard, qu'une interface suffit à reconnaître l'effort.

Pour la majorité des salariés, l'identité professionnelle passe :

- ✓ Par des relations de travail apaisées, valorisantes, qui donnent de l'élan, ouvrent des perspectives.
- ✓ Par le sentiment essentiel : d'avoir bien effectué son travail

Cela aucun indicateur de performance ne pourra jamais le traduire.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Pour avancer, l'organisation a besoin d'humains

Au cœur de cette mécanique fragile, le manageur intermédiaire occupe une place décisive.

Le reconnaître, c'est rappeler qu'un manageur écouté, soutenu, respecté, fait mieux travailler toute une équipe

Le soin porté à l'humain finit toujours par produire de meilleurs résultats.

❖ **Selon le principe de Peter,** les entreprises font face à un destin tragique **:**

Promouvoir quelqu'un simplement parce qu'il excelle à un niveau donné, revient à ignorer que ses compétences actuelles , *pourraient ne pas convenir à un autre rôle* ; il faut réfléchir aux critères de promotion.

Il considère qu'en montant les échelons de la hiérarchie d'entreprise , tout employé arrive un jour à son « niveau d'incompétence ».

*« Vous êtes promu pour avoir bien fait dans un domaine, mais on ne vous demande jamais si vous avez les compétences pour réussir, dans celui d'après. »*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

« Laissez les gens compétents exercer leurs talents là où ils sont doués », recommande Laurence J. Peter.

L'efficacité d'un salarié occupant une fonction , où il vient d'être promu est statistiquement moins bonne que sa précédente efficacité puisque, justement, il a obtenu une promotion du fait qu'il était efficace.

Plusieurs experts rappellent ainsi qu'il est crucial d'examiner : *si le futur manageur possède les compétences humaines et organisationnelles nécessaires, plutôt que de se fier uniquement à ses résultats passés.*

Le management permet de rassembler et coordonner les différentes ressources de l'entreprise , en suivant une directive commune pour atteindre ses objectifs

La finalité est la croissance de l'entreprise, à travers la réduction de ses coûts et l'optimisation de ses bénéfices.

La prise de décision est une valeur clé du management, *d'où la nécessité de savoir convaincre et fédérer*

***Plusieurs types de management***, chacun adapté à des contextes organisationnels et à des besoins spécifiques :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**1/ Le management hiérarchique :**

Il s'agit du modèle traditionnel , où les décisions viennent du sommet de la pyramide, et sont appliquées, de manière verticale ; souvent *le plus pathogène pour les collaborateurs*

Ce type de management est souvent utilisé dans les structures formelles et rigides,

**2 / Le management participatif :**

Il met l'accent sur l'implication des salariés dans la prise de décision.
Les managers consultent régulièrement leurs équipes, favorisant un climat de confiance et de collaboration.

**3 / Le management par objectifs :**
Il consiste à définir des objectifs précis à chaque collaborateur, en s'assurant que ces objectifs sont alignés avec ceux de l'entreprise.

Ce type de management encourage l'autonomie , et la responsabilisation des salariés, tout en mesurant la performance de manière objective.

**4 / Le management agile :**
Il repose sur l'adaptabilité et la flexibilité.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les équipes travaillent de manière itérative , avec une prise de décision rapide et une grande autonomie.
Ce type de management est courant dans les entreprises technologiques , ou dans des secteurs en constante évolution.

**5 /Le management de projet :**
Il se concentre sur l'organisation et la coordination des ressources pour réaliser un projet spécifique, souvent avec une échéance et des objectifs précis.
Ce type de management est souvent transversal, mobilisant des compétences et des personnes de différents services

- ❖ **Les 5 fonctions clés du management :**

Elles sont inséparables les unes des autres.

- ✓ **Le planning** : c'est la fonction de base du management , consiste à tracer le plan d'action le plus approprié , pour atteindre des objectifs prédéterminés

- ✓ **L'organisation des tâches** : elle rassemble les ressources humaines, et financières qui permettent de réaliser les objectifs de l'entreprise , en lui fournissant tout ce qui est utile, à son fonctionnement.

Une bonne organisation nécessite d'identifier et de classer les activités, d'attribuer les tâches et les responsabilités , et de coordonner les actions.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Le recrutement** : permet de sélectionner les meilleurs collaborateurs pour permettre à l'entreprise de se développer, puis d'évaluer leurs performances et de leur permettre de s'améliorer en restant motivés

- ✓ **La direction** : consiste à orienter le travail des collaborateurs pour atteindre efficacement les objectifs de l'entreprise.

- ✓ **La supervision** : évalue le travail effectué par rapport aux objectifs définis.

Elle permet également d'établir des règles pour mesurer, comparer et prendre les bonnes décisions.

- ❖ **Un bon manager en 2025 :**

On parle de plus en plus de management participatif , et de management responsable.

L'importance de l'humain est aujourd'hui la valeur clé

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un bon manager doit :

- Donner un exemple positif , et savoir encourager son équipe à réussir , en utilisant *les forces et les qualités de chacun.*
- Créer un environnement de travail inclusif et diversifié *où l'on se sent bien.*
- Communiquer clairement ses objectifs et ses attentes.

**Les qualités essentielles du bon manager :**

- ✓ **Savoir travailler en équipe :** crée une culture de travail collaborative, et délègue certaines responsabilités.
- ✓ **Créer un environnement de travail positif :** dans lequel les membres de l'équipe se sentent inclus et respectés.

Valoriser les talents, reconnaitre l'implication de l'équipe ou célébrer les succès permet de se sentir apprécié et valorisé

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Savoir communiquer :** propose des objectifs **SMART** *(spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis)* en toute transparence.

Les buts à atteindre doivent être clairs et réalisables, sans flou , et sans pression inutile ; il doit être disponible, à l'écoute et assurer le feedback des actions réalisées.

- ✓ **Être un bon coach :** doit préserver la motivation de ses collaborateurs en les fédérant autour de son projet.

Doit avoir capacité de transformer les talents de chacun , en performance collective.

- ✓ **Développer ses propres compétences :** doit apprendre à grandir aux côtés de son équipe, en identifiant ses faiblesses et en travaillant pour les améliorer

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **La toxicité managériale : un phénomène sous-estimé , mais documenté**

**Pr L. Brunet Chaire Psychologie du Travail et des Organisations, Université de Montréal : conférence avec le Cercle entreprises et santé 10/2025**
Le management destiné à soutenir , et structurer le travail, peut aussi, lorsqu'il se délite , ou se durcit, *fragiliser les équipes et détériorer la santé psychologique*

La notion de leadership toxique ou destructeur, s'appuie sur la définition de Krasikova, Green et LeBreton (2013) :
« Ce sont des comportements volontaires de la part du manageur , dirigés vers ses subordonnés, qui visent à nuire , ou à affecter émotionnellement, et qui, parfois, conduisent à transgresser les normes de l'organisation. »

« Dans certaines organisations, on peut trouver jusqu'à 37 % de comportements toxiques.
« Le leader destructeur peut aussi avoir un effet vers le haut : *il influence négativement ses supérieurs. »*

Ces comportements ne sont pas simplement des maladresses, mais *des conduites intentionnelles et répétées* qui produisent de la nuisance.

Il s'oppose au leadership constructif ou authentique, fondé sur la confiance, l'éthique et la reconnaissance



❖ **Typologies du leadership destructeur :**

Cette toxicité prospère dans les « zones grises » : ambiguïtés hiérarchiques, déni institutionnel , ou cultures valorisant la dureté.

Quatre grands types de leadership destructeur, correspondant à autant de mécanismes psychologiques :

- ✓ **Le leadership tyrannique :** « Il est centré sur le pouvoir personnel, sur le favoritisme, sur l'idée qu'il faut montrer qui est le chef. »« c'est souvent une personnes qui exerce un pouvoir égocentrique ,et qui en retire du plaisir. »

- ✓ **Le leadership narcissique :** « Il est basé sur un besoin d'admiration, de pouvoir, de supériorité. » ; « c'est le type de leader qu'on recrute souvent, parce qu'il donne l'impression d'être charismatique, mais l'arrogance , et le besoin de dominer deviennent rapidement destructeurs. »
- ✓ **Le leadership machiavélique :** « Il fonctionne par manipulation, par contrôle interpersonnel. » ; « c' est une personne froide , sans empathie, qui s'adapte aux environnements instables, qu'elle finit par dominer à sa manière »

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **Le leadership laisser-faire :** « C'est celui qu'on ne voit pas ; il évite les décisions, ne prend pas position, et laisse les équipes dans l'incertitude. » ; « ce style de non-intervention rend les gens malades, parce qu'il les prive de repères. »

Cette toxicité prospère dans les « zones grises » : ambiguïtés hiérarchiques, déni institutionnel , ou cultures valorisant la dureté.

- ❖ **Facteurs organisationnels et climats**

Plusieurs types de climat organisationnel, selon les observations issues de recherches :

- ✓ Climat dépressif : atmosphère lourde, pessimisme généralisé.
- ✓ Climat dramatique : amplification des problèmes, dramatisation constante.
- ✓ Climat compulsif : rigidité, répétition, uniformité des comportements.
- ✓ Climat paranoïaque : méfiance, surveillance, dénonciation.
- ✓ Climat schizoïde : rupture entre direction et terrain.
- ✓ Climat éthique ou créatif : confiance, bienveillance, valorisation de l'initiative.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Une méta-analyse publiée dans The Leadership Quarterly (Schyns & Schilling, 2013)** confirme les effets délétères du leadership toxique très destructeur sur les personnels:

- ✓ Baisse de la confiance et de la satisfaction
- ✓ Perte de motivation
- ✓ Détérioration du climat
- ✓ Désengagement et intention de départ
- ✓ Affaiblissement du bien-être psychologique
- ✓ Baisse de la performance.

Il accroît significativement la détresse psychologique, le désengagement et l'intention de départ ; détériore le climat de travail , et affaiblit la confiance organisationnelle.

**Constats du Pr Brunet:**
« On peut changer des comportements, mais on ne change pas les personnes. »

« Le manager toxique ne se voit pas comme problématique : pour lui , c'est toujours l'autre qui a un problème. »

« Même après plusieurs années de suivi, on constate peu d'évolution ; il se présente comme incompris, mal jugé.».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

« Le manageur recrute souvent des personnes qui lui ressemblent ; quand une équipe ne fonctionne plus, on change le coach, pas toujours les joueurs. »

« Un manageur devient rarement toxique à cause d'une équipe difficile : la tendance était déjà là. »
« Le contexte institutionnel joue un rôle majeur : certaines cultures organisationnelles tolèrent, voire valorisent, la dureté managériale. »

« Les comportements toxiques se distinguent non par la fermeté, mais par la méchanceté, on s'en prend à la personne , plutôt qu'à l'acte. »

« Si le milieu toxique est accepté, c'est souvent que la hiérarchie le sait , et que cela lui convient ; certains responsables trouvent utile d'avoir quelqu'un de dur qui fait le "sale travail". » ; « Il existe des jeux de pouvoir , et des coalitions tacites entre responsables, qui entretiennent ces situations

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

.

- **Prévention et transformation des pratiques :**

**« Il n'existe que 3 à 4% d'organisations véritablement bienveillantes, publiques ou privées. »**

La bienveillance repose selon lui sur deux valeurs : l**a sollicitude et la justice**

**Le management positif** ne vise pas à supprimer la tension, mais *à la rendre constructive.*

Ce n'est pas une « bienveillance molle » : c'est une **exigence** qui soutient, qui donne les moyens d'agir , et transforme la pression stérile en engagement fertile.

- Quatre lignes d'action concrètes peuvent guider tous les secteurs d'activité :

**1/ Donner de la clarté :** rôles, responsabilités, priorités ; « *la clarté est une forme de soin ».*

**2 /Renforcer la justice organisationnelle :** équité, reconnaissance et stabilité sont les fondements du management positif.

**3/Objectiver :** relier les perceptions (signaux faibles) aux données réelles de Santé-Travail pour sortir du déni.

**4/Construire des alliances :** les solutions sont partenariales, et non unilatérales :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**« Management toxique, management positif : apprendre à voir, agir pour prévenir » Cercle entreprises et santé : AM. de Vaivre, J.Bouvet ; Pr L. Brunet Psychologie du Travail et des Organisations, Université de Montréal ; Pr F. Telliez, Département neurosciences, UFR J.Verne Picardie 16//10/2025**

- **Guide pratique pour les employeurs, les managers, les RH et les travailleurs pour identifier et traiter « les organisations malades »**

L'expression "une organisation malade" est une métaphore puissante utilisée pour décrire ***une entreprise, une association ou une institution*** qui dysfonctionne profondément.

Ce guide n'a rien de scientifique, ni de définitif, je ne suis ni psychologue, ni sociologue, ni stratège d'entreprise, mais un simple observateur, car le cabinet du médecin du travail constitue un observatoire privilégié

Fruit de ce que j'ai observé, de mes notes, des lectures, des publications, de mes entretiens avec les chefs d'entreprise, les managers, les services RH et surtout avec les travailleurs , ainsi que de mes propres expériences en tant que travailleur ; j'ai tenté d'inverser la logique :

Le malade n'est pas le travailleur, mais l'organisation.

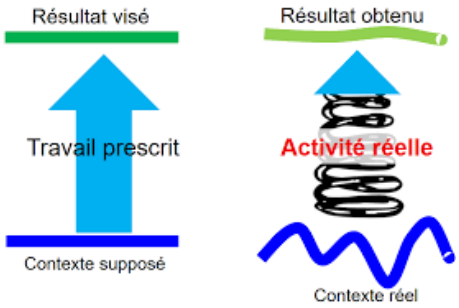
**Les organisations malades Dr C. Ravalli médecin santé travail 11/2025**

- Les signaux faibles montrent un écart : entre ce que l'entreprise demande… et ce que l'humain peut absorber, ils sont la première alerte d'un dysfonctionnement.

.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

❖ **Travail prescrit/Travail réel**




Dans toutes les entreprises, il existe deux réalités qui cohabitent sans jamais vraiment se rencontrer :

- ✓ Le travail prescrit (ce qui doit être fait)
- ✓ Le travail réel (ce qui est réellement possible)

**Sur le papier :** tout semble simple : procédures, modes opératoires, consignes sécurité, standards qualité.

**Sur le terrain :** c'est tout autre chose : interruptions, manque d'effectif, délais irréalistes, flux irréguliers, consignes contradictoires, machines capricieuses, clients pressés, priorités qui changent toutes les 10 minutes.

Les salariés passent souvent leurs journées à ajuster, rattraper, compenser, inventer, pour faire tenir un travail qui, lui, ne tient pas tout seul.

Ne pas analyser cet écart, c'est traiter les conséquences *sans jamais toucher aux causes.*

Apparaissent alors : les erreurs répétées, les tensions internes, les risques matériels, la fatigue, les RPS, et parfois les accidents graves

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**5 questions à se poser pour réduire l'écart entre le prescrit et le réel :**

- Qu'est-ce qui rend la bonne pratique difficile ?
- Quelles contraintes le terrain absorbe à la place de l'organisation ?
- Quelles règles e sont déconnectées de la réalité ?
- Quel manque (matériel, information, temps, effectif) force un contournement du prescrit ?
- Que faut 'il adapter pour faciliter le travail réel ?

C'est un acte de management moderne, responsable et performant.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Bien manager ne dépend pas uniquement des qualités individuelles ou du "savoir-être" d'un manager.

C'est un travail collectif qui implique toute l'entreprise : clarifier les rôles, encourager les décisions au plus près du terrain *et aligner la stratégie avec le travail réel.*

**Management du travail : de quoi parle-t-on ? You Tube ANACT 05/2026**

- **Transformer l'organisation des entreprises , avec tous les acteurs au contact du travail réel , pour agir sur l'activité individuelle et collective.**

La santé au travail doit être pensée comme une trajectoire , où les critères d'efficacité du travail doivent être réellement envisagés, avec ceux qui l'effectuent .

Les salariés sur le terrain, et les directions *ont légitimement des points de vue différents* sur la performance , et l'efficacité au travail

Les expériences de Co-analyse permettent de faire émerger une "coopération conflictuelle" sur la qualité du travail , ce conflit autour de la qualité, et de la performance du travail devient alors , *une ressource permanente de progrès pour l'entreprise*.

Sachant que la performance agit sur la santé au travail , l'enjeu est de développer un collectif de travail dans les entreprises, sur la définition même de la performance et de l'efficacité, respectant la santé /sécurité

La performance économique dépend de la performance humaine ; les salariés qui vont bien et se sentent bien , sont plus performants dans leur travail

**NORMALISATION QUALITE/HYGIENE/SECURITE/ENVIRONNEMENT (QHSE) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

**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 :**

  - Risques de chute en hauteur
  - Risques d'entrée en contact avec un élément en fonctionnement sur une machine
  - Risques psychosociaux (exemple : surcharge de travail, etc.)
  - Risques chimiques
  - Dispositions relatives à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (pénibilité , usure 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **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***

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 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

- **Nécessité de tracer une démarche de prévention de qualité :**

La loi dite « Santé au travail » du 02/08/2021

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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
- ✓ 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 évaluation risques professionnels (DUERP)/Subventions TPE/PME Contrat prévention , FIPU : CARSAT ; FACT : 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

- **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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*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 : *aux :*

✓ Changement climatique

✓ Nouvelles technologies

✓ Allongement de la durée des carrières professionnelles

✓ Risques de pandémie...

Il appartient à l'employeur d'améliorer en continu la qualité de la prévention , pour s'adapter à ces nouveaux risques.

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

**Obligation de sécurité et mesures prises par l'employeur :**

L'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité s'il justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé de ses salariés, y compris en cas de souffrance au travail ou de harcèlement allégué.

Dans cette affaire, une salariée licenciée pour inaptitude reprochait à son employeur un manquement à son obligation de sécurité, estimant qu'il n'avait pas agi face à des méthodes managériales délétères.

Mais la Cour relève que l'entreprise avait mis en place un suivi médical, une enquête interne, un accompagnement psychologique, et un dispositif d'écoute RH à la reprise.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Résultat : le licenciement est jugé valable, car l'employeur a démontré une réelle démarche de prévention.

Agir dès les premiers signaux, documenter ses actions, et impliquer les bons interlocuteurs (RH, médecin du travail, psychologue) permet à l'employeur de sécuriser sa responsabilité.

**Cass. Soc., 9 avr. 2025, no 23-22.121 F-D**

- **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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 supra : Faute inexcusable employeur**

**Cour de cassation, Chambre civile 2, 08/10/020, pourvoi n°18-25.021 et pourvoi n°18-26.677**

**Pour la responsabilité pénale de l'employeur** : **Cf item mémento infra :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**OBLIGATION DU SALARIE EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL :**

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'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** ( entreprise> 50 salariés) ou note de service accessibles, 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 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'apprécie 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.

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**

**PLAN DEMOLITION /RETRAIT /ENCAPSULAGE AMIANTE (PDRE):**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En fonction de l'évaluation des risques, l'employeur établit un plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage qui est tenu à disposition sur le lieu des travaux

Consultables par :

- ✓ Les membres du CSE
- ✓ Le médecin du travail ou les membres de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail
- ✓ L'inspecteur du travail
- ✓ Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale
- ✓ Les agents de l'OPPBTP
- ✓ 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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

augmentation significative des niveaux d'empoussièrement

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 précise 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
- 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**.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***Obligation de saisie*** sur la plateforme pour les entreprises de retrait d'amiante certifiées

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 depuis 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

5/ Le descriptif du ou des processus mis en œuvre

7/ Le programme de mesures d'empoussièrement du ou des processus mis en œuvre

8/ Les modalités des contrôles d'empoussièrement

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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).

***« 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.***

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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**

**Copyright** (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 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 », permet *la mise à jour de la liste des entreprises et établissements certifiés pouvant avoir recours aux fonctionnalités de cette plateforme.*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

**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.

**Copyright** (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ *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 :

- 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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 :**

**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.

**Copyright** (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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**

**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**

**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*, 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**

**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.**

Les conditions d'exécution d'un marché public peuvent prendre en compte des considérations relatives au domaine social et à l'emploi.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

- ❖ Désormais, les informations obligatoires du plan général de coordination (PGC) doivent être clairement distinguées.

Le nouvel article **R. 4532-44 du Code du travail** prévoit:

« Le plan général de coordination (PGC) est joint aux autres documents , remis par le maître d'ouvrage aux entrepreneurs qui envisagent de contracter.
Il énonce notamment, en les distinguant :

1° Les renseignements d'ordre administratif intéressant le chantier, et notamment ceux complétant la déclaration préalable

2° Les mesures d'organisation générale du chantier arrêtées par le maître d'œuvre en concertation avec le coordonnateur

3° Les mesures de coordination prises par le coordonnateur en matière de sécurité et de santé et les sujétions qui en découlent concernant, notamment :
a) Les voies ou zones de déplacement ou de circulation horizontales ou verticales
b) Les conditions de manutention des différents matériaux et matériels, en particulier pour ce qui concerne l'interférence des appareils de levage sur le chantier ou à proximité, ainsi que la limitation du recours aux manutentions manuelles

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

c) La délimitation et l'aménagement des zones de stockage et d'entreposage des différents matériaux, en particulier s'il s'agit de matières ou de substances dangereuses
d) Les conditions de stockage, d'élimination ou d'évacuation des déchets et des décombres

e) Les conditions d'enlèvement des matériaux dangereux utilisés

f) L'utilisation des protections collectives, des accès provisoires et de l'installation électrique générale

g) Les mesures prises en matière d'interactions sur le site

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

4° Les sujétions découlant des interférences avec des activités d'exploitation sur le site à l'intérieur ou à proximité duquel est implanté le chantier

5° Les mesures générales prises pour assurer le maintien du chantier en bon ordre et en état de salubrité satisfaisant, notamment :

a) Pour les opérations de construction de bâtiment, les mesures arrêtées par le maître de l'ouvrage en application de **l'article R.4533-1**

b) Pour les opérations de génie civil, les dispositions prises par le maître d'ouvrage pour établir, des conditions telles que les locaux destinés au personnel du chantier soient conformes aux prescriptions qui leur sont applicables en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

6° Les renseignements pratiques propres au lieu de l'opération concernant les secours et l'évacuation des travailleurs ainsi que les mesures communes d'organisation prises en la matière
7° Les modalités de coopération entre les entrepreneurs, employeurs ou travailleurs indépendants ».

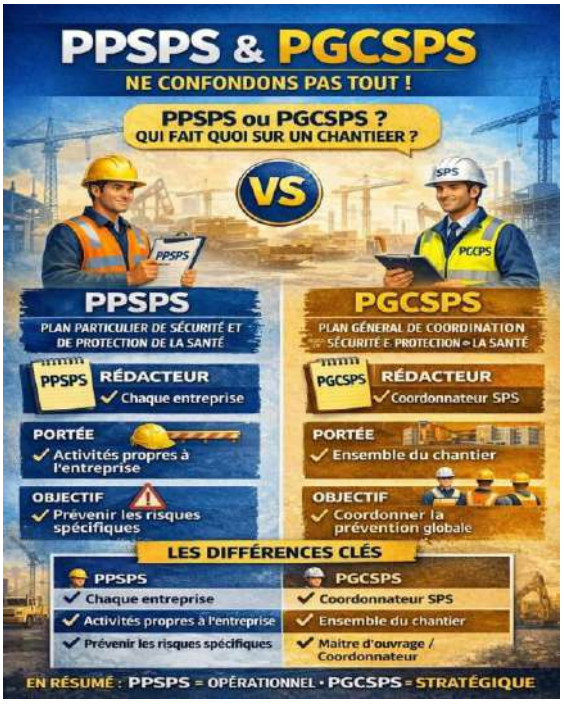
**Analyser un plan général de coordination de sécurité et de protection de la santé (PGC SPS) OPPBTP mise à jour 11 /2022**

**PLAN PARTICULIER DE SECURITE ET DE PROTECTION DE LA SANTE (PPSPS) :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




Un PPSPS est nécessaire pour chaque entreprise, y compris les entreprises sous-traitantes, appelées à intervenir à un moment quelconque sur un chantier,soumis à l'élaboration du plan général de coordination SPS (PGCSPS) par le coordonnateur SPS.

**Le PPSPS concerne uniquement les chantiers de 1re ou 2e catégorie.**

Pour les opérations de 3e catégorie, l'entreprise est tenue de fournir un plan particulier simplifié en matière de sécurité et protection de la santé , dès lors qu'elle réalisera des travaux à risques particuliers énumérés dans l'article 1 de **l'arrêté du 25/02/2023.**
À noter qu'un exemplaire à jour du PPSPS doit être disponible en permanence sur le chantier.

Le PPSPS ne doit pas être une simple formalité administrative,  ne reflétant pas la réalité du chantier, dans ce cas il ne protègera pas juridiquement l'entreprise et son dirigeant

C'est un outil d'organisation opérationnel au service des entreprises et du coordonnateur

Il est élaboré par l'entreprise intervenante, à partir des informations contenues dans le PGCSPS, des mesures de prévention prises au regard de l'évaluation des risques transcrite dans le DUERP,  et des échanges lors de la visite d'inspection commune réalisée avec le CSPS.

La participation à divers titres d'autres personnes de l'entreprise n'est pas exclue
- Animateur sécurité ou correspondant prévention pour sa compétence et son conseil en prévention

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Représentants du service « Méthodes » pour un avis sur les modes opératoires
-Représentants du service « Matériel » pour l'adéquation des équipements de travail ;
-Représentants du « Bureau d'études » pour une variante ;
-Opérateurs eux–mêmes, pour que le point de vue de l'activité du travail soit pris en compte lors des choix organisationnels.

Il est également possible de consulter des personnes extérieures à l'entreprise (organismes de prévention, services de prévention santé au travail etc.)

L'entreprise peut créer des modes opératoires communs ( standardisation d'un certains nombres de modes opératoires) dans une base de données , en les complétant systématiquement , *par les contraintes spécifiques selon le chantier*

Le PPSPS doit être spécifique à l'opération à laquelle il s'applique il n'a de valeur ajoutée que s'il est propre à la situation du chantier, et en formalise la réalité ; c'est le P de particulier qui est le plus important

L'entreprise doit « faire vivre » son PPSPS , en le mettant à jour en fonction de l'évolution des travaux ,il doit être évolutif , avec des additifs , pour toujours adapter « le prescrit et le réalisé »

Le relais entre le PPSPS et les opérateurs est assuré, par le chef de chantier ou le chef d'équipe , qui détaillent les modes opératoires lors de l'accueil des salariés sur le chantier

-Une fiche support extraite du PPSPS peut servir à l'accueil au poste de travail ; le chef de chantier, ou d'équipe devant s'assurer, que les compagnons ont bien assimilé les moyens de prévention des modes opératoires , avant de commencer leur tâche

**L'OPPBTP a rédigé un guide sur le PPSPS :** qui comprend :

- ✓ Définition des termes à connaître
- ✓ Organisation d'une opération du bâtiment ou de génie civil
- ✓ Calendrier général d'une opération de 1ère ou 2ème catégorie soumise à coordination SPS
- ✓ Les bases du PPSPS
- ✓ Modalités pratiques du PPSPS
- ✓ Eléments nécessaires à l'établissement du PPSPS
- ✓ Contenu et élaboration du PPSPS
- ✓ 26 fiches aide-mémoire selon type de travaux
- ✓ Références réglementaires
- ✓ La méthode des 5 M
- ✓ Travaux à proximité de réseaux
- ✓ Fin de tâche usuelle (modèle)
- ✓ Fiche de préparation de tâche pour petits chantiers (modèle)
- ✓ Références connexes

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Guide PPSPS – Plan particulier de sécurité et de protection de la santé**
**OPPBTP mise à jour 02/2026**

***En Savoir Plus :***
**Rédiger un PPSPS e learning OPPBTP mise à jour 06/2025**

**Quelles informations mettre dans un PPSPS (Plan particulier de sécurité et de protection de la santé) OPPBTP 03/2020**

**PPSPS : un parcours interactif innovant pour aider les entreprises du BTP à le rédiger OPPBTP mise à jour 09 /2022**

**Rédigez gratuitement votre PPSPS en quelques clics**

**J'analyse le PGC et commence la rédaction de mon PPSPS Outil OPPBTP**

**Optimiser l'organisation du chantier grâce à une « bibliothèque des tâches » OPPBTP mise à jour 03/2024**

- **Le « questions-réponses »établi par la DGT (03/2026) :**

L'obligation du PPSPS concerne tous les « travaux qui concourent à la réalisation de l'opération de construction » y compris les actions techniques exécutées sur le chantier par des prestataires, impliquant une intervention directe sur l'ouvrage, sur ses équipements, sur ses installations provisoires (ex. : installations électriques) ou sur les moyens nécessaires à sa réalisation (ex. : moyens de levage, de protection).

Le seul critère déterminant n'est plus la nature du lien contractuel, mais la nature des interventions effectivement réalisées sur le chantier.

**Cela englobe :**

- ✓ Les entreprises qui installent, maintiennent, règlent, mettent en sécurité, modifient, réalisent des essais ou des réparations d'équipements de chantier indispensables à l'exécution des travaux : grues, ascenseurs de chantier, échafaudages, protections collectives, installations provisoires d'hygiène ou de restauration, etc.

- ✓ Les entreprises qui réalisent des essais techniques, des mises en service ou des réglages d'équipements de l'ouvrage avant réception, dès lors que ces actions techniques peuvent avoir une incidence sur la sécurité d'autres intervenants.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Sont exclues :**

- ✓ Les interventions réalisées en phase de conception : études, ingénierie, diagnostics, missions de maîtrise d'œuvre ou d'assistance à maîtrise d'ouvrage.

- ✓ Les prestations intellectuelles ou de contrôle sans intervention technique : maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, coordonnateurs SPS, bureaux de contrôle, vérifications générales périodiques sans intervention technique, visites commerciales, prises de vue…
- ✓ Les interventions de fournisseurs limitées à la livraison ou à l'enlèvement d'équipements, de matériels ou de matériaux, sans mise en œuvre, installation ni réglage sur le chantier.

- ✓ Les interventions se limitant à des mesures, relevés ou observations (géomètres, mesures d'empoussièrement…)

**Obligation de rédiger un PPSPS pour les entreprises intervenant sur les chantiers de bâtiment et génie civil Questions /Réponses Ministère du travail et solidarités suite Arrêt de la Cour de cassation, chambre criminelle,14/01/2025. 03/2026**

**PPSPS : qui doit vraiment le rédiger sur un chantier ? (Ce qui change depuis 2025) vidéo OPPBTP mise à jour 03/2026**

**PLAN PREVENTION /PROTOCOLE SECURITE :**

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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
- ✓ Si les travaux figurent dans la liste des travaux dangereux fixée par **l'arrêté du 19 /03/1993**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 :

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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 »*

**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**

✓ **L'application du plan de prévention de 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,

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

✓ **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.**

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

❖ **Coactivité : rôle de l'entreprise utilisatrice , et condition d'une éventuelle condamnation**

Un salarié de l'entreprise [1], entreprise extérieure, a subi des brûlures dues à une substance chimique avec laquelle il a été mis en contact alors qu'il réalisait des travaux de maintenance sur un site industriel exploité par la société [2], entreprise utilisatrice.

La société [2] a été poursuivie pour blessures involontaires et condamnée tant en première instance qu'en appel ; elle a exercé un pourvoi.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans son arrêt du 11/02/2025 , la Cour de cassation relève que pour déclarer l'entreprise utilisatrice coupable de blessures involontaires, l'arrêt de la cour d'appel « énonce que le chef de la société devait […] assurer la coordination générale des mesures de prévention et veiller à ce que l'entreprise extérieure prenne les mesures utiles et nécessaires et qu'il devait […] supprimer le risque représenté par l'exposition des travailleurs à un agent chimique dangereux ou, en cas d'impossibilité, réduire ce risque ».

La Cour de cassation ajoute que selon la cour d'appel, l'entreprise utilisatrice *« n'a pas décrit la réalité du risque chimique encouru dans le plan de prévention, n'a pas vérifié son identification lors de la visite d'inspection, et n'a pas accompli les diligences nécessaires à sa suppression alors que celle-ci était possible ».*

Pour autant, malgré ces manquements, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au motif que les juges d'appel n'ont pas précisé *« par quel organe ou représentant de la personne morale [l'entreprise utilisatrice], les manquements constatés ont été commis ».*

**Cour de cassation 11/02/2025 Pourvoi n° 24-81.361**

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'OPPBTP, et du médecin du travail

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

**Protocole de sécurité** est établi, *en cas d' opération de chargement ou de déchargement*, pour éviter les risques liés aux manutentions ( écrasement, chutes…):

Il est trop souvent vu comme une formalité, est pourtant la pièce maîtresse pour sécuriser les opérations de chargement et de déchargement avec un transporteur.

Il est obligatoire avant l'opération, formalise les règles du jeu entre l'entreprise d'accueil et le transporteur

Il a été créé spécifiquement pour le chargement / déchargement car :

- ✓ Les risques sont particuliers
- ✓ Les opérations sont courtes et répétitives (souvent)
- ✓ Besoin d'un document ciblé et pratique

C'est moins d'imprévus, moins d'accidents et plus de coordination sur le terrain.

Il doit être clair, complet et opérationnel.

**Côté entreprise d'accueil : article R4515-6 :**

- ✓ Consignes de sécurité liées au chargement / déchargement
- ✓ Lieu précis de livraison ou d'enlèvement
- ✓ Modalités d'accès, de circulation et de stationnement (plan si besoin)
- ✓ Matériels et engins de manutention utilisés
- ✓ Moyens de secours en cas d'incident ou d'accident
- ✓ Nom du responsable désigné sur le site

**Côté transporteur (R4515-7) :**

- ✓ Caractéristiques et équipements du véhicule
- ✓ Nature et conditionnement de la marchandise
- ✓ Contraintes ou précautions particulières (matières dangereuses, risques spécifiques…)

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***En Savoir Plus :***

**Format et contenu des plans de prévention : que prévoit la réglementation Focus juridique INRS 02/2025**

**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 ?focus prévention OPPBTP**
**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**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Intervention d'entreprises extérieures Aide-mémoire pour la prévention des risques INRS ED 941 10/2009**

**Intervenants extérieurs : Reportage INRS 09/2019 You Tube**

**PLAN SANTE TRAVAIL NATIONAL ( PST5) 2026/2030**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Chaque année, des centaines de salariés perdent la vie au travail , et des milliers voient leur santé fortement se dégrader ,cause d'un absentéisme important , et d' une potentielle désinsertion professionnelle .
Grâce à une meilleure anticipation des risques, la majorité de ces situations pourraient être évitées.

Le PST 2026-2030 ( 5è plan ) : 170 pages, fixe **4 axes stratégiques 10 objectifs.**

**Axe 1 – Promouvoir la culture de prévention :**
**Objectif 1 :** Des entreprises mobilisées pour l'évaluation des risques professionnels : du DUERP à l'action
**Objectif 2** : Des employeurs, des donneurs d'ordre, des encadrants et des salariés mobilisés en faveur de la culture de prévention
**Objectif 3** : Des transformations du travail concertées, et respectueuses des conditions de travail ...
**Objectif 4 :** Des lieux et équipements de travail sûrs et sains

**Axe 2 - Prévenir les risques professionnels**
**Objectif 5** : Des actions de prévention des risques professionnels renforcées et ciblées, à destination notamment des secteurs prioritaires
**Objectif 6 :** Des démarches de prévention des risques adaptées aux publics les plus exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles

**Axe 3 Veiller à la préservation de la santé tout au long de la vie professionnelle**
**Objectif 7 :** Des travailleurs mieux pris en charge , et accompagnés face aux risques de désinsertion professionnelle et d'usure professionnelle
**Objectif 8 :** Un système de santé au travail décloisonné, favorisant une meilleure visibilité des enjeux de la santé au travail , et la continuité du suivi de l'état de santé des travailleurs

**Axe 4 Anticiper et gérer les crises et les risques émergents**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Objectif 9 :** Un système de veille, d'alerte et de gestion des crises et événements de santé inhabituels en milieu de travail

**Objectif 10 :** Une structuration effective de la recherche en santé au travail au bénéfice des nouveaux enjeux de santé au travail

**Au total :**

- Prévention des AT graves et mortels, notamment parmi les publics particulièrement exposés : jeunes, intérimaires.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- Promotion de la santé des femmes au travail, notamment à travers l'évaluation des risques professionnels différenciée selon le sexe, l'adaptation des équipements de protection individuelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) ;
- Prise en compte des enjeux émergents en santé au travail : dérèglement climatique , et conduites addictives
- Prévention de l'absentéisme, dans une logique de prévention et d'accompagnement des acteurs
- Promotion de la santé mentale, grande cause nationale 2025-2026, et la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)

*La prévention ne se limite plus à la conformité, elle devient un véritable sujet d'organisation, de management, et de performance durable*

Le PST 2026-2030 a été coconstruit de manière à favoriser l'appropriation par les parties prenantes du monde du travail et par le public :

- ✓ Chacune des actions du plan est dotée d'**indicateurs de suivi** dont l'atteinte fera l'objet d'un bilan ;
- ✓ Le PST est décliné localement par les **DREETS** en **plans régionaux santé au travail (PRST)**, au plus près des réalités socio-économiques des territoires ;
- ✓ Afin de favoriser l'adaptation du PST aux évolutions du travail, une **clause de revoyure** à laquelle partenaires sociaux et préventeurs seront associés sera prévue.

Au-delà des guides, campagnes et accompagnements renforcés, ,le cinquième PST comporte plusieurs grands dossiers

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**1/ DUERP: les outils de prévention centralisés sur net-entreprises.fr**

Le premier objectif du PST 5 vise à ce que le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) devienne, plus qu'une formalité de conformité réglementaire, *un véritable levier de transformation des pratiques de travail et de diffusion de la culture de prévention* .

Le plan confirme la mise à jour obligatoire du DUERP, par un décret « en cours de publication », ***à la suite de chaque AT grave ou mortel***

Il prévoit aussi d'adosser au Compte Entreprise, déjà hébergé sur net-entreprises.fr, ***une plateforme centralisée*** recensant l'ensemble des ressources et outils existants en matière d'aide à l'évaluation des risques professionnels, afin de rendre plus lisibles des ressources aujourd'hui dispersées.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le plan prévoit de définir les modalités d'utilisation des DUERP en tant que support de la traçabilité collective des expositions, en lien avec les dossiers médicaux de santé au travail (DMST) ; un chantier sensible, alors que l'interopérabilité des DMST reste elle-même en construction.

**2/ Commande publique : intégrer la SST dans les marchés publics :**

Ce plan veut faire de la commande publique un levier de prévention, *en dotant les acheteurs d'outils ,* ***pour apprécier les démarches de prévention des entreprises candidates , et de leur proposer des clauses types****.*

Une instruction conjointe du ministère chargé du travail et du ministère de l'économie doit être publiée , afin de sensibiliser les acheteurs publics, aux principales obligations en matière de santé et sécurité au travail , ainsi qu'aux mesures de prévention adaptées aux risques professionnels .
Le plan prévoit aussi la création d'un indicateur dans le système d'information achat de l'État pour suivre leur utilisation.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**3/ Coactivité : réinterroger le cadre juridique :**
Le PST 5 entend réinterroger le cadre juridique , et adapter le cas échéant la réglementation pour tenir compte de l'évolution organisationnelle des entreprises, notamment *dans les situations de coactivité complexes* .

Un groupe de travail devra clarifier l'articulation entre le plan de prévention des entreprises extérieures, et la coordination sécurité et protection de la santé (CSPS) des chantiers de BTP, et lancer des pistes d'amélioration

**4/ Jeunes et nouveaux arrivants :**

Pour mieux prévenir les AT graves et mortels chez les jeunes, le plan prévoit d'intégrer un volet dédié à la santé et à la sécurité au travail (SST*) au sein des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et/ou reconversion.*
Des informations et supports pédagogiques relatifs à la santé et à la sécurité au travail pourront être remis aux parties prenantes , *au moment de la signature du contrat d'apprentissage*

Ajouter au Cerfa d'apprentissage (n°10103*14) une mention sur les déclarations de dérogation aux travaux dangereux pour permettre aux employeurs et aux CFA (centre de formation d'apprentis) de bénéficier d'un même niveau d'information et d'implication dans la démarche de déclaration

Il prévoit aussi d'expérimenter, puis de généraliser à terme, ***un parcours d'accueil en entreprise pour les jeunes,*** depuis la préparation en amont jusqu'au suivi, et d'expérimenter dans des secteurs volontaires un signe distinctif pour les jeunes en immersion , à l'instar du macaron d'identification du jeune conducteur

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Un temps dédié à la prévention auprès des jeunes apprenants, par exemple le 28 avril, journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, est également évoqué.

**5 / Passeport de prévention : résoudre le problème des formations SST obligatoires :**

Certaines formations SST obligatoires nécessaires pour exercer des activités à risque *(amiante, rayonnements ionisants, hyperbarie* par exemple), ne sont pas , ou plus enregistrées aux répertoires nationaux de France compétences.

Le PST 5 pointe ainsi l'impossibilité de mobiliser le CPF pour financer ces formations, une mauvaise lisibilité de l'offre et une alimentation automatique défaillante du passeport de prévention via le système d'information CPF (SI-CPF).

Un problème qui interroge la légitimité même du passeport de prévention et de son articulation avec le SI-CPF

La DGT et la DGEFP devront faire converger les certifications SST prévues par le code du travail avec le cadre général de la certification professionnelle par des modifications réglementaires et l'enregistrement des formations visées comme certifications au répertoire spécifique.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**6/ Risque chimique : remettre à plat une réglementation peu effective**

Concernant le risque chimique, le PST 5 relève un consensus *sur l' absence d'effectivité et d'applicabilité notamment dans les TPE-PME » de la réglementation, malgré un cadre théoriquement très protecteur*
Il prévoit notamment de mieux articuler les règles relatives au risque chimique avec celles sur l'aération-assainissement des locaux.

Le plan veut aussi revoir la place des mesurages des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP), pour les repositionner comme un moyen de vérifier l'efficacité des mesures de prévention, et faire évoluer l'arrêté du 15/12/2009 sur les contrôles techniques des VLEP**.**

Ce chantier s'articulera avec une autre réflexion réglementaire sur la qualité de l'air intérieur des lieux de travail, qui pourrait déboucher sur un dispositif encadrant la performance, la maintenance , et les vérifications des installations d'aération-assainissement.

**Autre piste :** *développer des référentiels de branche,* qui pourraient être homologués par arrêté, pour aider les entreprises à identifier les mesures de prévention adaptées à leurs activités.

**7/ Biosurveillance : vers une base nationale de données**

**Copyright** (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le PST 5 annonce, d'ici 2030, la *création d'une base de données nationale compilant les résultats de bio métrologie .*

Une étude pilote doit être lancée *sur la collecte des résultats de plombémie*, le plomb étant une substance cancérogène, mutagène et reprotoxique (CMR) qui dispose déjà d'une valeur limite biologique (VLB) réglementaire.

La création de cette base devra passer , par la rédaction de textes réglementaires et être accompagnée d'un guide pour les SPST.

**8/ Bruit et agents ototoxiques : vers une évolution des tableaux de maladies professionnelles ?**

Le PST 5 souhaite mieux prendre en compte les effets combinés du bruit et des agents ototoxiques, certains solvants ou métaux pouvant majorer les atteintes auditives.

À l'heure actuelle, deux possibilités d'évolutions sont envisagées à terme : soit indiquer un seuil de vigilance d'exposition au bruit inférieur au seuil de l'article R.4431-2 3° du Code du Travail soit augmenter la vigilance vis-à-vis de l'exposition aux substances ototoxiques dans le cadre de l'exposition au bruit .

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**9/ Machines : préparer le nouveau règlement européen**
Le règlement européen « machines », applicable en 01/ 2027, durcit plusieurs exigences essentielles de santé et de sécurité (EESS), dès la conception,  et la mise sur le marché des équipements.

Le PST 5 prévoit d'anticiper cette échéance en organisant une veille sur les technologies intégrées aux machines, en recherchant des solutions techniques (notamment par la normalisation) et en structurant la surveillance du marché pour contrôler la conformité des équipements mis à disposition des entreprises.

Des démarches d'information et d'accompagnement des entreprises sont aussi prévues sur l'IA embarquée dans les fonctions de sécurité et les machines mobiles autonomes.

**10 / Risques émergents : structurer la veille :**

Le nouveau plan prévoit de mettre en place un comité stratégique national de veille,  *sur les risques émergents en santé au travail*

Composé des directions d'administration centrales ( Cnam, Caisse centrale de la MSA,  Anses , Santé publique France), il serait chargé de structurer un système capable *de détecter, d'analyser et d'anticiper des risques*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*nouveaux ou en évolution* , avant qu'ils n'aient un impact important sur la santé des travailleurs, en engageant des interventions sanitaires , et des mesures de prévention

- ✓ **Nouvelles technologies ( IA)**

*Un observatoire national de l'IA au travail est annoncé.*

Ses missions, : objectiver des connaissances à travers diverses formes d'études (quantitatives et qualitatives), et faciliter l'acculturation des acteurs du travail, à travers le partage et la valorisation des connaissances acquises, leur mise en débat, et la mise en action qui en découle (expérimentations, etc.)

.

- ✓ **Climat ( fortes chaleurs) :**

Sur ce point, le PST 5 prévoit le déploiement opérationnel du cadre renforcé par le décret du 27/05/ 2025, avec un accompagnement des entreprises ***pour adapter les locaux et bâtiments professionnels***, un guide d'intégration des risques climatiques dans les démarches de prévention, et le DUERP
Un **site Plus frais au travail ,** et une meilleure prise en compte de la chaleur dans la conception des EPI.

- PFAS
- Zoonoses

**11/ La santé des femmes au travail (action 6.3) :**

Une charte d'engagement sur la santé des femmes au travail est envisagée.

Concernant les équipements de protection individuelle : *une meilleure prise en compte des caractéristiques des femmes lors de la conception des EPI* pourra être soutenue, notamment au travers de la normalisation.

Les dispositions actuelles sur les locaux d'allaitement, obligatoires seulement pour les employeurs de plus de 100 salariées et jugées « largement anachroniques », seront également réexaminées.

Le PST 5 entend aussi mieux intégrer les événements de santé spécifiques dans les parcours professionnels (grossesse, endométriose, ménopause, reprise du travail après maternité ou allaitement).



**12/ les malaises mortels deviennent un objet de prévention (action 5.10) :**

Un groupe de travail doit

- Identifier des leviers de prévention, autour des facteurs de risques professionnels associés aux
- ✓ Maladies cardiovasculaires

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Risques psychosociaux
- ✓ Sédentarité
- ✓ Horaires atypiques etc…

- Améliorer l'organisation des secours dans l'entreprise, notamment sur les chantiers.

Les SPST seraient aussi incités à proposer des actions de prévention des pathologies cardiovasculaires dans les secteurs particulièrement touchés.
*La visite de mi-carrière* est un moment possible d'évaluation *du risque cardiovasculaire et d'information des salariés sur les signes d'alerte*

.

**Tous mobilisés pour la santé au travail et la prévention des accidents PST 2026/2030**

**Plan Santé Travail 2026/2030 Sécurité au travail : la prévention n'est pas une option; dossier de presse 06/2026.**

**PREJUDICE ANXIETE / ATTEINTE DIGNITE DU SALARIE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**1/Préjudice anxiété :**

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 ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 :

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.*

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).

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 »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***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 ***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***

✓ **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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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 :

- 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.

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**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

**Cour de cassation Pourvoi n° 20-23.312 08/02/2023**

- **Le salarié qui a signé une transaction, dans laquelle il renonce à toute action ne peut solliciter**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**ultérieurement la réparation de son préjudice d'anxiété**

Dans plusieurs arrêts la Cour de cassation affirme que le salarié qui a signé une transaction à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, formulée en des termes généraux, aux termes de laquelle, il se déclarait rempli de ses droits , *et renonçait, de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail,* **ne peut solliciter ultérieurement la réparation de son préjudice d'anxiété** ; et ce quand même l'inscription de l'établissement sur la liste des établissements ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (ACAATA) , est postérieure à la transaction

Postérieurement, l'établissement dans lequel il travaillait a été inscrit sur la liste des établissements ouvrants droit à l'ACAATA pour leur période d'emploi.
Le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes pour demander la réparation de son préjudice d'anxiété.
Il faisait valoir qu'au moment de la signature de la transaction, il ignorait la possibilité de se prévaloir d'un préjudice d'anxiété, de sorte qu'il n'avait pu y renoncer dans les termes généraux de la transaction.

La Cour de cassation, confirmant l'arrêt de la Cour d'appel, rejette la demande du salarié en considérant que la transaction, rédigée en des termes généraux, empêchait le salarié de formuler valablement toute contestation portant sur l'exécution du contrat de travail ou sa rupture.

**Cass. soc., n° 23-17.699, n° 23-17.700 et n° 23-17.701 du 06/11/2024**

- ✓ 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ 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* »

- ✓ 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

**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**

- **Préjudice d'anxiété : insuffisance de l'attestation d'exposition ; pour prouver un risque de pathologie grave**

Dans un arrêt du 04/09/2024, la Cour de cassation retient que l'attestation d'exposition aux produits chimiques cancérogènes , ne démontre pas, à elle seule, une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie grave susceptible de caractériser un préjudice d'anxiété.

La Cour de cassation considère que les attestations rédigées par le médecin du travail qui « énumèrent les produits auxquels les salariés avaient pu être exposés au cours de leurs activités professionnelles, n'étaient pas le fruit de constatations dudit médecin quant à la situation d'exposition personnelle des salariés ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les « autres pièces produites, notamment les fiches de poste, établissaient :

- Soit l'absence d'exposition à des produits toxiques
- Soit une exposition très rare ou de faible durée, et n'étaient pas de nature à établir pour l'ensemble des postes occupés pendant la durée de l'activité professionnelle,
- Soit une exposition aux substances, soit une exposition suffisamment significative pour entraîner un risque de maladie grave ».

Par conséquent, « les salariés ne justifiaient pas d'une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie grave » ouvrant droit à la reconnaissance d'un préjudice

**Cass. Soc., 04/09/2024, n° 22-20.917**

- **Dans un arrêt du 29 /05/2026,** la chambre mixte de la Cour de cassation estime que ***le préjudice d'anxiété,*** fait suite à un dommage corporel , et fixe la durée du délai de prescription de l'action en réparation de ce préjudice à 10 ans, à compter de la date de consolidation du dommage, en application de **l'article 2226 du code civil.**.

Elle estime que le préjudice d'anxiété, « résultant de la crainte d'une atteinte à l'intégrité physique provoquée par un risque élevé de développer une pathologie grave liée à l'exposition à un produit , ou une substance toxique ou nocive, est un préjudice consécutif à un dommage corporel ».

Le préjudice d'anxiété étant un préjudice corporel, il y a donc lieu d'appliquer **l'alinéa 3 de l'article L. 1471-1 du code du travail,** qui prévoit qu'en matière de dommage corporel causé lors de l'exécution du contrat de travail, la prescription biennale ne s'applique pas.

En vertu de l'article 2226 du code civil, le délai de prescription de 10 ans commence à courir à compter de consolidation du dommage.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En matière de préjudice d'anxiété, *le dommage ne se réalise pas toujours* ; la chambre mixte a donc défini ce qu'il faut entendre par *date de consolidation.*

À cet égard, elle distingue selon que le risque de développer une pathologie grave s'est réalisé ou non.

- ✓ Si le risque s'est réalisé, la prescription court à compter de la date de consolidation du dommage, soit « la date de stabilisation de l'état de la victime, à compter de laquelle l'ensemble des préjudices éprouvés peuvent être évalués et réparés, y compris pour l'avenir » ; cette date vaut également pour le préjudice d'anxiété.

- ✓ Si le risque ne s'est pas réalisé, et que seul est éprouvé un préjudice d'anxiété résultant de l'exposition à un produit ou une substance toxique ou nocive présentant un risque élevé de développer une pathologie grave, le dommage est considéré comme consolidé à compter de la date à laquelle la victime a connaissance de :

- L'exposition
- Celui qui doit en répondre
- Des risques encourus.

Dans cette hypothèse, le point de départ du délai de prescription ne peut être antérieur à la date de fin d'exposition.

Ainsi, tant que la victime est exposée à une substance toxique ou nocive, le délai de prescription ne s'écoule pas.

**Cour de cassation, Chambre mixte, 29 /05/2026, 24-17.384**

**2/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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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**

**PREVENTION : PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**L'usage de substances psychoactives**, est aujourd'hui une réalité bien installée dans le monde du travail qu'il s'agisse de

- ✓ Produits licites comme l'alcool et le tabac
- ✓ Drogues illicites : cannabis, cocaïne , produits de synthèse
- ✓ Médicaments psychotropes
- ✓ Substances émergentes comme le protoxyde d'azote,

Contrairement à une idée reçue, ces usages ne se limitent pas à certains métiers , ou à des postes à risque, ils concernent l'ensemble des secteurs d'activité, tous niveaux hiérarchiques confondus.

Les répercussions sont nombreuses, ***à l'échelle du salarié***:

- Baisse de vigilance
- Accidents du travail , de trajet graves
- Difficultés à assurer les tâches et missions
- Absences répétées pour raison de santé (absences courte durée)
- Retards à la prise de poste
- Désinsertion professionnelle

***À l'échelle d'une 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 :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cela peut :

- Désorganiser des équipes ( report de tâches , compensation par les collaborateurs)
- Fragiliser les liens professionnels ( tensions avec les collègues, ou la hiérarchie
- Détériorer la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT),
- Favoriser la désinsertion professionnelle
- Dégrader le dialogue social
- Peser lourdement sur la performance économique de l'entreprise.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***À une échelle plus large***, cela représente un coût social très important, entre pertes économiques, dépenses de santé, arrêts maladie et désinsertion professionnelle.
L'inscription du risque addictif dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est *une condition préalable à la mise en œuvre d'un programme de prévention adapté.*

On parle désormais de conduites addictive*s* 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 aussi en faisant appel à des intervenants extérieurs si l'entreprise souhaite être accompagnée dans sa démarche.

On parle désormais de conduites addictive*s* 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 aussi en faisant appel à des intervenants extérieurs ( ex : SPSTI dont c'est une des missions, CSAPA…), si l'entreprise souhaite être accompagnée dans sa démarche

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

✓ **Consommation Substances Psychoactives (SPA)** :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

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

- ❖ **Explosion des cas de consommation d'alcool et de stupéfiants au travail : une alerte à ne plus ignorer 06/2025**

Le taux de positivité aux **substances psychoactives (alcool et stupéfiants) en entreprise** est passé de 2,6 % en 2017 à 5,3 % en 2025, ce qui représente **une augmentation de 107 %,** selon l'étude « Révéler ce qui ne se voit pas »

110 000 dépistages effectués de manière inopinée en entreprises sur tout le territoire , entre 2017 et 04/2025 par 200 infirmiers missionnés chez ses quelque 70 clients ***(dont 80 % relèvent du secteur du BTP)***

Les profils précaires sont surexposés aux consommations d'alcool et de stupéfiants en milieu professionnel.

Bien que les intérimaires ne représentent que 15 % de l'échantillon total, ils concentrent à eux seuls : 25 % des cas positifs au cannabis, 31 % des cas positifs à la cocaïne et 18 % de ceux à l'alcool.

C'est ce que montre la deuxième édition de l'étude menée par la société spécialisée dans le dépistage en milieu professionnel., Ithylo, qui a présenté ses résultats le 12/06/2025

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Les chiffres sont sans appel : en huit ans, la consommation d'alcool et de stupéfiants en entreprise a **plus que doublé.**

Les entreprises doivent désormais ouvrir les yeux sur ce phénomène silencieux , mais aux conséquences bien réelles.

Le dépistage n'est pas une fin en soi , et doit être le prélude à une démarche de **prévention des addictions en entreprise**

**Explosion des cas de consommation d'alcool et de stupéfiants au travail : une alerte à ne plus ignorer**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **La FNTP et ses partenaires a lancé , en 06/2025 une campagne nationale pour prévenir les risques liés à l'alcool et aux drogues**

Elle tombe juste après la publication de l'étude menée par la société spécialisée dans le dépistage en milieu professionnel., Ithylo, qui a présenté ses résultats le 12/06/2025

**Objectif** : accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une politique de prévention structurée, adaptée aux réalités du terrain, et fondée sur la sensibilisation et le dialogue.

**Une boîte à outils pédagogique :**

- Affiches thématiques prêtes à l'emploi
- Vidéos à diffuser auprès des équipes
- Quiz, fiche rendez-vous QSE…
- Une clause type « alcool et drogues » à intégrer ***au règlement intérieur*** pour poser les jalons d'une politique de prévention cohérente.
- Un logigramme clair, accompagné d'un modèle d'attestation, pour encadrer les tests de dépistage dans le respect des droits du salarié.
- Des numéros verts anonymes et contacts utiles pour orienter les personnes concernées vers des interlocuteurs qualifiés.

La FNTP a aussi réalisé un **podcast**, avec des témoignages forts d'ouvriers, d'un encadrant , et d'un médecin conseil de l'OPPBTP, pour libérer la parole, comprendre les mécanismes de l'addiction et agir.

Il donne des repères concrets pour reconnaître les situations à risque, ouvrir le dialogue et favoriser un accompagnement adapté.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Boîte à outils pour lutter contre les addictions en milieu professionnel FNTP 06/2025**

**Addiction à l'alcool et aux drogues :en parler pour mieux s'en sortir Podcasque 06/2025 :**

**Pratiques addictives en milieu de travail Comprendre et prévenir ED 6505 INRS 02/2023**

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

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

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



**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## ❖ Produits licites

### ✓ 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%

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**

**Fiches pédagogiques : tabagisme Génération sans tabac Luxembourg 2024**

**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**

### ✓ Vapotage *:*

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.***

- ✓ L'ANSES identifie des risques possibles pour les vapoteurs, notamment des effets cardiovasculaires, respiratoires et cancérogènes y compris en l'absence de nicotine dans les produits

Le vapotage existe depuis suffisamment longtemps pour que des signaux d'alerte majeurs soient apparus si les risques étaient comparables à ceux du tabac.

Ce n'est pas le cas, les connaissances actuelles permettent d'affirmer que le vapotage expose à des niveaux de substances toxiques inférieurs à ceux du tabac fumé.

**Evaluation des risques sanitaires liés aux produits du vapotage ANSES 12/2025**

**Vapoter : quels risques pour la santé ? ANSES 02/2026**

**La cigarette électronique :Avantages et interrogations Affiche DNF**

- ✓ Les Puff (cigarettes électroniques jetables) sont désormais interdits en France

**Interdiction des puffs : un tournant pour la santé et l'environnement**
**Ministère Travail santé solidarités 02/2025**

**Les PUFF cigarettes électroniques jetables Affiche DNF**

- ✓ Le SNUS : ***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.

Les sachets de nicotine sans tabac renferment, dans un tissu perméable, des fibres de polymères imprégnées de nicotine et d'arômes

**Ces produits qui ciblent particulièrement les jeunes, sont interdits en France depuis 03/2026**

**Décret du 05/09/ 2025 relatif à l'interdiction des produits à usage oral contenant de la nicotine JO 06/09**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'interdiction vise l'ensemble des *«produits à usage oral contenant de la nicotine, à l'exception des médicaments et dispositif médicaux»*.

Il s'agit notamment des *«sachets portions»* ou *«sachets poreux»*, *«pâte, billes, liquides, gomme à mâcher, pastilles, bandelettes ou toute combinaison de ces formes»*

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.*

Les sachets contiennent un certain nombre de substances toxiques et cancérogènes : des composée nitrosés, des hydrocarbures aromatiques polycycliques, de radionucléides, du formaldéhyde et ses dérivés volatils



La nicotine est directement en contact avec les muqueuses buccales, et agit rapidement sur le cerveau en activant le système de récompense.

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

***En Savoir Plus :***
**Tabagisme, vapotage et travail TC 180 INRS 03/2024**

**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**

- ✓ **Alcool :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 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.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

22 % (soit plus d'un adulte français sur cinq) boivent davantage que recommandé, BEH Santé publique France 06/2023

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

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

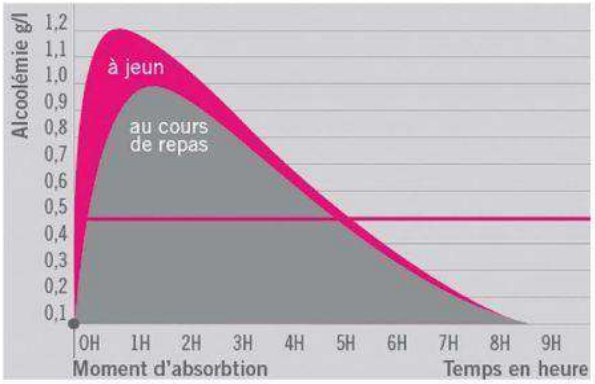
## Alcool

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 :

| Bière | Pastis | Whisky/soda | Vin | Cognac | Planteur |
|---|---|---|---|---|---|
| 25 cl à 5° | 2 cl à 45° avec eau | 3 cl à 40° avec soda | 10 cl à 12° | 3 cl à 40° | 2 cl à 50° avec jus |

= = = = = = **0,25 g** d'alcool par litre de sang




- 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

***En Savoir Plus :***

**Pots d'entreprise et alcool : quelles sont les règles applicables focus juridique INRS 10/2023**

**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**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **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 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

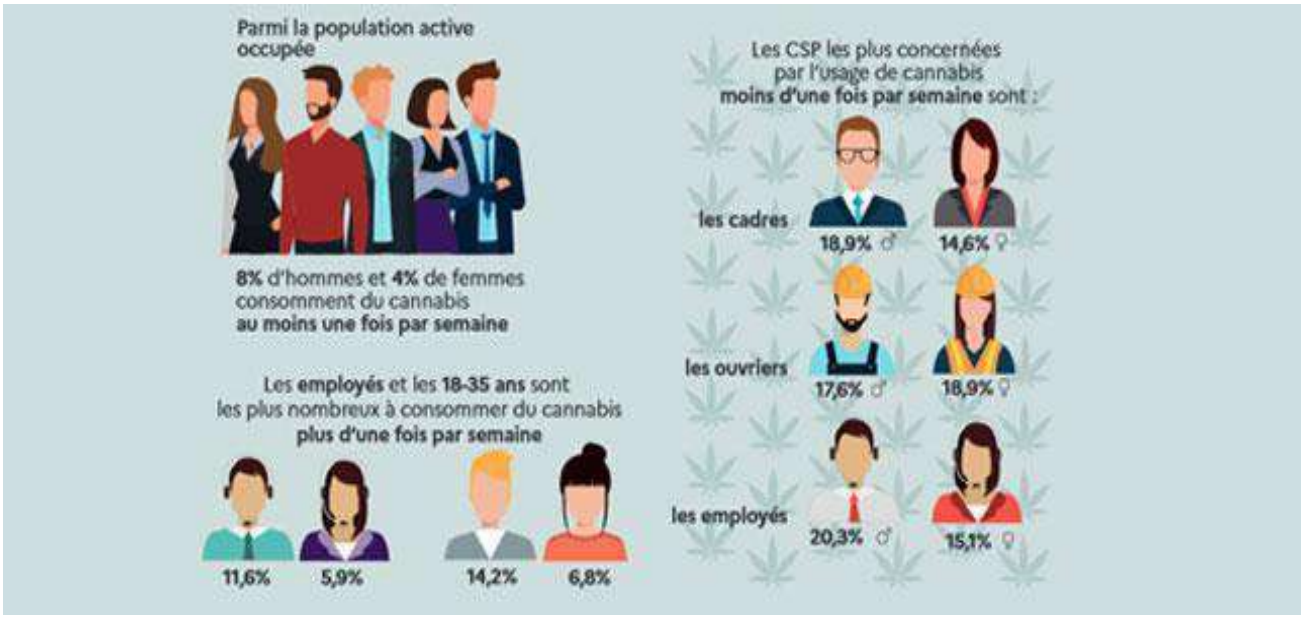
trentenaires et des quadragénaires.

La plupart des usagers dans l'année le fume sous forme de joint (94%), loin devant le vapotage ou la vaporisation (2,3%)

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**




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.

- ✓ **Cocaïne :**

C'est la drogue la plus consommée en France après le cannabis, sous sa forme chlorhydrate, c'est-à-dire en poudre

Elle est devenue abordable, entre 50 et 70 euros le gramme ( 1gr de cocaïne = 5 à 10 prises ou « rails ») , et donc plus facile à consommer régulièrement, mais aussi parce qu'elle est encore trop fréquemment perçue comme énergisante, un « booster » de performance intellectuelle, physique et/ou sexuelle , qu'on arrête de consommer quand on veut.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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.

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**

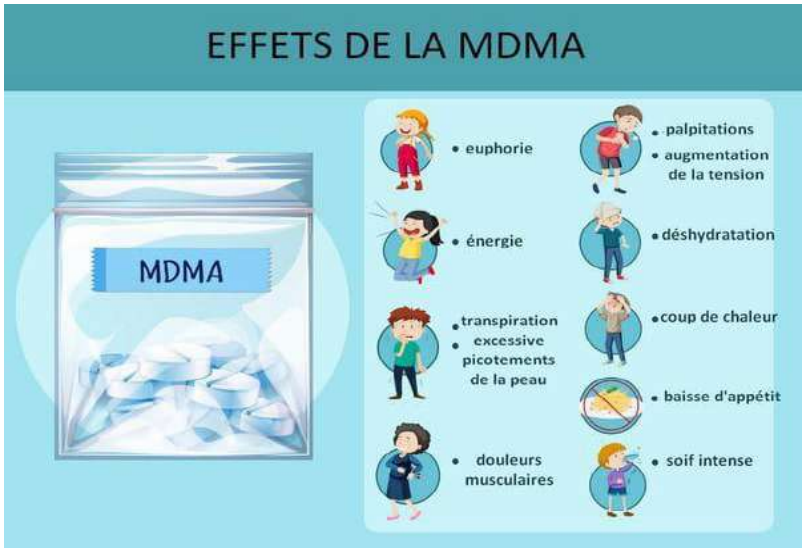
PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **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.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 ».

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,

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.



- **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
- ✓ 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

- ❖ **Proposition de classer le cannabidiol (CBD) comme « présumé toxique pour la reproduction humaine » ANSES 21/03/2025**

Elle identifie le CBD comme substance présumée toxique pour la reproduction chez l'être humain.

Elle porte une proposition de classification du CBD ***dans le règlement européen CLP.***

En France, ce sont près de 1 500 boutiques spécialisées , qui commercialisent des produits issus du CBD , et plusieurs milliers de buralistes, ainsi que certaines pharmacies et sites de vente sur Internet.

En 2022, **16,4%des adultes avaient consommés du au moins une fois dans leur vie**, témoignant de la diffusion rapide de cette substance auprès du grand public.

Au cours de ses travaux, l'Anses a constaté que le CBD n'était pas enregistré auprès de l'ECHA conformément au règlement REACH (Enregistrement, évaluation et autorisation des produits chimiques), et ce malgré sa production significative , et une utilisation en forte croissance.

Aucune évaluation des risques sanitaires pour l'humain et l'environnement n'était disponible, alors qu'elle est exigée des fabricants et importateurs dans le cadre de REACH.

L'analyse des dangers du CBD, a été effectuée à partir de la littérature scientifique

**L'ANSES propose de classer le cannabidiol (CBD) comme « présumé toxique pour la reproduction humaine »03/2025**

- ✓ **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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 ».

**Alcool et Substances Psycho Actives: Maitriser les outils du Repérage précoce et Intervention Brève( RPIB,) les intégrer dans une approche santé travail Santé travail Provence 10/2022**

**Ressources sur la prévention des conduites addictives Presance**

**Quiz sur les substances psychoactives et la conduite Presance PACA Corse**

**Addict Aide : monde du travail :**

**« Le cannabis : des effets aux méfaits » Académie Nationale de Médecine 08/12/2020**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **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

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.

La prévention des conduites addictives s'articule autour de **7 étapes clés** :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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 prévention 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/ Création d'une charte de prévention**

**5/L'élaboration du plan d'actions**

**6/Le déploiement**

**7/ L'évaluation**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

✓ **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),

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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….*

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 :

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ 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 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**www.drogues.gouv.fr**

- ✓ **Le Village des addictions** est un outil collaboratif d'information, de ressources et d'échange qui réunit l'ensemble des acteurs confrontés aux addictions.

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

**Guide de prévention des conduites addictives en milieu professionnel PRST 4 ,ARS Occitanie**

- ✓ **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)

**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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

**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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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).**

**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).**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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)**.

**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'alcool et 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 de prévention 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**

- **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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

**Recommandations 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 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**

**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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

**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.

***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)**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

**Usage des substances psychoactives : prévention en milieu professionnel. Recommandations de bonne pratique. TM 87 INRS 06/2025**

**Les produits et les addictions de A à Z : OFDT**

**Drogues illicites usages, risques et accompagnement guide MIDELCA 12/2025**
**L'addictologie pour les professionnels de Santé en 30 mini podcasts 03/2025**

**L'Essentiel sur Addictions en milieu professionnel : employeurs et employés, tous concernés Mildeca mise à jour 02/2025**

**Drogues & addictions chiffres clés OFDT 01/2025**

**Lutte contre l'alcoolisme : quelles sont les règles dans l'entreprise?**
**OPPBTP mise à jour 03/2024**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Addictions ce qu'il faut retenir INRS mise à jour 05/2024**

**Alcool et drogues sur le lieu de travail : comment prévenir et agir ? Preventstuff et Addict'Aide Pro You Tube 04 /2021**

**La prévention des conduites addictives en milieu professionnel : étapes et conduite de projet fiche outils ANACT 07/2022**

**TPE//PME :repérer, gérer, orienter, prévenir les conduites addictives , guide employeur MILDECA Auvergne Rhône-Alpes**

**Travail et pratiques addictives : comprendre et prévenir les risques Webinaire:Anim 306 Webinaire INRS**
**11/2021**
**Prévention des conduites addictives ANPAA**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

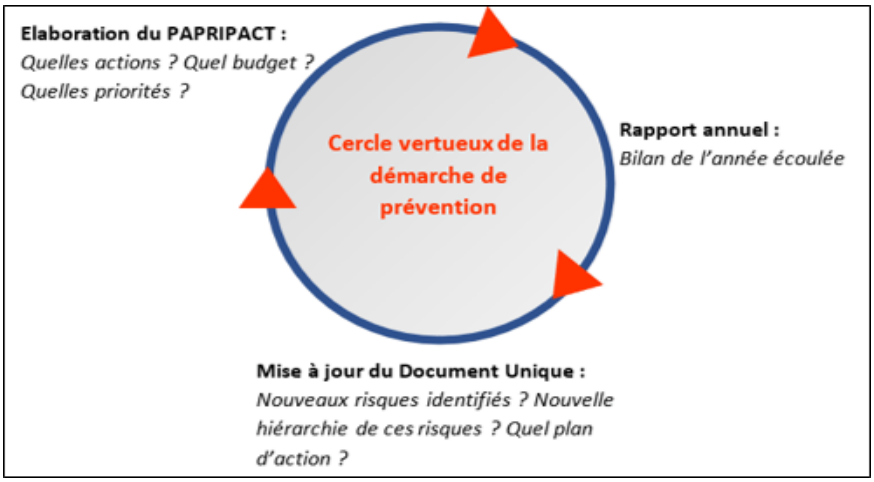
**La « Malette Employeur » prévention du risque lié à la consommation de SPA en milieu de travail *SST Provence 06/2016***

**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




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).*
Il a pour objectif de :

- ✓ Planifier les actions de prévention
- ✓ Prioriser les mesures à prendre
- ✓ Améliorer les conditions de travail
- ✓ Assurer le suivi des actions mises en œuvre

Conformément à **l'article L4121-3-1 du code du travail,** le PAPRIPACT doit être mis en place dans les entreprises dont le nombre de salariés *est égal ou supérieur à 50 salariés*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ce document est bien plus qu'une obligation légale, il est *un véritable outil de pilotage de la prévention des risques professionnel,* dans un processus continu de prévention des risques.

- ❖ Comme pour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le PAPRIPACT doit être rédigé ***par l'employeur*** (**article L4121-3-1 du code du travail**).

Si la responsabilité ultime repose sur lui, la rédaction du PAPRIPACT peut être déléguée, tant que les exigences légales sont respectées.
Lors de l'élaboration du PAPRIPACT, l'employeur ***peut s'appuyer sur divers acteurs :***

- Le responsable HSE de l'entreprise
- Le service de prévention et de santé au travail (SPSTI)
- Les membres du CSE
- Le référent santé-sécurité ...

Conformément à **l'article L2312-27 du code du travail**, il doit être soumis à l'avis du CSE, lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise**.**

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**

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 :

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **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
- Les indicateurs de résultats
- L'estimation du coût des mesures
- L'identification des ressources à mobiliser
- Le calendrier de la mise en œuvre

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ **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 danger
- ✓ **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…)
- 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.**

- **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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il apparait important que sa lettre de mission établie lors de sa désignation détermine avec précision sa mission ; et lui confère des moyens suffisants, 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

- ❖ **Un décret futur à venir en 2027 prévoit :**

- ✓ Une lettre de mission au moment de la désignation
- ✓ L'information de TOUS les salariés sur son identité et ses coordonnées
- ✓ Du temps dédié à cette mission, pas juste une ligne ajoutée à un poste déjà plein
- ✓ Une obligation de discrétion sur les informations personnelles qu'il reçoit

Autrement dit : on passe d'une obligation de façade, à ***une obligation de moyens.***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**REGISTRES/DOCUMENTS HYGIENE/SECURITE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **Document Unique Evaluation Risques Professionnels (DUERP)**

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 DUERP, 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, 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.

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **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.

- ✓ **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.

- ✓ **Registre Unique Sécurité :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*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…etc.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ **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.

Depuis le 01/11/2021 :suppression de l'autorisation de la CARSAT pour tenir un registre des accidents bénins

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.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

***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 INTÉRIEUR (RI) /NOTES SERVICES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.**

**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

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.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*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.

La Cour de cassation rappelle que le règlement intérieur , et les notes de service qui lecomplètent 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.**

**Cass Soc, 09/05/2012, n°11-13.687 .**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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 ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Avant que le règlement intérieur entre en application, l'employeur doit :

- 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
- 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.*
- *La loi du 26 /05/2026 de simplification de la vie économique (1) JO 27/05* supprime l'obligation pour l'employeur de déposer le règlement intérieur auprès du greffe du Conseil des prud'hommes (CPH) , à l'article L.1321-4 du Code du travail Cette suppression s'applique immédiatement, sans attendre la mesure réglementaire, soit à partir du 28/ 05 :2026 ( un décret sera pris prochainement en ce sens).

**Loi du 26 /05/2026 de simplification de la vie économique (1) JO 27/05**

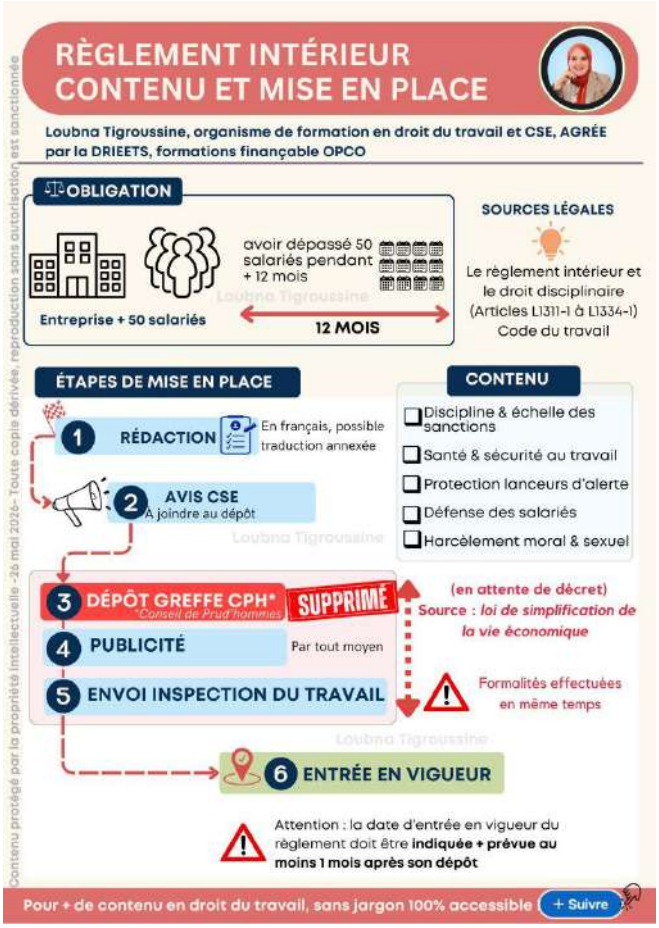
Si une de ces formalités n'est pas effectuée, le règlement intérieur est considéré comme étant inopposable aux salariés
L'employeur peut être condamné **à une contravention de 750 euros** dans les cas suivants

- 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.

***Il doit être régulièrement mis à jour :*** en fonction de l'évolution législative et jurisprudentielle ;

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

**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).**

- **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 : *la nature et l'échelle des sanctions* que peut prendre l'employeur :

✓ Blâme
✓ Avertissement
✓ Mise à pied disciplinaire
✓ Mutation disciplinaire
✓ Rétrogradation

Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié : ***que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modalités ;***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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…

.

**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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 exercées, le défenseur des droits conseille, dans une délibération de 2009, ***d'être le plus précis possible*** afin d'éviter une interdiction générale et absolue.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Une salariée qui refuse d'enle 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.

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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Arrêt n°479 du 14 /04/2021 (19-24.079) - Cour de cassation - Chambre sociale -ECLI:FR:CCAS:2021:SO00479**

Il estime que l'employeur est seul juge de la cohérence vestimentaire des salariés avec l'image de l'entreprise.

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.

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.*

- **Consommation: 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 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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

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*

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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.

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.

Les risques liés aux pratiques addictives doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques. liés aux pratiques addictives doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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,).

**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**

- ✓ **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***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

% des intérimaires du bâtiment fument du cannabis.

Toutes les catégories professionnelles sont touchées, du cadre à l'ouvrier.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**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.
- 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.

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 ».*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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.
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.**

**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 .*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

*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 le médecin du travail doivent être consultés
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.

- ✓ **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 ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 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.**

- **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,

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***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***

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **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.***

***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.

- **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**

***En Savoir Plus :***

**Le règlement intérieur Ministère travail, santé mise à jour 04/2025**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Le règlement intérieur | Web série droit du travail épisode 13 : Ministère du travail DREEETS Grand Est You Tube 09' 49 : 03/2024**

**Règlement intérieur Fiches OPPBTP Mise à jour 03/2024**

**Règlement intérieur de l'entreprise TS 853 INRS 11/2023**

**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 :

- 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.
**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 :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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….

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 €.

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

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.***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Cass Soc 28/02/2024 n°22-15.624**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En pratique, en matière de santé et sécurité au travail ***l'employeur est très rarement l'auteur direct du dommage.***

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.

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 ».

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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
- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

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. supra item spécifique du mémento**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **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**

**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.*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

**Cass. crim. 04/04/ 2023, n° 22-84.092, F-D**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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,**

**Dirigeant : dans quels cas votre responsabilité civile ou pénale peut-elle être engagée ? Ministère des Finances 07/2025**

**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.*

En France, **la RSE** est devenue *une obligation légale* pour les grandes entreprises.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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 du 27 /03/2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

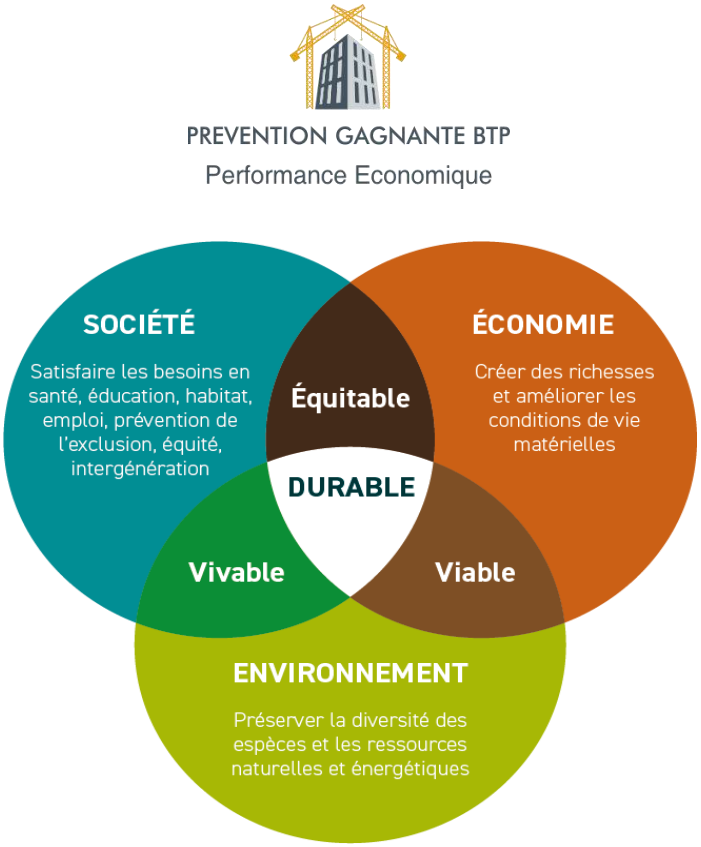
La **RSE** se caractérise par trois piliers :

- **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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Ces trois piliers **sont** interconnectés, ils s'articulent entre eux et ne peuvent fonctionner l'un sans l'autre.




- 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

- **Portail RSE** :

C'est un outil numérique public et gratuit , qui permet aux entreprises de connaître, et de répondre à leurs obligations réglementaires , en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Il propose une nouvelle fonctionnalité qui s'appuie sur l'intelligence artificielle

Plus largement, le **Portail RSE** a été conçu comme un outil de pilotage , pour accompagner les entreprises dans leur mise en conformité avec les réglementations RSE, dont la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*).

Il permet de:

- ✓ **S'informer sur ses réglementations RSE applicables**, grâce à une simulation pour connaître 9 obligations RSE,
- ✓ **Piloter ses déclarations**, en complétant directement ses déclarations sur le Portail ou sur les sites adéquats,
- ✓ **Faciliter la mise en conformité avec ses réglementations RSE**, les déclarations des entreprises étant préremplies avec les données déjà disponibles au sein de l'administration, dans la logique du « dites-le nous une fois ».

L'IA du Portail RSE est capable de **scanner les documents ESG** des entreprises pour *extraire les informations publiques qualitatives pertinentes,* facilitant ainsi leur mise en conformité avec les ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

Concrètement, l'IA va **identifier** des phrases spécifiques dans les documents RSE des entreprises qui répondent aux exigences des **ESRS** et les **classifier** selon les thématiques pertinentes.

Cela permet d'**accélérer** la collecte d'informations, tout en évitant aux entreprises d'avoir à analyser manuellement des volumes de données considérables.

Les European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sont des normes européennes de reporting de durabilité établies , pour aider les entreprises à mieux comprendre et communiquer leur impact environnemental, social et de gouvernance (ESG).

Ces normes font partie intégrante de la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD),** adoptée par l'Union Européenne pour renforcer la transparence des pratiques durables des entreprises et pour guider celles-ci vers une économie plus verte et inclusive.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Cela permet d'**accélérer** la collecte d'informations, tout en évitant aux entreprises d'avoir à analyser manuellement des volumes de données considérables.

**Faire une analyse d'écart grâce à l'IA du Portail RSE You Tube 04/2025**

- La RSE concerne *toutes les entreprises de bâtiment,* aussi bien l'artisan, la TPE, la PME, les ETI , que les grands groupes.

***Pour les entreprises de plus de 250 salariés*** (50 millions d'euros de CA et 25 millions d'euros de bilan), la démarche sera obligatoire à compter du 01/ /01/2027; pour les autres, elle est volontaire.

La plupart des entreprises de bâtiment réalisent déjà des actions RSE sans le savoir : réduction des consommations énergétiques, bonne gestion des déchets, prévention des risques sur les chantiers, formation et apprentissage des collaborateurs, etc.

La RSE appliquée au bâtiment s'appuie sur quatre piliers :

- ✓ Préservation de l'environnement (économie circulaire, biodiversité, eau…)
- ✓ Employeur responsable (santé/sécurité, développement des compétences…)
- ✓ Loyauté des pratiques et éthique des affaires (achats responsables, sous-traitance responsable…)
- ✓ Ancrage territorial (développement socio-économique du territoire, dialogue avec les parties prenantes…)

***En Savoir Plus :***

**Mettre en place une démarche RSE dans son entreprise de bâtiment FFB 06/2025**

**Vision RSE : Le podcast de la FFB**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

**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**

**SALARIE (S) COMPETENT(S)/ REPRESENTANT(S) PROXIMITE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**1/ Salarié Compétent :**

**Depuis 2012,** tout employeur désigne un, ou plusieurs salariés compétents, pour s'occuper des activités de protection de prévention des risques professionnels de l'entreprise 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).**

« 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 une personne 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), 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.

**Soit une personne spécialement recrutée pour mener cette mission :** un contrat de travail écrit peut apporter, toutes les précisions sur les activités confiées et les modalités d'exercice de la mission) ;

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 prévention santé au travail interentreprises (SPSTI) 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 en fonction des missions qui lui sont confiées (coûts pris en charge par l'employeur, formation sur le temps de travail).

Depuis le 31/03/2022, la formation du salarié désigné compétent est obligatoire

Elle est délivrée dans les conditions prévues aux articles **L. 2315-16 à L. 2315-18.**

Elle est dispensée par un formateur certifié et organisée par une entité habilitée par
l'Assurance Maladie - Risques professionnels et l'INRS
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 :

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 ...

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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…

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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)
- ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
- Organismes de Formation, organismes de contrôles…

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **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'employeu*r 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 cas du non-respect de cette obligation, la sanction pour l'employeur est indirecte : aggravation de la responsabilité en cas de manquement et d'accident mais pas d'amende

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

***En Savoir Plus :***

**Fiche pratique pour le salarié désigné compétent AISMT 13 PRST4 02/2025**

**Modèle de lettre de mission du salarié désigné compétent AISMT 13 PRST4 02/2025**

**Le chargé de prévention : référent sur les questions de santé et de sécurité dans l'entreprise Focus OPPBTP mise à jour 12/2024**

**Salarié compétent :un appui à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail INRS mise à jour 08/2022**

**Le salarié compétent un interlocuteur privilégié du service de prévention et de santé au travail Presance PACA Corse 09/2022**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**2/Représentant Proximité :**

Parallèlement à la création du CSE, qui fusionne l'ensemble des anciennes instances représentatives du personnel, l'ordonnance du 22/09/2017 a instauré ***les représentants de proximité***

C'est un nouvel acteur qui évite la centralisation excessive au niveau du CSE ,de la représentation du personnel

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, **article L. 2313-7 du Code du travail.** 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)

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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.

Sinon les représentants de proximité utilisent leurs heures de délégation de membre du CSE pour exercer leurs fonctions .

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ 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.***

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 environnementale (BDESE) …
- Liberté de circulation et de déplacement dans le périmètre géographique de compétence
- Droit à la formation …

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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**

- **Un décret du 08/07/2025 fixe les modalités de contestation de la désignation d'un représentant de proximité. (RDP)**

Ces dispositions entrent en vigueur le 01/09/2025 et sont applicables aux instances en cours à cette date.
Création ***d'un nouvel article du code du travail : Art. R. 2313-7*** :

Le tribunal judiciaire statue en dernier ressort sur les contestations relatives à la désignation d'un représentant de proximité

- ✓ Il est saisi par requête.
- ✓ La requête n'est recevable , que si elle est remise ou adressée dans les quinze jours suivant cette désignation.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Le tribunal judiciaire statue dans les dix jours de sa saisine sans frais ni forme de procédure et sur avertissement qu'il donne trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.
- ✓ La décision du tribunal est notifiée par le greffe dans les trois jours par lettre recommandée avec avis de réception.
- ✓ La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours. Le pourvoi est formé, instruit et jugé dans les conditions fixées par les **articles 999 à 1008 du code de procédure civile. »**

Les contestations relatives aux conditions de désignation sont de la compétence du tribunal judiciaire , *du lieu où la désignation est destinée à prendre effet.*

Cela signifie que si plusieurs RDP sont désignés et que l'employeur ou un syndicat souhaite les contester, il faudra saisir autant de tribunaux judiciaires que de sites dont relèvent les différents RDP concernés

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Représentant de proximité : rôles, désignation et protection CSE guide**

**Rôle des représentants de sécurité focus juridique INRS**

**Salarié compétent INRS**

- ❖ **Le dispositif « relais de prévention »**

Il facilite l'appropriation des questions de santé et de sécurité ***aux très petites entreprises,*** qui ont des moyens limités , en leur permettant de s'engager dans une démarche pérenne et adaptée à leurs spécificités

Actuellement, seulement une vingtaine de SPSTI sur 171 portent ce dispositif , ce qui ne permet pas de couvrir tout le territoire.

L'entreprise doit se rapprocher de son SPSTI, membre du réseau ***« relais de prévention ».***

Une fois identifié, **le salarié , ou l'employeur volontaire** est invité à suivre ***quatre modules d'une demi-journée,*** qui peuvent être étalés sur un an (format adapté aux petites structures), pour acquérir des connaissances sur les fondamentaux de la prévention.

- ✓ **Module 1 :**

Sécurité et prévention dans l'entreprise

- ✓ **Module 2 :**

Du DUERP , au plan d'action

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **Module 3 :**

Méthode de gestion des accidents du travail

- ✓ **Module 4 :**

Mise en situation ; outil de réalité virtuelle

Une fois ce parcours de sensibilisation accompli, un IPRP du SPSTI intervient dans l'entreprise pour accompagner le relais novice , dans la révision/réalisation du DUERP, et déterminer rapidement deux points de progrès qui permettent de lancer le plan d'action.

**Relais de prévention**

**SANTE MENTALE / EMPLOYEUR/ MANAGEUR /CADRE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Les dirigeants subissent une pression intense et fréquente.

Négliger la santé mentale des dirigeants peut nuire à la prise de décision, augmenter le turnover , et détériorer la performance financière.

Les dirigeants doivent intégrer le soin de soi dans leur routine :

La santé des dirigeants de TPE/PME fait face à des fragilités croissantes, qu'elles soient physiques, psychologiques , ou liées aux habitudes de vie.

En 2025, 82 % des dirigeants interrogés déclarent souffrir de troubles physiques ou psychologiques,

Les maux les plus fréquents :

- ✓ Le mal de dos (52 %)
- ✓ Les troubles anxieux (48 %)
- ✓ Les troubles du sommeil (48 %) ; ces derniers deviennent un marqueur central de la dégradation de la santé des chefs d'entreprise ( le stress est identifié comme principal déclencheur de ces troubles pour 59 % d'entre eux) .

Près d'un dirigeant sur quatre (23 %) présente une consommation problématique d'alcool, de tabac, de drogues ou de médicaments.

Ces chiffres soulignent l'importance d'accompagner les chefs d'entreprise, pour leur permettre de préserver leur équilibre, au bénéfice de leur bien-être personnel , comme de la pérennité de leurs activités

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En santé mentale,  ce sont ***les chefs d'entreprise des TPE/PME les manageurs, ,les cadres,*** qui absorbent le plus de chocs :

La santé mentale reste un défi pour eux , compte tenu de leurs lourdes responsabilités.

Les facteurs de mal-être qu'on applique habituellement aux salariés , peuvent très bien s'appliquer, aux patrons de TPE/PME :

Un sur trois déclare aujourd'hui irritabilité, stress intense, anxiété ou état dépressif liés à .

- ✓ Charge de travail lourde
- ✓ Réactivité permanente
- ✓ Amplitude horaire étendue
- ✓ Notifications incessantes
- ✓ Déconnexion impossible
- ✓ Stress intense
- ✓ Sentiment d'isolement dans la prise de décision
- ✓ Incertitude du carnet de commande
- ✓ Incertitude sur l'avenir, difficultés économiques

Derrière chaque TPE, PME, ou artisan, il y a aussi : des femmes et des hommes qui encaissent la pression, la charge mentale, la solitude et le rythme… souvent « sans s'autoriser à aller mal. »

Une sorte de logique de l'honneur s'applique : « je me dois de relever les défis qui me sont présentés, je n'ai pas le droit à l'erreur ».

«  Le patron de PME n'a pas de vie personnelle, sa vie, c'est l'entreprise »

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

C'est un homme ou une femme multitâches, ne pouvant pas se reposer sur des associés , pour gérer le quotidien et il assume tout

Malgré ces réalités, leur situation reste négligée.

La souffrance au travail des dirigeants de PME n'est toujours pas reconnue en France.

Un documentaire donne la parole à des entrepreneurs et experts ,  qui brisent le tabou autour de la santé mentale des entrepreneurs

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Dans une culture du dépassement, la vulnérabilité reste taboue.

L'une des valeurs essentielles d'un patron, *c'est l'indépendance, l'autonomie.*

Il ne va pas facilement admettre qu'il a besoin d'aide., et souvent la refuse, pour conserver son autonomie

**La santé mentale des entrepreneurs : « Je n'ai pas le temps d'aller mal » documentaire : F& D films You Tube 12/2025**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Le manageur** :

- Actuellement , une part importante des manageurs *vit exactement les mêmes symptômes que leurs équipes.*

- Double pression.
- Double vulnérabilité.
- Double silence.

Dire qu'on va mal, est encore perçu comme un risque pour sa carrière, alors les cadres, et les managers se taisent, aussi.

Un manager non formé, non soutenu , et non équipé, n'a aucune chance de tenir ce rôle clé.

Être manageur exige au quotidien : la gestion des ego, la solitude des décisions ; c'est naviguer « en eaux troubles », pris entre les demandes déraisonnables de la direction , et les frustrations des équipes.

C'est devoir gérer l'humain dans ses expressions les plus difficiles : la toxicité, la démotivation, l'hostilité, *sans jamais avoir été préparé à endosser ce rôle*.

Faute de soutien réel, « il bricole »,et fait au mieux « seul ».

Le manageur compense souvent les postes non remplacés , et prend sur lui , une charge supplémentaire , (sachant que l'absentéisme a augmenté de plus de 40 % en cinq ans chez les salariés du privé, avec des arrêts maladie de longue durée) .

Il faudrait une séparation claire de la fonction managériale :

- D'un côté, la gestion humaine trop délaissée par les ressources humaines, tournée vers l'accompagnement et le soutien

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- De l'autre, l'organisation du travail, avec ses contraintes, ses plannings et ses objectifs.

Cette répartition pourrait offrir de meilleures conditions

Elle permettrait d'alléger la charge, de redonner de la cohérence au travail , et de laisser chacun se concentrer sur ce qu'il fait de mieux.

*Mais pour l'artisan, le chef d'entreprise de TPE/PME, cette séparation est impossible*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Gérer la santé mentale d'une équipe ne s'improvise pas :**

- ✓ Détecter les signaux faibles
- ✓ Ajuster les charges de travail
- ✓ Réguler les tensions
- ✓ Poser un cadre clair
- ✓ Recadrer sans violence
- ✓ Maintenir la confiance
- ✓ Protéger le collectif…

Tout cela s'apprend,  nécessite des outils., demande une vraie montée en compétence.

Former les managers n'est pas facultatif. : c'est vital pour eux, et pour leurs équipes., et pour la santé de l'entreprise.

Tout le monde n'est pas fait pour encadrer, ni pour gérer de l'humain.

**Santé mentale chez les cadres et les managers enquête APEC**

**La souffrance au travail des patrons de PME Souffrance & travail 10/2012**

❖ **Vers qui se tourner en cas de problème de santé mentale au travail ?**

- **Le médecin du travail** est cependant l'interlocuteur légitime pour évoquer les situations de mal-être ou troubles psychiques au travail.

Comme pour tous les troubles psychiques, il est aussi possible de demander aide et conseil à **son médecin traitant** et/ou à un autre professionnel de santé.

Des numéros d'écoute sont accessibles à tous, quel que soit le secteur d'activité ou le statut professionnel. Ils garantissent une écoute, un soutien et, si besoin, une orientation vers des dispositifs spécialisés.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **3114 – Numéro national de prévention du suicide** Gratuit, accessible 24 heures/24 et 7 jours/7, ce numéro permet d'être écouté, conseillé et orienté par des professionnels de santé spécifiquement formés. Il s'adresse à toute personne en détresse psychologique, à leur entourage ainsi qu'aux professionnels de santé.
- **0 800 858 858 – Croix-Rouge Écoute** Gratuit, anonyme et confidentiel, ce service est ouvert à tous, de 8 heures à 20 heures, 7 jours /7. Il permet d'échanger sur ses difficultés, d'être écouté et orienté vers des dispositifs adaptés.

- **0 800 130 000 – Soutien psychologique national** Numéro vert national, gratuit, accessible 24 heures/24 et 7 jours/7, pour toute personne en situation de détresse psychologique.

- **09 72 39 40 50 – SOS Amitié** Gratuit, accessible 24 heures /24 et 7 jours /7, ce service propose une écoute bienveillante et anonyme pour toute personne en détresse et leur entourage.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **L'IGAS appelle à une refonte du modèle managérial français :**

Passer d'un management de contrôle , à un management de confiance, fondé sur la participation, la reconnaissance et la coopération.

Ces leviers constituent les conditions d'un engagement durable, d'une meilleure santé au travail et d'une performance économique et sociale accrue.

Elle considère le management comme un enjeu stratégique majeur , pour accompagner les transitions écologique, numérique et organisationnelle, et renforcer la cohésion sociale dans les entreprises françaises.

**Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en France IGAS 06/2024**
***En Savoir Plus :***

**Webinaire "Dirigeants, managers : prenez soin de votre santé mentale" Presance PACA 10/2025**

**La souffrance au travail des patrons de PME ; souffrance au Travail 10/2012**

**Cf : Guide des Bonnes pratiques de prévention :**

**1 / Mesures Organisationnelles :**

**Risques psychosociaux (RPS) /Qualité de vie conditions de travail (QVCT)**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**2/ Mesures Techniques :**

**Risques Psychosociaux RPS /Qualite Vie Conditions Travail /TIC**

**3/ Mesures Humaines :**

**Sensibilisation Risques Psychosociaux RPS**

## SECOURISTE EN SANTE MENTALE :

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La formation au secourisme en santé mentale est conçue sur le modèle des « gestes qui sauvent » et vise , *à une meilleure connaissance de la santé mentale, des troubles psychiques et de leur repérage, et des conduites à tenir en cas de problème ou de crise*

Elle intègre une logique d'urgence différente : un secouriste en santé mentale devra intervenir à plusieurs reprises , pour écouter, rassurer et accompagner la personne concernée vers le soin

Un sauveteur secouriste en santé mentale (SSSM) peut être très utile en entreprise, au même titre qu'un SST pour les accidents physiques, mais en agissant *sur la prévention, la détection et la gestion des risques psychosociaux.*

- ✓ Acteur de prévention
- ✓ Point d'écoute de proximité
- ✓ Réducteur de risques humains et économiques

La formation au secourisme en santé mentale est inspirée du programme « Mental health first aid », né en Australie en 2000

Le sauveteur secouriste en santé mentale (SSSM) est formé pour repérer les signes de mal-être psychique, comme :

- Le stress chronique, épuisement professionnel (burn-out)
- L'anxiété, dépression
- L'isolement, repli sur soi
- Les comportements inhabituels (irritabilité, absentéisme, baisse de performance)

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il agit comme un premier maillon de la chaîne de soutien.

- ✓ Ecoute sans juger
- ✓ Evalue la situation
- ✓ Rassure et soutient la personne en difficulté
- ✓ Oriente vers les bons relais (RH, médecine du travail, psychologue, manager, services externes)

Le SSSM : ne remplace pas les RH , ni les professionnels de santé, il agit en complément, sur le terrain peut servir de relais discret , entre salarié et encadrement ; il sait comment réagir, quoi dire, et surtout quoi ne pas dire.

Mettre en place un SSSM montre que l'entreprise : prend la santé mentale au sérieux, agit au-delà du minimum légal, renforce son engagement social

**Devenir secouriste en santé mentale**

**Qu'est-ce que le secourisme en santé mentale ?**

**SECURITE DES INTERIMAIRES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Le BTP est le troisième secteur en termes de recours à l'intérim, avec 18 % d'équivalents temps plein en 2023 (47 % dans l'industrie et 35 % dans le tertiaire).

Les intérimaires de la construction sont en grande majorité des hommes (95 %), ouvriers(86 %) et relativement jeunes (58 % de moins de 35 ans).

Alors qu'ils représentent moins de 20 % du total des intérimaires en France, ces travailleurs temporaires du BTP sont victimes d'une sur-sinistralité : ils sont concernés par plus de 40 % des accidents du travail graves touchant cette population, et par plus de la moitié des décès.

D'après l'OPPBTP, les intérimaires du BTP auraient 7,1 fois plus de risques d'être victimes d'un accident du travail grave et mortel par rapport aux salariés tous secteurs confondus.

En matière de maladies professionnelles, ils seraient 2,7 fois plus touchés que l'ensemble des salariés intérimaires

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ❖ L'intérim, **une relation tripartite** qui lie une agence d'emploi **(AE),** un salarié intérimaire **(SI)** en mission , et une entreprise utilisatrice **(EU)**

Cette relation est encadrée par **deux contrats** :

- ✓ **Un contrat de mise à disposition :** conclu entre l'AE et l'EU qui prévoit les conditions de mise à disposition du salarié intérimaire pour l'entreprise cliente
- ✓ **Un contrat de mission** : qui est conclu entre le SI et l'AE.

Il n'existe pas de lien contractuel entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire, mais **l'entreprise utilisatrice** a la responsabilité légale de la sécurité des intérimaires mis à sa disposition.

Le Code du Travail prévoit l'obligation pour l'entreprise utilisatrice de veiller à la santé et sécurité mentale et physique des travailleurs qu'elle occupe,

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail.

- ❖ La chambre sociale juge que c'est à l'entreprise utilisatrice, (et non à l'agence de travail temporaire, qu'il appartient d'identifier, dans son propre DUERP, les risques inhérents à son activité dans les unités de travail , ***où les intérimaires sont affectés***.

Il résulte de l'article 22 de l'accord du 03/03/2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans la branche du travail temporaire , que l'entreprise de travail temporaire ***a l'obligation d'informer chaque année son CSE, lorsque celui-ci en fait la demande,*** sur le suivi des clients les plus accidentogènes et les actions associées.

Pour satisfaire à ces obligations, les agences intérimaires doivent réclamer à leurs clients la communication de leur DUERP et de leur PAPRIPACT ( dès 50 salariés) **art L 4121-3-1 code du travail**

**Cour cassation, civile, Chambre sociale, 13/05/2026, 25-10.127,**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Étude-action dans le BTP : Améliorer les conditions de travail et la santé des salariés intérimaires ANACT /OPPBTP 01/2026**

Les deux institutions recommandent cinq pistes d'actions, à savoir :

1/Formaliser le « qui fait quoi » lors de l'intégration de l'intérimaire : mise en place d'un processus détaillé (directeur de travaux, conducteur de travaux, chef de chantier, chef d'équipe)

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2/Améliorer les modalités d'accueil : impression d'une fiche préremplie à partir des informations déjà disponibles ou externalisation des tâches de vérification, formation à la sécurité en e-learning, réalisation d'un accueil décalé (pas le lundi matin à 8 heures où les encadrants sont moins disponibles), temps suffisant sur le terrain, éléments visuels de communication (chasse aux risques) ;

3/ S'assurer que les modes opératoires ont été présentés aux intérimaires : avec un tableau de suivi de la transmission de l'information (dans la salle de briefing) ;

4/ Renforcer le « leadership sécurité » des chefs d'équipe : nouveau module dans les formations aux encadrants

5/ 'adresser aux intérimaires qui ne parlent pas français : développement d'outils pédagogiques et concrets, vidéos d'introduction à la sécurité sur le chantier en plusieurs langues, création de supports visuels avec l'utilisation du langage simplifié « FALC » (facile à lire et à comprendre), affiches multilingues des risques professionnels.

- ✓ Afin d'aller vers une prévention davantage efficace pour les intérimaires du BTP, la ***« sécurité réglée »*** est à compléter avec la ***« sécurité gérée »,*** qui comprend « la capacité des travailleurs à adapter leurs pratiques en temps réel, qund surviennent des situations non prévues par la sécurité réglée ».

Elle vise à « détecter les difficultés et dysfonctionnements » et à trouver « la façon d'y répondre ».

C'est une « approche dynamique et collective » basée sur « l'expertise des travailleurs ».

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ Face à cette sinistralité, EGF BTP (Entreprises Générales de France) a élaboré, avec l'appui technique de l'OPPBTP, une formation aux prérequis fondamentaux de la sécurité des intérimaires : le **PASI BTP® (Passeport Sécurité Intérim).**

***Cette formation ne se substitue en aucun cas à l'accueil sécurité,*** ni à la formation renforcée en cas de poste à risque, mais permet de valider des connaissances de base du nouvel arrivant sur le chantier

La formation au PASI BTP® n'a aucun caractère obligatoire.

Il est exigé par les majors du BTP, pour l'ensemble des salariés intérimaires intervenants sur leurs chantiers.

C'est une attestation délivrée aux intérimaires , qui ont suivi ***une formation de deux jours*** aux prérequis fondamentaux de la sécurité

Elle permet au stagiaire d'appréhender *les 10 risques principaux et communs aux activités du BTP pour travailler en sécurité à son poste sur un chantier*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Programme de formation**

**1/ Règles de vie sur chantier :**

- ✓ Prendre connaissance des règles dès l'arrivée sur le site : EPI de base : casque, gants, chaussures ou bottes sécurité, lunettes,
- ✓ Proscrire l'utilisation du téléphone portable au poste et la consommation de drogues ou alcools (RI)
- ✓ Utiliser et respecter les installations mises à disposition ; connaître et respecter les panneaux signalétiques, les étiquettes de produits dangereux et pictogrammes du chantier
- ✓ Alerter ou faire alerter les secours et protéger la victime en cas d'accident.
- ✓ Repérer le point de rassemblement et les SST présents sur le chantier,
- ✓ Connaître son devoir d'alerte, son droit de retrait.

**2/ Energies :**

- ✓ Sources d'énergies sur le chantier et risques associés (électrisation, électrocution, explosion, intoxication par inhalation, fouet de câble…)
- ✓ Couleurs des grillages avertissements / réseaux = danger
- ✓ Contrôles visuels de l'état des matériels et accessoires fournis par le chef
- ✓ Pas d'interventions sans habilitation.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**3/ Déplacement et accès :**

- ✓ Utiliser les zones de circulation identifiées sur le chantier ; les garder dégagées et respecter les zones de stockages ; signaler toute anomalie
- ✓ Signaler aussi tout manque d'EPC, d'éclairage dans une circulation
- ✓ Appliquer la règle des « 3 points d'appui nécessaires » lors des déplacements vertica

**4 / Engins & véhicules :**

- ✓ Pour conduire un engin, avoir impérativement une autorisation de conduite (aptitude médicale à la conduite à jour, la compétence, le CACES® ou équivalent, consignes spécifiques du chantier)
- ✓ Appliquer la règle des « 3 points d'appui nécessaires » pour éviter la torsion de cheville à la montée et descente des engins
- ✓ Ne pas travailler et circuler à proximité d'un engin ou véhicule (respecter zone de balisage) – risques des angles morts, de renversement d'engins …
- ✓ S'assurer que le conducteur me voit…
- ✓ EPI spécifique : gilet haute visibilité.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**5 /Hauteur** :

- ✓ Identification des différents matériels permettant le travail en hauteur : PIRL, platelage sur tour d'étaiement, échafaudage roulant et de pied, PEMP,
- ✓ Identification des matériels pour l'accès : escalier définitif, escalier de chantier, , tour escalier, échelle d'accès …
- ✓ Connaissance et présence des EPC au poste de travail en hauteur et moyens d'accès disponibles (pas d'échelle comme poste de travail)
- ✓ Interdiction de modifier tout équipement (échafaudage, platelage, garde-corps …)
- ✓ Signaler à mon chef toute anomalie constatée
- ✓ N'utiliser un échafaudage ou une plate-forme de travail que sur ordre de mon chef, après formation au poste; et dans ce cas respecter les accès, ne pas surcharger le plancher de travail et ne pas le modifier
- ✓ Pas de montage, ni vérification d'échafaudages sans habilitation
- ✓ Tout matériel doit être stabilisé
- ✓ Règle des « 3 points d'appui nécessaires » lors des déplacements verticaux
- ✓ Prendre conscience de ses postures de travail (Ex : garder le dos bien droit, plier les jambes, solliciter des moyens de manutention mécaniques…)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**6/ Ensevelissement (travaux en fouilles, talus):**

- ✓ Exemples d'éboulements et de systèmes de maintien des terres (illustrations)
- ✓ Ne descendre dans une fouille que sur ordre du chef
- ✓ Utiliser un moyen d'accès sécurisé pour descendre en fouille
- ✓ Ne jamais travailler dans une tranchée non blindée ou non talutée
- ✓ Signaler à mon chef, toute découverte de grillages avertisseurs, réseaux, venues d'eau, odeur particulière (gaz, pollution, …), fissuration de la paroi.

**7 /Stabilisation en phase provisoire :**

- ✓ Risque d'écrasement et renversement.
- ✓ Exemples de matériels et de situations de travail (illustrations)
- ✓ Identifier un manquement grave de stabilisation en phase provisoire (pas de compas, ni étais stabilisateurs),
- ✓ Ne pas retirer ou modifier un équipement de stabilisation ou d'étaiement, sans ordre du chef
- ✓ Prendre conscience de ses postures de travail (Ex : garder le dos bien droit, plier les jambes, solliciter des moyens de manutention mécaniques…).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**8/ Travaux à proximité des voies de circulation :**

- ✓ Travailler uniquement dans l'emprise du chantier, en présence de la signalisation temporaire (panneaux, barrières, GBA…)
- ✓ EPI spécifique : gilet haute visibilité
- ✓ Respecter les accès chantier / public mis en place.

**9/ Outillages électroportatifs :**

- ✓ Connaître les risques liés à l'utilisation de ces outils considérés comme machines dangereuses : scie circulaire, perforateur, meuleuse et découpeuse thermique (à disque) sans oublier le risque poussières
- ✓ Pas formé, pas toucher et avoir l'accord du chef pour utiliser le matériel
- ✓ Porter les EPI spécifiques fournis par mon chef (anti-bruit, lunettes, gants, masque…)
- ✓ Savoir reconnaitre un poste de travail en sécurité (exemple du cas du burineur/perforateur en hauteur ; exemple de table à découpe avec système d'aspiration à la source),
- ✓ Prendre conscience de ses postures de travail (Ex : garder le dos bien droit, plier les jambes, solliciter des moyens de manutention mécaniques…).

**10/ Elingage :**

- ✓ Connaître uniquement les risques : pas formé (élingueur ou chef de manœuvre), ne pas élinguer
- ✓ Ne jamais stationner sous une charge
- ✓ Ne pas réutiliser les élingues à usage unique.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

La formation PASI BTP® est réalisée par l'ETT , en amont de la mise à disposition du salarié à l'entreprise utilisatrice.

L'ETT fait appel à un centre de formation référencé.

À l'issue de la formation, le stagiaire passe une évaluation via un QCM National « PASI » :

Le test est réussi si le résultat est supérieur à 70% de bonnes réponses

En cas de réussite, l'intérimaire se voit délivrer le passeport sécurité intérim®, ou PASI BTP®.
Ce passeport est valable 10 ans.

Le PASI BTP® appartient au salarié intérimaire , et est valable pour toutes les entreprises au sein desquelles il sera délégué pendant ces 10 ans.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **La FNTP** a signé une convention avec Entreprises générales de France (EGF) pour intégrer le dispositif du **Pasi BTP (Passeport sécurité intérim)**, le **13 /12/2023** .

L'entrée de toutes les entreprises de TP dans le dispositif a débuté le **01/01/2024**

- **La FFB** a signé une convention avec Entreprises générales de France (EGF) pour intégrer le dispositif du **Pasi BTP (Passeport sécurité intérim)**, le **20/11/2024**

**Accueil sécurité de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice :**

Le chef d'établissement doit identifier et **formaliser la liste des postes de travail ou tâches qui présentent des risques particuliers** pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Ainsi, les salariés temporaires (intérimaires, contrats Pro ou CDD) affectés à ces postes doivent bénéficier d'une **formation renforcée à la sécurité,** ainsi que d'**un accueil et d'une information adaptés** dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés (code du travail **Article L4154-2).**

En effet, le Code du travail ne précise pas quels postes doivent être considérés comme étant à risque particulier, ni le contenu de la formation renforcée qui doit être délivrée aux travailleurs temporaires.

C'est pourquoi, la formalisation de cette liste de postes à risques est indispensable pour sensibiliser et former les intérimaires.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **Les postes à risques**

Les catégories de postes de travail devant figurer sur la liste des postes à risques sont les suivants (circulaire DRT 90-18 du 30 /10/1990) :

1. **Travaux dangereux nécessitant une certaine qualification** (ex : machines dangereuses, conduite d'engins, travaux électriques, maintenance d'équipements…).
2. **Travaux exposant à certains risques chimiques** (produits cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction). Il est à noter que depuis juillet 2024,il est désormais obligatoire d'établir la liste des travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés aux agents chimiques CMR **Article R4412-93-1**
3. **Travaux soumis à un Suivi Individuel Renforcé** (liste définie dans le Code du travail **:** **Article R4624-23**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

4. **Travaux pour lesquels une formation particulière et prévue par la réglementation** (ex : cariste, électricien…).
5. Postes à l'origine d'accidents du travail et de maladies professionnelles répétés, ou postes jugés à risque particulier lors de l'évaluation des risques (DUERP).

Les **postes interdits** aux travailleurs temporaires définis dans l'article **Article D4154-1** ne doivent logiquement pas être intégrés dans cette liste des postes à risques.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

❖ **Intérim : l'employeur doit prouver qu'il n'a pas affecté le salarié à des travaux dangereux**

En cas de litige portant sur le recours à un salarié temporaire en violation des dispositions légales et réglementaires interdisant l'exécution de travaux dangereux, il appartient à l'employeur de prouver que les travaux en question ne font pas partie de ceux proscrits par ces textes.

C'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans **un arrêt du 09/07/2025** à propos d'un intérimaire ayant inhalé des poussières de métaux durs.

Sauf dérogation exceptionnelle accordée par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) après consultation du CSE , et avis du médecin du travail, il est interdit de recourir au travail temporaire pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux (articles L.1242-6, 2°, L.1251-10, 2° et L.4154-1 du code du travail), dont la liste figure à l'article D.4154-1 du code du travail.

En cas de litige, l'employeur doit prouver que les travaux ne relèvent pas des activités interdites.

***A défaut, le salarié peut obtenir la requalification de son contrat en CDI.***

Pour le travail temporaire, la requalification en contrat CDI, s'effectue à l'encontre de l'entreprise utilisatrice **C. trav., art. L.1245-1** et **L.1251-40).**

En l'espèce, le salarié d'une entreprise de travail temporaire a été mis à disposition d'une société de construction spécialisée dans la fabrication de structures métalliques en acier, en qualité de soudeur monteur du 29 /11 au 03/12/ 2021 suivant contrat de mission motivé par un surcroît d'activité.

Le 08/02/2022, il a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à la requalification de son contrat de mission en CDI avec l'entreprise utilisatrice.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le salarié soutenait, qu'ayant été affecté au découpage d'un tube d'acier, il avait été de ce fait en contact avec des poussières de métaux durs projetées lors des travaux de soudure et de découpage pour lesquels la société utilisatrice n'avait pas obtenu d'autorisation administrative préalable.

La cour d'appel de Toulouse (5 avr. 2024, n° 23/03955) lui donne gain de cause. Elle rappelle d'emblée que l'exécution de travaux emportant une émanation de poussières de métaux durs figure dans la liste des travaux interdits aux intérimaires (C. trav., art. D.4154-1, 22°).

A l'appui de son pourvoi, l'employeur faisait valoir que la cour d'appel avait inversé la charge de la preuve en lui imposant de démontrer l'absence d'exposition aux poussières de métaux durs, alors que cette preuve aurait dû, selon lui, incomber au salarié.

La chambre sociale de la Cour de cassation ne le suit pas dans son raisonnement. Elle rejette le pourvoi, confirmant ainsi la décision d'appel.

Dès lors, l'entreprise utilisatrice n'ayant pas communiqué d'attestation d'une personne habilitée excluant toute émanation de poussières de métaux, la cour d'appel en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que le contrat de mission devait être requalifié en CDI, la rupture du contrat produisant les effets d'un licenciement nul



- Les salariés intérimaires doivent bénéficier dès leur arrivée au sein de l'entreprise utilisatrice, d'un même niveau de protection en matière de sécurité et de santé au travail que les autres salariés.

**L'entreprise de travail temporaire, en sa qualité d'employeur**, a la responsabilité de **l'information générale matière de santé et sécurité (article L. 4141-1 du Code du travail).**

Cette information, même adaptée au secteur d'activité de l'entreprise, utilisatrice ne permet pas à elle seule , de former efficacement l'intérimaire aux risques spécifiques de sa mission.

**L'entreprise utilisatrice, en tant que responsable des conditions d'exécution du travail**, doit dispenser une formation sécurité pratique et appropriée (article L. 4141-2 du Code du travail).

Cette formation a pour objet de former le salarié sur la conduite à tenir, les bons gestes à respecter, les règles à connaître pour assurer sa propre sécurité ainsi que celles des autres personnes présentes dans l'établissement.

**Une formation renforcée à la sécurité :**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Pour être efficace, la formation renforcée à la sécurité doit être faite **de manière pratique sur le poste de travail** pour montrer à l'intérimaire le poste, les risques et dangers qu'il présente et montrer les gestes attendus en situation normale et en cas de problème pour assurer la sécurité.

Par exemple, sur une machine dangereuse, il sera présenté les risques générés par la machine avec des exemples d'accidents possibles.

Le mode opératoire d'utilisation sera ensuite présenté avec la démonstration des gestes et positionnements pour travailler en sécurité.

Enfin, il sera présenté comment réagir en cas de défaut / urgence (arrêt d'urgence, numéros à appeler, service de maintenance…).

Il est conseillé de **faire signer l'intérimaire sur un document** reprenant les points vus en formation, afin de lever tout doute quant à la bonne conduite à adopter en cas d'accident.

**Attention :** La faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour les salariés temporaires travaillant sur poste à risque particulier , et n'ayant pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité s'ils sont victimes d'un accident du travail

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Étude-action dans le BTP : Améliorer les conditions de travail et la santé des salariés intérimaires ANACT /OPPBTP 01/2026**

**Webinaire : Accueil d'un intérimaire : obligations réglementaires et bonnes pratiques de prévention INRS 12/2025**

**Intérim dans le BTP : tous les outils et ressources OPPBTP**

**Salariés intérimaires du BTP : mode opératoire pour créer une fiche d'aide à l'expression et la compréhension du besoin en délégation OPPBTP**

**Webinaire : les salariés intérimaires sur nos chantiers 1H 8' OPPBTP**
**Vous avez recours à des intérimaires ? Ce qu'il faut savoir pour leur sécurité Assurance maladie risques professionnels /CARSAT Centre Val de Loire**

**Intérimaires, leur sécurité n'est pas temporaire Pour des missions réussies, préserver la santé est un prérequis !Carsat Sud Est**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## TRAVAILLEUR DETACHE

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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 ***«à travail égal, rémunération égale ».***

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ✓ 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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

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 de personnel,*** 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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si cette déclaration est en principe être réalisée par l'employeur qui détache du personnel, ***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.**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

La déclaration préalable de détachement via le téléservice SIPSI instaurée par les articles **R.1263-3** et suivants du Code de travail a été simplifiée par le **décret du 17/03/2023**

Depuis le **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** est également être allégée.

Depuis le 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.

**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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Cette déclaration préalable au détachement doit également être ***annexée au registre unique du personnel de l'entreprise*** qui accueille des salariés détachés.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

***En Savoir Plus :***

**Instruction DGT/RT1 27/03/2024 relative au détachement international de salariés en France**

**Cadre général du détachement des salariés Ministère Travail Santé Travail mise à jour 10/2023**

**Employeurs de travailleurs détachés : vos formalités préalables obligatoires Ministère Travail Santé Solidarités 03/2024**

**Donneurs d'ordre / maîtres d'ouvrage en France : vos obligations pour travailleurs détachés Ministère Travail Santé Travail 07/2020**

**Salariés détachés : vos droits Ministère Travail Santé Travail 07/2021**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Conventions collectives applicables aux salariés détachés Ministère Travail Santé Travail 07/2020**

**Employeurs et salariés, retrouvez ici toutes les informations utiles sur le détachement des salariés en France : Ministère Travail Santé Solidarités**

**Contestation et informations travailleurs détachés Ministère Travail Santé Travail 02/2023**

**VISITE PREVENTION CHANTIER :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle a un objectif : l'évaluation des pratiques mises en œuvre , qui concourent à la sécurité

Elle permet de:

- ✓ S'assurer de la mise en œuvre des actions de sécurité et du respect des consignes
- ✓ Mesurer le niveau de sécurité, de santé , et des conditions de travail
- ✓ Identifier les causes des dysfonctionnements
- ✓ Formaliser les actions correctives faites sur chantier
- ✓ Identifier les bonnes pratiques afin de les généraliser à d'autres chantiers .

Grâce à l'instauration d'un climat de confiance , cette visite favorise la remontée d'information terrain

Plusieurs possibilités :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**1/ « Improviser » la visite**

La visite « improvisée » consiste à échanger librement avec les travailleurs du chantier, sans préparation préalable ;la visite n'étant pas préparée, on est alors dans une posture d'écoute des travailleurs.

Cette posture permet de collecter de nombreuses informations terrain sur le fonctionnement du chantier, qu'elles concernent son déroulement ou ses conditions de sécurité.

L'absence de préparation a plusieurs inconvénients :

- ✓ Oubli d'aborder des thèmes importants.
- ✓ Le temps économisé grâce à l'absence de préparation de la visite , doit être compensé, par un temps plus important pour réaliser la synthèse des échanges

Cette première possibilité peut être mise en œuvre par des managers expérimentés sur le sujet de la sécurité ou par des préventeurs dont c'est l'activité quotidienne.

Leur expérience et leur habitude leur permettent de palier les inconvénients identifiés.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**2/ Préparer la visite de sécurité terrain:**
Prendre un petit temps de réflexion qui permet de déterminer les thèmes principaux à aborder lors de la visite de sécurité terrain

C'est la solution idéale pour s'adapter au chantier à visiter , puisqu'on personnalise le contenu de la visite , à la situation qu'on pense trouver sur le chantier

**3/ Disposer d'une liste de thèmes à aborder de manière systématique :**

Cette dernière possibilité consiste à élaborer à l'avance et une fois pour toutes une liste de thèmes à aborder de façon systématique lors des visites de sécurité terrain.

Cette troisième possibilité présente des avantages

- ✓ Permet de décliner la politique sécurité de l'entreprise en reprenant ses thèmes majeurs ; par exemple, dans une entreprise de travaux sur cordes, le thème relatif aux risques de chutes de hauteur et celui relatif aux EPI seront incontournables lors de chaque visite.
- ✓ En abordant systématiquement les enjeux principaux et les règles associées, on contribue à leur appropriation par les collaborateurs.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Lors des visites de sécurité terrain, les collaborateurs savent sur quoi ils vont être attendus, ils fournissent donc des efforts et progressent.

Les entreprises ont souvent de très ou trop nombreuses règles , que les collaborateurs ont du mal à s'approprier et à prioriser.

En zoomant sur un nombre restreint de thèmes et règles lors des visites de sécurité terrain, on les priorise et on leur donne de l'importance.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**En utilisant un référentiel de visite de sécurité terrain commun,** le service prévention peut facilement identifier des « tendances ».

Par exemple si dans un thème donné, on retrouve plusieurs écarts similaires, on a peut-être identifié une problématique récurrente, qu'il convient de traiter avec attention.

Après analyse, cela peut conduire à réaliser une animation spécifique sur la problématique en question voire à faire évoluer l' organisation ou les procédures.

Ces tendances peuvent aussi être liées à des événements externes : météo défavorable, déploiement d'un nouvel équipement...

***Cette analyse des tendances*** est exigée par les référentiels de certification sécurité dont *le référentiel MASE*.

Un dernier bénéfice de l'utilisation d'un référentiel de visite de sécurité terrain commun, est la **montée , en compétence de l'encadrement de proximité** sur le thème de la sécurité.

En effet, si le personnel encadrant de proximité (chef d'équipe, chef de chantier…) est un relai incontournable pour déployer la politique sécurité d'une entreprise sur le terrain, en pratique, ces personnes se sentent souvent « obligées » de réaliser des visites de sécurité terrain et ***ne sont pas toujours à l'aise avec l'animation sécurité.***

Pour le personnel encadrant de proximité, l'utilisation d'un référentiel de visite de sécurité terrain prédéfini permet de :

- **Réaliser des visites de sécurité terrain sans longue préparation** : c'est un gain de temps ;
- **Aborder naturellement tous les sujets, même ceux « qui fâchent »**, puisqu'ils sont dans le référentiel

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

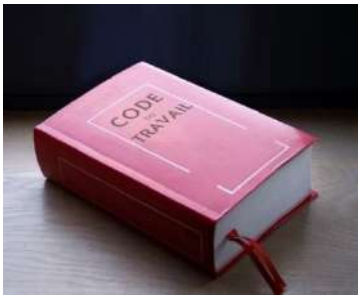
**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- L'OPPBTP a mis au point une grille de visite prévention selon six thématiques : hygiène, accès, livraison, tâches (équipements), énergies et secours.

**J'évalue mon chantier avec la grille de visite prévention OPPBTP**

**Organiser les visites prévention sur vos chantiers e learning OPPBTP mise à jour 06/2025**

**Code Travail Numérique :**




Ce moteur de recherche permet à l'utilisateur (salariés et employeurs de TPE/PME) 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

**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**

**Droit du travail sélection de contenus (articles, publications, ressources, foires aux questions...) concernant la thématique indiquée .Ministère du travail et emploi**

**DEMARCHES AU TRAVAIL DES ENTREPRISES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Un nouveau service qui facilite les formalités des entreprises auprès des services du ministère du Travail ou de l'inspection du travail

Au moyen d'un parcours de saisie clair, et accompagné, il offre un gain de temps grâce à une orientation automatique , vers le service instructeur compétent.

Depuis ce portail, il est possible d'accéder directement aux sites pour
:

- ✓ Effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle **TéléRC** ( v3.9.0 )
- ✓ Déclarer l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants **Egapro**
- ✓ Transmettre en ligne les résultats des élections au CSE , ou consulter les procès-verbaux d'élection et de carence **: Élections professionnelles des entreprises d'au moins 11 salariés et à la représentativité syndical**
- ✓ Déposer un accord d'entreprise ou d'établissement **TéléAccords**
- ✓ Saisir en ligne des plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage (PDRE), des avenants et informations associés **DEMATaMIANTE**
- ✓ Transmettre une déclaration de détachement de travailleurs en France. **SIPSI**

**De nouveaux services disponibles sur le portail en 2026 :**

- ✓ Procéder à une déclaration préalable d'un chantier de niveau 1 ou 2 , soumis à coordination SPS (maitre d'ouvrage)
- ✓ Déposer une demande d'autorisation de licenciement ou de transfert d'un salarié protégé.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

## GLOSSAIRE :

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**SIMULATEURS / MODELES DOCUMENTS 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

C'est site officiel de la Direction de la Sécurité sociale, qui centralise la réglementation , et la doctrine administrative applicables aux cotisations et contributions sociales ,remplaçant progressivement les circulaires

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

et instructions antérieures auparavant dispersées.

- ✓ Une source unique, gratuite et fiable de règles sociales
- ✓ Un contenu opposable à l'administration depuis le 01/04/ 2021 (article L.243-6-2 du Code de la sécurité sociale)
- ✓ Des mises à jour régulières à la suite des lois de financement de la Sécurité sociale et des lois de finances
- ✓ Un accès facilité aux données chiffrées grâce à la table des paramètres

Il s'agit d'une base documentaire numérique accessible sur Internet, opposable à l'administration , sous réserve, 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.

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

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*

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

*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. 141-1code 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.

Cette modification de la compétence territoriale du tribunal judiciaire en matière de contentieux de la sécurité sociale s'applique depuis le 01/09/2020

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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. » ;

**CONVENTIONS NATIONALES OBJECTIFS BTP/CONNEXES :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 le15/06/2027**

**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**

**Convention nationale d’objectifs CNAM , avec 4 organisations de maîtres d’ouvrage 26/03/2024**

## Barèmes 2026 des coûts moyens d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente

| COMITÉ TECHNIQUE NATIONAL | COÛTS MOYENS (EN EUROS) | |
|---|---|---|
| | CATÉGORIES D'INCAPACITÉ TEMPORAIRE | CATÉGORIES D'INCAPACITÉ PERMANENTE |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

| | Sans arrêt de travail ou arrêts de travail de moins de 4 jours | Arrêts de travail de 4 jours à 15 jours | Arrêts de travail de 16 jours à 45 jours | Arrêts de travail de 46 jours à 90 jours | Arrêts de travail de 91 jours à 150 jours | Arrêts de travail de plus de 150 jours | IP moins de 10 % | IP 10% à 19 % | IP 20% à 39 % | IP de 40 % et plus ou décès de la victime |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Industries du bâtiment et des travaux publics (CTN B) (hors départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle) | 330 | 506 | 1677 | 44432 | 8591 | 40973 | 2431 | 165 269 Gros œuvre (1) | | |
| | | | | | | | | 174 495 Second œuvre)2 | | |
| | | | | | | | | 240 442 (Fonctions support | | |

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.

## INDEMNITES JOURNALIERES PLAFONDS

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

En 2026, le plafond de l'indemnité journalière s'élève :

- ✓ En cas de maladie, à **41,95 €**/jour ;
- ✓ Pour les congés de maternité et de paternité, à **104,02 €**/jour.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

En cas d'accident du travail, les plafonds sont calculés en fonction du plafond annuel de la Sécurité sociale et sont les suivants :

- ✓ 240,49 €/jour pendant les 28 premiers jours d'absence (60 % du salaire journalier de base)
- ✓ 320,66 €/jour à partir du 29e jour d'arrêt (80 % du salaire journalier de base).

**PLAFOND SECURITE SOCIALE :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé de 2 % environ au 01/01/2026
.
L'augmentation pour 2026 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.

Le chapitre 6 de la rubrique « Assiette générale » sera mis à jour au 1er janvier 2026.

**Arrêté du 22 /12/2025 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2026 JO 23/12**
**Valeurs du plafond de la sécurité sociale pour 2026**

| | |
|---|---|
| **Annuel** | **48 060 €** |
| **Trimestriel** | **12 015 €** |
| **Mensuel** | **4005 €** |
| **Hebdomadaire** | **924 €** |
| **Journalier** | **220 €** |
| **Horaire** | **30 €** |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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

Il doit respecter 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

- ❖ **Ce qui change pour les retraites : LFSS 2026**:

Elle suspend *jusqu'à janvier 2028* le calendrier d'augmentation de l'âge légal de départ en retraite , et de la durée d'assurance inscrit dans la loi du 14/04/2023 portant réforme des retraites.

- ❖ **Plusieurs évolutions réglementaires viennent déjà modifier les règles applicables en matière de retraite :**

La réforme ne disparaît pas, seules certaines personnes seront concernées par le décalage de la réforme ,

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

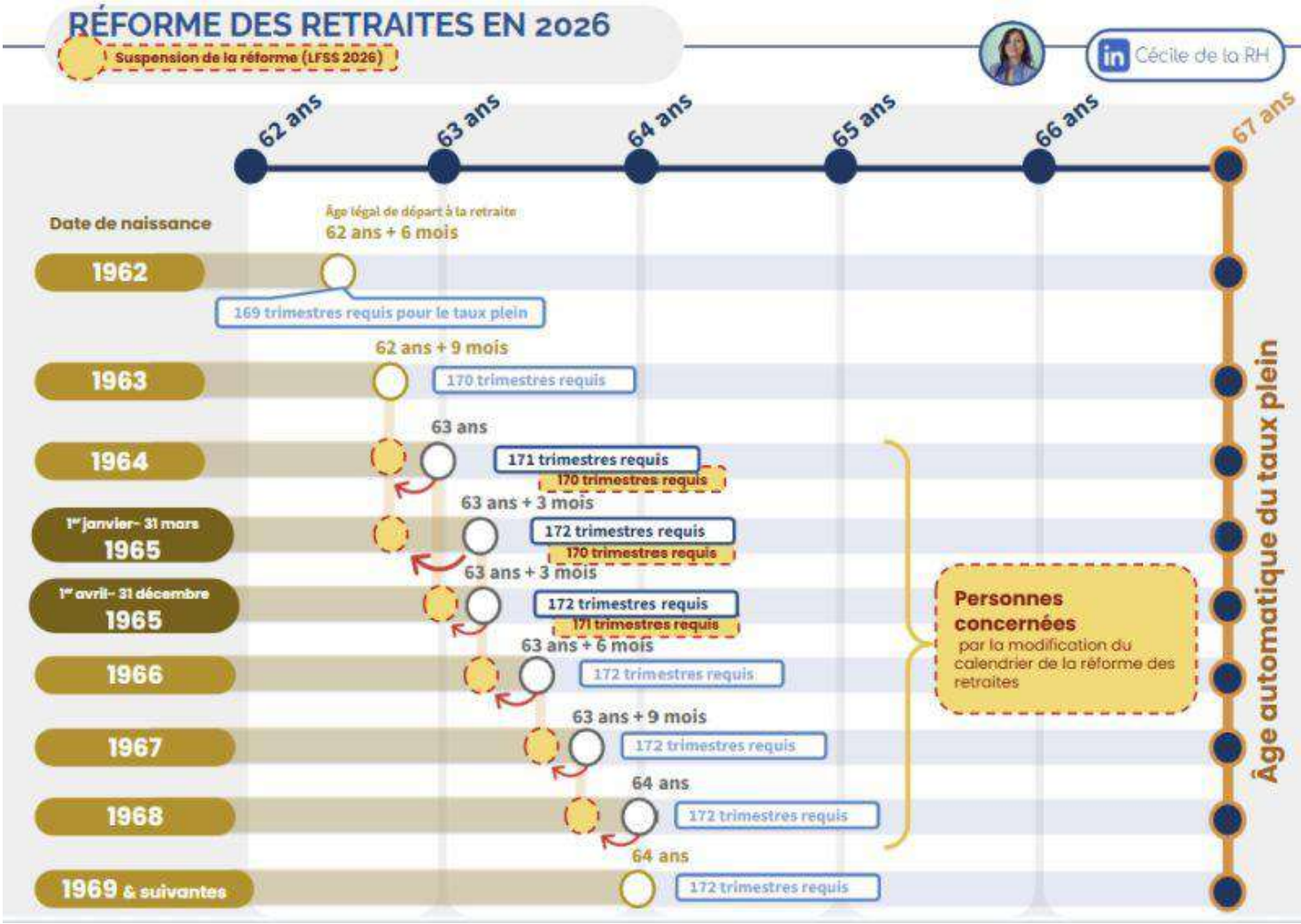
Les nouvelles règles s'appliquent uniquement aux assurés dont la retraite prend effet à compter du 01/09/2026

Le relèvement de l'âge légal de départ en retraite et l'augmentation de la durée d'assurance, instaurés par la réforme des retraites de 2023, sont suspendus **jusqu'en 2028**.

L'âge légal à **64 ans** ne s'appliquera plus aux personnes nées en 1968, mais *uniquement aux personnes nées à partir de 1969.*

Le calendrier de relèvement de l'âge légal est ajusté *pour les générations 1964 à 1968.*

L'âge légal varie selon votre année de naissance, il est fixé entre **62 ans et 9 mois et 63 ans et 9 mois** pour les générations 1964 à 1968.




Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ La suspension concerne aussi ***les carrières longues*** pour les personnes dont la date de naissance se situe entre 1964 et 1968.

Si vous avez commencé à travailler avant 16 ans, 18 ans, 20 ans ou 21 ans, le départ anticipé pour carrière longue est assoupli durant la suspension.

Votre âge de départ anticipé sera calculé selon votre âge de début d'activité

Jusqu'à 2 trimestres liés à la naissance, à l'éducation ou à l'adoption d'un enfant peuvent désormais être retenus comme trimestres réputés cotisés ***pour l'accès à la retraite anticipée pour carrière longue (RACL***

Une évolution qui peut permettre à certains assurés de remplir plus facilement les conditions de départ anticipé.

- ✓ **Optimisation du calcul de la retraite de base pour les parents :**

Jusqu'à présent, la pension de base était calculée sur les 25 meilleures années. Désormais :

- ✓ 24 meilleures années pour 1 enfant
- ✓ 23 meilleures années dès 2 enfants

Cette évolution concerne les assurés bénéficiant de certains droits liés aux enfants, dans les régimes général, agricole et des travailleurs indépendants.

- ✓ **Validation du nouveau congé supplémentaire de naissance :**

Le nouveau congé de naissance produit également des effets côté retraite de base : 58 jours d'indemnisation, continus ou non, permettent de valider un trimestre assimilé, dans la limite d'un trimestre par parent

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

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).

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Il prévient 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

**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.

La personne 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)

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

## 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 /Usure professionnelle
- Retraite progressive
- Exposition à l'amiante.

Pour ne manquer aucune des étapes clés pour la retraite, il y a le service en ligne

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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 **son 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.

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.

5/Les notifications qui mentionnent le montant , de la ou des retraites , sont adressées au demandeur

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ❖ **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 ;**

**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
- 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**



**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,

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Code SS, L. 351-7.**

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 physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle

**Article R 351-22, 1code SS**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- ✓ **Ou une fiche du médecin du travail.**

L'inaptitude au travail est appréciée par l'échelon local du contrôle médical de la caisse chargée d'examiner les droits à la retraite

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).

En cas d'affiliations simultanées, le régime saisi d'une demande, apprécie l'inaptitude au travail et informe les autres régimes de sa décision.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**2/ Départ en retraite anticipé pour carrière longue :**

Le nouveau mode de calcul s'applique aux personnes nées entre 1964 et 1970 qui remplissent les conditions de carrière longue.

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

**Assouplissement des conditions** : Si vous avez commencé à travailler avant **16 ans, 18 ans, 20 ans ou 21 ans**, vous pouvez bénéficier d'un départ anticipé.

L'âge de départ peut être avancé de **3 à 6 mois** par rapport aux prévisions initiales de la réforme de 2023, sous conditions

**Exemples concrets** :

Pour les assurés nés en **1964** : départ possible à **60 ans et 3 mois** avec **170 trimestres** (au lieu de 171).
Pour les assurés nés entre le **1er janvier et le 31 mars 1965** : départ possible à **60 ans et 3 mois** avec **170 trimestres** (au lieu de 172)

Le 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.

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**

- ✓ 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.

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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 :

✓ **Incapacité permanente supérieure ou égale à 20% :**

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

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- **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.

**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 :**

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

**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).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Salarié en incapacité permanente : quelles conditions pour un départ anticipé à la retraite AMELI 15/09/2023**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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 ).

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%.***

Pour cela, ils doivent notamment présenter des pièces permettant de justifier du taux d'incapacité requis, dont la liste est fixée par un **arrêté du 24 /07/2015.**

Il peut s'agir, par exemple, de la décision attribuant la carte d'invalidité (désormais remplacée ***par la carte mobilité inclusion mention invalidité) , ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH).***

Le texte précise que les décisions refusant la prestation , ou la carte demandée , mais qui, dans le même temps, font état d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, *sont acceptées en tant que justificatifs.*

Un arrêté du 28/04/2025 ,a apporté une précision : ces décisions *« ont une durée de validité d'un an à compter de leur notification à l'assuré pour l'appréciation de la condition d'incapacité permanente »*.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Arrêté du 28 /04/2025 modifiant l'arrêté du 24 /07/2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale JO 07/05**

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 hoc médicale, placée auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) , 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**

Cette commission établit **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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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**

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.

L'assuré qui répond aux conditions 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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

| 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 |
| | 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**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

## Zoom sur la nouvelle réforme et la retraite anticipée en cas de handicap Handilaw

❖ **Retraite progressive :**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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).*

**Les conditions pour bénéficier de la retraite progressive :**

- Avoir **60 ans,** à compter du 01/09/2025.
- Réunir au moins **150 trimestres** (37,5 années) pour la retraite, tous régimes de base confondus.
- Exercer une activité réduite ou à temps partiel représentant **entre 40 et 80 % d'un temps**

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).**

❖ **Des conditions différentes selon le profil du salarié :**

✓ **Le salarié déjà à temps partiel** :

Il a tout intérêt à demander la retraite progressive.
Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur.

Le dispositif constitue pour lui un **supplément automatique de rémunération**, proportionnel à son temps de travail.

✓ **Le salarié à temps plein** :

Il doit demander l'accord de son employeur pour passer à temps partiel.

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

L'employeur n'est pas tenu d'accepter et dispose de **deux mois pour répondre**, par **lettre recommandée avec accusé de réception motivée**.

Refuser est possible si l'employeur estime que la charge de travail et l'importance du poste ne permettent pas l'exercice à temps partiel.

Mais attention, **il ne doit y avoir de discrimination** .

Si un salarié se voit refuser un temps partiel alors que d'autres, dans une situation comparable, l'ont obtenu, il peut invoquer une inégalité de traitement.

Ce risque rend la démarche plus délicate pour les cadres à hautes responsabilités, qui peuvent craindre une mise à l'écart ou une perte de prérogatives.



- ✓ Depuis le début de l'année 2025, le portail officiel info-retraite.fr propose ***un service en ligne*** , permettant de réaliser sa demande de retraite progressive ; la requête est transmise ***à tous les régimes de retraite, de base et complémentaire.***

Auparavant, il fallait d'adresser sa demande par voie postale aux différents régimes de retraite dont on dépendait

La demande de retraite progressive doit être faite *entre 4 et 5 mois avant la date de début souhaité.*
Si vous êtes salarié, demander à son employeur de compléter **l'attestation à joindre obligatoirement à la demande** (l'attestation employeur n'est pas obligatoire pour valider la demande si vous le travailleur est indépendant, professionnel libéral ou salarié de particuliers employeurs).

Pour effectuer une demande en ligne, il faut utiliser le service « demander ma retraite progressive », accessible depuis **votre compte retraite.**
La procédure se déroule en 2 étapes :

- La première permet de déterminer s' il est possible d' obtenir une retraite progressive , puis s'il apparaît que vous pouvez en bénéficier
- La seconde étape consiste à compléter un formulaire personnalisé et prérempli (si vous ne pouvez pas bénéficier d'une retraite progressive, un message vous précise la raison et le service à contacter si vous avez des questions).

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Au fur et à mesure que le formulaire est complété , la liste des justificatifs à joindre s'affiche (attestation employeur, RIB…).

Le salarié n'est pas obligé de remplir l'intégralité du formulaire et de transmettre l'ensemble des justificatifs immédiatement, il peut cliquer sur *« enregistrer ma demande et quitter »* pour interrompre la démarche et la reprendre ultérieurement ; le formulaire est enregistré pendant une durée maximale de 90 jours.

Une fois le formulaire entièrement rempli et transmis , la demande est envoyée à tous les régimes de retraite dont le salarié a dépendu.
Leurs services peuvent éventuellement le contacter s'ils ont besoin de précisions.

L'état d'avancement de la demande est consultable au sein du service de suivi du compte retraite cliquer sur « mes démarches », puis « suivre mes demandes »).

**Ma demande de retraite progressive Info retraite You Tube 11/2024**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

*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.*

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.

**Art. R. 161-19-7 ( JO 11/07/2023)**

Le salarié bénéficie de sa retraite progressive tant qu'il remplit la condition de durée de travail à temps partiel y ouvrant droit.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

***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.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**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.

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 %.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ **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



- ❖ **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,

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 le travailleur est indépendant,** et qu'il répond aux conditions d'âge et de cotisation, la retraite progressive est possible si son revenu est réduit d'au moins

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.

**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**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**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 LFSS 2026 (Loi de financement de la sécurité sociale) apporte des changements majeurs au dispositif de cumul emploi-retraite, avec une entrée en vigueur des nouvelles règles à compter du 01/01/2027

Les situations de cumul emploi-retraite déjà ouvertes avant cette date***, ne sont pas remises en cause***

Les nouvelles règles s'appliquent uniquement aux assurés *dont la première pension de* ***retraite de base prend effet à compter du 1er janvier 2027.***
Le dispositif est recentré , pour limiter les effets d'aubaine , et favoriser les carrières prolongées, tout en complétant le revenu des retraités les plus modestes

- ✓ **Avant 64 ans (âge légal)** : le cumul emploi-retraite est neutralisé pour les assurés ayant bénéficié d'un départ anticipé (carrières longues, inaptitude, etc.).

En pratique, la pension est totalement écrêtée à hauteur des revenus d'activité, dès le premier euro, pour valoriser la retraite progressive.

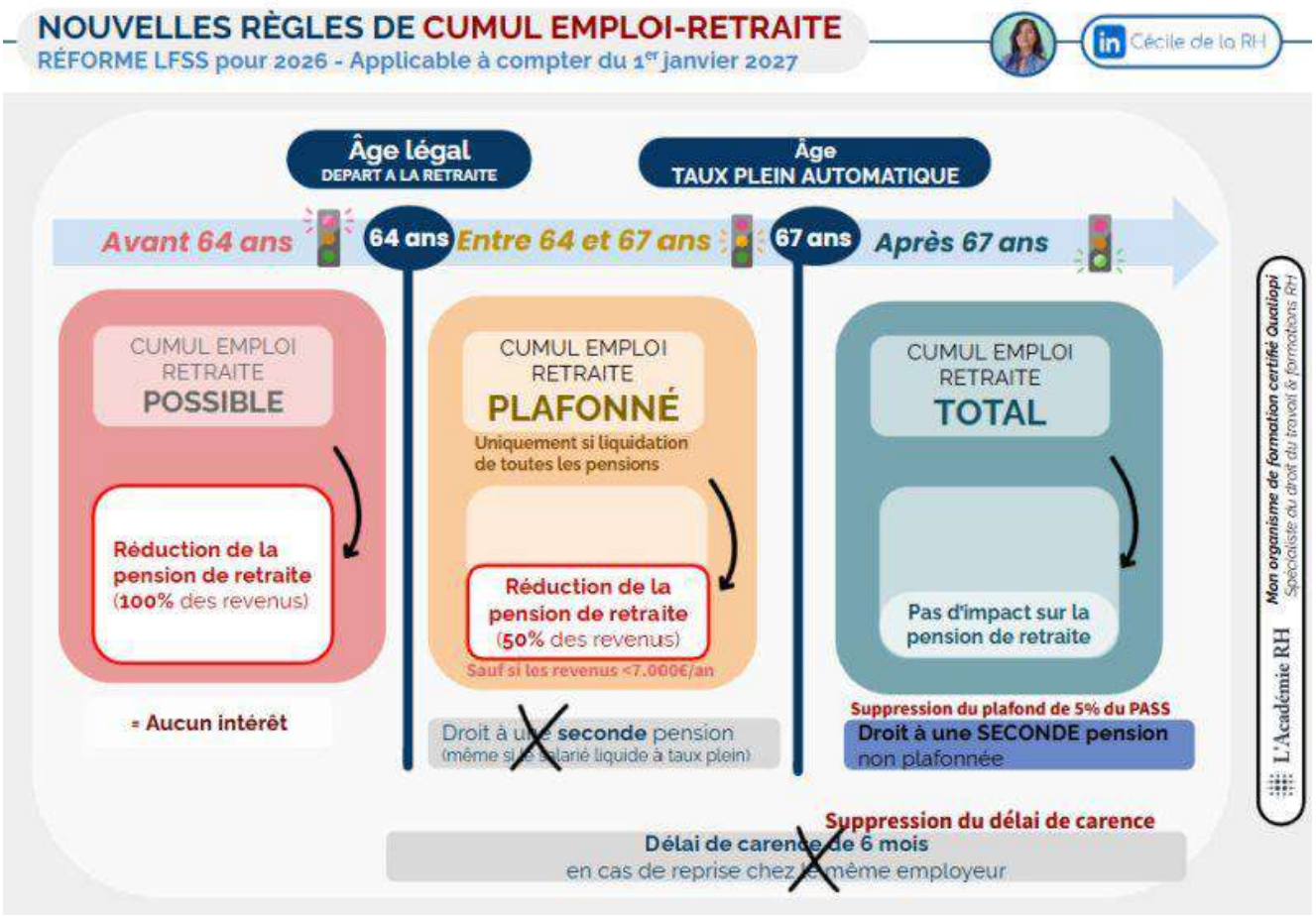
- ✓ **Entre 64 et 67 ans :** *un cumul emploi-retraite partiel* est instauré, avec des plafonds de revenus *(par exemple, 160 % du SMIC ou du dernier salaire perçu).*

Le salarié qui liquide sa retraite à taux plein **avant les 67 ans***, n'a pas droit à une seconde pension, il cotise à perte*

- ✓ **Après 67 ans :** le cumul emploi-retraite devient libre, sans limite de revenus (intégral) et ouvre droit à l'acquisition de nouveaux droits à retraite

Le salarié peut reprendre chez son ancien employeur, sans attendre 6 mois.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**




**Les situations de cumul emploi-retraite déjà ouvertes avant le 01/01/2027 , ne sont pas remises en cause**

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.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

complémentaires, en France et à l'étranger).

- 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).**



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.**

Il ne peut pas dépasser un plafond annuel égal *à 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS),*

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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
- 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.

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 du revenu d'activité, et des 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.

- ❖ **La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 modifie le dispositif de cumul emploi-retraite à compter du 01/01/2027.**

À partir de 01/ 2027, Il n'y aura plus de distinction entre cumul intégral et cumul plafonné, seul l'âge sera pris en compte

- ✓ **Avant l'âge minimum légal :**

Si vous reprenez ou poursuivez une activité professionnelle après avoir été admis à la retraite , avant l'âge minimum légal : les montants de votre revenu d'activité professionnelle (et de votre revenu de remplacement, notamment les indemnités journalières de maladie) seront déduits en totalité de votre pension de retraite, dès le premier euro.

- ✓ **Entre l'âge minimum légal et 67 ans (âge du taux plein automatique) :**

Vous êtes admis à la retraite entre l'âge minimum légal, et 67 ans, et vous reprenez ou poursuivez une activité professionnelle : vous pourrez cumuler jusqu'à 67 ans vos pensions de retraite et des revenus d'activité (et de remplacement) si ces revenus ne dépassent pas 7 000 € par an.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Si vos revenus annuels d'activité (et de remplacement) dépassent 7 000 €, vos pensions de retraite seront diminuées d'un montant égal à 50 % du montant du dépassement.

- ✓ **À partir de 67 ans (âge du taux plein automatique) :**

Vous êtes admis à la retraite à partir de 67 ans et vous reprenez ou poursuivez une activité professionnelle : vous pourrez cumuler intégralement vos pensions de retraite et vos revenus d'activité et de remplacement (sans plafond).
Les cotisations versées dans le cadre de cette activité pourront vous permettre d'acquérir de nouveaux droits à retraite.

**Loi du 30 /12/2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (1) JO31/12**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

❖ **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

❖ **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:**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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.

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.*

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Elle doit être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

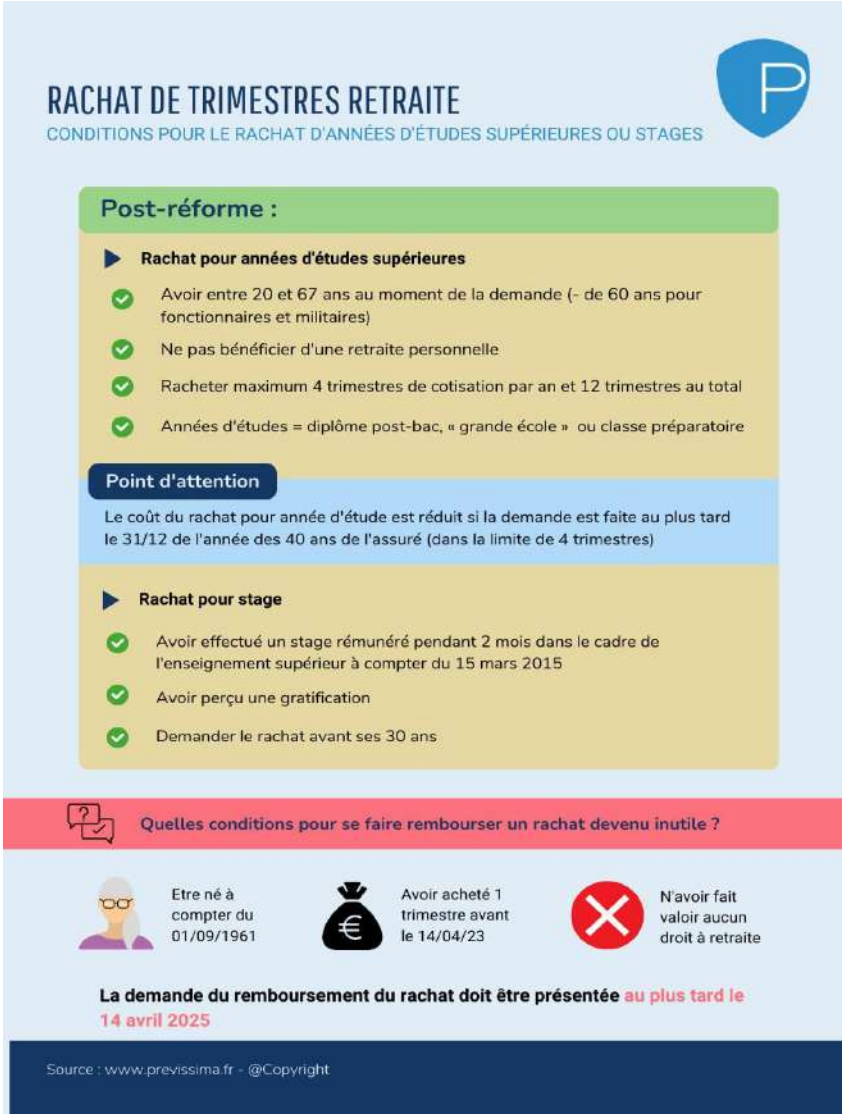
- L'identification de l'étudiant ;
- La détermination de la nature et des périodes de stage donnant lieu à la demande : il s'agit notamment des copies de la convention tripartite de stage, ou de l'attestation de stage ;
- La mention des modalités de versement (comptant ou échelonné) et du nombre de trimestres 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**




❖ **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
- Les périodes concernées ont été validées par l'obtention d'un diplôme ou équivalent
  Par ailleurs, les années d'études supérieures doivent avoir été accomplies dans :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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

**Accord national interprofessionnel (ANI) : Emploi des salariés expérimentés (séniors)14 /11/2024**

En France, le taux d'emploi des seniors , ou salariés expérimentés, est loin de la moyenne européenne L'évolution de la situation de l'emploi des seniors passe par :

- ✓ Une amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels
- ✓ La prévention des risques de désinsertion et d'usure professionnelle
- ✓ La mise en place en fin de carrière, de dispositifs d'aménagement du temps de travail
- ✓ La création de nouveaux dispositif pour faciliter le recrutement des seniors , et leur maintien dans l'emploi
- ✓ Une anticipation de l'évolution des emplois et des compétences tout au long de la carrière des travailleur : en créant des entretiens professionnels renforcés
- ✓ Un contrat de valorisation de l'expérience
- ✓ Rétablissement de la retraite progressive à 60 ans

**Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 /11/2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés 14/11/2024**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

**Loi du 24 /10/2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social JO 25/10**

***En Savoir Plus :***

**« Découvrir mes services retraite en ligne » webinaire You Tube 41' Agirc Arrco 03/2026**

**Demande de retraite Agirc Arrco**

**Simulateur de retraite Agirc Arrco**

**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 :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- L’activité principale
- La taille de l'établissement
- Le secteur d'activité
- La fréquence et la gravité des sinistres survenus.

❖ **Une nouvelle nomenclature AT-MP 2025 modifie le calcul des cotisations :**

C’est une refonte structurelle , qui va obliger les employeurs à reconsidérer leur classement AT-MP, pour une tarification plus juste, plus cohérente avec les risques réels , et mieux adaptée aux métiers de 2026.

**Arrêté du 02/12/2025 portant modification de l'arrêté du 17 /10/1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles JO 04/12**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

Une révision totale, pour sécuriser et moderniser la tarification, qui remplace intégralement la nomenclature de 1995.

Des centaines de codes risques ont été réécrits, fusionnés ou réaffectés pour coller à la réalité des métiers d’aujourd’hui.

Elle touche tous les secteurs : industrie, **BTP,** transports, commerces, médico-social, services, spectacle, agriculture, collectivités territoriales, salariés à domicile…

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

| INDUSTRIES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS | | |
|---|---|---|
| **CATÉGORIE DE RISQUE** | **CODE RISQUE** | |
| Salariés occupant des fonctions supports de nature administrative dans des entreprises du BTP. | 00. 00A | |
| Terrassements courants et travaux préparatoires spécialisés (y compris travaux paysagers sauf horticulture). | 45. 1AA | |
| Autres travaux de gros œuvre. Entreprise générale du bâtiment. Construction métallique : montage, levage. Fumisterie industrielle. | 45. 2BE | |
| Ouvrages d'art, autres travaux d'infrastructures spécialisés (forages et sondages, fondations spéciales, travaux souterrains, de voies ferrées, maritimes et fluviaux). | 45. 2CD | |
| Construction et entretien de réseaux (électricité, eaux, gaz, télécommunications, etc. …) et autres réseaux non classés par ailleurs. | 45. 2ED | |
| Travaux de couverture, de charpente en bois, d'étanchéité. | 45. 2JD | |
| 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 | |
| Travaux de plomberie, de génie climatique, d'électricité, autres travaux d'installation technique non classés par ailleurs. | 45. 3AF | |
| Travaux de menuiserie extérieure. | 45. 4CE | |
| Travaux d'isolation, travaux de finitions (travaux d'aménagements intérieurs). | 45. 4LE | |
| Ateliers des entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant du CTN B et rattachées aux numéros de risque 45. 2BE, 45. 2JD, 45. 3AF, 45. 4CE et 45. 4LE. | 45. 4MC | |
| Entretien, réparation, location et montage de matériel pour le bâtiment et les travaux publics. | 45. 5ZB | |

**Copyright** (© : **Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

| | | |
|---|---|---|
| Conception de projets architecturaux y compris décoration, ingénierie du BTP (y compris topographie, métrés, hygiène et sécurité, etc. …). | 74. 2CE | |
| 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 | TC |
| Allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale versées soit par des organismes de prévoyance soit par des employeurs : autres activités. | 75. 3CB | TC |
| Caisses de congés payés du bâtiment et des travaux publics (en ce qui concerne les indemnités versées par ces organismes). | 91. 1AA | 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 | | |

| INDUSTRIES DU BOIS, DES PIERRES ET TERRES À FEU | | |
|---|---|---|
| **CATÉGORIE DE RISQUE** | **Code Risque** | |
| Travail mécanique du bois, traitement et fabrication d'objets en bois. | 20. 1BB | |
| Menuiserie, charpentes et panneaux à base de bois et commerce menuiserie et panneaux. | 20. 3ZF | |
| Fabrication, façonnage et travail technique du verre. | 26. 1EE | |
| Fabrication de tuiles et briques et de produits céramiques non désignés par ailleurs. | 26. 2AH | |
| Fabrication de ciment, chaux, plâtre, produits en plâtre, agrégats légers, matériaux enrobés d'étanchéité et produits non désignés ailleurs. | 26. 5AB | |
| Fabrication de produits en béton. | 26. 6AA | |

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

| | | |
|---|---|---|
| Préparation et livraison de béton prêt à l'emploi (sans mise en œuvre). **(1)** | 26. 6EB | |
| Fabrication de produits en fibre-ciment. | 26. 6JB | |
| Fabrication et pose de produits de marbrerie. | 26. 7ZD | |

**(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.

## ACTIVITÉS DE SERVICES II

| CATÉGORIE DE RISQUE | CODE RISQUE |
|---|---|
| Personnel permanent des entreprises de travail temporaire. (1) | 74. 5BC |
| Toutes catégories de personnel de travail temporaire. (1) | 74. 5BD |
| Travail temporaire : personnel de bureau et personnel paramédical. (1) | 74. 5BE |
| Agences privées de recherches, entreprises de surveillance (sans transports de fonds). | 74. 6ZA |
| Services de nettoyage de locaux et d'objets divers. Activités de désinfection, de désinsectisation et de dératisation. | 74. 7ZF |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

- ✓ 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.

A chaque sinistre, selon la 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

- ✓ **Taux mixte (effectif au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés)**
- ✓ **Taux individuel (au moins égal à 150 salariés)** qui dépend directement de la sinistralité et des résultats propres à chaque établissement.

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

❖ **Taux cotisation AT/MP dématérialisés , pour toutes les entreprises :**

La notification dématérialisée du taux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) est devenue obligatoire depuis **01/2022** pour toutes les entreprises quel que soit leur nombre de salariés
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.

Elle ***reçoit sa notification de taux , directement dans son compte AT/MP*** sur le site **net-entreprises.fr**, dans le cadre du compte AT-MP.

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 Plafond mensuel SS 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 Plafond mensuel SS 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 Plafond mensuel SS en vigueur, par salarié ou assimilé*** compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels

*Depuis 07/2024,* **le Compte entreprise intègre les fonctionnalités du compte AT/MP**, réunissant en un seul point d'entrée , tous les services en ligne de l'Assurance Maladie et de l'Assurance Maladie - Risques professionnels sur net-entreprises.fr.

**Les fonctionnalités de l'ancien compte AT/MP restent les mêmes**, mais leur ergonomie évolue

Avec le compte AT/MP, l'Assurance Maladie /Risques professionnels met à la disposition des employeurs des informations utiles pour gérer leurs risques professionnels.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- ❖ **Depuis le 23 /10/ 2025, le compte entreprise s'enrichit de trois fonctionnalités destinées à faciliter les démarches des entreprises et de leurs mandataires.**

**1) Une demande en ligne pour le taux fonctions supports :**

Le taux fonctions supports de nature administrative est un taux réduit de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

Il peut être attribué aux salariés exerçant des fonctions administratives, non exposés aux risques professionnels liés à l'activité principale de l'établissement.

Ce taux concerne les entreprises relevant de la tarification collective ou mixte, soit celles comptant moins de 150 salariés.

Désormais, la demande peut être effectuée directement en ligne via le compte entreprise, simplifiant ainsi la procédure pour les employeurs concernés.

**2) Un simulateur pour anticiper l'impact des sinistres sur le taux AT/MP :**

Un simulateur de taux AT/MP est mis en place.

Il permet aux entreprises d'estimer les effets d'une réduction des accidents du travail ou des maladies professionnelles sur leur taux de cotisation.
Ce taux est calculé en fonction de la gravité et de la fréquence des sinistres constatés dans l'entreprise ou dans son secteur d'activité.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Le simulateur, accessible dans la rubrique "Prévenir les risques professionnels", offre une vision prospective utile à la mise en œuvre de politiques de prévention.

**3) Une meilleure information pour les tiers-déclarants :**

Les tiers-déclarants (experts-comptables, prestataires DSN, etc.) bénéficient désormais d'un service de notification par mail , les informant de la mise à disposition des décisions de taux AT/MP de leurs clients.

Ce service leur permet de :

- ✓ Télécharger les décisions de taux en format PDF
- ✓ Identifier les variations de taux
- ✓ Accuser réception de l'ensemble des taux en un seul clic.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Pour y accéder, les tiers-déclarants doivent :**

- Avoir reçu une habilitation de leurs clients à consulter leurs taux AT/MP ;
- Avoir effectué une DSN pour le compte de ces clients au cours des trois derniers mois.

Le service est disponible via le bouton "Consulter les décisions de taux des clients de mon portefeuille" sur le compte entreprise

- ❖ **Modification de la répartition de l'imputation du coût d'un AT ou d'une MP des travailleurs intérimaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire (ETT) auprès d'une entreprise utilisatrice (EU).**

Un décret prévoit un **partage à parts égales** du coût de l'ensemble des AT-MP (incapacités temporaires comme permanentes, quel que soit le taux d'incapacité) entre l'ETT et l'EU, *dans une volonté de responsabiliser davantage les entreprises utilisatrices sur les conditions d'exécution du travail des travailleurs intérimaires,*

Jusqu'alors quand un travailleur intérimaire était victime d'un AT-MP *provoquant une incapacité permanente (IPP) supérieure ou égale à 10 %,* le coût du sinistre est réparti entre le compte employeur de l'entreprise utilisatrice (EU), qui en supporte un tiers, et celui de l'entreprise de travail temporaire (ETT), qui en supporte les deux tiers, pour les autres sinistres (incapacité temporaire ou incapacité permanente inférieure à 10 %), *le coût était imputé intégralement au compte employeur de l'ETT.*

*A compter des taux applicables en 2026,* le coût du sinistre pris en charge par l'EU sera fixé de la manière suivante :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- ✓ Lorsque l'EU est en **tarification individuelle ou mixte,** sa part dans le coût de l'AT-MP est portée *à la moitié du coût moyen arrêté pour cette catégorie de sinistre par le comité technique national (CTN) dont elle dépend, quelle que soit l'incapacité qui en résulte*

- ✓ Lorsque l'EU est en **tarification collective,** sa part du coût du sinistre est portée à la moitié des prestations et indemnités autres que les rentes versées, ainsi que la moitié du capital correspondant à l'accident mortel.

Ces modifications s'appliquent pour la détermination des cotisations AT-MP à compter de l'année 2026 et auront donc une application progressive, pour les taux 2026 et 2027, et une application complète à compter des taux 2028.

Les AT-MP survenus en 2022 et 2023, avant ce nouveau décret, seront mis à la charge de l'EU selon les modalités de répartition jusqu'ici en vigueur

Les AT-MP survenus en 2024 seront imputés selon les nouvelles modalités :

Pour les taux notifiés pour 2027, les AT-MP pris en compte seront ceux survenus en 2023, 2024 et 2025.

Ainsi, les AT-MP 2023 seront imputés selon les anciennes modalités, et ceux de 2024 et 2025 selon le nouveau dispositif.

Les taux 2028, basés sur les AT-MP survenus en 2024, 2025 et 2026, seront donc les premiers intégralement calculés sur la base du nouveau dispositif.

**Décret du 05/07/2024 relatif à l'imputation du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés des entreprises de travail temporaire JO 07/07**

- ❖ **Décret du 15/04/2025 modifiant les règles de tarification des AT et des MP mortels des assurés du régime général de sécurité sociale JO 16/04**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

**Article D242-6-6**
La valeur du risque telle que mentionnée à l'article **D. 242-6-4** pour le calcul du taux brut individuel comprend la somme des termes suivants :

1° Le produit du nombre total d'AT ou de MP déclarés pendant la période triennale de référence ayant donné lieu à des soins , ou ayant entraîné un arrêt de travail par le coût moyen de la catégorie dans laquelle est rattaché chaque accident ou chaque maladie ;

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

2° Le produit du nombre total d'AT ou de MP ayant, *donné lieu à la notification, pendant la période triennale de référence, soit de la reconnaissance du caractère professionnel du décès de la victime, soit d'un taux d'incapacité permanente ».*
Les accidents du travail et maladies professionnelles sont classés en six catégories d'incapacité temporaire et en quatre catégories d'incapacité permanente pour lesquelles sont calculés des coûts moyens….

A compter du 17/04/2025, concernant la tarification AT/MP, l'imputation par la CARSAT au compte employeur du coût d'un AT/MP mortel sur la période triennale de référence interviendra à la date, non plus de la survenance du décès, mais de la notification de la reconnaissance de son caractère professionnel
**article D 242-6-6, 2° Code SS**

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 en contester éventuellement 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 touchant :

- 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.

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

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

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 AT/MP , elles sont désormais toutes réorientées vers la cour d'appel d'Amiens, aux formats CSV et PDF
pour faciliter leur exploitation et leur archivage

**Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 28/09/2023, 21-25.719, Publié au bulletin**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

- **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**

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

❖ **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**

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

***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**

**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 est fixé à **2,08%** en 2026, il est inférieur à celui applicable en 2025 qui était de 2,12 %

**Arrêté du 30 /12/2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026 JO 31/12**

Copyright (© : Tous droits réservés **Mémento Pratique Juridique & Législatif**

| INDUSTRIES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS | | | |
|---|---|---|---|
| CATÉGORIE DE RISQUE | CODE RISQUE | TAUX NET (en %) | |
| Salariés occupant des fonctions supports de nature administrative dans des entreprises du BTP. | 00.00A | 0,71 % | |
| Terrassements courants et travaux préparatoires spécialisés (y compris travaux paysagers sauf horticulture). | 45.1AA | 4,59 % | |
| Autres travaux de gros œuvre. Entreprise générale du bâtiment. Construction métallique : montage, levage. Fumisterie industrielle. | 45.2BE | 7,39 % | |
| Ouvrages d'art, autres travaux d'infrastructures spécialisés (forages et sondages, fondations spéciales, travaux souterrains, de voies ferrées, maritimes et fluviaux). | 45.2CD | 4,36 % | |
| Construction et entretien de réseaux (électricité, eaux, gaz, télécommunications, etc…) et autres réseaux non classés par ailleurs. | 45.2ED | 4,73 % | |
| Travaux de couverture, de charpente en bois, d'étanchéité. | 45.2JD | 8,73 % | |
| 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 | 4,06 % | |
| Travaux de plomberie, de génie climatique, d'électricité, autres travaux d'installation technique non classés par ailleurs. | 45.3AF | 3,77 % | |
| Travaux de menuiserie extérieure. | 45.4CE | 5,49 % | |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

| | | | |
|---|---|---|---|
| Travaux d'isolation, travaux de finitions (travaux d'aménagements intérieurs). | 45.4LE | 6,16 % | |
| Ateliers des entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant du CTN B et rattachées aux numéros de risque 45.2BE, 45.2JD, 45.3AF, 45.4CE et 45.4LE. | 45.4MC | 2,08 % | |
| Entretien, réparation, location et montage de matériel pour le bâtiment et les travaux publics. | 45.5ZB | 4,67 % | |
| Conception de projets architecturaux y compris décoration, ingénierie du BTP (y compris topographie, métrés, hygiène et sécurité, etc…). | 74.2CE | 0,86 % | |
| 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 | 5,99 % | TC |
| Allocations complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale versées soit par des organismes de prévoyance soit par des employeurs : autres activités. | 75.3CB | 3,67 % | TC |
| Caisses de congés payés du bâtiment et des travaux publics (en ce qui concerne les indemnités versées par ces organismes). | 91.1AA | 0,49 % | 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 | | | |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

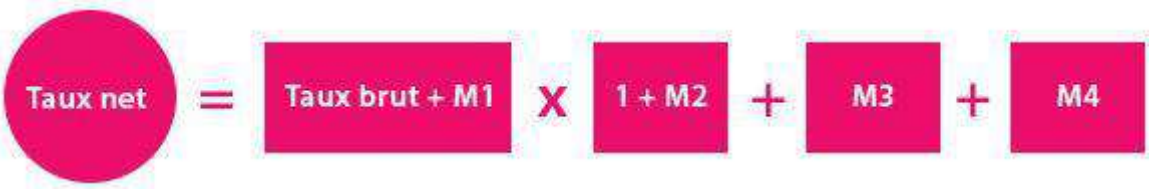
| INDUSTRIES DU BOIS ; DES PIERRES ET TERRES A FEU | | | |
|---|---|---|---|
| **CATÉGORIE DE RISQUE** | **CODE RISQUE** | **TAUX NET (en %)** | |
| Extraction et préparation de matériaux issus des carrières de roches meubles ou massives. | 14.1AH | 3,98 % | |
| Extraction, broyage et préparation de produits minéraux divers. | 14.5ZM | 2,61 % | |
| Travail mécanique du bois, traitement et fabrication d'objets en bois. | 20.1BB | 4,55 % | |
| Menuiserie, charpentes et panneaux à base de bois et commerce menuiserie et panneaux. | 20.3ZF | 4,23 % | |
| Fabrication de tuiles et briques et de produits céramiques non désignés par ailleurs. | 26.2AH | 3,88 % | |
| Fabrication de ciment, chaux, plâtre, produits en plâtre, agrégats légers, matériaux enrobés d'étanchéité et produits non désignés ailleurs. | 26.5AB | 2,60 % | |
| Fabrication de produits en béton. | 26.6AA | 5,40 % | |

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Préparation et livraison de béton prêt à l'emploi (sans mise en œuvre). (1)** | **26.6EB** | **3,38 %** | |
| **Fabrication de produits en fibre-ciment.** | **26.6JB** | **99,00 %** | |
| **Fabrication et pose de produits de marbrerie.** | **26.7ZD** | **5,88 %** | |
| **Commerce du bois.** | **51.5EG** | **2,77 %** | |

**(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.**

**Majorations forfaitaires :**




Les majorations forfaitaires entrant dans le calcul du taux net de cotisations AT-MP en **2026 ,** sont fixées à :

- **M1** couvre les charges accidents de trajet : 0,19 % des salaires
- **M2** couvre l'ensemble des frais de gestion du risque professionnel : 52%

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.

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- **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'amiant) 0,17 % 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** :

**Arrêté du 30 /12/2025 fixant le montant des majorations prévues à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2026 JO 31/12**

**Environ 6000 fiches technologiques ont été mises en ligne , sur la sinistralité AT/MP et AT , Trajet :** 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**

PREVENTION GAGNANTE BTP
Performance Economique

- **Cotisation taux AT/Fonction :**

**Une demande en ligne pour le taux fonctions supports :**

Le taux fonctions supports de nature administrative est un taux réduit de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP).

Il peut être attribué aux salariés exerçant des fonctions administratives, non exposés aux risques professionnels liés à l'activité principale de l'établissement.
Ce taux concerne les entreprises relevant de la tarification collective ou mixte, soit celles comptant moins de 150 salariés.

Désormais, la demande peut être effectuée directement en ligne via le compte entreprise, simplifiant ainsi la procédure pour les employeurs concernés.

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 :

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

- 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.

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

**Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif**

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

Copyright (© : Tous droits réservés Mémento Pratique Juridique & Législatif

PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique