

REMANIEMENT DU GOUVERNEMENT

Le 04 juillet dernier, le nouveau Gouvernement proposé par Elisabeth BORNE a été annoncé. Certains Ministres déjà nommés lors du précédent Quinquennat sont toujours en place à l'instar de Bruno LE MAIRE, Ministre de l'Économie, des Finances, et de la Souveraineté industrielle et numérique ou Gérald DARMANIN, Ministre de l'Intérieur.



En ce qui nous concerne plus particulièrement, nous félicitons Olivia GRÉGOIRE, pour sa nomination en tant que Ministre déléguée chargée des Petites et Moyennes Entreprises auprès du Ministre de l'Économie, des finances et de la Souveraineté industrielle et numérique et Marc FESNEAU pour sa nomination en tant que Ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire.



Olivier DUSSOPT, nommé à la suite de l'élection présidentielle, en tant que Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, reste également en fonction.

Nous poursuivrons notre travail auprès de ces ministres en toute intelligence pour assurer nos missions de syndicalistes.

SOCIAL



L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Il est possible d'annualiser le temps de travail dans une TPE de l'artisanat. L'annualisation concerne tous les salariés, elle n'est pas individuelle.

1^{er} cas : Lorsqu'elle existe déjà, l'annualisation du temps de travail doit être écrite dans le contrat de travail lors de l'embauche.

2^e cas : L'employeur peut ajuster le temps de travail de ses salariés en fonction de l'activité de l'entreprise et/ou de circonstances exceptionnelles.

L'annualisation est mise en place après la conclusion d'un accord collectif validé par un référendum (voir la fiche sur la négociation des accords collectifs dans une TPE de moins de 11 salariés).

Durée du temps de travail

- La durée maximum de travail est de 1607 heures par an, ce qui équivaut à 35 heures par semaine. Au-delà le temps de travail sera comptabilisé en heures supplémentaires.
- Le temps de travail maximal connaît des limites. Il peut aller jusqu'à 48 heures par semaine à condition de respecter des conditions précises et un formalisme.
- La durée maximum journalière est de 10 heures. Dans le cas d'activités spécifiques (maintenance, exploitation de services) la durée journalière maximum est de 12 heures.
- Attention, le calcul de l'annualisation du temps de travail s'il est cumulé avec des heures supplémentaires peut devenir très compliqué. Une pointeuse est alors préconisée.

Établissement du calendrier

- Le calendrier est établi pour une durée maximum de 12 mois qui n'est pas forcément lié à l'année calendaire.
- Il est établi à titre prévisionnel, il peut être modifié dès lors que les salariés sont informés suffisamment à l'avance, soit 7 jours ouvrés.
- Le calendrier doit être affiché dans l'entreprise et communiqué à l'inspection du travail.

Remise en cause de l'annualisation

- La révision ou la suppression de l'annualisation passe par une révision ou une suppression de l'accord.



LE TRAVAIL DES JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

Par Martine BARBIER-GOURVES, Docteur en droit,
Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting



La période estivale avec les vacances scolaires est souvent l'occasion d'embaucher temporairement des jeunes travailleurs de moins de 18 ans au sein des entreprises de la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.

Le présent article a donc pour objet de rappeler les principales règles applicables lorsqu'un employeur souhaite embaucher des jeunes de moins de 18 ans durant leurs vacances scolaires (hors apprentissage).

Le travail des jeunes de moins de 18 ans est particulièrement encadré par le code du travail, essentiellement pour des raisons de santé et de sécurité, mais aussi au regard des obligations scolaires et des parcours d'enseignements.

De nombreuses conditions sont donc posées par le code du travail.

1. LES CONDITIONS TENANT À L'ÂGE DU JEUNE

Il est possible de recruter **un jeune âgé de moins de 18 ans**. Le **code du travail** rappelle toutefois « qu'il est **interdit d'employer des travailleurs de moins de 16 ans**, sauf s'il s'agit :

- De mineurs de 15 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues par la loi ;
- D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants, ou durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des périodes d'observation prévues par le code de l'éducation, ou des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;
- D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret. » (Article L.4153-1)

En dehors de ces cas, l'article L.4153-3 du code du travail **autorise l'emploi des jeunes de plus de 14 ans uniquement pendant leurs vacances scolaires, dès lors qu'elles comportent au moins 14 jours (ouvrables ou non), pour exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale desdites vacances** (art.D.4153-2).

Notons : dans les établissements où ne sont employés que les membres de la famille, sous l'autorité soit du père, soit de la mère, soit du tuteur, les règles ci-dessus ne sont pas applicables, sous réserve qu'il s'agisse de **travaux occasionnels ou de courte durée, ne pouvant présenter des risques pour leur santé et leur sécurité** (art.L.4153-5).

D'autres dérogations existent dans des secteurs d'activités spécifiques, comme par exemple dans les entreprises de spectacles, ...

IMPORTANT : L'article D.4153-13 du code du travail stipule, que **l'employeur justifie, à la demande de l'inspection du travail, de la date de naissance de chaque travailleur**

âgé de moins de 18 ans qu'il emploie. Aux fins de preuve, l'employeur peut demander au jeune et/ou son représentant légal, de conserver une copie d'une pièce d'identité ou tout autre document faisant foi.

2. LES CONDITIONS TENANT À LA NATURE DE L'EMPLOI

Lorsque le jeune embauché a au moins 18 ans, la loi n'impose aucune restriction quant à la nature de l'emploi.

En revanche, **concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans**, le code du travail **interdit qu'ils soient occupés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces. Une liste des travaux interdits est d'ailleurs établie** (ex : agents chimiques dangereux, agents biologiques, risques d'origine électrique). **Par dérogation**, les jeunes de moins de 18 ans peuvent être employés à certains travaux réglementés tels que déterminés par voie réglementaire et sous certaines conditions (articles R.4153-40 et suivants du code du travail). Pour ce faire, **préalablement à l'affectation des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation, une déclaration de dérogation est adressée par tout moyen conférant date certaine à l'inspecteur du travail par l'employeur ou le responsable d'un établissement**, avec les pièces justificatives nécessaires (Article R4153-41).

Enfin, rappelons, que le code du travail impose, **qu'un mineur âgé de 14 à moins de 16 ans** ne puisse être affecté qu'à des **travaux légers, qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement** (art.D.4153-4).

À côté des conditions d'emploi à respecter, il convient également pour l'employeur, qui veut embaucher un jeune de moins de 18 ans, de **respecter un certain nombre de formalités**.

3. LES FORMALITÉS PRÉALABLES À RESPECTER

Les formalités préalables à l'embauche d'un jeune **âgé de 18 ans et plus** sont celles applicables à n'importe quel nouvel embauché adulte.

Mais, **concernant les jeunes travailleurs de moins de 18 ans**, il y a lieu de tenir compte des règles ou formalités spécifiques suivantes :

- ✓ **Obtenir l'accord du représentant légal** (père, mère, tuteur) pour le jeune **de moins de 18 ans non-émancipé**. Si le **jeune a moins de 16 ans, cette autorisation doit même être expresse**. De manière générale, il est préconisé de disposer d'une telle **autorisation écrite** pour tout mineur. En outre, **le contrat de travail pourra être co-signé par le représentant légal et le mineur concerné, car le consentement de ce dernier au contrat est obligatoire**.
- ✓ **Demander l'autorisation de l'inspecteur, mais seulement pour les jeunes âgés de 14 à 16 ans**. Dans ce cas, l'employeur doit adresser une demande écrite à

l'inspecteur du travail, au moins 15 jours avant la date prévue pour l'embauche (art.D.4153-5). Cette demande comporte :

- Les nom, prénoms, âge et domicile de l'intéressé ;
- La durée du contrat de travail ;
- La nature et les conditions de travail envisagées ;
- L'horaire de travail ;
- Le montant de la rémunération ;
- L'accord écrit et signé du représentant légal de l'intéressé.

L'inspecteur du travail a **8 jours francs à compter de l'envoi de la demande pour notifier son refus motivé**, le cachet de la poste faisant foi. **À défaut de réponse, l'autorisation est réputée accordée.**

Lorsque dans ce délai, l'inspecteur a conditionné son autorisation à une ou plusieurs modifications ou adjonctions dans le libellé de la demande, cette décision vaut autorisation d'embauche, sous réserve que l'employeur respecte, dans l'exécution du contrat, les obligations résultant des modifications ou des adjonctions demandées (art.D.4153-6).

Attention : L'inspecteur du travail **peut retirer son autorisation à tout moment** s'il constate, que le mineur est employé soit dans des conditions non-conformes à l'autorisation, soit en méconnaissance des dispositions du code du travail (art.D.4153-7).

- ✓ **Procéder à la signature obligatoire d'un contrat de travail.** Il s'agira d'un CDD comportant les mentions légales obligatoires (motif de recours, date de début et fin de contrat, renouvellements éventuels, poste occupé, rémunération,...). **Toutes les règles légales relatives au CDD s'appliquent au jeune, ainsi que les dispositions conventionnelles.**
- ✓ **Organiser la visite d'information et de prévention, qui doit avoir lieu avant la prise de poste** (Art.R. 4624-18).
- ✓ **Autres formalités** : Déclaration préalable à l'embauche (ou TESE), mention des nom et prénoms du jeune sur le registre unique du personnel.

Une fois les conditions remplies pour travailler et les formalités préalables accomplies, reste à déterminer **les conditions de travail applicables aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans**, lesquelles sont également très réglementées par le code du travail.

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL APPLICABLES

Les jeunes de 18 ans et plus sont soumis aux mêmes droits et obligations que les autres salariés adultes de l'entreprise. **Mais concernant les jeunes de moins de 18 ans, il existe des règles légales et conventionnelles particulières :**

- ✓ **En matière de durée de travail**

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Un jeune de moins de 18 ans ne peut pas être employé plus de **8 heures par jour** et **35 heures par semaine**.

Toutefois, il existe 2 types de dérogations exceptionnelles (art.L.3162-1)

- 1) **Pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'État**, lorsque l'organisation collective du travail le justifie (activités réalisées sur les chantiers de bâtiment, sur les chantiers de travaux publics et les activités de création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers). Dans ces cas, il peut être dérogé :

1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, **dans la limite de cinq heures par semaine** ;

2° A la durée quotidienne de travail effectif **de huit heures, dans la limite de deux heures par jour**.

Mais, lorsqu'il est fait application de ces dépassements, il doit être attribué des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures, et les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, doivent donner lieu à un repos compensateur équivalent.

- 2) **Pour les autres activités (dont celles des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers) et à titre exceptionnel, des dérogations** aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif peuvent être accordées **dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.**

En tout état de cause, **la durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.**

Attention : Pour les jeunes de **14 à moins de 16 ans**, employés pendant les vacances scolaires, leur temps de travail **ne peut excéder 7 heures par jour et 35 heures par semaine**, sans dérogation possible (art.D.4153-3).

TEMPS DE PAUSE

En outre, le jeune de moins de 18 ans **ne peut travailler de manière ininterrompue plus de 4 heures et demi**. Au-delà, il doit bénéficier d'une **pause de 30 minutes consécutives**. (art.L.3162-3).

TRAVAIL DE NUIT

Enfin, **le jeune de moins de 18 ans ne peut pas travailler la nuit, c'est-à-dire entre 20h00 et 6h00 pour ceux de moins de 16 ans et entre 22h00 et 6h pour les autres, sauf dérogations en cas d'extrême urgence** notamment et sous réserve de respecter un certain nombre de conditions (articles L.3163-2 et L.3163-3). *Des dérogations existent cependant dans des secteurs autres que ceux visés dans la Branche des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.*

- ✓ **En matière de repos**

Le repos quotidien entre 2 journées de travail est de **12 heures pour les jeunes de 16 à 18 ans et de 14 heures pour les moins de 16 ans** (art.L.3164-1 et L.3132-3).

Le repos hebdomadaire pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans **est de 2 jours consécutifs**. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut déroger à ces dispositions, lorsque les conditions particulières de l'activité le justifient, sous réserve que cela concerne les jeunes de plus de 16 ans libérés de l'obligation scolaire et qu'ils bénéficient d'une période minimale de 36 heures consécutives de repos hebdomadaire.

S'agissant du repos dominical : le code du travail pose le principe de l'interdiction du travail le dimanche pour les jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, en vertu de l'article L.3164-5 du code du travail (pris en application du décret du 13 janvier 2006), **il existe une dérogation à l'interdiction de travail le dimanche** :

«L'interdiction de travail le dimanche, prévue à l'article L.3132-3 du code du travail n'est pas applicable aux

apprentis âgés de moins de 18 ans employés dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'État.»

Dès lors, **et uniquement pour les jeunes apprentis de moins de 18 ans**, qui travaillent dans des entreprises bénéficiant d'une dérogation de plein droit pour le travail le dimanche de l'ensemble de leurs salariés (cas des fleuristes et des activités comprenant des soins aux animaux familiers), et dans la mesure où ils suivent le rythme de l'entreprise, ces jeunes apprentis de moins de 18 ans peuvent travailler le dimanche, sous réserve de respecter les contreparties prévues par la convention collective. **Cela ne remet pas en cause l'obligation de leur accorder 2 jours de repos consécutifs, en tenant compte par ailleurs des semaines d'apprentissage en CFA.**

Mais cette possibilité de dérogation n'est prévue que pour les apprentis de moins de 18 ans. En conséquence, **les jeunes travailleurs de moins de 18 ans (non titulaires d'un tel contrat) ont droit au repos dominical.**

Enfin s'agissant des jours fériés, les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler les jours fériés (en l'absence d'accord collectif étendu de la Branche sur ce point).

✓ En matière de rémunération

Les jeunes travailleurs d'au moins 18 ans doivent être rémunérés au minimum sur la base du SMIC, ou du salaire minimum conventionnel du coefficient de son emploi, s'il est supérieur.

Si un jeune est âgé de moins de 18 ans, le code du travail (article D.3221-3 ; article D.4153-3) prévoit que le SMIC comporte un **abattement fixé à :**

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Nota : Cet abattement **ne s'applique pas sur les salaires minima conventionnels de la Branche, car non prévu par la Convention collective nationale des Fleuristes, de la Vente et des Services des animaux familiers.** Par ailleurs, l'abattement ne peut plus être appliqué, dès que le jeune atteint 18 ans.

Evidemment, **l'employeur peut avoir une position plus favorable** que celle énoncée dans les textes ci-dessus et ne pas appliquer ces abattements.

De plus, comme tout salarié, le jeune travailleur de moins de 18 ans a droit à la prise en charge de la moitié de ses frais de transport public domicile/lieu de travail, et le cas échéant de tout ou partie de ses frais de déplacement à vélo, frais de carburant, ou frais d'alimentation électrique d'un véhicule, si un tel dispositif a été mis en place par l'employeur pour son personnel.

Régime social : La rémunération du jeune de moins de 18 ans est soumise aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et la CRDS dans les conditions de droit commun. Il en est de même pour les cotisations de chômage, de retraite, de prévoyance et frais de santé (*sous réserve des cas de dispense prévus*).

Régime fiscal : Les rémunérations versées aux jeunes, au titre d'un travail de vacances ou job d'été, sont exonérées d'impôt sur le revenu sous certaines conditions, notamment le jeune doit être âgé de 25 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année d'imposition ; il doit être rémunéré pour une activité exercée pendant ses congés scolaires ou universitaires. L'exonération est limitée à 3 fois le montant du SMIC et joue aussi bien si le jeune est imposable en son nom propre que s'il est rattaché au foyer fiscal de ses parents (*se renseigner éventuellement auprès de l'administration des Impôts*).

✓ En matière d'hygiène et de sécurité au travail

Le jeune de moins de 18 ans et plus particulièrement encore le jeune de moins de 16 ans font l'objet d'une **surveillance particulière** en la matière et ne peuvent pas être employés à n'importe quel type de travaux. **Il convient aussi d'être particulièrement vigilant à l'information et à la formation à la sécurité avant la prise de poste.**

5. LE DÉPART DE L'ENTREPRISE

Le jeune de moins de 18 ans venant travailler durant tout ou partie de ses vacances, selon son âge, a généralement signé un **contrat à durée déterminée** avec l'entreprise qui l'emploie temporairement.

Au terme de ce CDD, le jeune percevra, **quel que soit son âge**, outre le salaire du mois considéré, **une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10% de la totalité des salaires perçus (sauf s'il a pu prendre affectivement ses droits à congés payés durant l'exécution du contrat de travail).**

En revanche, **l'indemnité de fin de contrat de 10% (ou indemnité de précarité) ne lui est pas due, dès lors que son contrat de travail a été conclu pour une période couverte par les vacances scolaires ou universitaires (art.L. 1243-10 2°).**

Les formalités de fin de contrat sont à accomplir, comme pour n'importe quel autre salarié (*Certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation pôle emploi*).

LES SOINS BUCCAUX N'ONT JAMAIS ETE AUSSI FACILES ET EFFICACES

- 100% naturel
- Contribue à éliminer : mauvaise haleine - plaque - tartre
- Cliniquement prouvé*
- Faible coût - jusqu'à 5 mois d'utilisation
- Apprécié par les propriétaires d'animaux de compagnie depuis 2005



« Imité mais jamais égalé »

Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chien
Les dents et gencives en bonne santé chez un chien
Les dents et gencives en mauvaise santé chez un chat
Les dents et gencives en bonne santé chez un chat

SWEDENCARE
FRANCE
www.swedencare.fr

* Dr. Ingrid Geller, J. et al. Florid Vet Sci 2016; 5: 166

PUBLICATION DES DÉCRETS

Deux décrets du 16 mars 2022, pris en application de la loi Santé au travail, précisent les contours des rendez-vous de liaison et les **nouvelles modalités de mise en œuvre des visites de préreprise et reprise**.

Rendez-vous de liaison

La loi Santé au travail du 2 août 2021 a créé, à compter du 31 mars 2022, un **rendez-vous de liaison entre le salarié absent et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail (SPST)**.

Ce rendez-vous peut être organisé pour les **arrêts de travail consécutifs à un accident ou une maladie, d'origine professionnelle ou non**, la durée de l'arrêt de travail devant toutefois être précisée par décret.

C'est chose faite avec la publication du décret du 16 mars 2022 au JO du 17 mars, qui fixe la **durée d'absence du salarié à 30 jours**.

Cet entretien a pour objet d'**informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail**.

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut en solliciter l'organisation. Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser cet entretien et aucune conséquence ne peut être tirée de son refus. Compte tenu de son objet, l'entretien peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail du salarié.

Le rendez-vous de liaison pourra être proposé aux salariés dont l'**arrêt de travail débute à compter du 31 mars 2022**.

Visite de préreprise et reprise

La loi Santé au travail du 2 août 2021 a également **recentré les situations de recours à la visite de préreprise et de reprise pour les arrêts de travail postérieurs au 31 mars 2022**.

Un autre décret du 16 mars 2022, publié au JO du 17 mars, vient notamment de préciser les modalités de ces deux visites.

Ces modifications concernent tout arrêt de travail commençant après le 31 mars 2022. Pour les arrêts de travail en cours au 1^{er} avril 2022, ce sont les règles antérieures qui continuent de s'appliquer.

Visite de préreprise

La loi Santé au travail a donné **une valeur législative aux visites de préreprise**, qui n'étaient régies, jusqu'à maintenant que par décret, et a rendu **facultatives** ces visites.

L'objectif de l'examen de préreprise est de **favoriser le maintien dans l'emploi** d'un salarié en anticipant son retour d'un arrêt de travail. Il permet au **médecin du travail de recommander** la mise en œuvre de 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'âge ou à l'état de santé du travailleur. Il peut préconiser un reclassement ou une formation professionnelle.

Pour les arrêts de travail commençant **après le 31 mars 2022**, le travailleur peut bénéficier d'une visite de préreprise aux conditions suivantes :

- **l'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours** (pour les arrêts de travail antérieurs au 31 mars 2022 ou en cours, la durée minimale de l'arrêt de travail permettant le bénéfice d'une visite de préreprise **était de 3 mois**). À défaut de précisions, dans le décret, il s'agit de jours calendaires.
- **le retour du travailleur à son poste est anticipé**.

Cette condition est nouvelle et limite les cas de recours à la visite de préreprise.

La **visite de préreprise est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail** (jusqu'à maintenant, la visite de préreprise ne pouvait pas être à l'initiative du médecin du travail mais seulement du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié).

La visite de préreprise **était organisée de manière systématique** dès lors que les conditions étaient réunies. Désormais, elle est facultative (le travailleur « peut » bénéficier d'une visite de préreprise).

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, l'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

Visite de reprise

La loi Santé au travail du 2 août 2021 a donné une **assise légale à l'obligation d'effectuer une visite de reprise après certains arrêts de travail**, mais le décret du 16 mars 2022 **restreint le champ d'application de l'obligation d'organiser la visite de reprise**.

Ainsi, **comme auparavant, la visite de reprise auprès du médecin du travail devra être organisée à l'issue :**

- d'un **congé de maternité**,
- d'une **absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail**,
- d'une **absence d'au moins 30 jours pour accident du travail**.

En revanche, pour bénéficier d'une visite de reprise, l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel doit être d'une durée minimale de 60 jours pour les arrêts de travail qui débutent après le 31 mars 2022.

Pour les **arrêts de travail en cours au 1^{er} avril 2022**, la visite de reprise reste déclenchée **si l'absence est d'au moins 30 jours**.

Rappel : il appartient à l'employeur de saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail ; ce dernier doit organiser la visite de reprise le jour de la reprise effective du travail et **au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail**.

FUSION DES FORMULAIRES CERFA D'ARRÊT DE TRAVAIL

L'avis d'arrêt de travail, le certificat médical de prolongation AT/MP et le certificat initial AT/MP établis par les professionnels de santé, fusionnent pour leur partie arrêt de travail. Cette évolution, annoncée par l'Assurance maladie, permet d'apporter de nouvelles précisions utiles pour les employeurs. Elle concerne à la fois les arrêts dits initiaux ou de prolongation.

La fusion de ces documents fait suite au décret n° 2019-854 du 20 août 2019 portant diverses mesures de simplification dans les domaines de la santé et des affaires sociales, et à l'article 100 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.

Il était prévu que cette réforme, impliquant une refonte du certificat médical initial et de l'avis d'arrêt de travail classique, soit applicable à compter du 1er novembre 2021. Mais dans l'attente des textes réglementaires, le site ameli.fr confirme la fusion, pour leur partie arrêt de travail, de l'avis d'arrêt de travail, du certificat médical de prolongation AT/MP et le certificat initial AT/MP établis par les professionnels de santé.

Ce changement se mettra en place progressivement, au fur et à mesure de l'usage par les professionnels de santé, prescripteurs des arrêts de travail, des nouveaux formulaires (en principe les médecins doivent les appliquer à compter du 7 mai 2022).

Quels changements dans les démarches pour les employeurs ?

En cas d'arrêt de travail initial ou de prolongation, les employeurs ne recevront plus qu'un seul cerfa qu'il concerne un arrêt maladie, maternité, paternité ou accident du travail, maladie professionnelle. Cette précision est portée directement sur le formulaire sous la forme d'une case cochée. Les règles de transmission du volet destiné à l'employeur restent inchangées. L'employeur pourra ainsi recevoir toutes les informations relatives aux arrêts de travail sur la base d'un cerfa unique.

Concernant les certificats médicaux relatifs à la reconnaissance et au suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles, ils ne porteront plus de prescription d'arrêt de travail et ne seront donc plus adressés à l'employeur par le salarié. Ils resteront accessibles en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle faisant l'objet d'une investigation par les services de la caisse primaire (certificats médicaux initiaux, de rechute ou de nouvelles lésions) dans le cadre de la période contradictoire précédant la décision de prise en charge ou de rejet du sinistre.

Des informations clarifiées et précisées pour l'employeur

Cette réforme inclut également l'ajout de la prescription du congé de deuil parental et permet au médecin prescripteur d'indiquer explicitement s'il autorise son patient à exercer une activité pendant son arrêt de travail et, le cas échéant, la nature de celle-ci. Le formulaire porte dorénavant diverses précisions dans le cas où l'assuré exerce simultanément plusieurs activités professionnelles (artistes auteurs, élus locaux).

Des règles de déclaration et d'instruction inchangées

En revanche, les règles de déclaration et d'instruction ne changent pas :

- En cas d'accident du travail, le salarié doit prévenir son employeur dans les 24h qui suivent l'accident. Ce dernier bénéficie de 48h pour déclarer l'accident du travail à la caisse d'assurance maladie de son salarié.
- En cas d'investigations par la caisse, le certificat médical initial est mis à disposition sur le questionnaire risques professionnels.
- En cas de rechute ou de nouvelle(s) lésion(s), le certificat médical est systématiquement transmis à l'employeur afin que ce dernier puisse émettre d'éventuelles réserves.
- En dehors des cas relatifs aux accidents de travail et maladie professionnelles, l'assuré doit toujours adresser le volet de l'avis d'arrêt de travail dans un délai de 48h.

Source CNAMS, lettre d'information avril 2022

cnams
FABRICATION & SERVICES



© Isabelle Grandry



SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DU CHIEN ET DU CHAT
44 rue des Halles
01320 CHALAMONT
Secteur 3



Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 1



PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS
Secteur 2



CGT
FCDS CGT
Commerce, Distribution, Services
93514 Montreuil Cedex



FO
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
15 Av. Victor Hugo 92170 VANVES



CFDT
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandici
93508 PANTIN Cedex



Force Ouvrière
Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



UN
21 Rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET Cedex