

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE

NUMERO 42
JUILLET 2025

APLD REBOND :

un nouveau dispositif **PAGE 05**

LOI OMNIBUS :

et les CSE dans tout ça ? **PAGE 13**

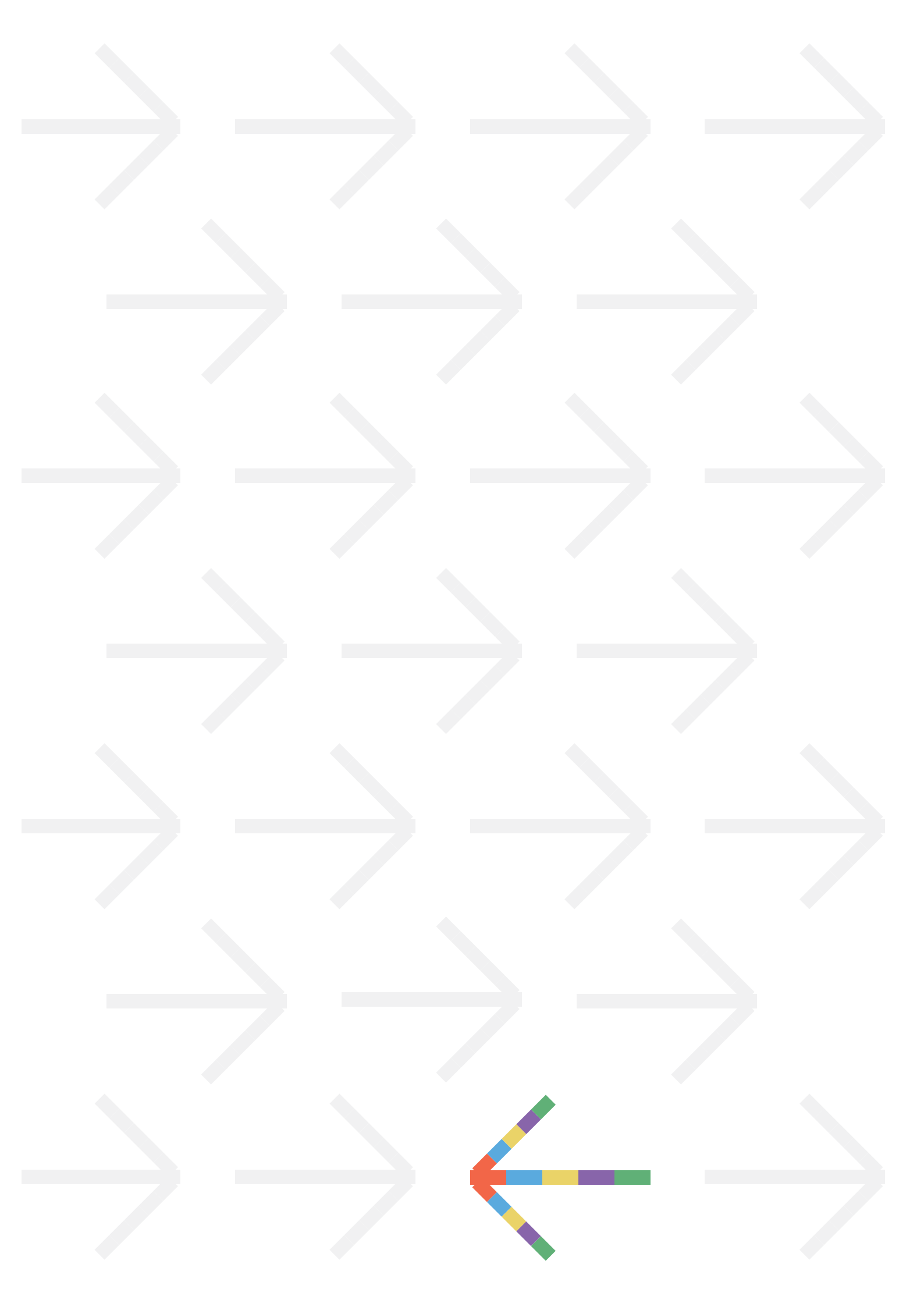
DROIT D'ALERTE :

la procédure à suivre en cas de DGI **PAGE 18**

FONCTION PUBLIQUE :

AT/MP :

la réparation complémentaire **PAGE 22**



ÉDITORIAL

Dans ce dernier numéro avant l'été, nous vous présentons les principales caractéristiques de l'APLD Rebond (APLD-R), dispositif d'activité partielle de longue durée issu de la loi de finances 2025 et précisé par décret en avril. Dans un contexte économique délicat, il constitue une solution temporaire pour préserver les emplois en cas de baisse d'activité.

Autre sujet d'actualité, la loi Omnibus de la Commission européenne en faveur d'un choc de simplification vient retarder l'adoption de mesures cruciales face au changement climatique et en faveur du respect des droits humains. Par voie de conséquence, l'information des CSE en la matière est reportée. Rappelons que les CSE doivent être régulièrement consultés sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Nous vous rappelons ensuite le fonctionnement du droit d'alerte pour danger grave et imminent qui constitue un véritable moyen d'action pour les CSE.

Enfin, nous abordons la question de la réparation complémentaire qui peut être demandée par les agents de la fonction publique en cas d'accident de service ou de travail reconnu imputable ou de maladie professionnelle.

Sans oublier nos brèves et nos conseils de lecture.

Nous vous souhaitons un très bel été !



Marie-Laure BILLOTTE

Communication et veille
juridique et sociale

mlbillotte@groupe3e.fr

SOMMAIRE

- 05 APLD REBOND :**
Tout savoir sur le dispositif
- 13 LOI OMNIBUS :**
Report ou simplification des obligations des entreprises en matière de durabilité ?
- 18 LE DROIT D'ALERTE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT :**
Rappels et nouveautés
- 22 FONCTION PUBLIQUE :**
La réparation complémentaire de l'accident de service/ travail ou de la maladie professionnelle
- 26 BRÈVES**
- 30 CONSEILS DE LECTURE**

REPÈRES

SMIC horaire	11.88 € brut depuis le 1 ^{er} novembre 2024 (1801.80 €/mois)
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 925 € en 2025
Exonération bons cadeaux	196 € en 2025
Indice des prix à la consommation	+ 0.9 % sur un an fin juin 2025 (donnée provisoire)

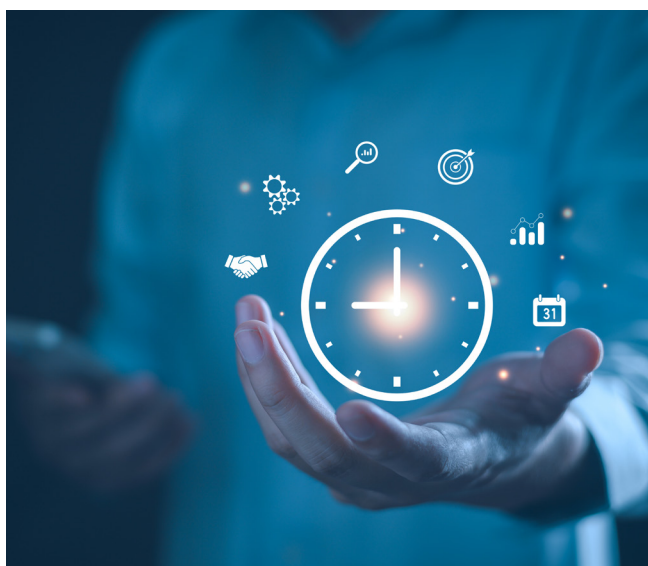


APLD REBOND : TOUT SAVOIR SUR LE DISPOSITIF



Keshia AFARI
Juriste - 3ED
kafari@groupe3e.fr

Le dispositif dérogatoire d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) a été créé par l'article 193 de la loi de finances pour 2025 et précisé par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025. Inspiré du dispositif d'APLD créé en 2020, l'APLD-R a été relancé dans un contexte économique marqué par une hausse des restructurations et des faillites d'entreprises. Il vise à offrir une solution temporaire aux employeurs pour préserver les emplois malgré une baisse d'activité. Nous vous présentons dans cet article les contours et les implications de ce mécanisme.



PRÉSERVER L'EMPLOI DANS UN CONTEXTE DE HAUSSE DES RESTRUCTURATIONS

L'objet de l'APLD-R est d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Il est possible de mettre en œuvre ce dispositif depuis le 1^{er} mars 2025 et ce **jusqu'au 28 février 2026**.

UN DISPOSITIF MIS EN ŒUVRE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur peut réduire l'horaire de travail de ses salariés en contrepartie d'engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

La réduction de l'horaire de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée de travail (légale, collective ou stipulée au contrat sur la période considérée).

Lorsqu'une situation économique particulière le justifie, la réduction de l'horaire de travail peut être dépassée par accord collectif, **sans toutefois excéder 50 % de la durée de travail**.

Les engagements que prend l'employeur ont notamment pour objectif de développer les compétences des salariés afin de favoriser leur mobilité professionnelle et de répondre aux besoins de développement de compétences.



UN DISPOSITIF MIS EN PLACE PAR ACCORD COLLECTIF OU DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

L'APLD-R se met en place par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou par accord collectif de branche étendu.

L'accord collectif doit comporter un préambule qui présente un diagnostic sur :

- La situation économique de la branche, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité ;
- Les perspectives d'activité de la branche, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Les actions à engager afin d'assurer à l'établissement, l'entreprise ou le groupe une activité garantissant leur pérennité ;
- Les besoins de développement des compétences dans la branche, dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité.

L'accord collectif contient un certain nombre de mentions obligatoires :

- La date de début et la durée d'application de l'accord ;
- Les activités et les salariés concernés par l'APLD-R ;
- Lorsqu'il s'agit d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le périmètre des établissements, des activités et des salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail (jusqu'à 40 % de la durée légale, collective ou stipulée au contrat sur la période considérée,

voire 50 % si une situation économique particulière le justifie) ;

- Les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi et la formation professionnelle ;
- Les actions de développement des compétences proposées aux salariés placés en APLD-R (formations, bilans de compétence, actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), apprentissage), ainsi que les modalités de leur financement et d'information des salariés ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information est communiquée au moins tous les 3 mois.

L'accord collectif peut contenir des mentions facultatives :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, mandataires sociaux et actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales ;
- Les actions spécifiquement engagées en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 57 ans.

FOCUS ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE ÉTENDU

Il s'agit d'un accord collectif conclu au niveau d'une branche professionnelle, étendu par arrêté ministériel pour le rendre obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non adhérentes à une organisation patronale signataire de l'accord.

Lorsque l'employeur souhaite bénéficier du régime APLD-R en application d'un accord de branche étendu, il doit, après consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, élaborer un document conforme aux dispositions de l'accord.

Ce document définit les engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

APLD-R dans la Métallurgie :

Dans ce cadre, la branche de la Métallurgie a conclu un accord collectif sur l'APLD-R afin de permettre aux employeurs de recourir à ce dispositif, même en l'absence d'accord au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Côté employeur, il a été signé par l'UIMM. Côté syndicat, il a été signé par la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT et la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie.

Il est à ce jour en attente d'extension. Une fois étendu, les employeurs de la Métallurgie pourront mettre en place un dispositif d'APLD-R par la voie d'un document unilatéral, après consultation du CSE (sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés).

Dans le préambule de l'accord, les partenaires sociaux détaillent les raisons pour lesquelles ils ont conclu l'accord de branche sur l'APLD-R.

Ils constatent une baisse des carnets de commandes dans l'industrie manufacturière depuis 2023, ainsi qu'un recul de la production en 2024, variable selon les secteurs d'activité, et évalué, pour la branche, à -1.9 % en moyenne. La production dans la métallurgie est, à la fin de l'année 2024, inférieure d'environ 7 % à son niveau de la fin de l'année 2019. Enfin, les investissements des entreprises en biens d'équipement et en matériels de transport ont chuté de l'ordre de 11 % entre l'été 2023 et le 4^e trimestre 2024.

Les partenaires sociaux constatent également que la branche doit faire face à d'importants besoins de recrutement à moyen et long termes. Dès lors, ils estiment que la question des besoins de développement des compétences constitue une priorité pour la branche.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés et pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur qui envisage de recourir à l'APLD-R sur le fondement du présent accord de branche doit engager, au préalable, une négociation sur les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

L'accord précise que le document unilatéral de l'employeur comporte 10 mentions obligatoires :

- Un diagnostic sur la situation économique justifiant une baisse durable d'activité, les perspectives d'activité et actions à engager ;
- Le périmètre des établissements, activités et salariés ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail ;
- Les modalités d'indemnisation des salariés ;
- Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi ;
- La date de début et la durée d'application de l'APLD-R qui peut être reconduite ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel ;
- Les modalités d'information des salariés ;
- La décision d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

LA DEMANDE DE PLACEMENT EN APLD-R

La première demande

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative (la Direction Départementale en charge de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) par voie dématérialisée. Elle est accompagnée de l'accord collectif ou du document.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le CSE, s'il existe.

La décision de validation ou d'homologation vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits.

Le renouvellement de la demande

En cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité, l'employeur peut demander de nouvelles autorisations de placement en APLD-R d'une durée maximale de 6 mois chacune, dans la limite de 18 mois.

Il adresse alors à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- Un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits ;
- Un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- Le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'APLD-R.

UN DISPOSITIF ENCADRÉ PAR L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE

Validation de l'accord collectif et homologation du document unilatéral en cas de demande initiale

Pour valider l'accord collectif, l'autorité administrative s'assure :

- Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- Qu'il y ait toutes les informations requises.
- La décision de validation de l'accord collectif est notifiée dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif :
- À l'employeur ;
- Au CSE lorsqu'il existe ;
- Aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

Pour homologuer le document unilatéral, l'autorité administrative vérifie :

- La régularité de la procédure d'informations-consultation du CSE lorsqu'il existe ;
- La présence des informations requises ;
- La conformité aux stipulations de l'accord collectif de branche étendu ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- La décision d'homologation du document est notifiée dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document à l'employeur et au CSE lorsqu'il existe.

En tout état de cause, la décision de l'administration est motivée. L'absence de notification de l'autorité administrative pendant les délais prévus à cet effet vaut décision de validation ou d'homologation.

Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation accompagnée de son avis de réception par l'administration au CSE lorsqu'il existe, et en plus aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

Les accords collectifs ou documents unilatéraux peuvent être modifiés par avenant de révision. Les avenants peuvent être transmis à l'administration après le 28 février 2026 pour validation ou homologation.



Validation de l'accord collectif et homologation du document unilatéral en cas de renouvellement

Face à une demande de renouvellement, l'autorité administrative tient compte notamment :

- Du bilan et du diagnostic actualisés ;
- Du respect de la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail ;
- Du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- De la mise en œuvre des actions à engager visant à rétablir l'activité.

La décision de l'autorité administrative est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe, s'il existe, le CSE.

L'absence de réponse à une nouvelle demande d'autorisation, dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception dans le cas d'un accord collectif et dans un délai de 21 jours à compter de la date de réception dans le cas d'un document, vaut décision d'acceptation.

Contrôle du respect du dispositif

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R (période maximale de 6 mois chacune), l'employeur adresse à l'autorité

administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits.

Avant l'échéance de la durée d'application du dispositif (18 mois sur une période de 24 mois consécutifs), l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe à la sortie du dispositif ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

Conséquences du non-respect des engagements pris

Sur la base du bilan transmis, l'autorité administrative vérifie la conformité des conditions de recours à l'APLD-R.

Si l'administration constate des manquements ou des irrégularités, elle peut décider de ne pas reconduire l'autorisation, de suspendre le versement de l'allocation ou d'exiger le remboursement total ou partiel des sommes déjà versées.

L'INFORMATION DES SALARIÉS PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la décision de l'administration, par voie d'affichage sur le lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à l'information.

Il informe les salariés de la décision de validation ou d'homologation ou à défaut les documents en cas de silence de l'administration.

Dès lors que le dispositif d'APLD-R peut être mis en œuvre, l'employeur informe les salariés compris dans le périmètre de l'accord collectif ou du document des engagements qu'il a souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, le CSE est également informé et consulté sur les engagements souscrits (en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail).

LA SITUATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL EN APLD-R

Aucune modification du contrat de travail ni aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé, sans son accord. **L'employeur ne peut donc pas placer en activité partielle des salariés ayant un mandat de représentant du personnel sans obtenir leur accord préalable** (Cass. soc., 19 janvier 2011, n° 09-43.194).

Lorsqu'un représentant du personnel accepte son placement en APLD-R, son contrat de travail est suspendu mais pas son mandat.

À ce titre, **ses heures passées en réunions et ses heures de délégation doivent être rémunérées à l'échéance normale**, même si son mandat a été exercé pendant l'activité partielle.

DURÉE D'APPLICATION DU DISPOSITIF

L'APLD-R peut être mise en œuvre jusqu'à 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs.

LE MÉCANISME D'INDEMNISATION PRÉVU PAR L'APLD-R

L'indemnisation des salariés

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés (soit environ à 84 % du salaire net horaire), dans la limite de 4.5 SMIC horaire (soit 37.42 €).

Dès lors, cette indemnité ne peut pas être inférieure à 9.40 € (8.10 € à Mayotte), ni être supérieure à un plafond de 37.42 € par heure non travaillée.

L'employeur peut prévoir, dans son accord ou son document unilatéral, le versement d'une indemnité complémentaire supérieur à ce minimum légal.

Pendant la réalisation des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

L'indemnité d'APLD-R est imposable, exonérée de cotisations sociales et soumise à la CSG/CRDS.

L'indemnisation de l'employeur

L'employeur reçoit une allocation en contrepartie de l'indemnité qu'il verse aux salariés placés en APLD-R.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'APLD-R, à 60 % de la rémunération horaire brute du salarié, limitée à 4.5 fois le taux horaire du SMIC. Le coût résiduel pour l'employeur est donc minimum de 10 % du salaire brut horaire.

Cette allocation ne peut être inférieure à 9.40 € (8.10 € à Mayotte), ni être supérieure à un plafond de 32.08 € par heure non travaillée.

Ce minimum n'est pas applicable lorsque la rémunération des salariés est inférieure au SMIC. Il n'est également pas applicable aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, etc.

EN SYNTHÈSE, LES TAUX D'INDEMNISATION :

Tableau des taux APLD-R - MAJ 14/04/2025

	Secteur concerné	Indemnité (salarié)			Allocation (employeur)		
		Taux	Plancher	Plafond	Taux	Plancher	Plafond
A partir du 15 avril 2025	Toutes les entreprises	70% de la rémunération antérieure brute	RMM Environ 9,40€	70% de 4.5 SMIC soit 37,42€ par heure non travaillée	60% de la rémunération antérieure brute	9,40€	60% de 4.5 SMIC soit 32,08€ par heure non travaillée
		100% de la rémunération antérieure nette en cas de formation	Et 8,10€ pour Mayotte	Mayotte : 28,29€		Mayotte : 8,10€	Mayotte : 24,25€

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-04/Tableau%20des%20taux%20APLD-R%20-%20avril%202025.pdf>

ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

Cumul APLD-R et activité partielle de droit commun

Le dispositif d'APLD-R ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun (articles L. 5122-1 à L. 5122-5 du Code du travail).

Un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu de droit commun, pour l'un des motifs suivants :

- Difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- Sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- Transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il n'est pas possible de recourir concomitamment à l'APLD-R et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique (pour plus de détails sur l'activité partielle de droit commun, voir : https://www.groupe3e.fr/activite_partielle_outil_des_employeurs_en_pperiode_difficile).

Cumul APLD-R et APLD 2020

Une entreprise ne peut pas bénéficier en même temps et pendant toute la durée de l'accord collectif ou du document unilatéral de l'APLD-R et du dispositif d'APLD créé en 2020.

Il n'est plus possible de mettre en place de dispositifs d'APLD depuis le 1^{er} janvier 2023. Cependant, les accords collectifs ou documents unilatéraux établis avant cette date restent valables tant que la date butoir du dispositif d'APLD n'est pas atteinte.

LES DISTINCTIONS ENTRE L'APLD-R, L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN ET L'APLD 2020

APLD-R vs Activité partielle de droit commun

Les modalités d'indemnisation de l'APLD-R sont plus avantageuses que celles de l'activité partielle de droit commun. En activité partielle classique, les salariés sont indemnisés à hauteur de 60 % de leur rémunération antérieure (contre 70 % en APLD-R).

Néanmoins, **la durée de placement en activité partielle classique est plus courte que pour celle de l'APLD-R** (6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, avec des périodes d'autorisation de 3 mois renouvelables).

APLD-R vs APLD 2020

L'APLD-R reprend l'essentiel du dispositif APLD mis en place en 2020, notamment pour les modalités d'indemnisation.

Les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle de l'APLD-R sont renforcés. L'employeur doit proposer des actions de formation adaptées au profil des salariés inclus dans le périmètre de l'engagement et aux besoins en développement des compétences identifiés. Le but est d'encourager et de faciliter la formation des salariés pendant leurs heures chômées, mais elle n'est pas imposée.

Dans l'APLD 2020, l'encouragement à la formation se traduisait surtout par des engagements généraux inscrits dans l'accord collectif ou le document unilatéral.

La durée de placement en APLD 2020 est plus longue que pour celle de l'APLD-R (36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois, avec des périodes d'autorisation de 6 mois renouvelables).

LOI OMNIBUS : REPORT OU SIMPLIFICATION DES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ?

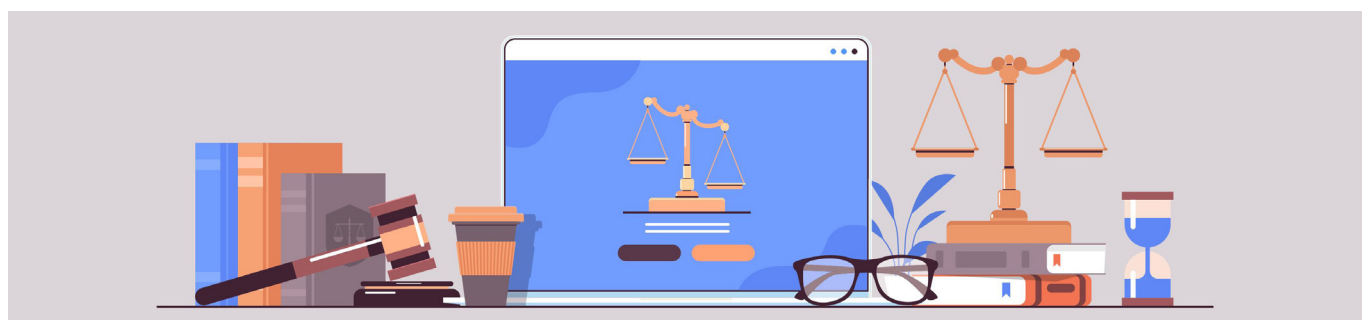


Christelle LE PAGE
Responsable de mission - 3E Consultants
clepage@3econsultants.fr



Olivia ELEBE
Élève-avocate - 3ED

Le paquet législatif Omnibus de la Commission européenne en faveur d'un choc de simplification vient retarder l'adoption de mesures cruciales face au changement climatique et en faveur du respect des droits humains. Au-delà des retards, c'est le contenu même des exigences vis-à-vis des entreprises qui se joue au Parlement européen. Les élus des CSE ont un rôle important à jouer pour inciter les entreprises à maintenir leurs efforts.



LES PREMIERS EFFETS DU CHOC DE SIMPLIFICATION NOUS PLACENT EN ÉTAT DE SIDÉRATION

Le report de deux textes majeurs en matière de développement durable constitue le premier wagon d'une série de propositions de la Commission européenne en faveur d'un choc de simplification, le paquet législatif Omnibus. Les deux textes sont :

- **La CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive signifiant Directive sur les rapports de développement durable des entreprises) : il s'agit d'une directive européenne, adoptée en 2014, relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises. Elle établit un nouveau cadre de reporting et concerne toutes les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance des activités des entreprises. Son objectif est le reporting socio-environnemental des entreprises.
- **La CS3D** (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) : c'est une directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, publiée en 2024. Elle vise à créer un cadre transparent qui exige des grandes entreprises qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable dans leurs propres activités et celles de leurs fournisseurs. Cette directive vise à dépasser le simple reporting et s'assurer que les entreprises agissent concrètement sur leur chaîne d'activité pour réduire leurs impacts.

TABLEAU COMPARATIF CSRD ET CS3D

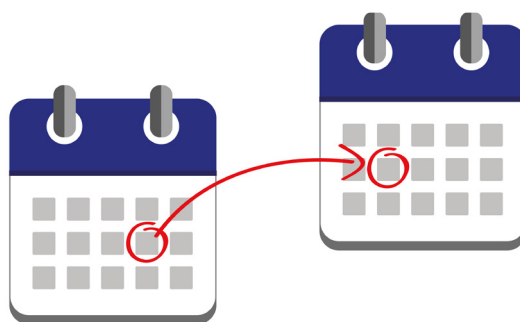
CSRD	EXIGENCES COMMUNES	CS3D
Porte sur le reporting extrafinancier	Granularité des données pour la traçabilité et la transparence de la chaîne d'approvisionnement	Porte sur le devoir de vigilance
Objectifs principaux : - Lutte contre le greenwashing (il s'agit pour une entreprise de faire croire qu'elle est plus écologique qu'elle ne l'est vraiment.) - Transparence des divulgations	Mise en place d'un plan de transition climatique	Objectif principal : Impacts négatifs sur l'environnement et les droits humains
Analyse de double matérialité (cela correspond à l'analyse des risques pour l'activité de l'entreprise et les impacts de son activité sur la société et l'environnement.)	Soumission via le point d'accès unique européen (il s'agit d'un projet européen visant par l'intermédiaire d'un site internet à rassembler les informations importantes sur les entreprises, comme leurs résultats financiers ou les actions pour l'environnement. Ce site commencera à fonctionner à partir de 2027.)	Atténuation des risques négatifs (par le biais de l'identification, la prévention, la correction, la surveillance, la transparence, ou encore le risque d'engager sa responsabilité juridique).
Chaîne de valeur entière		Chaîne d'activités

FOCUS : LA DOUBLE MATÉRIALITÉ

L'objectif de l'analyse de double matérialité est de construire une stratégie de développement durable pour transformer l'entreprise en identifiant les enjeux prioritaires pour l'entreprise et ses parties prenantes. Ces enjeux sont d'ordre économique, social et environnemental. Cette analyse repose sur la matérialité financière et la matérialité d'impact.

- **Matérialité financière** : Impacts des enjeux de durabilité (tels que le changement climatique) sur la performance financière de l'entreprise.
- **Matérialité d'impact** : Impacts des activités de l'entreprise sur l'environnement et la société.

L'analyse en double matérialité permet de comprendre comment les enjeux de durabilité affectent l'entreprise et comment les activités de l'entreprise impactent son environnement. Elle permet d'identifier les risques liés aux enjeux de durabilité et les opportunités de développement durable.



Ce report, baptisé "Stop the clock", a été adopté par le parlement européen début avril à une très large majorité avec 531 voix pour et 69 contre. **Le Parlement européen a ainsi acté le décalage de l'entrée en vigueur de deux lois qui orientent les entreprises vers davantage de respect des règles environnementales et des droits humains.** Mais derrière ce ralliement de façade, les députés se préparent pour une bataille intense au cours des prochaines semaines quant au contenu même des obligations que souhaite alléger la Commission européenne, dans la poursuite de son choc de simplification.

DÉCALAGE DE DEUX ANS DES OBLIGATIONS DE LA CSRD POUR LES GRANDES ENTREPRISES NON COTÉES ET LES PME COTÉES

La CSRD permet de renforcer les exigences des entreprises européennes en matière de développement environnemental et social

Les entreprises de la vague 1, à savoir les entreprises cotées de plus de 1000 salariés et dépassant 50 M€ de chiffre d'affaires ou 25 M€ de total de bilan, doivent se conformer aux obligations initiales, avec la publication d'un rapport de durabilité dès 2025 conformément aux normes ESRS de 2024 (les normes European Sustainability Reporting Standards sont des critères de reporting extrafinancier retenus dans la CSRD).

Les obligations de publication d'un rapport de durabilité lié aux règles de la CSRD ont été reportées pour les entreprises des vagues 2 et 3

Les grandes entreprises non cotées devaient être soumises à la CSRD dès janvier 2026 si elles remplissent au moins deux des trois critères suivants :

- un effectif supérieur à 250 salariés,
- un chiffre d'affaires dépassant 50 M€
- et/ou un total de bilan excédant 25 M€.

Ces entreprises de la vague 2 initialement concernées en 2026 voient leurs obligations reportées de deux ans, en 2028.

Pour les PME cotées (vague 3), l'Omnibus prévoit aussi un report de deux ans avec une publication du rapport en 2029 au lieu de 2027. Les PME cotées ne sont pas soumises à la DPEF avant l'entrée en vigueur de la CSRD. (La Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) est un rapport obligatoire pour certaines grandes entreprises, visant à présenter leur impact social, environnemental et de gouvernance.)

Vers une exemption de publication à terme

Au-delà du report des délais d'application, c'est le contenu même des exigences et le périmètre d'application de la CSRD qui se joueront au cours des prochaines semaines au Parlement européen. La Commission européenne propose de réduire le nombre d'indicateurs de durabilité devant faire l'objet d'un reporting. Par ailleurs, à partir de la vague 2, certaines entreprises pourraient ne plus être soumises du tout à la CSRD. En d'autres termes, elles pourraient ne jamais avoir à réaliser ni à communiquer aucun rapport de durabilité.

Il s'agit là d'une autre proposition de directive (issue du même paquet Omnibus 1) qui s'attaque au périmètre de la CSRD et fait sortir de l'obligation de



reporting toutes les PME notamment. **Le projet prévoit que ne seraient concernées par la CSRD que les entreprises de plus de 1000 salariés et qui réalisent un chiffre d'affaires supérieur à 50 M€ et/ ou qui ont un total de bilan supérieur à 25 M€.** Avec ces révisions des règles, la CSRD pourrait ne plus s'appliquer qu'à **10 000 grandes entreprises** au lieu des 50 000 prévues initialement.

Business as usual ?

Dans ces conditions, on peut se demander comment les entreprises bénéficiaires de ces mesures de report vont mettre à profit le délai accordé et plus largement comment elles vont interpréter les signaux envoyés par la Commission européenne. Vont-elles comme le suggèrent certains experts se saisir de cette opportunité pour affiner leur matrice de double matérialité ? Vont-elles se saisir volontairement de la question ? Ou bien vont-elles reprendre leur activité de manière habituelle, business as usual ?

Avec ces dispositions réglementaires visant un choc de simplification, l'Union européenne risque d'une part de casser purement et simplement la dynamique engagée au sein des entreprises et d'autre part de priver les entreprises européennes de l'opportunité de se saisir d'un outil puissant. La double matérialité est une analyse qui permet aux entreprises d'estimer leurs impacts environnementaux et sociaux ainsi que l'impact des enjeux environnementaux et sociaux sur leurs propres performances économiques et financières. **C'est un véritable outil stratégique permettant d'orienter la trajectoire des investissements et de travailler la résilience du modèle économique.**

Renoncer à la CSRD et à la CS3D, c'est renoncer à une opportunité de renforcer la performance durable et la transparence de l'entreprise

Un cadeau fait aux lobbies des grandes entreprises

Quant à la directive relative au devoir de vigilance sur le respect des droits humains et des obligations environnementales, **les députés ont acté le report d'un an du texte pour toutes les entreprises concernées.** Au-delà du report d'un an, il est prévu que les entreprises ne soient obligées **d'évaluer l'impact que de leurs seuls fournisseurs directs et non de l'ensemble de leur chaîne de valeur** comme le texte

initial le prévoyait. Cette évaluation serait à réaliser tous les cinq ans et non une fois par an.

Dans ce contexte, **l'appel récent du président Macron à abroger la directive sur le devoir de vigilance soulève de nombreuses inquiétudes.**



Du stop the clock au compte à rebours

Le report des textes CSRD et CS3D pour simplifier les démarches administratives des entreprises vient retarder l'adoption de mesures cruciales face au changement climatique et en faveur du respect des droits humains. Les signaux envoyés risquent de faire fléchir les efforts déployés par les entreprises et de casser la dynamique dans laquelle elles se plaçaient. Pourtant, l'urgence climatique est bien là et n'attend pas. Faut-il faire confiance aux entreprises pour adopter de façon volontaire les mesures les rendant plus vertueuses sur le plan environnemental et social ?

Les élus des CSE ont un rôle important à jouer pour inciter les entreprises à maintenir leurs efforts et à ne pas jouer la carte de l'attentisme. À travers les informations-consultations obligatoires, les choix stratégiques peuvent être questionnés et replacés dans une perspective plus large où les impacts environnementaux et humains trouveraient une plus grande part.

Le compte à rebours qui nous sépare de la neutralité climatique de l'Union européenne en 2050 a commencé et déclarer vouloir arrêter l'horloge est un non-sens. La lutte est engagée et doit se poursuivre. Elle passe par chacun d'entre nous, par les entreprises et par nos responsables politiques. Espérons que l'issue des négociations qui se mènent au Parlement européen permettra de sauver nos ambitions climatiques.

L'ÉVOLUTION DU CÔTÉ DU DROIT FRANÇAIS : ET LES CSE DANS TOUT ÇA ?

Les choses ont aussi évolué le 3 avril dernier avec l'examen du projet de loi "portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes" (dit DDADUE 5) qui contient des mesures calées sur la proposition européenne.

La loi DDADUE 5 reporte également de deux ans les obligations de publication des informations de durabilité pour les entreprises des vagues 2 et 3, contenues dans l'ordonnance de transposition de la CSRD du 6 décembre 2023.

L'Assemblée nationale a validé ce projet de loi le 2 avril et le Sénat le 3 avril. Le 29 avril, le Conseil constitutionnel a décidé que le projet de loi était conforme à la Constitution (*Décision constitutionnelle n° 2025-879 DC du 29 avril 2025*). La loi est donc entrée en vigueur.

De plus, **l'article L. 2312-17 du Code du travail est modifié.**

Depuis début 2025, il se présente comme suit :

"Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;

2° La situation économique et financière de l'entreprise ;

3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Au cours de l'une au moins de ces consultations, au choix de l'employeur, le comité est consulté sur les informations en matière de durabilité prévues aux articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code du commerce et sur les moyens de les obtenir et de les vérifier, dès lors que l'entreprise remplit l'une des conditions suivantes :

1° Elle est soumise à l'obligation prévue au I de l'article L. 232-6-3 du code du commerce ou dispensée son application conformément au second alinéa du V de ce même article ;

2° Elle est soumise à l'obligation prévue au I de l'article L. 233-28-4 du code du commerce ou dispensée de son application conformément au V de ce même article."

Quelques mois après la modification qui introduisait la **consultation des CSE sur les informations en matière de durabilité au cours de chacune des consultations récurrentes**, cet article est donc à nouveau modifié, la consultation du CSE sur les informations en matière de durabilité transmises au CSE s'inscrivant désormais **dans une des trois consultations obligatoires, au choix de l'employeur (article 12 bis du projet de loi)** et non plus chacune d'entre elles.

PRÉCISIONS SUR LES RENVOIS DE L'ARTICLE L. 2312-17 DU CODE DU TRAVAIL VERS D'AUTRES ARTICLES

- Le V de l'article L. 232-6-3 du Code de commerce renvoie aux groupes de société et aux grandes entreprises soumises aux obligations d'information en matière de durabilité. Cet article prévoit qu'il est possible que les entreprises visées soient dispensées de son application si elles sont visées par l'article L. 233-28-4 du Code de commerce.
- Le V de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce évoque quant à lui les sociétés mères des groupes soumises aux obligations d'information en matière de durabilité.

Élus de CSE, vous devez être consultés sur ces sujets, faites valoir vos prérogatives !

LE DROIT D'ALERTE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT : RAPPELS ET NOUVEAUTÉS



Olivia ELEBE
Élève-avocate - 3ED

Depuis son introduction en 1982, le droit d'alerte pour danger grave et imminent s'est inscrit comme un véritable moyen d'action pour les CSE. Dans cet article, nous vous rappelons son fonctionnement et vous présentons un arrêt récent à ce sujet.

RAPPEL DU FONCTIONNEMENT DU DROIT D'ALERTE POUR DANGER GRAVE ET IMMINENT

Le contexte du droit d'alerte pour danger grave et imminent

Le Code du travail prévoit à l'article L. 4131-2 du Code du travail, qu'un représentant du personnel au CSE constatant une situation de danger grave et imminent ait **la possibilité, ou plutôt le devoir, d'en informer immédiatement l'employeur ou un référent désigné.**

Cette alerte peut porter tant sur **des faits avérés que des risques potentiels.** L'existence du danger grave et imminent peut avoir été constatée tant **par le membre du CSE seul, que par l'intermédiaire d'un salarié.**

La gravité du danger ne se mesure pas au nombre de salariés concernés. En réalité, l'administration considère qu'est **grave** tout danger pouvant produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Elle considère également qu'est **imminent** tout danger pouvant se réaliser brutalement dans un délai proche (*Circ. DRT n° 93-15, 25 mars 1993*).

POINT D'ATTENTION

Le salarié dispose également d'un droit de retrait et d'un droit d'alerte. Ces droits sont ouverts dès qu'il a un "motif raisonnable de penser" que la situation présente un danger grave et imminent.

Alors que le représentant du personnel au CSE peut exercer son droit d'alerte lorsqu'il "constate" une cause de danger grave et imminent.

Ce qui signifie que les juges contrôleront la réalité du danger invoqué par le représentant du personnel et non le caractère raisonnable du motif l'ayant conduit à déclencher la procédure.

La procédure à suivre en tant que représentant du personnel au CSE

Le signalement du danger

En raison de l'urgence de la situation, le droit d'alerte est déclenché par **une intervention de l'un des membres du CSE directement auprès de l'employeur.** Ce dernier avertit immédiatement l'employeur ou son représentant de l'existence d'un danger et consigne cet avis par écrit sur **le registre spécial mis à disposition à cet effet** (articles L. 4131-2, L. 4132-2, D. 4132-1 et D. 4132-2 du Code du travail).



L'avis comporte **les mentions nécessaires à l'identification du risque** :

- Le ou les postes concernés doivent être indiqués
- Le ou les noms des salariés exposés au risque
- La nature et la cause du danger

L'avis doit être **daté et signé**. À cela s'ajoute le fait que **les pages du registre spécial doivent être numérotées et authentifiées par le tampon du CSE** (article D. 4132-1 du Code du travail).

La réaction de l'employeur

Cette dernière doit être tout aussi immédiate que le signalement du représentant du personnel. Elle se traduit par **une enquête avec le membre du CSE ayant signalé le danger**. L'employeur ou son représentant doit dans le même temps **prendre toutes les dispositions nécessaires pour remédier au danger** (article L. 4132-2, al. 2 du Code du travail).

L'employeur ou son représentant ne peut pas refuser à un représentant du personnel de se rendre sur les lieux où un danger imminent est signalé, ni lui refuser les moyens nécessaires à l'enquête (Cass. Soc. 10 oct. 1989, n° 86-44.112).

Au terme de l'enquête, le CSE devra transmettre à l'inspecteur du travail, dans un délai de 15 jours, une fiche de renseignements (formulaire cerfa 12766*01) signée de la main de l'employeur et du représentant du personnel ayant signalé le danger grave et imminent (Arr. 8 août 1986, JO 8 nov.).

La réunion du CSE

Dans l'hypothèse d'une **divergence sur la réalité du danger, ou sur la manière de le faire cesser**, l'employeur a le devoir de réunir le CSE au plus dans les 24 heures.

L'employeur ou son représentant doit également **informer l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat)**, qui pourront assister à la réunion du CSE (article L. 4132-3 du Code du travail).

La saisine de l'inspecteur du travail

Si la **divergence persiste entre l'employeur et la majorité des membres du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution**, l'inspecteur du travail devra prendre une décision. Selon la gravité de la situation, l'article L. 4132-4 du Code du travail lui ouvre plusieurs possibilités :

- **Il peut déclencher une procédure de mise en demeure**

L'inspecteur du travail recourt généralement à cette méthode lorsque la situation est réellement dangereuse mais ne présente pas les critères de gravité et d'imminence. Dans cette situation, l'inspecteur du travail adressera à la Dreets un rapport, qui pourra mettre en demeure l'employeur de prendre toutes les mesures utiles à remédier au danger, dans un délai d'exécution fixé devant tenir compte des difficultés de réalisation (*articles L. 4721-1 à L. 4721-3 du Code du travail*).

- **Il peut immédiatement dresser un procès-verbal**

Dans cette situation, l'inspecteur du travail n'a pas besoin de procéder à une mise en demeure préalable de l'employeur. Les faits qu'il constate présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs (*article L. 4721-5 du Code du travail*).

- **Il peut saisir le juge en référé**

Cette possibilité ne sera utilisée par l'inspecteur du travail que lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travail résultant de l'inobservation des dispositions légales en matière de santé et de sécurité. Le juge pourra à cet effet ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, ou ordonner des expertises (*articles L. 4732-1 et suivant du Code du travail*).

- **Il peut ne pas donner suite à l'alerte s'il est persuadé de l'absence de danger**



LA PRÉCISION JURISPRUDENTIELLE EN MATIÈRE DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

Le principe est que le CSE dispose de prérogatives renforcées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail. Parmi ces prérogatives figure le droit d'alerte.

À titre liminaire, il est opportun de rappeler que les ordonnances Macron (*Ord. N° 2017-1386, 22 sept. 2017*) ont transféré les missions du CHSCT au CSE. Le CSE peut comprendre une CSSCT, selon la taille de l'entreprise ou les risques présents.

Même si la Cour de cassation rend des décisions qui concernaient les CHSCT, elles sont tout à fait transposables au CSE puisque les textes n'ont pas été modifiés sur le fond.

Seul l'inspecteur du travail peut saisir le juge en référé

La Cour de cassation par un arrêt du 12 février 2025 (*Cass. Soc., 12 févr. 2025, n° 24-70.010*) s'est prononcé sur la compétence unique de l'inspecteur du travail pour saisir le juge des référés (voir supra). Dans cette affaire, un projet de réorganisation impliquant une délocalisation des salariés vers un nouveau site avait conduit les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT aujourd'hui remplacé par le CSE) à déclencher une alerte pour danger grave et imminent, invoquant des risques liés à la structure du futur bâtiment. L'enquête qui avait été menée avec l'employeur avait conduit à un désaccord sur la réalité du danger. Les élus avaient donc saisi le juge des référés du tribunal judiciaire de Paris.

Les juges ont considéré que si l'objet de la demande de suspension dans le projet de réorganisation entre dans le champ des mesures susceptibles d'être ordonnées par le président du tribunal judiciaire statuant en référé, l'application de l'article L. 4132-4 du Code du travail suppose que seul l'inspecteur du travail peut le saisir. Les membres du CSE peuvent toutefois saisir le juge des référés sur le fondement du droit commun, à savoir les articles 834 et 835 du Code de procédure civile, dans le cadre de leur droit d'alerte et sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur prévue par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

PRÉCISIONS

Les articles 834 et 835 du Code de procédure civile

L'article 834 prévoit que le président du tribunal judiciaire, pour ce qui nous intéresse, peut, par la voie du référé, ordonner toutes mesures dès lors que l'objet de sa saisine justifie l'existence d'un différend ou ne se heurte à aucune contestation sérieuse.

L'article 835 quant à lui, vient préciser que même en présence d'une contestation sérieuse, le juge peut prescrire les mesures qui s'imposent afin de prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

Le cumul de ces deux articles permettrait aux membres du CSE de saisir le président du tribunal judiciaire pour la prévention d'un dommage imminent. Dans l'hypothèse où l'inaction de l'employeur aurait conduit à la réalisation du dommage ou un commencement de réalisation, alors il serait possible d'agir sur le fondement du trouble manifestement illicite.

L'obligation de sécurité de l'employeur

Cette dernière serait le fondement juridique sur le fond de la saisine du président du tribunal judiciaire. L'obligation de sécurité de l'employeur est caractérisée par deux choses :

- Il a eu ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le ou les salariés étaient exposés
- Il n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver le ou les salariés

Dans la situation de l'exercice du droit d'alerte pour danger grave et imminent, l'argument avancé par le CSE pourrait porter sur le désaccord avec l'employeur sur l'appréciation du danger. Néanmoins, le CSE devrait davantage évoquer le fait que l'enquête a permis d'établir la réalité du danger et que l'employeur n'a pas réagi à ce danger. Ce qui a pour conséquence de placer le ou les salariés dans une situation dangereuse, alors même que l'employeur a connaissance de la situation. Il manque donc à son obligation de sécurité.

En conclusion lorsqu'un désaccord survient sur les mesures à prendre dans le cadre d'une alerte pour danger grave et imminent, le CSE ne peut pas saisir lui-même le juge judiciaire. Cette faculté est réservée à l'inspecteur du travail. En revanche, le CSE peut tout à fait saisir le juge sur le fondement de l'obligation de sécurité.

FONCTION PUBLIQUE : LA RÉPARATION COMPLÉMENTAIRE DE L'ACCIDENT DE SERVICE/TRAVAIL OU DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE



Julien HENRY

Formateur - 3E Études & Formations

jhenry@3eetudes-formations.fr

Quel que soit le versant de la fonction publique (État, Hospitalier, Territorial), lorsqu'un agent titulaire est victime d'un **accident de service** ou bien un agent contractuel d'un **accident de travail reconnu imputable**, une réparation complémentaire peut être demandée. Elle peut également se faire à la suite d'une reconnaissance de **maladie professionnelle**. Comme c'est souvent le cas, **la procédure diffère** selon le statut de l'agent. Procédure complexe et peu connue, voici quelques pistes pour s'y retrouver.



QUI A LE DROIT D'ÊTRE INDEMNISÉ ?

Pour les fonctionnaires et les stagiaires

Le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle est en droit d'obtenir une réparation complémentaire de ses préjudices subis, **sans avoir besoin de prouver la faute** de son employeur.

Une jurisprudence administrative, régulièrement réaffirmée par le Conseil d'État ([CE, 27/07/2022, n° 451756](#)), rapporte que tout agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle reconnue comme imputable au service est en droit d'obtenir réparation de son employeur public :

- En l'absence de faute, cette possibilité de réparation complémentaire est ouverte sous forme d'indemnité au fonctionnaire qui se trouve maintenu en activité, et qui bénéficie d'une allocation temporaire d'invalidité¹, ou une mise en retraite pour invalidité. Le fait que le fonctionnaire ne remplisse pas les conditions exigées pour l'obtention d'une rente ou d'une allocation temporaire d'invalidité ne l'empêche pas non plus d'avoir droit à cette indemnisation.

Ce régime est donc plus favorable aux fonctionnaires puisqu'il les dispense de démontrer une faute de l'administration pour pouvoir obtenir l'indemnisation de leurs préjudices.

- Si l'accident ou la maladie professionnelle se révèle imputable à une faute de nature à engager la responsabilité de la collectivité, l'établissement..., l'agent se trouve alors en droit d'obtenir la réparation intégrale de **l'ensemble de son préjudice**.

¹ L'allocation temporaire d'invalidité (ATI) peut être accordée au fonctionnaire qui travaille tout en étant atteint d'une invalidité à la suite d'un accident de service ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (Taux d'IPP) d'au moins 10 %, ou à la suite d'une maladie professionnelle.



Pour un agent contractuel

Comme dans le secteur privé, la réglementation du régime général de la sécurité sociale permet à tous les agents non titulaires, donc les contractuels recrutés sous contrat de droit privé, de faire reconnaître la [faute inexcusable de l'employeur](#) (art. L452-1 à L452-5 du Code de la sécurité sociale), et ainsi ouvrir la voie à une indemnisation complémentaire.

Constitue une **faute inexcusable** de l'employeur tout manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers un agent contractuel. Un tel manquement est caractérisé lorsque celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires pour le préserver de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors même qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé.

Les représentants du personnel auront, une fois de plus, toute leur place pour accompagner l'agent dans la procédure, l'informer de son droit, et utiliser le travail réalisé dans les Comités Sociaux et Formations Spécialisées afin de prouver le lien entre la cause et la conséquence pour la santé.

QUELS PRÉJUDICES SONT INDEMNISABLES ET COMMENT PROCÉDER ?

Pour les fonctionnaires et les stagiaires

Dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est reconnu(e) imputable au service, l'agent peut demander des indemnisations complémentaires à son employeur.

Les préjudices, qui seront évalués dans le cadre d'une expertise judiciaire ou non, sont de deux ordres : patrimoniaux ou extrapatrimoniaux.

Les principaux préjudices patrimoniaux :

- Assistance par tierce personne : une aide nécessaire pour que la victime puisse accomplir les actes de la vie quotidienne et compenser sa perte d'autonomie.
- Prise en charge des frais d'aménagement du logement, du véhicule, etc.
- Frais d'avocat : ils peuvent être pris en charge dans le cadre de [la protection fonctionnelle](#)*.

* Lien vers notre article de Décodage n°36 : " La protection fonctionnelle dans la fonction publique : une disposition méconnue et bien peu utilisée"

Les principaux préjudices extrapatrimoniaux :

- **Déficit fonctionnel temporaire (DFT) :** c'est la période pendant laquelle la victime ne peut pas mener une existence normale. Il s'agit de la perte de qualité de vie et des joies usuelles de la vie courante dues à l'accident ou à la maladie avant sa consolidation².
Les experts distinguent quatre niveaux d'incapacité partielle permanente (Taux d'IPP) : le niveau 1 correspond à 10 %, le niveau 2 correspond à 25 %, le niveau 3 correspond à 50 % et le niveau 4 à 75 %.
- **Souffrances endurées,** tant physiques que psychologiques.
- **Préjudice esthétique** avant consolidation et/ou après consolidation.
- **Déficit fonctionnel permanent (DFP) :** ce sont l'ensemble des préjudices liés à la perte de la qualité de la vie, aux douleurs permanentes et aux troubles ressentis par la victime dans ses conditions d'existence personnelles, familiales et sociales. Il est évalué par l'expert sur la base du taux d'IPP et celui-ci variera en fonction de l'âge de l'agent à la date de consolidation.
- **Préjudice d'agrément :** il correspond à l'impossibilité de poursuivre certaines activités sportives et de loisirs.

Le conjoint et les enfants de l'agent victime, en tant que victimes indirectes, peuvent demander par ailleurs la réparation de leur préjudice moral.

La présentation d'une demande préalable indemnitaire à l'administration est OBLIGATOIRE, sur la base d'un rapport d'expertise médicale ou non. L'agent demande à l'administration le versement d'une somme.

En cas de refus, s'il faut par la suite saisir le tribunal administratif dans le cadre d'un recours indemnitaire, la présence d'un avocat est là aussi OBLIGATOIRE.

²On parle de consolidation lorsque l'état de santé de l'agent a cessé de se détériorer et s'est stabilisé. On considère alors qu'il n'y aura pas d'amélioration ou d'aggravation de son état de santé même en cas de poursuite des soins, traitements et/ou arrêts de travail, bien qu'il conserve toutefois des séquelles de son accident ou de sa maladie professionnelle.

La prescription est de **quatre ans** et commence à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle l'état de santé de l'agent est consolidé.

Il s'agit bien d'une procédure à réaliser **par l'agent**, les représentants du personnel pourront dans un premier temps l'informer de l'existence de cette procédure, l'accompagner puis travailler en collaboration avec l'avocat.

Voici un exemple intéressant d'indemnisation d'une agente de 57 ans avec un taux d'IPP de 45 % qui s'est vu octroyer la somme de 122175 euros ([TA Grenoble, 11/10/2022, n° 2005651](#)). En regardant de plus près le jugement, on peut voir comment l'expert médical a estimé tous les différents préjudices et leurs montants ainsi que l'analyse du juge, pour comprendre la démarche en vue d'un futur accompagnement.

Pour un agent contractuel

Le délai de prescription de la faute inexcusable est dans ce cadre fixé à deux ans à compter du jour de l'accident ou de la cessation du paiement des indemnités journalières, ou de la reconnaissance de la maladie professionnelle par un médecin ([Article L. 431-2 du Code de la Sécurité sociale](#)).

La procédure est identique à celle du secteur privé et réalisée devant le pôle social du tribunal judiciaire.

ATTENTION : Si l'accident est dû à une faute intentionnelle de l'employeur, alors la juridiction compétente sera le tribunal administratif. Il n'y a pas de jurisprudence d'employeur condamné par un tribunal administratif. À chaque fois, il se déclare incompétent car la faute intentionnelle n'est pas suffisamment caractérisée. Il est important d'orienter l'agent vers la bonne juridiction et le bon avocat.

Pour conclure, si la procédure peut sembler longue, fastidieuse et complexe, elle n'est pas à négliger car elle permet de réellement prendre en compte l'intégralité du préjudice de l'accident ou de la maladie professionnelle. En cas de versement, cette réparation complémentaire peut aider l'agent et sa famille.

ZOOM JURIDIQUE



Du nouveau dans la procédure disciplinaire contre les agents

[L'article L.532-4 du CGFP](#) (Code Général de la Fonction Publique) a oublié de préciser que le fonctionnaire poursuivi disciplinairement doit être informé de son droit de se taire dans l'ensemble de la procédure.

Le Conseil Constitutionnel a déclaré, dans sa décision n° 2024-1105 QPC, cet article contraire à la Constitution.

L'abrogation de ces dispositions est reportée au 1^{er} octobre 2025.

Concrètement si l'agent n'a pas été informé du droit de se taire et que ses propos ont eu un impact direct sur la sanction prononcée, celle-ci pourra être annulée pour vice de procédure.

RGPD

Règlement Général sur la Protection des Données



L'EMPLOYEUR DOIT TRANSMETTRE AU SALARIÉ LES COURRIELS PROFESSIONNELS LE CONCERNANT, SUR DEMANDE

Un salarié licencié pour faute a demandé la communication des courriels émis ou reçus par lui dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

L'employeur lui a seulement transmis certains documents (de fin de contrat, bulletins de paie, prévoyance, documents relatifs à une place de parking, une voiture, documents contractuels, avis d'arrêt de travail, suivi individuel de santé, R.I.B, documents relatifs au licenciement) mais ne justifiait pas avoir communiqué ni les métadonnées ni le contenu des courriels émis ou reçus par lui, et n'invoquait aucun motif pour expliquer cette abstention.

L'employeur a été condamné à payer au salarié des dommages-intérêts pour non-respect du droit d'accès aux données personnelles.

En effet, **les courriels émis ou reçus par le salarié grâce à sa messagerie électronique professionnelle sont des données à caractère personnel** au sens de l'article 4 du Règlement général sur la protection des données (RGPD). **Le salarié a donc le droit d'accéder à ces courriels. L'employeur doit lui fournir tant les métadonnées (horodatage, destinataires) que leur contenu, sauf si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte aux droits et libertés d'autrui.**

Cass. soc., 18 juin 2025, n° 23-19.022

DROIT À LA PREUVE ET RGPD

L'utilisation de constats et d'attestations réalisés à partir de la captation et du visionnage des images issues du système de vidéoprotection d'un aéroport constitue un traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4 du règlement général sur la protection des données (RGPD).

L'exploitation des images captées et enregistrées contenant des données à caractère personnel concernant un salarié licencié pour ne pas avoir contrôlé le bagage cabine d'un passager en violation des procédures en vigueur constitue un moyen de preuve recevable.

En effet, ces données ont été collectées afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens dans l'enceinte d'un aéroport international. Elles ont été traitées ultérieurement, tant par la société exploitant l'aéroport que par l'employeur, d'une manière compatible avec les finalités de l'utilisation des données. En outre, le salarié a été informé des finalités du dispositif de contrôle et de son droit d'accès aux enregistrements le concernant.

Cass. soc., 21 mai 2025, n° 22-19.925

DANS LE CADRE D'UN PROCÈS CIVIL, LES TÉMOIGNAGES ANONYMISÉS SONT ADMIS SOUS CERTAINES CONDITIONS

Un salarié a été licencié pour faute grave. Il faisait régner un climat de peur au sein de son entreprise avec une attitude irrespectueuse, voire agressive et menaçante, tant verbalement que physiquement, envers ses collègues.

Pour prouver les faits justifiant le licenciement, l'employeur a produit des témoignages anonymisés de salariés de l'entreprise car ils craignaient des représailles. Il a produit deux constats d'audition aux fins de preuve, établis par huissier de justice, reprenant les contenus des auditions effectuées par cet huissier de 5 témoins dont l'identité n'est jamais mentionnée.



Aux termes de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissant le droit à un procès équitable, le juge ne peut pas fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes.

Il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par la partie qui les produit, lorsque sont versés aux débats d'autres éléments aux fins de corroborer ces témoignages et de permettre au juge d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

La Cour de cassation précise que le juge doit apprécier, au regard de l'ensemble de la procédure, si l'utilisation de tels témoignages porte atteinte au caractère équitable du procès. Il doit mettre en balance le principe de l'égalité des armes et le droit à la preuve, ce dernier pouvant justifier une atteinte proportionnée à ce principe si la preuve est indispensable.

Par ailleurs, en application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés. Il ne manque pas à cette obligation s'il démontre avoir pris toutes les mesures nécessaires à la protection de leur santé physique et mentale.

La Cour de cassation censure la cour d'appel qui a écarté comme "non probants" les témoignages recueillis par huissier, rendus anonymes à la demande des témoins, sans tenir compte du fait que :

- l'identité des témoins était connue de l'employeur et de l'huissier ;
- le contenu des témoignages avait été communiqué au salarié ;
- les faits rapportés étaient en lien avec des comportements antérieurs similaires.

Dès lors, la Cour en conclut que **la production de ces témoignages anonymisés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs et que l'atteinte portée au principe d'égalité des armes était strictement proportionnée au but poursuivi.**

Cass. soc., 19 mars 2025, n° 23-19.154

LE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE EST CARACTÉRISÉ MÊME LORSQUE LES VICTIMES NE SONT PAS DIRECTEMENT VISÉES PAR LES PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE OU SEXISTE

Peuvent être pris en compte pour caractériser le délit de harcèlement sexuel des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ainsi que ceux tenus devant elles, lorsqu'ils sont susceptibles d'être imposés à chacune de ces personnes.

Aux termes de l'article 222-33, alinéa 1er, du Code pénal, le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cass. crim., 12 mars 2025, n° 24-81.644

LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT S'APPLIQUE AUSSI EN MATIÈRE DE COMMUNICATION ET AFFICHAGE SYNDICAL

Un accord collectif relatif au droit syndical et à la négociation collective contenait une disposition qui réservait le bénéfice d'une communication syndicale de manière électronique à destination des salariés aux seules organisations syndicales représentatives. La Cour de cassation estime que la différence de traitement instituée entre les organisations syndicales représentatives et les organisations syndicales non représentatives n'est pas justifiée.

Les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre accessibles, sous forme de "lien", **les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent pas, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être réservés aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise** dès lors que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés, en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du Code du travail, à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

Par ailleurs, l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité. Dès lors, les dispositions d'un **accord collectif prévoyant des moyens spécifiques de communication des syndicats afin de leur permettre de communiquer sur le thème ayant fait l'objet de la négociation ne peuvent pas, sans porter atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de communication syndicale, être limitées aux seules organisations syndicales représentatives participant à la négociation et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale.**

Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-12.997

EN CAS DE TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL À UNE PERSONNE PUBLIQUE, LE REFUS DU SALARIÉ N'EST SOUMIS À AUCUN FORMALISME

Aux termes de l'article L. 1224-3 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016, lorsqu'une personne publique reprend, dans le cadre d'un service public administratif, l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé, elle est tenue de leur proposer un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature de leur contrat initial.

En cas de refus du salarié d'accepter le contrat proposé, son contrat prend fin de plein droit, et la personne publique applique les règles de licenciement prévues par le droit du travail et le contrat initial.

Cette disposition ne prévoit aucune procédure spécifique encadrant la proposition du contrat de droit public en cas de reprise par une personne publique. Le refus par le salarié de signer le contrat de droit public proposé n'est soumis à aucune forme particulière.

Dès lors, l'absence de réponse du salarié à la proposition de contrat de droit public peut correspondre à un refus de signer, sans que l'employeur ait à formuler une mise en demeure préalable.

Cass. soc., 12 mars 2025, n° 22-20.627

EN CAS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX, UNE SALARIÉE ENCEINTE PEUT ÊTRE LICENCIÉE SI CELA CARACTÉRISE UNE IMPOSSIBILITÉ DE MAINTENIR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il résulte de l'article L. 1225-4 du Code du travail qu'à peine de nullité, hors période de suspension du contrat de travail auquel une salariée a droit au titre du congé de maternité et des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Dans cette affaire, l'employeur, tenu par son obligation de sécurité et de prévention des risques psychosociaux, avait proposé à la salariée de rejoindre un autre poste conforme à ses compétences professionnelles et à son niveau hiérarchique dans un autre établissement qu'elle avait refusé.

Il ne pouvait pas maintenir la salariée à son poste de travail sans risques psychosociaux tant pour ses collègues que pour elle-même et la décision de licencier l'intéressée n'était pas liée à son état de grossesse.

Dès lors, l'employeur se trouvait dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail

Cass. soc., 27 mai 2025, n° 23-23.549



PRÉCISIONS SUR L'INDEMNITÉ D'OCCUPATION EN CAS DE TÉLÉTRAVAIL

L'occupation du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée. Dès lors, ***il peut prétendre à une indemnité à ce titre si un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ou s'il a été convenu que le travail s'effectue sous la forme du télétravail.***

Cass. soc., 19 mars 2025, n° 22-17.315

CONSEILS DE LECTURE



L'Agefiph et le FIPHFP publient les chiffres clés de l'emploi des personnes handicapées dans le rapport 2005-2025 L'emploi des personnes en situation de handicap. En 20 ans, la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de la population active (15-64 ans) a doublé, atteignant 7.5 % en 2023 contre 3.4 % en 2002.

https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2025-02/20250211-Agefiph-FIPHFP%20Chiffres%20cle%CC%81s%2020%20ans%20de%20la%20loi_Web_Pages.pdf

Les données sur Le financement de la formation pour les utilisateurs du CPF sont communiquées par la DARES. Parmi les utilisateurs du compte personnel de formation entrés en formation en septembre 2022, 84 % financent la totalité du coût pédagogique de leur formation avec les droits disponibles sur leur compte, 12 % paient eux-mêmes une partie du coût pédagogique et 4 % bénéficient de financements complémentaires externes.

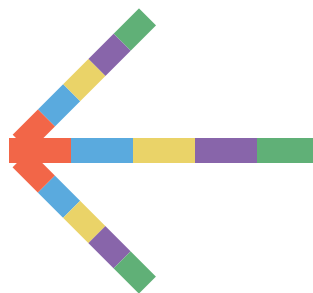
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-financement-de-la-formation-pour-les-utilisateurs-du-cpf>

Le Haut-Commissariat à la stratégie et au plan démontre que les jeunes en situation de handicap s'insèrent moins bien sur le marché du travail et accèdent moins souvent que les autres jeunes à des positions sociales élevées, quelle que soit leur origine sociale, dans la note d'analyse : Jeunes en situation de handicap : une mobilité sociale entravée

<https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/jeunes-en-situation-de-handicap-une-mobilite-sociale-entravee>



LE TRAVAIL A DE L'AVENIR,
CONSTRUISONS-LE !



DÉCODAGE
L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE
GROUPE 3E CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES

