

Juillet 2025 - Numéro #33

ACTUS

>> Arrêts maladie : nouveaux formulaires papier sécurisés à partir de juillet 2025

Depuis le 1^{er} juillet 2025, seuls les arrêts de travail réalisés sur les nouveaux formulaires Cerfa papier sécurisés sont acceptés.

Attention : les copies, qu'elles soient numérisées ou photocopées, seront désormais considérées comme des faux documents.

En cas de non-respect de cette règle, aucune indemnité journalière ne sera versée par l'Assurance Maladie. Pire, si des indemnités ont déjà été perçues, l'assuré devra les rembourser en totalité.

Cette évolution vise à renforcer la lutte contre les arrêts de travail frauduleux, un phénomène à l'origine de 30 millions d'euros de préjudice en 2024.

À noter : lorsque l'arrêt de travail est transmis directement par le professionnel de santé de façon dématérialisée (télétransmission), cette règle ne s'applique pas ; la transmission est déjà totalement sécurisée.

Le nouveau formulaire papier intègre plusieurs éléments de sécurité (hologramme, encre magnétique, etc.) et ne sera utilisé qu'en cas d'impossibilité de transmission électronique, notamment pour les consultations à domicile.

>> Licenciement : report de l'entretien pour cause de maladie : pas besoin de tout recommencer

Vous convoquez un salarié à un entretien préalable au licenciement, mais il est en arrêt maladie ? Bonne nouvelle : si vous reportez l'entretien en raison de son état de santé, vous n'êtes pas obligé de relancer toute la procédure, ni de respecter à nouveau le délai de 5 jours ouvrables.

Ce que vous devez faire : informer le salarié, dans un délai raisonnable, des nouvelles date et heure de l'entretien, afin qu'il puisse préparer sa défense. Privilégiez un mode de

communication qui permet de dater l'envoi et d'en garder une preuve (comme un e-mail ou un courrier).

La Cour de cassation, par un arrêt du 21 mai 2025 (n° 23-18.003) valide cette pratique, à condition que :

- >> La première convocation ait bien respecté le délai légal de 5 jours ouvrables ;
- >> Le salarié ait été clairement informé du report.

Attention : cette tolérance ne vaut que si le report est lié à la santé du salarié. Dans les autres cas (convenance de l'employeur, organisation interne...), mieux vaut repartir de zéro pour éviter tout litige.

>> Forte chaleur : de nouvelles obligations à anticiper depuis le 2 juillet 2025

À compter du 2 juillet 2025, la prévention des risques liés aux fortes chaleurs est intégrée dans le Code du travail. Votre responsabilité en matière de santé et de sécurité est renforcée.

En cas d'épisode de chaleur intense (défini en lien avec les niveaux de vigilance de Météo France : jaune, orange ou rouge), vous devrez évaluer les risques pour vos salariés et mettre en place des mesures de prévention adaptées. Ces obligations concernent toutes les entreprises, y compris les structures de moins de 50 salariés.

Le non-respect de ces règles pourra entraîner une mise en demeure de l'inspection du travail, avec un délai de 8 jours pour vous mettre en conformité.



Ce qu'il faut faire concrètement :

- >> Évaluer les risques de chaleur (en intérieur comme en extérieur) et les inscrire dans votre DUERP.
- >> Adapter les conditions et les postes de travail : horaires décalés, pauses plus fréquentes, accès à des zones ombragées, locaux ventilés ou climatisés.
- >> Fournir une eau potable fraîche en quantité suffisante, stockée au frais et proche des postes de travail.
- >> Former vos salariés à repérer les signes d'alerte (malaise, déshydratation...) et leur expliquer comment se protéger.
- >> Adapter les EPI (équipements de protection) aux conditions climatiques.
- >> Prévoir un dispositif de secours rapide, notamment pour les travailleurs isolés.

En cas de canicule extrême (vigilance rouge), réévaluez chaque jour les risques, voire suspendez certaines activités.

>> Engagement d'un auto-entrepreneur : attention à la période d'essai

Si vous embauchez en CDI une personne qui a déjà travaillé pour vous comme auto-entrepreneur, vous ne pouvez prévoir une période d'essai que si vous n'avez pas déjà pu évaluer ses compétences professionnelles.

Dans un arrêt du 29 avril 2025 (n° 23-22.389), la Cour de cassation rappelle qu'une période d'essai n'est valable que si elle respecte son objectif : permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes du salarié. Si cette appréciation a déjà été possible dans une relation professionnelle antérieure, même sans contrat de travail, la période d'essai peut être considérée comme nulle.

Avant de prévoir une période d'essai, posez-vous cette question simple : Ai-je déjà pu juger de la capacité de cette personne à occuper ce poste ?

>> Intempéries dans le secteur du BTP : pensez au régime chômage intempéries

Saviez-vous que le secteur du BTP bénéficie d'un dispositif spécifique en cas de conditions climatiques exceptionnelles ? En cas de chômage dû à des intempéries (pluie, neige, inondations, etc.) rendant l'accomplissement du travail dangereux ou impossible, une indemnisation peut être envisagée conformément à l'article L.5424-8 du Code du travail.

Si votre activité est impactée, rapprochez-vous de la CIBTP pour effectuer les démarches nécessaires et bénéficier du régime de chômage intempéries.

>> Licenciement pour faute grave : la procédure doit être initiée dans un délai restreint

Par un arrêt du 27 mai 2025 (n°24-16.119), la Cour de cassation rappelle que la faute grave, définie comme celle rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, suppose une **réaction rapide de l'employeur dès la connaissance des faits, sauf nécessité de vérifications.**

En l'espèce, une salariée contestait son licenciement pour faute grave, estimant que la procédure avait été engagée près d'un mois et demi après la découverte des faits, sans justification d'investigations. Si la cour d'appel avait validé le licenciement en retenant la gravité des faits, la Cour de cassation a cassé l'arrêt, reprochant aux juges du fond de ne pas avoir vérifié si la procédure avait bien été initiée dans un délai restreint au regard des circonstances de fait.

Soyez vigilants : un délai trop long (souvent au-delà de 3 à 5 semaines sans motif valable) peut exclure la faute grave. Le critère temporel est déterminant. Dès la connaissance des faits, engagez sans attendre la procédure disciplinaire, sauf nécessité de vérification.

Vous cherchez le mouton à 5 pattes ?

Spoiler : il n'existe pas. Mais on comprend ce que vous cherchez : un profil rare, polyvalent, engagé... et opérationnel hier.

SDH Conseil, notre partenaire recrutement, vous aide à bien recruter, mieux cibler... sans perdre vos ambitions.

Pour plus d'informations, rapprochez-vous de notre service Juridique Social.





Le Chiffre de l'Actu

Bonus-malus chômage : évolution du dispositif à compter du 1^{er} mars 2026

Le bonus-malus, instauré par le décret du 26 juillet 2019, vise à réduire la précarité de l'emploi en incitant les entreprises à limiter le recours aux contrats courts. Il module le taux de contribution à l'assurance chômage des employeurs, actuellement fixé à 4,05 %, entre 3 % (bonus) et 5,05 % (malus) selon le taux de séparation de l'entreprise, calculé à partir des fins de contrats ou missions d'intérim suivies d'une inscription à France Travail, rapportées à l'effectif annuel moyen.

À partir du 1^{er} mars 2026, seules les fins de contrat de moins de 3 mois seront prises en compte (hors cas spécifique : démission, contrats saisonniers, faute grave, inaptitude non professionnelle...). Le dispositif s'applique aux entreprises d'au moins 11 salariés dans 6 secteurs (contre 7 auparavant), dont le taux de séparation moyen dépasse 150 %.

150



FOCUS

SALARIÉS MULTI-EMPLOYEURS : METTEZ EN PLACE UN SUIVI MÉDICAL MUTUALISÉ

Depuis le 2 juillet 2023, les employeurs peuvent mutualiser le suivi médical des salariés qui cumulent plusieurs contrats de travail, à condition de respecter certains critères.

Objectif : simplifier les démarches tout en assurant un suivi efficace de la santé au travail.

Êtes-vous concerné ?

La mutualisation est possible si :

- >> Le salarié a au moins deux contrats de travail simultanés ;
- >> Les emplois exercés relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle (selon la nomenclature INSEE) ;
- >> Le type de suivi médical requis est identique (suivi classique, renforcé, etc.).

Par exemple, un employé de maison auprès de quatre employeurs peut bénéficier d'un suivi mutualisé, sauf si l'un de ses postes exige un suivi particulier (travail de nuit, exposition à des risques...).

Qui pilote le suivi ?

C'est le SPSTI (service de prévention et de santé au travail interentreprises) de l'employeur principal qui identifie les situations de pluri-emplois, et qui organise le suivi. Est considéré comme employeur principal, l'employeur avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne

et ce, quel que soit le nombre d'heures effectuées chez cet employeur. C'est au salarié de désigner cet employeur principal et d'en informer les autres.

Tous les employeurs doivent ensuite adhérer au SPSTI de l'employeur principal et partager les coûts de manière égale.

Et en pratique ?

Le SPSTI gère l'ensemble des visites médicales (embauche, périodique, de reprise...). En cas d'avis d'inaptitude ou de restriction, celui-ci est émis poste par poste. Chaque employeur reçoit une attestation ou un avis médical, transmis de façon sécurisée et datée.

Afin d'aider le SPSTI à identifier les situations de pluri-emplois, vous devez :

- >> Informez vos salariés de cette possibilité s'ils cumulent plusieurs emplois ;
- >> Demandez-leur de vous signaler tout contrat parallèle ;
- >> Transmettez au SPSTI, avant le 28 février de chaque année, la liste des salariés concernés.

À retenir : cette mutualisation est une opportunité de simplifier les obligations de suivi médical tout en garantissant la santé de vos salariés pluriactifs. Ne tardez pas à la mettre en place !