



Avril 2026

A la Une

LE PASSEPORT DE PRÉVENTION LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DEPUIS LE 16 MARS 2026

1. Un outil numérique d'information

Créé par la loi du 2 août 2021, le passeport de prévention est un outil numérique permettant de recenser les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié. Son accès est bien évidemment ouvert au titulaire du compte, mais aussi aux employeurs et aux organismes de formation. L'accès s'effectue sur un site internet dédié :

<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr>

► Complémentaire au passeport de compétences, le passeport de prévention s'intègre également au système d'information du compte personnel de formation (CPF).

Le passeport est nominatif et géré par le travailleur. A lui de déterminer ce qu'il veut rendre ou non consultable par l'employeur, s'agissant notamment des formations qu'il a suivies de sa propre initiative. Il peut accepter de donner un accès total ou partiel à son employeur, ou lui refuser tout accès.

Une fois identifié sur l'espace dédié au moyen de son compte Net-Entreprises, l'employeur peut y déclarer les formations santé et sécurité au travail dispensées en interne à ses salariés. Il peut également consulter et contrôler les déclarations faites par les organismes de formation pour son compte mais surtout gérer l'ensemble des formations via un tableau de bord et anticiper leur échéance pour maintenir à jour le niveau de compétences des salariés.

Cette traçabilité centralisée des formations vise à contribuer à optimiser la gestion des formations et à éviter les formations redondantes, dans un but d'amélioration de la prévention des risques professionnels.

Au sommaire

Actualité légale

Campagne des inspections du travail contre les abus des recours aux travailleurs indépendants

Le coin des infographies d'actualité sociale

Jurisprudence

Si vous contrôlez deux magasins à titre personnel ou via une holding, vous êtes un groupe !

Succession de LG/franchisés : le sort des salariés mis à disposition par vos sous-traitants

L'abandon de poste / démission : les pièges à éviter

Le bulletin de paye doit mentionner l'emploi exact du salarié

C'est arrivé dans vos magasins

Mon salarié me transmet un arrêt en mi-temps thérapeutique, que faire ?

2. Contenu du passeport de prévention

A) Les formations à déclarer

Les formations en santé et sécurité au travail figurant dans le passeport de formation peuvent être réparties en quatre catégories :

- les formations obligatoires encadrées par la réglementation (ex.: formations HACCP - hygiène alimentaire - dans les rayons trad. et frais ; formation Sauveteur Secouriste du Travail) ;
- les formations obligatoires pour des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur (ex.: formations relatives aux opérations sur les installations électriques ou CACES cariste) ;
- les formations obligatoires avec un objectif spécifique prévu par la réglementation (ex.: formations relatives à la manutention de charges dite « Gestes et postures ») ;
- les formations non prévues par la réglementation mais répondant à l'obligation générale de formation de l'employeur (ex. : formations sur les risques psychosociaux de type « Gestion des situations difficiles en caisse »).

Un simulateur des formations éligibles est disponible sur le portail d'information du passeport.

B) Les formations à ne pas déclarer

Ne font en revanche pas l'objet d'une déclaration dans le passeport de prévention :

- les formations de formateurs
- la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres des CSE ;
- les formations de préventeurs,

3. Une obligation de déclaration et de vérification à la charge de l'employeur

A) Périmètre de l'obligation

Dès l'ouverture de leur espace dédié, depuis le **16 mars 2026**, les employeurs doivent déclarer les formations éligibles en santé et sécurité au travail dispensées en interne à leurs salariés, et vérifier les déclarations réalisées par les organismes de formation pour leur compte.

Ces démarches constituent une obligation légale pouvant être sanctionnée en cas de manquement (voir ci-après). Il en est de la responsabilité de l'employeur.

Les formations réalisées avant la mise en œuvre effective du dispositif ne sont pas soumises à cette obligation de déclaration. Seules les formations délivrées aux salariés depuis le 16 mars 2026 devront être inscrites dans le passeport de prévention. Toutefois, pour faciliter le suivi, il leur sera possible à terme d'intégrer les formations antérieures.

B) Période transitoire

Afin de faciliter la prise en main de l'outil, la mise en œuvre des déclarations se fera de manière progressive. Une période transitoire est prévue :

- jusqu'au 30 septembre 2026, seules devront être déclarées les formations obligatoires encadrées par la réglementation ainsi que celles requises pour occuper des postes de travail nécessitant une autorisation ou une habilitation de l'employeur ;
- dès le 1er octobre, l'ensemble des formations éligibles devra être renseigné.

Pour accompagner cette montée en charge et faciliter les déclarations, la Caisse des dépôts, organisme gestionnaire de l'outil, déploiera à compter du 9 juillet 2026 une fonctionnalité permettant aux employeurs et aux organismes de formation de déclarer en masse, par dépôt de fichiers, les formations dispensées.

C) Sanction

En cas de manquement à son obligation de déclarer les formations sur le passeport de formation et de vérifier leur véracité, l'employeur s'expose à des sanctions pénales (article L 4741-1 du code du travail).

Il encourt une **amende de 10 000 euros par salarié concerné**. En cas de récidive, les peines encourues s'élèvent à un an d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Par ailleurs, l'absence de déclaration sur le passeport formation peut laisser supposer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Si tel est le cas, ce manquement peut ouvrir droit à des dommages-intérêts en cas de préjudice.

Actualité légale

Travailleurs « indépendants » : l'inspection du travail lance une vaste campagne contre les abus

La Direction générale du travail (DGT) engage une campagne nationale de lutte contre le recours abusif aux travailleurs indépendants. Déployée sur l'ensemble du territoire par les Unités régionales d'appui et de contrôle du travail illégal (URACTI) au sein des Dreets, cette opération vise à faire évoluer les pratiques des entreprises et à prévenir les situations de travail dissimulé.

La campagne se déroulera en trois temps :

- Une phase d'information et de sensibilisation. Lancée en janvier au niveau national, cette première étape est relayée localement depuis février. Elle a pour objectif d'alerter les acteurs économiques sur les risques juridiques liés à la mauvaise qualification des relations de travail et d'encourager les démarches de régularisation.
- Une phase de contrôle ciblé. De mars à août 2026, l'Inspection du travail mènera des contrôles auprès d'entreprises identifiées comme à risque. Le **commerce - grande distribution fait partie des secteurs visés**.
- Une phase d'évaluation. À l'issue de la campagne, un bilan sera partagé avec les parties prenantes afin de mesurer l'impact des actions menées, notamment en matière de régularisations et de changements de pratiques.

Le ministère rappelle que le recours abusif au statut d'indépendant concerne les situations où une entreprise fait appel à un prestataire alors que les conditions d'exécution du travail relèvent en réalité d'un contrat salarié.

Alors attention ! Pas d'auto-entrepreneurs, de merchandiseurs « professionnels », de fausses boîtes d'intérim en boucherie ou rayons, bref pas de fausse sous-traitance, tous ces cas entrent dans le champ du travail dissimulé !

Le coin des infographies d'actualite sociale

Aides à l'embauche en contrat d'apprentissage en 2026 par taille d'entreprise et niveau de diplôme

Niveau de diplôme	Moins de 250 salariés	Plus de 250 salariés	Cas particulier
Bac et infra bac Niveaux 4 et 3 : CAP, Bac pro ... (En Outre-mer : Bac + 2 Niveau 5)	5 000 € <i>aide unique</i>	2 000 € <i>aide exceptionnelle</i>	Travailleur handicapé 6 000 € Montant unique
Bac + 2 Niveau 5 : BTS, DUT, ...	4 500 € <i>aide exceptionnelle</i>	1 500 € <i>aide exceptionnelle</i>	
Bac 3 et plus Niveaux 6 et 7 : licence, master, ...	2 000 € <i>aide exceptionnelle</i>	750 € <i>aide exceptionnelle</i>	

- Contrats conclus à compter du 8 mars 2026 et dont la date d'exécution est antérieure au 1er janvier 2027
- L'aide s'applique pour la première année d'exécution du contrat
- L'aide est versée tous les mois par l'Agence de services et de paiement (ASP)
- Pour les entreprises de plus de 250 salariés, quota de 5% d'alternants à respecter

Focus : les salariés ont encore 2 mois pour demander leurs CP acquis en maladie

24 AVRIL 2026	AVRIL 2027
Salariés en poste au 24 avril 2024	Anciens salariés (contrat déjà rompu)
<p>Date limite d'action : Le délai de forclusion de 2 ans expire ce jour-là, interdisant toute action ultérieure.</p> <p>Période rétroactive : 2009 – 2024 Concerne les droits acquis pour les arrêts survenus entre le 1er décembre 2009 et le 23 avril 2024.</p> <p>Sanction de Forclusion L'impossibilité d'agir en justice est définitive si la demande n'est pas faite avant l'échéance.</p>	<p>Délai de prescription : Les anciens salariés disposent de 3 ans après la rupture pour réclamer leurs indemnités.</p> <p>Prescription de droit commun Contrairement aux salariés en poste, la loi renvoie ici au délai classique des salaires.</p> <p>Indemnité compensatrice de congés payés Objet de la réclamation liée aux droits rétroactifs pour les contrats terminés.</p>

Jurisprudence



L'appréciation du périmètre du groupe au titre de l'obligation de reclassement : caractérisation du contrôle effectif par une personne physique

Le périmètre du groupe à prendre en considération au titre de la recherche de reclassement est l'ensemble des entreprises, situées sur le territoire national, appartenant à un groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies par le code de commerce.

Le cour d'appel avait constaté l'absence de poste à pourvoir aux fins de reclassement au sein de la société employeur, et avait validé le licenciement pour motif économique en retenant que celle-ci ne faisait pas partie d'un

groupe car il n'existait aucun lien capitalistique entre elle et une autre société, le seul fait de disposer du même gérant ne suffisant pas à démontrer l'existence d'un groupe.

La Cour de cassation n'est pas d'accord : **le gérant de cette société dont il était actionnaire majoritaire détenait directement 70 % du capital de l'autre société dont il était président, en sorte que les conditions du contrôle effectif étaient remplies entre ces sociétés**, peu important que ce contrôle soit assuré par une personne physique en qualité de dirigeant.

A retenir, au sens de :

- **l'obligation de reclassement** en cas d'inaptitude ou de licenciement économique,
- de l'obligation de mettre en place **un comité de Groupe sous peine de délit d'entrave** ,,
- **des accords collectifs** prévoyant une condition d'effectif « de groupe » (GEPP, Seniors),
- ... **lorsque vous contrôlez deux ou plusieurs magasins** par l'intermédiaire d'une holding ou simplement en qualité de personne physique (gérant majoritaire), **vous constituez un groupe dont il convient d'apprécier l'effectif total.**

Cass. soc. 11 février 2026, n° 24-18.886

Succession de LG ou de franchisés et salariés mis à disposition : un bouleversement à venir ?

Cette question nous intéresse de façon directe, compte tenu des mouvements observés ces dernières années au sein du parc (mises en location-gérance, passages en franchise, succession de locataires-gérants, sous-traitance de la surveillance, du nettoyage, et évidemment le cas des concessions).

Vous le savez, l'application de l'article L1224-1 du code du travail emporte, par principe, le transfert automatique au repreneur des contrats de travail en cours au jour du transfert.

La jurisprudence est constante sur ce point : tous les contrats en cours à la date du transfert (CDI, CDD ...) sont concernés.

La zone grise : le sort des salariés mis à disposition

En revanche, le sort des salariés affectés à l'activité transférée sans être liés contractuellement avec le cédant (ou le sortant) a longtemps suscité des interrogations.

Se posait notamment la question de savoir si ces salariés pouvaient bénéficier du mécanisme de transfert prévu par l'article L 1224-1 du code du travail et voir leur contrat de travail automatiquement repris par le cessionnaire alors même qu'ils n'étaient pas salariés du cédant.

En l'espèce, la cour d'appel avait retenu comme à l'accoutumée une application stricte de l'article L 1224-1 du code du travail : le transfert des contrats de travail des salariés du cédant, mais pas de transfert pour les salariés mis à disposition.

La Cour de cassation censure cette analyse et casse l'arrêt rendu par la cour d'appel en considérant que sont transférés « les salariés qui, au jour du transfert, sont affectés de manière permanente à cette entité pour l'exécution de leur tâche habituelle » : **les « mis à disposition » habituels** (ceux que l'on compte dans l'effectif équivalent temps plein pour les élections du CSE) **passent au service du cessionnaire.**

Une décision (encore une fois...) dans le sillage de la jurisprudence européenne

La CJUE avait ainsi fait prévaloir le critère de l'intégration permanente du salarié (du « travailleur ») dans l'entreprise et de son affectation effective à l'activité transférée sur l'existence d'un lien contractuel formel entre le cédant et le salarié affecté à l'activité (CJUE, 21 octobre 2010, C-242/09 Albron Catering BV c FNC Bondgenoten).

Une illustration supplémentaire de l'extension du champ de l'article L 1224-1

L'arrêt commenté est donc une illustration supplémentaire de l'extension possible du champ couvert par l'article L.1224-1 dès lors qu'un travailleur (par ailleurs salarié ou assimilé comme tel par le code du travail) est bien affecté à une entité économique autonome poursuivie ou reprise et qui conserve son identité.

Mais ce mouvement d'interprétation extensive n'est pas sans poser de nouvelles interrogations...

Le raisonnement adopté par la Chambre sociale pourrait-il alors être étendu aux salariés de prestataire de services affectés de manière exclusive à l'activité du cédant alors qu'ils ne seraient liés à celui-ci par aucun lien contractuel ?

C'est clairement le cas de nos prestataires sécurité, nettoyage, concessionnaires...

Le risque d'un bouleversement en droit des contrats

Un tel élargissement soulèverait néanmoins d'importantes difficultés en droit des contrats et des affaires dès lors que l'employeur juridique du collaborateur affecté à l'entité économique autonome se trouverait impacté par la cession alors qu'il demeure tiers à la relation entre le cédant et le cessionnaire. Ce dernier se verrait ainsi imposer la reprise d'un salarié relevant d'un prestataire de services qu'il n'a pas choisi, ou, à tout le moins, l'obligation de poursuivre un contrat de prestation auquel il est juridiquement étranger, en l'absence de tout lien contractuel préalable avec l'intéressé.

Le prestataire se verrait, lui, privé de sa ressource humaine par un transfert alors que le contrat qui le lie généralement à son client prévoit une clause de non-débauchage !

Par exemple, un locataire-gérant A avait des contrats de sous-traitance avec la société X en matière de surveillance (1 agent de sécurité à temps plein), Y en matière de nettoyage (2 agents d'entretiens à 20 heures) et une concession boucherie comportant 2 équivalents temps plein.

Le contrat de LG prend fin et le fonds est confié au locataire-gérant B : si cette jurisprudence s'avère, B se retrouve à devoir reprendre tous les salariés de A et les mis à disposition par X, Y et le concessionnaire boucherie, soit plus de 4 ETP au-delà du business plan !

Une telle extension des dispositions internes ne peut être sans limite et sans tenir compte des principes même attachés au contrat de prestation de services et aux principes généraux du droit des obligations, dont le principe de liberté contractuelle et celui de l'effet relatif des contrats.

Cass. soc. 10 décembre 2025, n° 23-11.819 F-S

Présomption de démission suite à absence injustifiée : les pièges à éviter

Instituée par la loi relative au marché du travail et entrée en vigueur le 19 avril 2023, la présomption de démission poursuivait un objectif clair : mettre fin à la pratique des licenciements arrangés (ou non d'ailleurs !) pour absence injustifiée prolongée.

Dans les faits, après près de trois années d'application, ce dispositif apparaît beaucoup plus subtil - et parfois plus risqué - qu'annoncé.

Ne vaut-il finalement pas mieux recourir au bon vieux licenciement pour faute grave (recherché par le salarié pour bénéficier d'une prise en charge par France Travail, faute d'accord, par exemple, sur une rupture conventionnelle) ?

Retour sur près de trois années de pratique et de précisions jurisprudentielles pour une mise en œuvre plus sereine.

Un outil RH à manier avec précaution

Derrière son apparente simplicité, la présomption de démission repose sur un équilibre fragile. Avant toute chose, il appartient à l'employeur de caractériser le caractère volontaire et injustifié de l'abandon de poste, ce qui suppose d'établir que le salarié n'est ni en arrêt de travail, ni en congé autorisé, ni empêché pour un motif légitime.

La difficulté tient en réalité à la nature même du « motif légitime », qui renvoie à une appréciation souvent très subjective de la situation.

Cette analyse est particulièrement délicate dans les situations de conflit portant sur l'organisation du travail (« je travaillais seulement les matins, vous me mettez des horaires coupés, je ne viens plus... »), ou des faits susceptibles de recevoir ultérieurement une qualification de harcèlement (« je ne viens plus, le manager me parle mal... »).

Une mauvaise qualification de l'absence à ce stade expose donc directement l'employeur à une requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En pratique, l'employeur se trouve donc en première ligne pour apprécier la légitimité du motif d'absence. Or, faute de recul suffisant, la prudence reste de mise.

La notion de « motif légitime d'absence » appréciée par les juridictions prud'homales

Le conseil de prud'hommes de Lys-lez-Lannoy a jugé qu'une salariée ne pouvait pas invoquer comme motif légitime le refus de son employeur de lui attribuer de nouvelles responsabilités et un salaire réévalué (18 décembre 2024, n° F24/00042).

Autre illustration, à prendre avec précaution : le conseil de prud'hommes de Paris a rejeté l'argument tiré de l'absence de visite médicale de reprise. Selon le Conseil, un salarié qui cesse de donner des nouvelles et ne manifeste aucune intention de reprendre le travail ne peut ensuite reprocher à l'employeur de ne pas avoir organisé cette visite (24 avril 2024, n° F23/06412).

Ces décisions montrent que la qualification dépend fortement des faits. Le juge examine non seulement la nature du différend invoqué, mais aussi la cohérence du comportement du salarié et la réalité de sa volonté de reprendre le travail.

Une exigence de rigueur dans la rédaction de la mise en demeure

L'importance du formalisme à la conjonction près : la Cour d'appel de Paris sanctionne une mise en demeure qui demandait au salarié de « justifier son absence ou reprendre son poste », alors que l'article R 1237-13 al.1 du code du travail prévoit expressément la conjonction « et » (Cour d'appel de Paris, 6 mars 2025 n° 24/02319) !

Le cas des salariés protégés : un terrain sensible

Le législateur n'a prévu aucun régime spécifique pour les salariés protégés. L'article L 1237-1-1 étant inséré dans la partie du code du travail relative aux ruptures à l'initiative du salarié, laissait légitimement penser que la présomption de démission pouvait s'appliquer aux salariés protégés comme à tout autre salarié, sans procédure spécifique liée au statut protecteur.

Contre toute attente, ce n'est pas la position de la cour d'appel de Paris, qui a adopté une lecture beaucoup plus stricte en jugeant que l'employeur qui met en œuvre la présomption de démission d'un salarié protégé doit solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail, faute de quoi la rupture encourt la nullité (6 mars 2025, préc.)

Concrètement, à moins d'être particulièrement audacieux, en l'état actuel de la jurisprudence, il apparaît très périlleux de se passer de la procédure de demande d'autorisation dans la mesure où la rupture encourt la nullité et le salarié pourrait alors obtenir sa réintégration ainsi que le paiement des salaires dus.

Une autre interrogation subsiste : lorsque le salarié concerné est membre élu du CSE, la procédure implique-t-elle également une consultation préalable du CSE ? La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur ce point, et l'administration n'a pas, à ce jour, apporté de clarification. Les entreprises doivent donc rester particulièrement vigilantes sur ce terrain.

La question du préavis à respecter

Le salarié étant présumé avoir démissionné, il est donc censé devoir effectuer un préavis de démission. Il est intéressant de noter que, lorsque le salarié agit en contentieux et que le contrat est jugé comme valablement rompu dans le cadre de la présomption de démission, les juges n'hésitent pas à condamner les salariés au paiement reconventionnel de cette indemnité compensatrice de préavis, outre l'article 700 du CPC et les dépens.

Il s'agit là d'un élément non négligeable à se rappeler en cas de demandes reconventionnelles ou d'éventuelles négociations. Le préavis doit donc être respecté, mais attention : dans une autre affaire (CA Amiens, 4 février 2026), l'employeur avait pris acte de la démission et le salarié était revenu dans l'entreprise pour effectuer son préavis. A cette occasion, postérieurement au délai de 15 jours donc, il avait justifié toute son absence antérieure par un arrêt maladie. Pour la Cour d'appel, en justifiant son absence par un motif légitime et involontaire (sa maladie), le salarié avait renversé la présomption de démission et l'employeur ne pouvait pas mettre fin au contrat de travail pour ce motif ; il aurait simplement pu sanctionner le salarié pour retard dans la transmission de son justificatif d'absence.

Procédure obligatoire ou facultative ?

Dès le départ, une question fondamentale a animé les discussions : l'employeur qui fait face à un abandon de poste, dispose-t-il d'un choix entre licenciement disciplinaire et présomption de démission ?

Les réponses initiales du ministère du travail laissaient penser que la voie disciplinaire n'était plus ouverte. Cependant, le texte ne prévoit aucune sanction spécifique si l'employeur choisit un licenciement pour faute.

Le Conseil d'Etat quant à lui n'a pas tranché cette question lorsqu'il a été saisi et la FAQ du ministère du travail a depuis été retirée, ce qui vient conforter l'idée que **l'employeur demeure libre d'arbitrer la procédure la plus adaptée en fonction de la situation concrète et du risque contentieux.**

La présomption de démission n'est donc pas l'outil « clé en main » que certains espéraient et les développements ci-dessus achèvent de nous convaincre qu'une fois de plus, les employeurs subissent une insécurité juridique indéniable...

Le bulletin de paie doit comporter l'emploi exact du salarié

Lors du paiement du salaire, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie comportant un certain nombre de mentions obligatoires, parmi lesquelles son nom et son emploi ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable, conformément aux articles L 3243-2 et R 3243-1, 4° du code du travail. En l'espèce, un bulletin de paie comportait une mention erronée de l'emploi du salarié (par exemple, employée commerciale au lieu d'employée polyvalente ou hôtesse de caisse, ou encore employé de transformation ou vendeur traditionnel).

Pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel avait retenu que les bulletins de salaire ne comportaient pas d'irrégularités impactant les éléments de salaire (tout restait au niveau IIB conventionnel) et que l'intéressée ne démontrait pas avoir subi un quelconque préjudice. La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt en rappelant en premier lieu que **tout paiement de rémunération oblige l'employeur à délivrer un bulletin de paie qui comporte l'emploi du salarié.** En conséquence, l'employeur devait régulariser la situation et lui délivrer des bulletins de paie conformes à son emploi réel. Et ce, indépendamment de toute erreur sur la rémunération ou preuve d'un quelconque préjudice.

Quelles sont les sanctions encourues ? L'article R 3246-2 du code du travail prévoit **une amende de 3ème classe par bulletin non remis** : 450 euros pour l'employeur personne physique, 2250 euros pour l'employeur personne morale, à laquelle s'ajoutent des sanctions civiles (dommages-intérêts) si le salarié justifie de l'existence d'un réel préjudice.

*Il convient donc de se montrer particulièrement vigilant et veiller à délivrer à vos salariés des bulletins de paie conformes aux dispositions légales... ce qui est naturellement l'occasion de **vérifier si les qualifications professionnelles (listées dans les fonctions-repères des annexes I à III de la CCN) des contrats de travail et des BP correspondent réellement à ce que font les salariés à ce jour !***

C'est arrivé dans vos magasins

Mon salarié vient de me transmettre une prolongation d'arrêt maladie « en mi-temps thérapeutique », que faire ?

Qu'est-ce que le temps partiel thérapeutique et quels sont ses objectifs ?

Le TPT, défini par l'article L 323 3 du code de la sécurité sociale, consiste à faciliter le retour progressif à l'emploi d'un salarié après un arrêt de travail, grâce à une reprise à temps partiel compatible avec son état de santé (sur prescription du médecin traitant).

Il présente des bénéfices concrets pour le salarié comme pour l'employeur :

Pour le salarié	Pour l'employeur
Reprise progressive de l'activité adaptée à l'état de santé (horaires réduits, charge allégée)	Maintien des compétences d'un salarié expérimenté (au lieu de rompre le contrat ou de subir des absences prolongées)
Complément de revenu grâce aux IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale) TPT compensant la perte de salaire	Paiement 100 % limité aux seules heures réalisées
Réinsertion professionnelle facilitée après une maladie, un accident ou une affection de longue durée (ALD)	Respect des préconisations du médecin du travail pour la reprise et sécurisation du risque d'inaptitude

Quelles sont les conditions d'accès et les modalités de mise en œuvre du TPT ?

Le médecin traitant prescrit le TPT par certificat médical, lorsqu'il estime qu'une reprise ou un maintien de l'activité à temps réduit est de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de l'état de santé. Cette prescription peut intervenir pendant un arrêt de travail, à son issue, ou même sans arrêt préalable depuis la réforme de 2019.

Une attestation indiquant votre accord de principe sur la reprise, la nature de l'emploi à temps partiel et la rémunération correspondante est transmise par le salarié à la CPAM qui donne son accord, après contrôle du médecin-conseil.

Cette attestation peut être l'avenant de passage à temps partiel thérapeutique qui contient toutes les mentions demandées par les CPAM – mais certaines CPAM ont élaboré des modèles d'attestations sur leurs sites respectifs. A vérifier !

La CPAM fixe la durée d'indemnisation initiale, souvent par tranches d'un à trois mois, renouvelables selon l'état de santé et dans la limite des plafonds fixés chaque année par l'Assurance maladie.

Le TPT est par nature temporaire, avec trois issues possibles : retour à temps plein, remise en arrêt total ou constat d'inaptitude.

L'employeur peut-il s'opposer à la mise en œuvre d'un mi-temps thérapeutique ?

L'employeur peut refuser juridiquement le mi-temps thérapeutique mais doit en ce cas justifier d'un motif sérieux d'organisation de service par rapport au nombre d'heures travaillées.

Un refus purement théorique ? Le problème imprévu en cas de refus hâtif d'un TPT se situe au principal dans les hypothèses où le salarié ne peut plus être en arrêt complet sur décision de la CPAM : ici, le refus du mi-temps thérapeutique engendrera de fait une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail. Or quelles seront nos chances en cas de contentieux portant sur la réalité des efforts de reclassement si nous avons rejeté de nous-mêmes le TPT qui aurait facilité la reprise du travail ? Bien faibles, semble-t-il...

Dans quels cas la médecine du travail intervient-elle ?

Lorsque le TPT est prescrit sans arrêt de travail ou après un arrêt n'imposant pas de visite de reprise, l'intervention du médecin du travail n'est normalement pas obligatoire. Il est toutefois conseillé, même dans ces hypothèses, de solliciter une visite de pré-reprise ou une visite occasionnelle afin de sécuriser l'aménagement du poste et du temps de travail, comme c'est le cas en présence d'une visite de reprise obligatoire.

Le temps partiel mis en place n'est pas obligatoirement un mi-temps : le pourcentage d'activité est fixé par le médecin traitant et le médecin du travail en accord avec l'employeur et peut même être progressif jusqu'à la reprise.

Quel est le régime juridique du contrat de travail en temps partiel thérapeutique?

Le temps partiel thérapeutique combine deux régimes :

- sécurité sociale : le salarié est considéré en arrêt partiel et perçoit des IJSS pour compenser la réduction d'activité ;
- droit du travail : le contrat de travail est actif, le salarié reprend son poste à temps partiel et l'employeur doit le rémunérer pour les heures travaillées.

Cette situation particulière explique pourquoi la mise en œuvre pratique du TPT soulève souvent des questions de paie et de gestion RH (rémunération, maintien de salaire, congés payés).

Quels sont les impacts du temps partiel thérapeutique sur la paie et la gestion des rémunérations ?

Deux pratiques sont possibles :

a) Un temps plein fictif

Il s'agit ici de maintenir le salaire brut contractuel et à déduire l'absence correspondant au temps non travaillé (temps partiel thérapeutique). Cela permet de conserver la base de calcul habituelle (cotisations, droits sociaux, réduction Fillon, etc.), de déclarer la perte de salaire réelle en DSN via le bloc S21.G00.66, ce qui est indispensable pour le calcul des IJSS par la CPAM, et d'éviter les impacts sur les droits du salarié (ancienneté, congés, etc.), car le contrat reste à temps plein.

b) Un véritable passage à temps partiel

Ici, un avenant à temps partiel à durée déterminée est conclu, et pour cause, le salarié en temps partiel thérapeutique bénéficie pendant cette période de toutes les garanties offertes aux salariés à temps partiel (délai de prévenance en matière de plannings, éventuelles heures complémentaires si le médecin du travail les a autorisées, etc.).

Il s'agissait de la solution que nous avons toujours préconisée, mais dont les conséquences doivent être examinées au regard des récentes évolutions jurisprudentielles en la matière : il s'agit certes d'un avenant à temps partiel, mais qui n'aura aucune conséquence sur le calcul de l'indemnité de licenciement, celui de la participation, de l'intéressement collectif ou de la prime annuelle conventionnelle.

c) La paie

- Le salarié cumule le salaire brut réduit et les IJSS.
- Les jours travaillés en TPT ouvrent droit à acquisition de congés payés selon les règles habituelles.
- Pour le calcul de l'indemnité de congés payés, il convient d'appliquer les règles classiques (comparaison maintien de salaire /10 %). C'est ce qui explique que la pose de CP est globalement incompatible avec le TPT (le salarié est rémunéré sur une base temps plein, ce qui fait suspendre ses IJSS, et d'autre part, le but du TPT est de favoriser une reprise progressive du travail, ce qui paraît incohérent avec la prise de congés).