

W Social Webinaire

24 juin 2022

Bienvenue au 1^{er}
Webinaire

Intervenantes : Marjolaine AUZANNEAU, Vitaline COLLIN & Maud CURIE



1
Présentation de la Direction
Relations du Travail et
Protection Sociale de la FNTP

L'ÉQUIPE



Sophie SEBAH, Directrice

Carole BARDANO, Assistante de direction



Service « Relations et organisations collectives de travail »



Barbara MERLE,
Cheffe de service

Juristes



Hélène BORD



Maud CURIE

Vitaline COLLIN



Service « Relations individuelles de travail et affaires sociales européennes »



Emilie PETÉ, Cheffe
de service

Juriste

Marjolaine AUZANNEAU

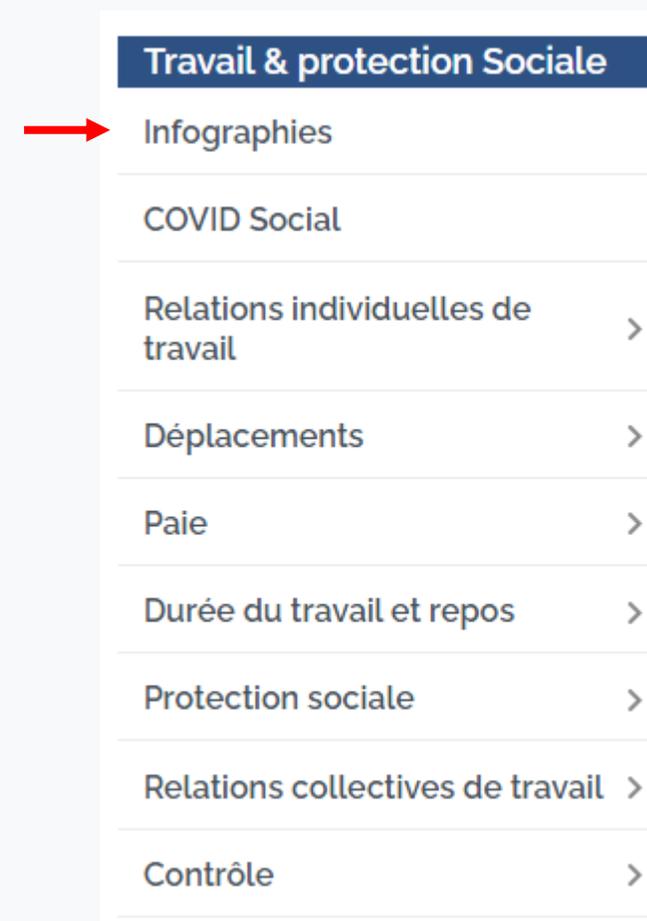
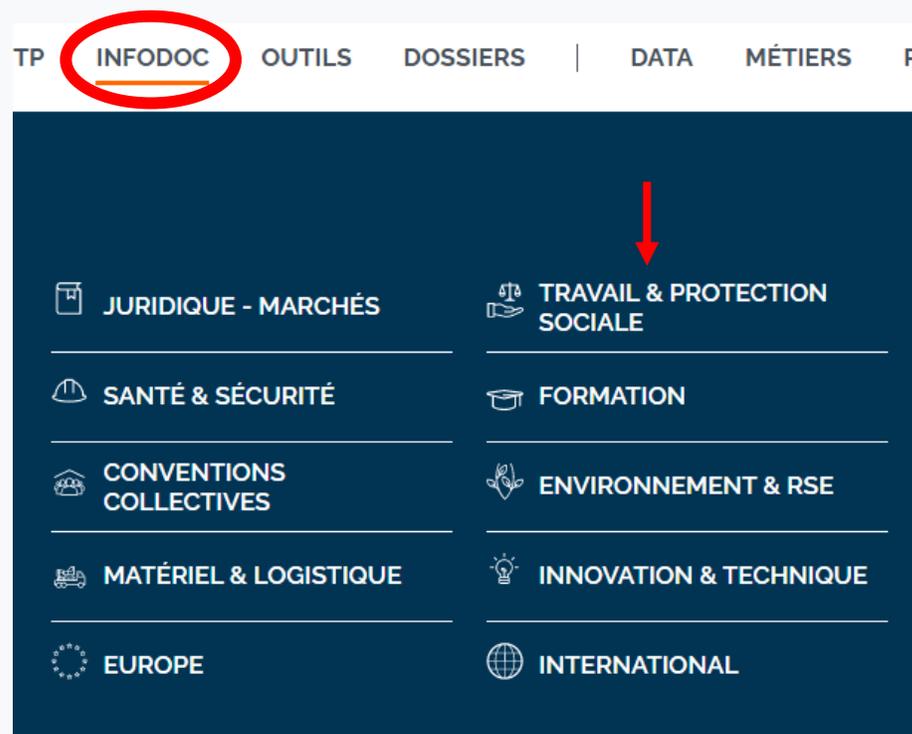


MISSIONS / ATTRIBUTIONS

Personnes et services	Périmètre
<p>Sophie SEBAH Directrice relations du travail et protection sociale</p> <p>Carole BARDANO Assistante de direction</p>	<p>Supervision de la Direction Mandats : membre de la DYMATE et du Bureau de la commission « réforme de la protection sociale » du MEDEF Administratrice UNEDIC Administratrice UCF</p>
<p>Relations et organisations collectives de travail Cheffe de service : Barbara MERLE Mandats : Secrétaire Générale de l'AGFAS TP ; Commission sociale de la CPME Juristes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hélène BORD : congés payés, activité partielle ; mandat : PCAJ UCF ; • Vitaline COLLIN : négociations salariales • Maud CURIE : prévoyance, frais de santé ; mandats PRO BTP 	<p>Réglementation générale du travail Négociation collective, représentativité syndicale et patronale, représentation du personnel, NAO, négociations salariales, paie, frais professionnels, durée du travail, congés payés, intempéries, PRO BTP, prévoyance, frais de santé, retraite, épargne salariale, licenciement économique et activité partielle.</p>
<p>Relations individuelles de travail et affaires sociales européennes Cheffe de service : Emilie PETÉ Siège : Pôle carte BTP UCF Juriste</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marjolaine AUZANNEAU affaires sociales européennes ; maladie/inaptitude <p>Mandats : FIEC- rapporteur SOC III ; Comité Europe sociale</p>	<p>Réglementation générale du travail Contrat de travail (embauche, suspension, rupture), contrat de chantier, droit disciplinaire, télétravail, travail illégal, prêt de main d'œuvre, détachement, travailleurs étrangers, carte BTP, emploi (contrats aidés, jeunes, contrats courts, seniors, chômage, stagiaires etc.), égalité professionnelle, discrimination, clauses sociales, RSE, inaptitude, handicap, droit social européen.</p>

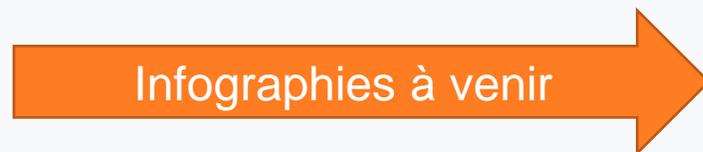
OÙ LES TROUVER ?

- Rendez-vous dans la rubrique « Infodoc », onglet « Travail & Protection Sociale » puis cliquez sur « Infographies »



INFOGRAPHIES DÉJÀ EN LIGNE

- Les indemnités de petits déplacements
- Les indemnités de grands déplacements des ouvriers
- La période d'essai des salariés en CDI dans les Travaux Publics
- La période d'essai des salariés en CDD dans les Travaux Publics
- Le forfait jours des Cadres dans les Travaux Publics
- Le forfait jours des ETAM dans les Travaux Publics



- Le préavis dans les Travaux Publics
- Le travail de nuit dans les Travaux Publics

EXEMPLES D'INFOGRAPHIQUES

LES MÉMOS SOCIAL 2021

LA PÉRIODE D'ESSAI des salariés en CDI dans les Travaux Publics

À QUOI SERT-ELLE ?

POUR L'EMPLOYEUR
Évaluer les compétences du salarié dans son travail.

POUR LE SALARIÉ
Apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

NON, ELLE EST FACULTATIVE
Pour la mettre en place, je dois le prévoir dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

QUELLES SONT LES DURÉES MAXIMALES POSSIBLES DE LA PÉRIODE D'ESSAI ?

	ouvriers	Employés (hors A à D)	Techniciens & Agents de maîtrise (hors A à D)	Cadres
Durée initiale maximale	2 mois	3 mois	3 mois	3 mois
Renouvellement possible	oui	oui	oui	oui
Seule période totale renouvellement compris	2 mois	4 mois	6 mois	6 mois

EXEMPLES

Échec de l'essai :
2 mois non renouvelables
Pour un employé :
2 mois renouvelables 2 mois
Pour un TAM ou un cadre :
3 mois renouvelables 3 mois

Pour renouveler la période d'essai :

La possibilité doit être prévue dans le contrat de travail du salarié.

Le renouvellement doit intervenir avant le terme de la période d'essai initiale.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance de 8 jours calendaires minimum.

Le salarié doit donner son accord par écrit « la et approuvé, bon pour accord ».

de nouvelles entretiens lors du renouvellement !

COMMENT LA DÉCOMPTER ?

De façon calendaire à partir du 1^{er} jour travaillé.

Exemple :
Une période d'essai de 2 mois commencée le 1^{er} juin prend fin le 31 juillet à minuit.

Certaines périodes de suspension du contrat de travail prolongent la période d'essai (maladie, congés, RTT...).

SI LA PÉRIODE D'ESSAI EST SATISFAISANTE
L'embauche en CDI est confirmée.

SI LA PÉRIODE D'ESSAI N'EST PAS SATISFAISANTE
Rupture possible à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sans motif, dès lors que le salarié a été convoqué à un entretien préalable.

COMMENT DÉTERMINER LE DÉLAI DE PRÉVENANCE EN CAS DE RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI ?

Ce délai de prévenance est :
- soit travaillé par le salarié
- soit payé par l'entreprise (déplacement de travail ou période d'essai arrivée à sa fin).

Il est identique au délai de prévenance applicable à la date de fin de la période d'essai prévue.

Les ETAM et les Cadres disposent d'heures pour recherche d'emploi pendant le délai de prévenance : 5 jours ou 10 demi-journées par mois prévu en 1 ou plusieurs fois rémunérées.

Délai de prévenance applicable		
Durée de présence du salarié	Repère à l'embauche de l'employeur	Repère à l'expiration du contrat
Inférieure à 8 jours	3ds	3ds
Entre 8 jours et 1 mois	4ds	4ds
Après 1 mois	2 semaines	4ds
Après 3 mois	1 mois	1 mois

EN BREF !

Début de contrat d'un ETAM

Période d'essai initiale de 2 mois

Formalisation du renouvellement

Début de renouvellement (3 mois)

Fin de la période d'essai par l'employeur

Fin de contrat

Délai de prévenance de 2 semaines

+ d'infos

LES MÉMOS SOCIAL 2022

LE FORFAIT JOURS DES CADRES dans les Travaux Publics

LE SAVIEZ-VOUS ?

Mis en place par la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics, le forfait annuel en jours des Cadres a fait l'objet de modifications au 1^{er} octobre 2021. Les entreprises de Travaux Publics ayant leur propre accord d'entreprise sur le sujet ne sont pas concernées.

QUE PERMET-IL ?

Décompter le temps de travail en jours ou en demi-journées et non en heures.

De qui s'applique :

- Le repos quotidien minimum (11h).
- Le repos hebdomadaire (35h).
- Les jours fériés et les congés payés.

De qui ne s'applique pas :

- La durée légale hebdomadaire (35h/semaine).
- Les heures supplémentaires et leurs majorations.
- La durée quotidienne maximale de travail (10h).
- La durée hebdomadaire maximale de travail (48h au cours d'une même semaine dans la limite de 44h sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

COMMENT LE METTRE EN PLACE ?

Il n'est pas obligatoire. Pour le mettre en place, l'employeur doit :

- Organiser un entretien avec le Cadre pour l'informer de l'organisation, de la charge de travail et des éléments de rémunération.
- Formaliser le forfait dans le contrat de travail ou un avenant signé par le Cadre qui comporte certaines mentions obligatoires.

La FNTF tient à la disposition de ses adhérents un modèle de contrat de travail sur le [kit social](#).

QUELS CADRES SONT ÉLIGIBLES À PARTIR DU 1^{er} OCTOBRE 2021 ?

- Les Cadres à partir de la position B qui sont autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de travail.
- Les Cadres débutants classés A1 ou A2 (jeunes diplômés) si le contrat a été conclu avant le 1^{er} octobre 2021.

Important !
Les Cadres débutants classés en A1 ou A2 (jeunes diplômés) embauchés à partir du 1^{er} octobre 2021 ne sont plus éligibles au forfait en jours et doivent être recrutés « à l'horaire », sauf accord collectif d'entreprise le prévoyant.

QUEL EST LE NOMBRE DE JOURS À TRAVAILLER ?

Nombre de jours de congés payés d'ancienneté du Cadre (art. 4.4.1 de la CCN)	Nombre maximum de jours de travail
0	218
2	216
3	215

À noter ! Ce nombre peut être inférieur (déduction des jours de fractionnement, « forfait-jours réduit ») ou supérieur (arrivée en cours d'année, rachat de jours de repos ou affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps).

QUELLE EST LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DU FORFAIT ?

Carnet chèque : du 1^{er} janvier au 31 décembre.

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DU CADRE ?

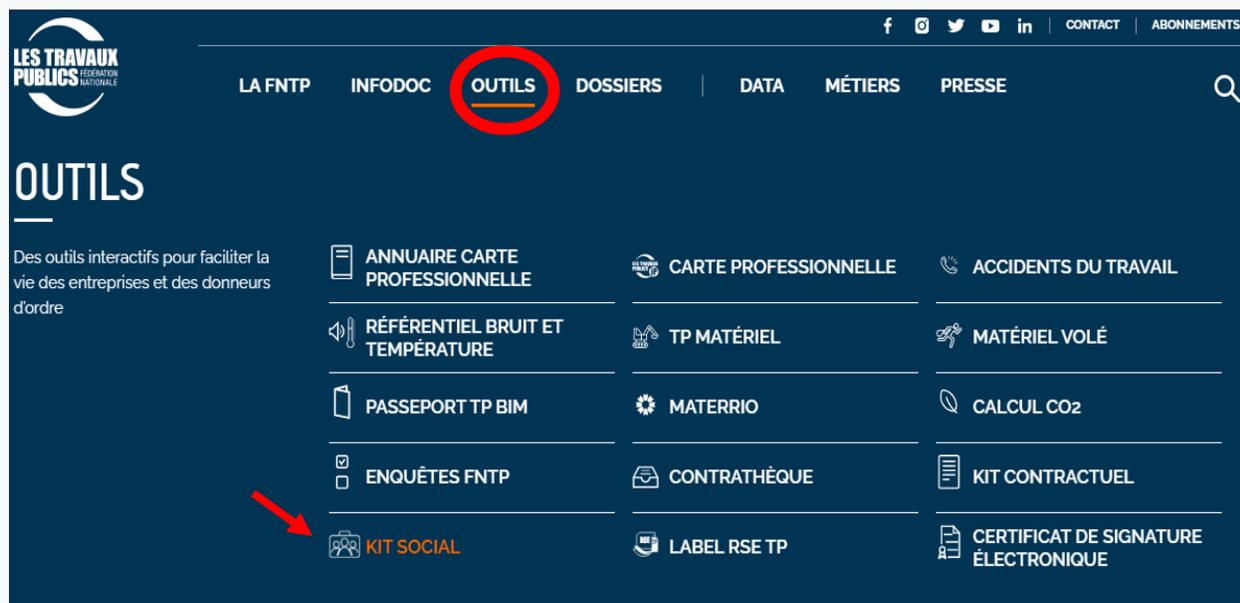
Au moins égale aux salaires minima fixés par la branche qui sont majorés de 15 %.

COMMENT CALCULER LA DÉDUCTION SUR LA RÉMUNÉRATION EN CAS D'ABSENCE ?

- Déterminer la valeur d'une journée de travail : rémunération du salarié / 22.
- Calculer la somme à déduire : valeur d'une journée de travail x nombre de jours d'absence sur le mois.

COMMENT ACCÉDER AU KIT SOCIAL ?

- **Étape 1** : dans la rubrique « outils » cliquez dans « kit social »



- **Étape 2** : renseignez votre N°TP (présent sur votre carte professionnelle) et votre N°SIREN

N° TP * N° SIREN *

(présent sur votre carte professionnelle)

SE CONNECTER

DOCUMENTS DISPONIBLES

Vie du contrat de travail

- Modèle de règlement intérieur (mis à jour le 1^{er} avril 2022)
- Modèle de CDI (hors forfait-jours)
- Modèles de CDI forfait-jours pour les Cadres et pour les ETAM (nouauté en ligne depuis le 10 mai 2022)
- Support sur le télétravail
- APLD (support et modèle d'accord d'entreprise) (mis à jour le 28 avril 2022)
- Support sur les contrats courts (mis à jour le 15 juin 2022)
- Support sur le handicap (mis à jour le 1^{er} juin 2022)

Durée du travail

- Guides : travail du samedi, du dimanche, des durées maximales et des temps de repos, sur l'astreinte
- Support sur les congés payés (mis à jour le 16 mai 2022)
- Modèle de document individuel de suivi du forfait jours
- Modèle de note de service sur les horaires collectifs de travail
- Modèles d'accords d'entreprise : aménagement du temps de travail, contingent d'heures supplémentaires et mise en place du forfait-jours

Déplacements

- Modèle de règlement d'utilisation des véhicules de service
- Modèle d'attestation sur l'honneur d'utilisation des véhicules de service
- Support sur les déplacements
- Foire aux questions relative à la gestion des petits déplacements (nouauté en ligne le 22 juin 2022)

Négociation d'entreprise

- Guide de la négociation d'entreprise (mode d'emploi et guide)

Fin du contrat de travail

- Guides sur les indemnités de départ à la retraite des ETAM et des Cadres

COMPROMIS OBTENU AVEC L'ÉTAT

- Dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les employeurs sont autorisés à appliquer sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale un abattement de 10% afin de compenser les frais professionnels exposés par les salariés sur chantier.
- Depuis de nombreuses années, la suppression de la DFS est dans le viseur des pouvoirs publics, cette dernière étant considérée comme une niche sociale.
- La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) a modifié les règles régissant la DFS, la rendant inapplicable en pratique par les entreprises du secteur à compter du 1^{er} avril 2021 (cf. [Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale](#)).
- La FNTF s'est mobilisée pour obtenir le maintien des conditions d'application antérieures et avait obtenu un report de l'application des nouvelles règles défavorables du 1^{er} avril 2021 au 1^{er} janvier 2023.
- Face à la volonté inflexible du gouvernement de mettre fin à la tolérance au 1^{er} janvier 2023 et afin d'éviter aux entreprises les conséquences économiques et sociales d'une sortie brutale du dispositif, la FNTF a poursuivi les discussions avec le Ministère qui ont abouti au compromis suivant :
 - Maintien des modalités d'application de la DFS antérieures au BOSS (sécurisation des entreprises)
 - En contrepartie d'une sortie progressive de la DFS sur une période transitoire débutant le 1^{er} janvier 2024 et prenant fin au 31 décembre 2031.
- Ce compromis a été formalisé dans un [courrier du 22 avril 2022](#) signé par Olivier DUSSOPT, anciennement Ministre délégué chargé des comptes publics.

EXTINCTION PROGRESSIVE DE LA DFS

Obtention du report
du point de départ de
la sortie en 2024 en
raison de la crise des
matières premières

Date	Taux d'abattement DFS
1 ^{er} janvier 2023	10 %
1 ^{er} janvier 2024	9 %
1 ^{er} janvier 2025	8 %
1 ^{er} janvier 2026	7 %
1 ^{er} janvier 2027	6 %
1 ^{er} janvier 2028	5 %
1 ^{er} janvier 2029	4 %
1 ^{er} janvier 2030	3 %
1 ^{er} janvier 2031	1,5 %
1 ^{er} janvier 2032	0% => suppression de la DFS

- 1%/ an

- 1,5%/ an
en 2030-
2031

SÉCURISATION DES ENTREPRISES EN CONTREPARTIE 1ER JANVIER 2023 – 1ER JANVIER 2032 (1/3)

1

Maintien des règles antérieures au BOSS

- **La DFS reste applicable même en l'absence de frais professionnels effectivement engagés par les salariés**
- **La DFS demeure applicable par les caisses de congés payés sur les indemnités de congés qu'elles versent**
« Il sera admis, à l'occasion des contrôles réalisés sur les entreprises et les caisses de congés payés du secteur de la construction, de continuer d'appliquer la DFS même en l'absence de frais professionnels effectivement engagés par les salariés (notamment en cas d'application de la DFS sur des éléments de rémunération versés au titre d'une période de congés) ».
- **Le consentement du salarié recueilli par l'employeur à l'application de la DFS couvrira l'ensemble de la période transitoire (2024-2031) et ne devra pas être renouvelé chaque année** : *« En l'absence d'une convention collective, d'un accord collectif ou d'un accord du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou du comité social et économique prévoyant explicitement l'application de la DFS, l'employeur doit recueillir par tout moyen, pour l'année 2023, l'accord des salariés à bénéficier de l'abattement. Toutefois, dans le secteur de la construction, **il n'est pas obligatoire pour l'employeur de demander à nouveau l'accord du salarié** à se voir appliquer cet abattement si son consentement a déjà été recueilli pour la période antérieure à la période transitoire. Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2023, l'application de la DFS à tout salarié nouvellement embauché est conditionnée au recueil de son consentement. Lorsque le travailleur salarié ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord. par tolérance, il sera considéré que **cet accord vaut pour l'ensemble de la période transitoire soit de 2024 à 2031 inclus**. Le salarié peut demander à tout moment à son employeur à sortir du bénéfice de la DFS ».*

SÉCURISATION DES ENTREPRISES EN CONTREPARTIE 1ER JANVIER 2023 – 1ER JANVIER 2032 (2/3)

2

Absence de redressement URSSAF

- Les URSSAF prendront en compte cette tolérance **en cas de recours** relatifs à des redressements sur le motif de l'application de la DFS, **ne faisant pas l'objet d'une action en justice**.
- En revanche, **les contentieux déjà engagés** sur les conditions d'application du dispositif, **nés antérieurement au 22 avril 2022** (date du courrier du Ministre) relèveront de l'appréciation souveraine des juges. Ils **ne pourront donc pas faire l'objet de l'application d'un régime favorable**.

SÉCURISATION DES ENTREPRISES EN CONTREPARTIE 1ER JANVIER 2023 – 1ER JANVIER 2032 (3/3)

3

Opposabilité du compromis

- **Une instruction** qui formalise les modalités de mise en œuvre de la trajectoire de suppression progressive de la DFS **sera adressée par le Ministre au Directeur de l'ACOSS.**
- Ces mêmes modalités feront également l'objet d'une mention explicite dans le BOSS afin d'être connues et opposables par l'ensemble des employeurs.

REPORT DE L'AUGMENTATION DE LA COTISATION CONGÉS PAYÉS

Compromis trouvé
avec le
Gouvernement

CA CNETP du 7
décembre 2021

Décision d'augmenter le
taux de la cotisation
congé de 0,20 point au
1^{er} avril 2022

=

19,55% à 19,75 %

CA CNETP du 27 avril
2022 modifie la décision
du CA du 7 décembre
2021

Augmentation du taux de la
cotisation congés décalée du
1^{er} avril 2022 au 1^{er} avril 2023

Augmentation de 0,20 point
initialement prévue, ramenée
à 0,10 point

Une seconde hausse de 0,10
point devra être envisagée à
échéance 2030-2031

=



Taux de la
cotisation congés
applicable

Du 1^{er} avril 2022 au
31 mars 2023 :
19,55% (taux
inchangé)

À effet du 1^{er} avril
2023 : **19,65%**

FAQ SUR LES PETITS DÉPLACEMENTS

- Disponible sur le kit social.
- 48 questions-réponses répondant aux principales questions posées par les entreprises sur les indemnités de petits déplacements : à qui les verser ? Quand ? Comment ? Pour quel montant ? ...
- Cette FAQ contient :
 - **des exemples pratiques ;**
 - **les positions de la FNTF ;**
 - **et des recommandations quant à l'application du dispositif.**
- Extrait :

20. Mon chantier se situe sur plusieurs zones circulaires concentriques, quelle zone dois-je retenir ?

Je peux rencontrer deux situations :

- Le chantier se situe sur deux ou plusieurs zones et le lieu de travail de mes salariés ne se trouve que sur une zone : je retiens la zone où se situe ce lieu de travail.
Exemple : mon chantier est à cheval sur la zone 4 et 5. Mes salariés travaillent uniquement dans la zone 4. Dans ce cas, je leur verse les indemnités de petits déplacements applicables en zone 4.
- Le chantier se situe sur deux ou plusieurs zones et le lieu de travail de mes salariés est à cheval sur deux zones : je retiens la zone qui leur est la plus favorable.
Exemple : mon chantier est à cheval sur la zone 4 et 5. Mes salariés travaillent dans les 2 zones. Dans ce cas, je verse à mes salariés les indemnités de petits déplacements applicables en zone 5.

ABSENCE D'IMPACT DE L'AUGMENTATION DU SMIC SUR LES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES TP

- Le 1^{er} mai 2022, le SMIC a augmenté de +2,65%. Les montants sont disponibles sur [notre article](#) sur le site de la FNTP.
- Les premiers niveaux des salaire minima des Ouvriers (NI P1) et des ETAM (A) sont supérieurs au SMIC annuel revalorisé au 1er mai 2022
- Les montants des salaires minima des Cadres sont supérieurs au SMIC (pour rappel, décision unilatérale à +1,9% en 2022)
- La branche des TP n'est donc pas, à ce jour, concernée par l'obligation de rouvrir des négociations de branche pour revaloriser les salaires minima applicables en 2022
- Tableaux comparant les écarts entre le SMH et le SMIC recalculé sur l'année 2022 :

OUVRIERS		
RÉGIONS	NI P1 coeff.100	ÉCART SMIC
ALSACE	20 744 €	5,96%
CHAMPAGNE-ARDENNE	20 744 €	5,96%
LORRAINE	20 744 €	5,96%
AQUITAINE	20 620 €	5,33%
LIMOUSIN	20 620 €	5,33%
POITOU-CHARENTES	20 620 €	5,33%
AUVERGNE	20 822 €	6,36%
RHÔNE-ALPES	20 822 €	6,36%
BOURGOGNE	20 826 €	6,38%
FRANCHE-COMTÉ	20 826 €	6,38%
BRETAGNE	21 093 €	7,74%
CENTRE-VAL DE LOIRE	20 575 €	5,10%
ÎLE-DE-FRANCE	21 036 €	7,45%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	20 636 €	5,41%
MIDI-PYRENEES	20 636 €	5,41%
NORD-PAS DE CALAIS	20 716 €	5,82%
PICARDIE	20 716 €	5,82%
NORMANDIE	20 696 €	5,72%
PAYS DE LA LOIRE	20 805 €	6,27%
PACA	20 697 €	5,72%

Recalcul du SMIC :
SMIC mensuel jusqu'au 30 avril : 1 603,12 €

SMIC mensuel depuis le 1^{er} mai : 1 645,58 €

SMIC annuel proratisé : (1 603,12 x 4) + (1 645,58 € x 8) = **19 577,11 €**

ETAM		
RÉGIONS	A	ÉCART SMIC
ALSACE	20 667 €	5,57%
CHAMPAGNE-ARDENNE	20 667 €	5,57%
LORRAINE	20 667 €	5,57%
AQUITAINE	20 500 €	4,71%
LIMOUSIN	20 500 €	4,71%
POITOU-CHARENTES	20 500 €	4,71%
AUVERGNE	20 916 €	6,84%
RHÔNE-ALPES	20 916 €	6,84%
BOURGOGNE	20 826 €	6,38%
FRANCHE-COMTÉ	20 826 €	6,38%
BRETAGNE	21 092 €	7,74%
CENTRE-VAL DE LOIRE	20 550 €	4,97%
ÎLE-DE-FRANCE	20 912 €	6,82%
LANGUEDOC-ROUSSILLON	20 603 €	5,24%
MIDI-PYRENEES	20 603 €	5,24%
NORD-PAS DE CALAIS	20 683 €	5,65%
PICARDIE	20 683 €	5,65%
NORMANDIE	20 767 €	6,08%
PAYS DE LA LOIRE	20 803 €	6,26%
PACA	20 689 €	5,68%

RÉFORME DE LA VISITE DE REPRISE (1/2)

Rappels

➔ Quel est son objet ?

Examen de reprise réalisé par le médecin du travail (ou un infirmier en santé au travail), **qui permet de :**

- ✔ Vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé
- ✔ Examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise
- ✔ Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur
- ✔ Émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude

➔ Qui doit l'organiser et sous quel délai ?

- ✔ En principe, dès la connaissance de la fin de l'arrêt de travail, **saisine par l'employeur** du service de santé au travail qui organise la visite de reprise
- ✔ Possibilité également pour le salarié de solliciter une visite de reprise, sous conditions
- ✔ Visite organisée en principe **le jour de la reprise effective** du travail, et au plus tard **dans les 8 jours** qui suivent

RÉFORME DE LA VISITE DE REPRISE (2/2)

➔ Quand doit-elle être organisée ?

Nature de l'absence	Arrêt ayant débuté avant le 1 ^{er} avril 2022	Arrêt ayant débuté au plus tôt le 1 ^{er} avril 2022
Congé de maternité	Peu importe la durée du congé	Peu importe la durée du congé (inchangé)
Maladie professionnelle	Peu importe la durée de l'arrêt de travail	Peu importe la durée de l'arrêt de travail (inchangé)
Accident du travail	Arrêt de travail d'au moins 30 jours	Arrêt de travail d'au moins 30 jours (inchangé)
Maladie ou accident non professionnel	Arrêt de travail d'au moins 30 jours	Arrêt de travail d'au moins 60 jours (nouveau)



- ➔ Arrêt de travail non professionnel débuté avant le 1^{er} avril 2022 et se terminant postérieurement à cette date : visite de reprise obligatoire en cas d'**arrêt au moins égal à 30 jours**
- ➔ Arrêt de travail non professionnel débuté au plus tôt le 1^{er} avril 2022 : visite de reprise obligatoire en cas d'**arrêt au moins égal à 60 jours**



Pour en savoir plus, consultez [notre article](#) sur le site FNTP



Pour en savoir plus, lien vers [le Q/R](#) du ministère du Travail

RÉFORME DE LA VISITE DE PRÉREPRISE (1/2)

➔ Quel est son objet ?

- Examen médical facultatif réalisé par le médecin du travail (ou un infirmier en santé au travail), destiné à **préparer la reprise du travail d'un salarié** placé en arrêt de travail d'une certaine durée, afin de favoriser son maintien dans l'emploi
- Visite ayant lieu en cours d'arrêt de travail
- A cette occasion, le médecin du travail peut faire un certain nombre de **recommandations** (aménagement de poste, préconisations de reclassement, réorientation professionnelle, formations etc.)
- L'employeur n'est pas partie à cette visite** (et peut dans certains cas ne pas être informé des recommandations du médecin du travail dans le cas où le salarié s'y opposerait)

➔ Qui peut l'organiser ?

Avant le 31 mars 2022	Depuis le 31 mars 2022
Médecin traitant	Médecin traitant
Médecin conseil des organismes de sécurité sociale	Services médicaux de l'assurance maladie
Salarié	Salarié
/	 Médecin du travail (nouveau)

RÉFORME DE LA VISITE DE PRÉREPRISE (2/2)

➔ Quels arrêts de travail sont concernés ?

Arrêts de travail pouvant être concernés par l'organisation d'une visite de préreprise

Arrêt de travail ayant débuté avant le 1 ^{er} avril 2022	Arrêt de travail ayant débuté au plus tôt le 1 ^{er} avril 2022
Arrêt de travail supérieur à 3 mois	Arrêt de travail supérieur à 30 jours (nouveau)

- 🔸 Rappel : tous les arrêts de travail d'une durée supérieure à 30 jours (anciennement 3 mois) peuvent être concernés par cette visite, peu importe leur nature (accident du travail, maladie professionnelle, accident ou maladie d'origine non professionnelle)

➔ Quel rôle de l'employeur ?

- 🚨 Nouvelle **obligation d'information de l'employeur** sur la possibilité pour le salarié de solliciter l'organisation d'une visite de préreprise (par exemple, lors du rendez-vous de liaison, cf. infra)
- 🔸 Nouveauté applicable depuis le **31 mars 2022**

➔ Pour en savoir plus, consultez [notre article](#) sur le site FNTF

➔ Pour en savoir plus, lien vers [le Q/R](#) du ministère du Travail

CRÉATION D'UN NOUVEAU RENDEZ-VOUS DE LIAISON (1/2)

Qui participe à ce rendez-vous ?

- ✎ Le salarié **en arrêt de travail (d'origine professionnelle ou non) ≥ 30 jours**
- ✎ L'employeur
- ✎ En association avec le service de prévention et de santé au travail
- ✎ Éventuellement le référent Handicap de l'entreprise, si accord du salarié (pour plus d'informations sur le référent Handicap, vous pouvez consulter [notre article](#) sur le site FNTP)

Qui doit l'organiser ?

- ✎ Rendez-vous organisé **à l'initiative de l'employeur ou du salarié**
- ✎ Si rendez-vous organisé par l'employeur, droit de refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous (pas de sanction possible)

 Si rendez-vous sollicité par le salarié, le texte ne précise pas si l'employeur peut refuser. En revanche, un Q/R du ministère du Travail précise que le salarié se voit proposer une date par l'employeur dans les 15 jours

 **Attention ! Nouvelle obligation d'information de l'employeur** sur la possibilité pour le salarié de solliciter l'organisation de ce rendez-vous de liaison (information faite par tout moyen)

CRÉATION D'UN NOUVEAU RENDEZ-VOUS DE LIAISON (2/2)

➔ Quel est son objet ?

Il ne s'agit pas d'un rendez-vous médical mais a pour **but d'informer le salarié qu'il peut bénéficier** :

- ✎ d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle
- ✎ de la visite de préreprise
- ✎ de mesures individuelles adaptées d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail

➔ À partir de quand s'applique-t-il ?

- ✎ Depuis le **31 mars 2022**
- ✎ Sont donc concernés les salariés en arrêt de travail d'au moins 30 jours ayant **débuté avant ou après le 31 mars 2022**

➔ Pour en savoir plus, consultez [notre article](#) sur le site FNTP

➔ Pour en savoir plus, lien vers [le Q/R](#) du ministère du Travail

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Le prochain Webinaire aura lieu
le vendredi **30 septembre 2022**
de 10h à 11h

