

Performance sociale

GUIDE DES OBLIGATIONS SOCIALES

Consulter

en partenariat avec

leDoTank

ELLIPSE AVOCATS

JANVIER 2026



Présentation générale

Toute entreprise doit avoir la meilleure connaissance possible de ses obligations sociales.

Le présent guide a été conçu par Malakoff Humanis et leDoTank en partenariat avec le Cabinet Ellipse Avocats, pour offrir aux dirigeants d'entreprises (TPE, PME et ETI) un panorama synthétique des obligations de l'employeur, classées par thèmes.

Au-delà du « catalogue » de contraintes, l'objectif de ce guide est d'être un outil qui permet de mieux intégrer la dimension sociale dans le pilotage de l'entreprise et, en fonction de la stratégie et des finalités poursuivies, de pouvoir choisir les leviers à actionner pour une meilleure performance globale et durable.

Ce guide est divisé en 8 parties, correspondant aux thèmes suivants :

- ❶ Conduite du dialogue social
- ❷ Protection de la santé/sécurité des travailleurs
- ❸ Respect des droits et libertés en entreprise
- ❹ Modalités d'organisation de l'activité
- ❺ Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités

❻ Formation

❼ Statut collectif et avantages sociaux

❽ Responsabilité sociale de l'entreprise

Pour chaque thème, les obligations sont présentées par seuils d'effectifs croissants, afin de donner simultanément une vue d'ensemble et de permettre aux dirigeants d'identifier facilement celles qui les concernent.

Nota bene : compte tenu de la complexité des règles existantes et de leur caractère mouvant, ce guide ne prétend pas être exhaustif.

Il ne saurait se substituer à l'intervention d'un professionnel spécialisé pour tout conseil ou étude adapté à la situation de votre entreprise.

© Malakoff Humanis - Tous droits réservés - Toute reproduction des informations contenues dans le présent guide est interdite



Édito

leDoTank a pour vocation de mieux faire connaître la réalité des petites et moyennes entreprises, d'encourager une démarche incarnée et réaliste de la Responsabilité Sociale Sociétale et Environnementale des entreprises (RSE) et de proposer des outils adaptés aux besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises.

Pour leDoTank l'engagement et la performance sociale dans « une RSE pour de vrai » sont au cœur de la réussite des entreprises.

Dans un contexte légal et réglementaire particulièrement mouvant et complexe, leDotank édite des guides pratico-pratiques afin d'aider les entreprises à répondre à leurs diverses obligations. Les PME et les entreprises moyennes ont rarement la possibilité de s'entourer des compétences dont elles auraient besoin pour aller piocher dans un millefeuille abscons les textes qu'elles seraient susceptibles d'appliquer.

Ce guide des obligations sociales, réalisé grâce à Malakoff Humanis et au Cabinet Ellipse Avocats, a été conçu comme un outil simple d'utilisation. Il liste les obligations principales auxquelles sont soumises les entreprises sans prétendre être exhaustif. Ce guide est une vulgarisation d'ensemble qui ne dispense pas d'étudier le détail des règles au cas par cas.

Sa particularité est que, pour la première fois, l'ensemble des obligations sociales sont triées par tailles d'entreprises afin qu'un dirigeant puisse aisément identifier celles qui le concernent. Il peut également servir de guide d'audit aux mini-groupes afin de vérifier les obligations respectives de leurs filiales. Il sera tenu à jour régulièrement.

Nous espérons que ce guide simplifiera la vie des entreprises en leur permettant d'aller à l'essentiel et leur donnera une meilleure lisibilité de leurs obligations sociales.

Caroline Weber

Présidente de leDoTank
Directrice générale de Middledenext
Experte APM en gouvernance et RSE

Nous sommes convaincus que la performance sociale est un levier de la performance économique. Nous l'avons démontré à travers de nombreuses études et projets.

Le sujet de la performance sociale est vaste, difficile à cerner. Il évoque assez spontanément un ensemble d'obligations qui dépendent de nombreux critères comme la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, etc. Ces obligations constituent pour autant un socle structurant.

Pour aider les entreprises à se repérer, il nous a semblé naturel de construire et mettre à leur disposition un « guide repère » sur les obligations sociales de l'employeur. Son objectif est d'en dresser un inventaire thématique, sans faire un simple « catalogue » de contraintes de conformité de risques, mais au contraire d'un outil d'aide à la réflexion stratégique permettant au chef d'entreprise d'actionner des leviers, selon ses besoins, sur le plan de la performance sociale (et donc économique) de l'entreprise.

Ce guide a été réalisé par le Cabinet Ellipse Avocats sous l'impulsion de Malakoff Humanis et de leDoTank.

Pour aller plus loin, nous avons créé l'Indice de Performance Sociale (IPS). Disponible en deux versions, dont une réservée aux plus petites entreprises, il permet à toutes les entreprises d'évaluer leur engagement en matière de Social, de mesurer les résultats, de se comparer à des entreprises similaires et ainsi d'orienter leurs politiques et leurs actions.

Vous l'avez compris, notre souhait est d'aider les entreprises à améliorer leur performance sociale, et donc leur performance économique, en leur permettant de comprendre le champ des obligations mais aussi et surtout, les bénéfices à retirer d'un engagement volontaire, de faire le diagnostic de leur situation et d'identifier les actions à mettre en œuvre. Nous disposons par ailleurs de services pour leur permettre de passer à l'action sur les champs d'expertise qui sont les nôtres.

Bonne lecture et bon travail !

Anne-Sophie Godon Rensonnet

Directrice des Services
Malakoff Humanis



Mode d'emploi

Pour chaque thématique, les obligations sont classées par seuils d'effectifs applicables.

Selon les cas, ces effectifs peuvent être calculés en référence aux règles du Code du travail ou du Code de la sécurité sociale. Lorsqu'il est fait référence au calcul des effectifs selon le Code de la sécurité sociale, la référence est expressément notée. À défaut, ce seront les calculs des effectifs selon le Code du travail qui s'appliqueront.

Dans le cas où les seuils d'effectifs relèvent de la règle de décompte prévue par le Code de la sécurité sociale, un mécanisme d'atténuation des effets du franchissement des seuils doit être prévu. Ainsi, lorsqu'une entreprise franchit à la hausse un seuil d'effectifs, ce dernier ne sera pris en compte que lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives. À l'inverse, lorsqu'une entreprise franchit à la baisse un seuil d'effectifs sur une année civile (1^{er} janv. – 31 déc.), un nouveau délai de cinq ans est pris en compte avant que le seuil ne produise à nouveau son plein effet.

Exemple : l'effectif d'une entreprise est supérieur à 50 salariés en 2020, 2021, 2022, 2023, mais passe en-dessous de ce seuil en 2024. Il ne suffira pas que le seuil de 50 salariés soit dépassé en 2025 pour déclencher l'obligation qui y est attachée (les cinq années n'ayant pas été consécutives). Il faudra, pour cela,

que l'effectif reste supérieur à 50 salariés de manière continue pendant cinq nouvelles années, soit jusqu'au 31 décembre 2029.

Nota bene : il est important de comptabiliser l'évolution des effectifs au mois le mois (turn-over, etc.). Ce Guide ne tient pas compte d'éventuelles dispositions conventionnelles de branche venant prévoir des aménagements spécifiques.

Ce guide se parcourt de manière « descendante » : du plus petit effectif au plus grand, pour vous aider à atteindre le seuil d'effectif correspondant à votre entreprise.

Par exemple : si votre entreprise emploie 60 salariés, vous devez tenir compte :

- du socle d'obligations générales ;
- des obligations supplémentaires applicables aux entreprises d'au moins 11 salariés ;
- et des obligations supplémentaires applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés (les obligations du seuil suivant 300 + ne s'appliquent donc pas).



1

Conduite du
dialogue social

2

Protection de la
santé/sécurité des
travailleurs

3

Respect des
droits et libertés
en entreprise

4

Modalités
d'organisation de
l'activité

5

Prise en compte
de l'égalité, des
diversités et des
fragilités

6

Formation

7

Statut collectif
et avantages
sociaux

8

Responsabilité
sociale de
l'entreprise

En plus...



1 Conduite du dialogue social > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Les organisations syndicales

La section syndicale

Obligations principales/références

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait à certains critères de représentativité peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. (C. Trav. Art. L2141-1 à L2146-2)

Entreprises concernées

Toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions : poursuites pénales en cas de délit d'entrave (1 an d'emprisonnement et amende de 3 750 €).

Le représentant de la section syndicale (RSS)

Obligations principales/références

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre du comité social et économique comme représentant de la section syndicale. (C. Trav. Art. L2142-1-1 à L2142-1-4)

Entreprises concernées : désignation d'un RSS membre du CSE : entreprise de moins de 50 salariés

Commentaires

- **Risques et sanctions :** poursuites pénales en cas de délit d'entrave.
- Dans une entreprise (ou établissement) de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un membre du CSE, comme délégué syndical. (C. Trav. Art. L2143-6)

Mise en place de comité

Le Comité de groupe (pour les entreprises appartenant à un groupe uniquement)

Obligations principales/références

Mise en place nécessaire d'un comité de groupe lorsqu'une entreprise (maison mère, holding) contrôle d'autres entreprises (filiales par exemple) du même groupe. (C. Trav. Art. L2331-1 à L2335-1)

Entreprises concernées

Toutes les entreprises (sous réserve d'avoir mis en place des instances)
Le groupe est formé par une entreprise appelée entreprise dominante,
- dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L233-1, aux I et II de l'article L233-3 et à l'article L233-16 du Code de commerce ;
- est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique. (C. Trav. L2331-1)

Commentaires

- Le Code du travail contient assez peu de précisions sur le fonctionnement du comité de groupe. L'accord collectif conclu pour la mise en place du comité de groupe a donc pour objectif de combler



1 Conduite du dialogue social > Au moins 11 salariés : obligations supplémentaires

ces lacunes et d'organiser ce fonctionnement.

- Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions d'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. De plus, il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant. Il est informé, dans ces domaines, des perspectives économiques du groupe pour l'année à venir. (C. Trav. Art. 2332-1)

Le Comité social et économique (CSE)

Obligation générale

Obligations principales/références

Obligation de mettre en place un comité social et économique. C'est à l'employeur de prendre l'initiative des élections du CSE, tant dans le cadre de sa mise en place, que dans le cadre de son renouvellement.

En absence de CSE, un salarié ou un syndicat peut demander à l'employeur de les organiser. Toutefois, si l'employeur a d'ores et déjà organisé les élections et qu'un procès-verbal de carence a été établi, cette demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de 6 mois à compter de l'établissement de ce PV. Dans ce cas, l'employeur engage la procédure dans le mois suivant la réception de la demande. (C. Trav. Art. L2311-1 à L2317-2).

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs

• Risques et sanctions :

- Poursuites pénales en cas de délit d'entrave à la constitution d'un CSE soit à la libre désignation des membres : 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende (C. Trav. Art. L2317-1);
 - Risque civil lié à la carence irrégulière;
 - L'absence d'institutions représentatives du personnel constitue un manquement causant nécessairement un préjudice aux salariés.
- Il est possible d'adapter les modalités de mise en place/ fonctionnement du CSE, puisqu'elles peuvent être négociées par accord collectif, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

Le CSE au sein de l'unité économique et sociale (UES)

Obligations principales/références

Lorsqu'une UES regroupant au moins 11 salariés est reconnue par accord collectif ou décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, un CSE commun est mis en place. (C. Trav. Art. L2313-8)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés

Commentaires

L'UES se caractérise par :

- une unité économique, résultant de la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré, ainsi que par la similarité et la complémentarité des activités employées par les différentes entités;
- une unité sociale, caractérisée par la similarité de statut social et des conditions de travail de la communauté de travailleurs, dont la preuve est établie par un faisceau d'indices.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 11 salariés : obligations supplémentaires

Les réunions périodiques des CSE aux prérogatives réduites

Obligations principales/référence

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois.

(C. Trav. Art. L2315-21 à L2315-22)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés.

Commentaires

En cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel du CSE sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Il est possible d'avoir recours à la visioconférence pour réunir le CSE par accord entre l'employeur et les membres élus titulaires. En l'absence d'accord entre l'employeur et les élus, il n'est possible d'avoir recours à la visioconférence que 3 fois maximum par année civile. (C. Trav. Art. L2315-4)

Attributions des CSE aux prérogatives réduites (pour les entreprises de moins de 50 salariés)

Obligations principales/références

Les principales missions des CSE aux prérogatives réduites sont de :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ;
- Veiller à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- Contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- Exercer le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L2312-59 et L2312-60.

(C. Trav. Art. L2315-19 à L2315-22)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés

Commentaires

Dans le cadre de leurs missions, les membres du CSE peuvent saisir l'inspection du travail s'ils considèrent que l'employeur ne respecte pas les règles relatives à la prévention des risques professionnels, ou encore les règles de sécurité, etc.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 11 salariés : obligations supplémentaires

Consultations particulières obligatoires des CSE aux prérogatives réduites

Obligations principales/références

Consultations du CSE obligatoires :

- consultation en cas d'inaptitude d'un salarié (C. Trav. L1226-2);
- consultation sur la conclusion d'un CDD ou recours à un intérimaire pour des commandes à l'exportation (C. Trav. L1242-8-1);
- consultation sur les congés payés lorsqu'aucun accord d'entreprise ou convention collective fixe les règles en la matière (C. Trav. Art. L.3141-16);
- consultation en matière de santé et de sécurité au travail (cf. thématique 2)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés

Commentaires

Risques et sanctions : à défaut de consultation, des poursuites pénales pour délit d'entrave et des condamnations à des dommages et intérêts (violation d'une formalité substantielle) peuvent être engagées.

Les représentants de proximité (recours facultatif)

Obligations principales/références

Possibilité de désigner des représentants de proximité, pouvant être des membres du CSE ou être désigné par lui. La mise en place de ces représentants doit être prévue par un accord d'entreprise majoritaire. (C. Trav. Art. L2313-7; QR min. trav. du 16/01/2020 n° 33)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés



1 Conduite du dialogue social > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Les organisations syndicales

Le délégué syndical (DS)

Obligations principales/références

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections CSE.

La désignation d'un délégué syndical a pour effet de soumettre l'entreprise à l'obligation périodique de négocier dans l'entreprise.

(C. Trav. Art. L2143-3 à L2143-5)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés (en deçà, un élu du CSE peut être désigné comme délégué syndical)

Commentaires

- **Risques et sanctions :** liberté syndicale, pas d'autorisation de l'employeur requise, sous peine de délit d'entrave (cf. devoir de neutralité de l'employeur).
- **Note :** le DS a compétence pour négocier et conclure les accords collectifs pour permettre à l'entreprise de mettre en place certains dispositifs de flexibilité (exemples : forfait annuel en jours, accords de performance collective, etc.)

Le Comité social et économique (CSE) Attributions supplémentaires

Informations et consultations récurrentes

Obligations principales/références

En plus de ses attributions générales, le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés doit être informé et consulté pour des situations spécifiques légalement prévues.

- Informations récurrentes trimestrielles (entreprises de 300 salariés et +) :
 - Informations lors de la mise en place de l'instance ;
 - L'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
 - Les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise ;
 - L'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

- Consultations périodiques obligatoires

Le comité social et économique (CSE) est régulièrement consulté chaque année sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- nouvelle consultation sur le rapport de durabilité dans certaines entreprises à partir du 1er janvier 2025 (cf. dispositif CSRD).

Au cours de ces consultations, le CSE est également informé sur conséquences environnementales liées à l'activité de l'entreprise (Cf. loi n°2021-1104 du 22 août 2021)

(C. Trav. Art. L2312-8 à L2312-84)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Les nouveautés de la loi 2021-1104 du 22 août 2021 : la loi introduit de nouvelles attributions du CSE en matière de transition écologique.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a pour mission « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, [...] notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions » (C. trav., art. 2312-8).

Pour une meilleure adaptation du dialogue social, un accord d'entreprise peut définir :

- le contenu et les modalités des 3 consultations récurrentes ;
- la périodicité de ces consultations qui ne peut excéder 3 ans ;
- le nombre de réunions du CSE (au moins égal à 6 par an) ;
- la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique ;
- etc.

Le CSE central/CSE d'établissement

Obligations principales/références

Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts.

(C. Trav. Art. L2313-1 à L2313-6)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts.

Commentaires

Le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent être définis par un accord majoritaire. À défaut d'accord majoritaire ou d'accord conclu entre l'employeur et la délégation du personnel du CSE, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Informations et consultations ponctuelles obligatoires

Obligations principales/références

Informations et consultations obligatoires sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les thèmes suivants :

- mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- modification de son organisation économique ou juridique ;
- conditions d'emploi et de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle ;
- introduction des nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives ;

Le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures prises dans ces domaines et intéressant la marche générale de l'entreprise (Cf. loi n°2021-1104 du 22 août 2021 ; C. trav., Art. L.2312-8)

• Autres thèmes obligatoires :

- mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, selon les modalités prévues à l'article L2312-38 du Code du travail ;
- restructuration et compression des effectifs, selon les modalités prévues à l'article L2312-39 du Code du travail ;
- licenciement collectif pour motif économique, selon les modalités prévues à l'article L2312-40 du Code du travail ;
- opération de concentration, selon les modalités prévues à l'article L2312-41 ;
- offre publique d'acquisition, selon les modalités prévues par les articles L2312-42 à L2312-52 du Code du travail ;
- procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire, selon les modalités prévues aux articles L2312-53 et L2312-54 du Code du travail ;
- la conclusion d'un CDD d'une durée de 24 mois en raison d'une commande exceptionnelle à l'exportation (C. Trav. Art. L1242-8-1) ;



1 Conduite du dialogue social > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

- consultation en cas d'incapacité d'un salarié (C. Trav. L1226-2; L1226-10);
- la mise en place du règlement intérieur et notes de service (C. Trav. L1321-4; L1321-5);
- les congés payés à défaut d'accord collectif (C. Trav. L3141-16);
- l'épargne salariale à défaut d'accord avec le personnel (C. Trav. L3332-5) etc.
- sur les mesures touchant la santé, la sécurité et les conditions de travail

• **Note** : La loi n°2021-1018 prévoit que le CSE doit apporter sa contribution à l'évaluation des risques professionnels et doit être consulté lors de la rédaction, et des mises à jour du document unique (L.4121-3).

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

- La consultation pour avis du CSE doit intervenir au stade du projet avant que la décision ne soit arrêtée de manière définitive dans son principe. À cet égard il convient de préciser que sauf stipulations conventionnelles contraires, le CSE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. (C. Trav. Art. R2312-6)
- **Risques et sanctions** : poursuites pénales pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE et risque d'action en référé.
Un accord d'entreprise majoritaire peut définir :
 - le contenu et les modalités des consultations (notamment le nombre de réunions) et informations ponctuelles du CSE, dans le respect des dispositions d'ordre public mentionnées ci-dessus;
 - et les délais dans lesquels les avis du CSE sont rendus.
- **Avantages** : implication des élus dans le processus décisionnel (l'employeur conserve tout de même la liberté d'entreprendre et n'est pas tenu de suivre l'avis. Sa réponse devra toutefois être motivée).

Les réunions périodiques obligatoires

Obligations principales/références

Le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6.

À défaut d'un tel accord, le CSE se réunit sur convocation de l'employeur ou de son représentant au moins :

- une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- une fois tous les 2 mois dans celles employant entre 50 et moins de 300 salariés.

(C. Trav. Art. L2312-19 et L2315-28)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Note : Le CSE peut également se réunir :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de réunions ponctuelles extraordinaires ;
- Les membres du CSE ont la faculté de susciter une réunion exceptionnelle en vue d'y débattre de questions choisies par eux (C. Trav. Art. L2315-28)

Les réunions en visioconférence

Obligations principales/références

Il est possible d'avoir recours à la visioconférence pour réunir le CSE par accord entre l'employeur et les membres élus titulaires. En l'absence d'accord entre l'employeur et les élus, il n'est possible d'avoir recours à la visioconférence que 3 fois maximum par année civile.

(C. Trav. Art. L2315-4)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés



1 Conduite du dialogue social > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Les commissions du CSE (recours facultatif)

Obligations principales/références

Possibilité par accord d'entreprise, de prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers. Ainsi, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en-dehors du comité.

Dans ce cas :

- les dispositions relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables ;
- les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité. (C. Trav. Art. L2315-45)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Il peut être intéressant de mettre en place une commission de travail sur certaines thématiques, pour réserver aux réunions plénières les sujets les plus importants.

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Mise en place

Obligations principales/références

L'employeur met à disposition des institutions représentatives du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemblant l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes (C. Trav. Art. L2312-18)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

La BDES devient la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), et doit désormais intégrer des données sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. (C. trav., art. L. 2312-21 et L. 2312-36).

Risques et sanctions en cas de carence :

- Poursuites pénales pour délit d'entrave ;
- Risque d'action devant le juge des référés, afin d'obtenir la communication de cette base de données économiques et sociales.

Contenu

Obligations principales/références

La BDESE doit au moins comporter les informations relatives à :

- l'investissement (social, matériel et immatériel)
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (analyse des données chiffrées, stratégie d'action)
- fonds propres, endettement et impôts
- rémunération des salariés et dirigeants dans l'ensemble de leurs éléments
- activités sociales et culturelles
- rémunération des actionnaires
- flux financiers à destination de l'entreprise
- partenariats
- pour les entreprises appartenant à un groupe : transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe
- les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

Le contenu de la BDESE en l'absence d'accord : C. Trav. Art. R2312-8 ; R.2312-9 pour les entreprises d'au moins 300 salariés

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Un accord collectif peut définir :

- l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE
- les modalités de fonctionnement de la BDESE, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation (C. Trav. Art L2312-21)



1 Conduite du dialogue social > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Négociation collective

Négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et sur la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

(obligation de négocier, sans obligation de conclure un accord)

Obligations principales/références

Obligation pour l'employeur d'engager une négociation tous les ans sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur les mesures visant la qualité de vie au travail (la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 prévoit d'élargir ce thème à la qualité des conditions de travail). La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur :

- 1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.
- 2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.
- 3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.
- 4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

- 5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.
- 6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.
- 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.
- 8° La mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.

(C. Trav. L2242-17 à L2242-19-1)

Entreprises concernées : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, constituées d'une ou de plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs et pourvues de délégués syndicaux.

Mais également dans les entreprises de moins de 50 salariés avec des membres du CSE désignés comme DS.

Commentaires

De manière incitative, il est également possible de négocier sur les facteurs de pénibilité (C. Trav. Art. 2242-19).

De plus, cette négociation obligatoire en entreprise pourra porter sur la qualité des conditions de travail, et notamment sur la santé et la sécurité au travail, et la prévention des risques professionnels. (C. Trav. L. 2242-19-1).

• Risques et sanctions :

- Poursuites pénales pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et une amende de 3 750 € (C. Trav. Art. L2243-1 L2243-2) ;
- Autres pénalités et interdiction de soumissionner à la commande



1 Conduite du dialogue social > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

publique (cf. Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités p.72).

• **Note** : Possibilité d'adapter par accord la périodicité de la négociation.

Négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (obligation de négocier, sans obligation de conclure un accord)

Obligations principales/références

Obligation pour l'employeur d'engager une négociation tous les ans sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

(C.Trav.Art. L2242-15 à L2242-16)

Entreprises concernées : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, constituées d'une ou de plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs et pourvues de délégués syndicaux

Commentaires

Risques et sanctions : poursuites pénales pouvant aller jusqu'à 1 an d'emprisonnement et une amende de 3 750 € (C. Trav. Art. L2243-1 à L2243-2).

Positif : Possibilité d'adapter par accord la périodicité dans la limite de 4 ans

Accords de méthode

Obligations principales/références

Possibilité pour l'employeur de conclure et négocier un accord majoritaire avec une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés afin de définir en amont la méthode de négociation.

(C. Trav. Art. L2222-1 à L2222-6)

Entreprises concernées : Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

Commentaires

Peut permettre de sécuriser la conduite des négociations.

Accord de performance collective

Obligations principales/références

Possibilité pour l'employeur de conclure un accord de performance collective, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Ces accords majoritaires peuvent comporter des stipulations visant à :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

(C. Trav. Art. L2254-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises dotées de DS

Commentaires

- La particularité de l'accord de performance collective réside dans son articulation avec le contrat de travail. Les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié.
Si le salarié s'oppose à l'application de l'accord, il peut être licencié pour un motif sui generis non économique (c'est-à-dire fondé sur le refus de l'accord) ; il bénéficie alors d'un abondement exceptionnel de son compte personnel de formation.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

• Avantages :

- levier de performance économique pour apporter une flexibilité à l'entreprise ;
- dispositif souple de flexibilité (cf. page 66).

La représentation des salariés aux assemblées générales (Gouvernance)

Les représentants du CSE au Conseil d'administration et aux assemblées générales

Obligations principales/références

- Dans les sociétés, 2 membres du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.
- Dans les sociétés, 2 membres du conseil, désignés par le CSE peuvent assister aux assemblées générales. Ils sont entendus, à leur demande, lors de toutes les délibérations requérant l'unanimité des associés (faculté).

(C. Trav. Art. L2312-72 à L2312-77)

Entreprises concernées :

- sociétés ayant recours à un conseil d'administration ou conseil de surveillance (SA ou SAS) ;
- employant au moins 50 salariés.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 150 salariés : obligations supplémentaires

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Obligations principales/références

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les 4 ans.

(C. Trav. Art. L2242-2)

Entreprises concernées :

- entreprises et groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salariés,
- entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 300 salariés : obligations supplémentaires

Les commissions du CSE

La Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Obligations principales/références

La CSSCT est une commission interne du CSE à caractère obligatoire, qui peut se voir déléguer par le CSE tout ou partie de ses attributions en santé, sécurité et conditions de travail (excepté les consultations obligatoires et expertises)

(C. Trav. Art. L2315-36 à L2315-44)

Entreprises concernées :

- Toutes les entreprises qui comptent plus de 300 employés.
- Tous les établissements distincts qui recensent au moins 300 employés.

Attention, sont également concernés :

- Tous les établissements à hauts risques classés Seveso, les sites disposant d'installations nucléaires de base et certains gisements miniers, sans considération de l'effectif.
- Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, dans lesquels l'agent de contrôle de l'inspection du travail considère que cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Commentaires

- Il s'agit de règles d'ordre public qui ne peuvent être écartées par un accord collectif.
- **Risques et sanctions** : des poursuites pénales peuvent être encourues pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE : amende de 7 500 €.

- Pour les entreprises n'étant pas soumises à cette obligation, possibilité de mettre en place volontairement une CSSCT, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus. Cet accord peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT. (C. Trav. Art. 2315-43)
- Suite à la disparition des CHSCT, cette commission interne du CSE permet d'alléger les réunions plénières du CSE, et d'effectuer les travaux préparatoires dans le domaine essentiel de la prévention des risques.

Les autres commissions internes du CSE à défaut d'accord (1)

Obligations principales/références

À défaut d'accord, doivent être créées au sein du CSE :

- Une commission formation chargée de préparer les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, et d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés ;
- Une commission d'information et d'aide au logement des salariés notamment chargée de rechercher les possibilités d'offre de logements correspondant aux besoins du personnel, et ce, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction. Par ailleurs, elle informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.
- Une commission égalité professionnelle notamment chargée de préparer les délibérations du CSE dans ces domaines.

(C. Trav. Art. L2315-49 à L2315-56)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 300 salariés



1 Conduite du dialogue social > Au moins 300 salariés : obligations supplémentaires

Commentaires

À défaut d'accord, la carence dans la mise en place d'une commission entraîne un risque de délit d'entrave.

Information et consultation du CSE

Bilan social

Obligations principales/références

Sauf accord contraire, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise porte aussi bien sur le bilan social de l'entreprise que, le cas échéant, sur le bilan social particulier de chaque établissement. Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise, enregistrer les réalisations effectuées et mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des 2 précédentes sur les thèmes suivants : emploi, rémunération et charges accessoires, conditions de santé et de sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, nombre de salariés détachés, condition de vie des travailleurs et de leur famille.

(C. Trav. Art. L2312-28 à L2312-33)

Entreprises concernées : entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés

Commentaires

Le bilan social sert de base à l'application des dispositions, relatives à l'établissement de programmes annuels de formation. Il donne une vision globale et rétrospective de l'évolution de la performance sociale et doit, dans les sociétés par actions, être communiqué aux actionnaires accompagné de l'avis du CSE.

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

Contenu

Obligations principales/références

En plus des dispositions énoncées à l'article R2312-8 du Code du travail, la BDESE comporte notamment des informations sur la représentation du personnel, et intègre le bilan social.

(C. Trav. Art. R2312-9 : contenu obligatoire à défaut d'accord)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 300 salariés

Commentaires.

- Un accord collectif, ou en l'absence de délégué syndical un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité peut définir :
 - l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDESE (10 thèmes obligatoires) ;
 - les modalités de fonctionnement de la BDESE notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation. (C. Trav. Art L2312-21)
- **Note :** Il s'agit d'un levier d'assouplissement, d'adaptation et de qualité de l'information dans le cadre de la transparence du dialogue social.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 300 salariés : obligations supplémentaires

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC/GEPP)

Obligations principales/références

- Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les 4 ans (disposition d'ordre public).
(C. Trav. Art. L2242-2)
- À défaut d'accord en la matière, obligation pour l'employeur d'engager tous les 3 ans une négociation portant sur :
 - la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP),
 - grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation,
 - déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions, etc.
(C. Trav. Art. L2242-13 ; L2242-20 et L2242-21).

Entreprises concernées :

- entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L2331-1 d'au moins 300 salariés ;
- entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L2341-1 et L2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

Commentaires

Cette négociation doit également répondre aux enjeux de la transition écologique (Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 ; C. trav., art. L. 2242-20). La GEPP est un levier qui permet de maintenir en compétence les salariés, anticiper les évolutions métiers, et assurer l'employabilité du personnel.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 1000 salariés : obligations supplémentaires

Les commissions du CSE

Les autres commissions internes du CSE à défaut d'accord (2)

Obligations principales/références

À défaut d'accord, une commission économique est créée au sein du CSE ou du CSE central. Cette commission est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité et toute question que ce dernier lui soumet.

Elle se réunit au moins 2 fois par an, et peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. De plus, elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le CSE et par les experts choisis par le comité.

(C. Trav. Art. L2315-46 à L2315-48)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 1000 salariés.

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, cette commission peut être prévue par accord.

Commentaires

Risques et sanctions : à défaut d'accord, la carence dans la mise en place d'une commission entraîne un risque de délit d'entrave.

Autres instances

Le Comité d'entreprise européen

Obligations principales/références

Un comité d'entreprise européen ou une procédure d'information et de consultation est institué dans les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire afin de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen.

(C. Trav. Art. L2341-4)

Entreprises concernées :

Entreprise ou organisme qui emploie au moins 1000 salariés dans les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen, et qui comporte au moins 1 établissement employant au moins 150 salariés dans au moins 2 de ces États.

La représentation des salariés au Conseil d'administration

Les représentants des salariés au Conseil d'administration

Obligations principales/références

La présence au Conseil d'administration d'administrateurs élus par les salariés est obligatoire (sauf si la société est filiale, directe ou indirecte, d'une société elle-même soumise à cette obligation).

(C. Com. Art. L225-27-1; R225-34-2 et suivants)

Entreprises concernées :

- Sociétés qui emploient, à la clôture de 2 exercices consécutifs, au moins 1000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ;
- Sociétés d'au moins 5000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 1000 salariés : obligations supplémentaires

La représentation des salariés actionnaires au Conseil d'administration ou au directoire et conseil de surveillance

Obligations principales/références

Dans ces sociétés, un ou plusieurs administrateurs représentant les salariés actionnaires sont élus par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des salariés actionnaires.

(C. Com. Art. L225-23 et L225-71)

Entreprises concernées :

Dans les sociétés qui emploient à la clôture de 2 exercices consécutifs au moins 1000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins 5000 salariés permanents dans la société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français et à l'étranger, lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration (ou le directoire) lors de l'assemblée générale établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel de sociétés qui lui sont liées représentent plus de 3 % du capital social de la société.

La représentation équilibrée dans les instances dirigeantes et BDESE

Obligations principales/références

La proportion de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes doit être portée à au moins 30 % à compter du 1^{er} mars 2026, et 40 % à compter du 1^{er} mars 2029. Dans ce cadre, l'employeur doit publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations doivent être mises à la disposition du CSE via la BDESE.

(Art. 14 loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021; C. trav., art. L1142-11; C.

trav., art. D1142-19; C. trav., art. D1142-15)

Entreprises concernées

Entreprises qui emploient au moins 1000 salariés, sur 3 exercices consécutifs

Commentaires :

- L'employeur, qui ne respecte pas ces obligations, dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité. Au bout d'un an, l'entreprise doit publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues.
- À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en-deçà du taux fixé, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière d'un montant de 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant l'expiration du délai.
- Lorsque l'employeur ne respecte pas le quota de femmes dirigeantes, la négociation sur l'égalité professionnelle doit alors également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction.
- L'ordonnance 2024-934 du 15 octobre 2024 sur la mixité dans les grandes sociétés anonymes (y compris le collège des administrateurs salariés), transpose une directive européenne relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées.



1 Conduite du dialogue social > Au moins 2000 salariés : obligations supplémentaires

Les organisations syndicales

Le délégué syndical central (DSC)

Obligations principales/références

Une organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

(C. Trav. Art. L2143-5)

Entreprises concernées :

Entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Principes généraux

Obligation générale de sécurité et de protection de la santé

Obligations principales/références

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

(C. Trav. Art. L4121-1 à L4122-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Il s'agit d'une obligation renforcée de prévention et de protection de la santé, au travers d'une démarche active et concrète. L'employeur doit donc être en mesure de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail, mais également s'être conformé aux obligations particulières de sécurité (réglementaires, voire conventionnelles) selon la nature des risques concernés (risque chimique, bruit, etc.). La responsabilité qui pèse sur le chef d'entreprise (ainsi que sur l'employeur personne morale) est donc particulièrement exigeante.

• Risques et sanctions en cas de carence :

- Pénal : infraction au Code du travail (non-conformité) et éventuellement au Code pénal en cas de mise en danger ou d'accident du travail entraînant une atteinte corporelle ;
- Civil : responsabilité en cas de faute inexcusable à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou en cas de préjudice lié à un manquement à l'obligation de sécurité (harcèlement, défaut de visites médicales, etc.).

Principes généraux de prévention

Obligations principales/références

Afin de respecter son obligation de sécurité, l'employeur met en œuvre les mesures suivantes :

- 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L1152-1 et L1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1 ;



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

(C. Trav. Art. L4121-1 à L4122-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Il s'agit d'une obligation renforcée de prévention et de protection de la santé, au travers d'une démarche active et concrète. L'employeur doit donc être en mesure de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail, mais également s'être conformé aux obligations particulières de sécurité (réglementaires, voire conventionnelles) selon la nature des risques concernés (risque chimique, bruit, etc.). La responsabilité qui pèse sur le chef d'entreprise (ainsi que sur l'employeur personne morale) est donc particulièrement exigeante.

• Risques et sanctions en cas de carence :

- Pénal : infraction au Code du travail (non-conformité) et éventuellement au Code pénal en cas de mise en danger ou d'accident du travail entraînant une atteinte corporelle ;
- Civil : responsabilité en cas de faute inexcusable à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou en cas de préjudice lié à un manquement à l'obligation de sécurité (harcèlement, défaut de visites médicales, etc.).

Évaluation des risques professionnels

Obligations principales/références

- Inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ;
- Évaluation de tous les risques professionnels pour la santé et la sécurité des travailleurs ;

- Retranscription impérative des résultats d'évaluation dans le document unique d'évaluation des risques.

(C. Trav. Art. L4121-3 ; R4121-1 à R4121-4)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• Risques et sanctions :

- En cas de carence, le risque de responsabilité est majeur.
- Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques est puni de l'amende 1500 euros au plus, qui peut être portée à 3000 euros en cas de récidive (C. Trav. Art. R4741-1).

- Il ne peut y avoir de prévention adaptée sans connaissance des risques et facteurs de risque auxquels sont exposés les travailleurs. L'évaluation des risques professionnels est un document essentiel pour la maîtrise des risques et planifier les actions de prévention.

- La loi n°2021-1018 du 2 août 2022 vient renforcer la démarche d'évaluation des risques professionnels sur le plan du formalisme (contribution du CSE, de la médecine du travail, et éventuellement du référent prévention ; traçabilité des expositions collectives ; traduction concrète dans le cadre d'un plan d'actions de prévention précises).

- **Note :** l'employeur peut se faire conseiller, et solliciter notamment l'appui de son Service de Santé au Travail et/ou se renseigner sur les sites institutionnels de l'ANACT, INRS...



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Transcription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels

Obligations principales/références

- Format papier ou numérique ;
- Obligation de mettre à jour au moins 1 fois par an :
 - et/ou lors de tout aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité et les conditions de travail au sein de l'entreprise ;
 - et/ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est portée à la connaissance de l'employeur ;

Depuis le 31 mars 2022, le DUERP et ses mises à jour sont tenus pendant 40 ans à la disposition : des travailleurs et anciens salariés selon des modalités spéciales ; de l'inspection du travail ; du médecin du travail et des professionnels de santé ; des membres du CSE. (C. Trav. Art. L4121-3 ; R4121-1 à R4121-4)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Cet outil de pilotage de la prévention, doit être conçu de manière à être utile et exploité (les travailleurs doivent ainsi y avoir accès aisément). En tant que professionnel, réputé connaître tous les risques liés à l'activité de son entreprise, l'employeur ne doit éluder aucun risque et régulièrement le mettre à jour. Pour les aider dans leur démarche, l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2020 « pour une prévention renforcée en matière de santé au travail » leur recommande de s'appuyer sur les préconisations des acteurs de la prévention qui accompagnent l'entreprise.
- **Risques et sanctions :** Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques peut constituer la violation d'une obligation de sécurité prévue par la loi et est puni de l'amende 1500 euros au plus, qui peut être portée à 3000 euros en cas de récidive (C. Trav. Art. R4741-1).

Ce document unique, ainsi que ses mises à jour devront être déposés sur un futur portail numérique en version numérique. Cette obligation de dépôt

dématérialisé devait s'appliquer aux entreprises d'au moins 150 salariés à compter du 1^{er} juillet 2023, et pour les autres entreprises, au plus tard, au 1^{er} juillet 2024. (C. Trav. Art., L. 4121-3-1). Le Gouvernement a organisé un moratoire afin d'étudier d'autres solutions alternatives.

Mise en place d'une liste d'actions de prévention

Obligations principales /références

- À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention.
- Ces actions sont répertoriées dans une liste consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels pour les entreprises de moins de 50 salariés (exigence d'un programme PAPRIACT à partir de 50 salariés – page 45). (C. Trav. Art. L.4121-3-1)

Commentaires :

- L'employeur est contraint de se pencher sur la liste des actions de prévention à l'occasion de chaque mise à jour du document unique, et le cas échéant, de les modifier ;
- Lors de la mise à jour de ces listes d'actions, l'employeur peut solliciter l'aide des organismes et instances mis en place par la branche.
- La liste d'actions est à présenter au CSE pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés (C. Trav. Art., L2312-5)

Prise en compte de la santé, sécurité et des conditions de travail dans le cadre des projets de réorganisation et de transformation

Obligations principales/références

Conformément à son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Selon la jurisprudence, il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• **Risques judiciaires et sanctions :**

- Poursuites judiciaires dans le cadre d'une procédure de référé-suspension, afin de faire cesser le trouble manifestement illicite ;
- Risque d'expertise CSE en cas de projet d'aménagement important ;
- Injonctions de l'inspection du travail, etc.

- Ne pas oublier de prendre en compte les problématiques liées aux risques psychosociaux.

Nomination d'un référent prévention

Obligations principales/références

L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail.

Le référent prévention doit impérativement bénéficier de la même formation en matière de santé et sécurité au travail que les élus du CSE. (Cf. Loi n°2021-1018 du 2 août 2022 ; C. Trav. Art. L. 4644-1)

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du CSE, à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistré auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail (INRS).

L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention,

à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau (ANACT).

(C. Trav. Art. L4644-1; R4644-1; D4644-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques et sanctions :** Le fait de méconnaître ces dispositions constitue un délit (C.Trav.Art. L4741-1).

Cela peut être un appui opérationnel du chef de l'entreprise, essentiel pour mettre en œuvre la démarche de prévention en pratique au quotidien.

Organisation des premiers secours

Obligations / Références

L'employeur doit mettre à disposition du matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible sur les lieux de travail.

En l'absence d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures doivent être prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise, être adaptées à la nature des risques, et être consignées dans un document tenu à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

(C. Trav. R4224-14 à R4224-16)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Même s'il ne s'agit plus de prévention primaire, l'organisation des premiers secours est une composante importante de l'obligation de sécurité, pour assurer une bonne prise en charge, y compris des accidents bénins, et éviter le sur-accident.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Information et formation des travailleurs

Obligation de formation des travailleurs

Obligations principales/références

- Formation pratique et appropriée à la sécurité aux salariés embauchés, à ceux qui changent de poste de travail ou de technique, à certains salariés temporaires, et à certains travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours ;
- Cette formation est répétée périodiquement ;
- Formations dans le mois qui suit l'affectation au poste de travail sur la circulation dans l'entreprise, l'exécution de leur travail (fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, modes opératoires, etc.), et la conduite à tenir en cas d'accident ou d'intoxication sur le lieu de travail. (C. Trav. Art. L4141-2 à L4143-1; R4141-1 à R4143-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques et sanctions :** poursuites pénales et civiles en cas de carence ou d'insuffisance de formation.
- **À noter :**
 - L'employeur est soumis à une obligation générale de formation des travailleurs en matière de santé/sécurité, dont le contenu et la fréquence varient selon la nature spécifique des risques liés à l'établissement, au poste ou à la tâche.
 - Une attention particulière doit être portée au contenu théorique et pratique des formations, et à ce qu'elles soient adaptées au mieux aux travailleurs concernés (cf. travailleurs ne maîtrisant pas correctement la langue française ou ayant des restrictions d'aptitude, etc.).
 - Il est important de veiller à organiser une traçabilité des actions de formations organisées et suivies (cf. plan de formation, cahier des charges, fiches de présence, recyclage, rapport annuel aux élus, etc.).
 - Il convient également de vérifier les dispositions notées dans la convention collective nationale et dans les accords nationaux interprofessionnels ;

- En cas de manquement constaté aux consignes de sécurité, l'employeur peut mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire, dans les conditions définies par le règlement intérieur le cas échéant. L'utilisation adaptée du pouvoir disciplinaire s'inscrit alors dans le cadre de la démarche de prévention des risques.

La formation des membres du CSE est obligatoire. Cette obligation est d'ailleurs renforcée par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, prévoyant que les membres du CSE et le référent du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours lors de leur premier mandat, puis de 3 jours en cas de renouvellement de ce mandat (ou 5 jours pour les membres de la CSSCT) (C. Trav. Art. L. 2315-18).

Alimentation du passeport de prévention

Par un déploiement progressif prévu par le ministère du travail jusqu'en 2024, un « passeport prévention » est mis en place, afin de tracer l'ensemble des formations relatives à la santé et la sécurité et à la prévention des risques professionnels suivies par le travailleur tout au long de sa carrière.

Ce passeport vise à favoriser la vue d'ensemble sur les formations suivies en santé-sécurité au travail au cours de la carrière, en répertoriant les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

Ce passeport est accessible à tout titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) : travailleurs et demandeurs d'emploi, qui pourront le compléter tout au long de leur carrière.

Sous réserve de l'accord du salarié, les employeurs auront un accès dédié au passeport, qui leur permettra de déclarer, centraliser et améliorer leur suivi de toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées. Les organismes de formation renseigneront quant à eux les compétences acquises par les titulaires lors des formations dispensées dans ce domaine, pour le compte d'un employeur.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Le passeport sera accessible via Mon Compte Formation et le passeport de compétences

(C. Trav. Art. L.4141-5)

Un portail d'information est d'ores et déjà ouvert : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

Obligation d'information des travailleurs

Obligations principales/références

- Modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels;
- Rôle du Service de prévention et de santé au travail (SPST) et des représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail;
- Les dispositions du règlement intérieur;
- Obligation d'affichage : consignes sécurité incendie; consignes et premiers soins des victimes en cas d'accident électrique; interdiction de fumer et vapoter; modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques professionnels; risques d'exposition aux rayonnements ionisants; risques d'exposition aux agents biologiques pathogènes; etc.
- Obligation d'affichage des coordonnées des services d'urgence.
- Obligation d'affichage des consignes santé/sécurité.

(C. Trav. Art. L4141-1; L4141-3; R4141-2 à R4141-20)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques et sanctions :** poursuites pénales et civiles en cas de carence ou d'insuffisance de l'information. Attention à la barrière de la langue (l'information doit être comprise).
- **À noter :**
 - L'employeur est soumis à une obligation générale d'information des travailleurs en matière de santé/sécurité.

- Il est important de veiller à organiser une traçabilité des informations données (ex : causeries sécurité), et d'obtenir un récépissé lors de la transmission de consignes écrites ou de notices de sécurité.
- Il est important de vérifier les dispositions notées dans la convention collective nationale et dans les accords nationaux interprofessionnels.
- En cas de manquement constaté aux consignes de sécurité, l'employeur peut mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire, dans les conditions définies par le règlement intérieur le cas échéant. L'utilisation adaptée du pouvoir disciplinaire s'inscrit alors dans le cadre de la démarche de prévention des risques.
- Cet affichage a pour objectif de sensibiliser et de développer la culture santé et sécurité au travail. À cet égard, le CSE constitue un relais utile pour sensibiliser les travailleurs et promouvoir la prévention des risques professionnels. Il est par ailleurs utile de présenter les consignes générales dans un livret de sécurité à remettre lors de l'accueil de nouveaux embauchés.

Formations et mesures d'adaptation particulières

Obligations principales/références

- En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont conduites (Exemples : maintenance, équipements de travail, etc.);
- Formation renforcée à la sécurité pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

(C. Trav. Art. L4142-1 à L4142-4)

Entreprises concernées : toutes les entreprises



2 Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Commentaires

- **Risques et sanctions** : présomption de faute inexcusable en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle à défaut de formation renforcée pour les CDD/intérimaires affectés à des postes à risques.

(C. Trav. Art. L4154-2).

• À noter :

- La loi impose à l'employeur une obligation de formation renforcée à la sécurité au bénéfice des CDD, stagiaires et intérimaires affectés à des postes de travail à risques particuliers.
- Pour établir la liste des postes à risque, il est important de s'appuyer sur son évaluation des risques (DU), la fiche d'entreprise du médecin du travail, ainsi que sur la liste des travaux dangereux visés par la Circulaire DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990 ou l'arrêté du 19 mars 1993.
- La consultation du CSE, lorsqu'il existe, est obligatoire.
- Il convient de vérifier les dispositions notées dans la convention collective nationale et dans les accords nationaux interprofessionnels.

Concertation avec la médecine du travail et les IRP

Obligations principales/références

- Le médecin du travail et le référent santé et sécurité, s'il existe, sont associés par l'employeur à l'élaboration des actions de formation à la sécurité.

La loi n°2021-1018 vient d'ailleurs renforcer le rôle de conseil du Médecin du travail auprès de l'employeur (Cf. Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 - application différée au 31 mars 2022 ; C. Trav. Art. L.4622-2 Art. L.4644-1; Art. R.4623-1)

- Le programme de formation élaboré par l'employeur fait l'objet d'une consultation du CSE, qui veille à leur mise en œuvre effective.

(C. Trav. (Art. L.4143-1; Art. R4141-1 à R4141-10; Art. R4143-1 & R4143-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Dispositions particulières à certains travailleurs

Dispositions particulières pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant

Obligations principales/références

Travaux interdits

(C. Trav. Art. L4152-1 à L4152-2; R4152-2; D4152-3 à D4152-29)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Populations qui nécessitent une vigilance particulière.

Dispositions particulières pour les jeunes travailleurs

Obligations / Références

- Âge d'admission ;
- Travaux interdits ;
- Travaux réglementés.

(C. Trav. Art. L4153-1 à L4153-9; R4153-1 à R4153-52; D4153-1 à D4153-37)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Populations qui nécessitent une vigilance particulière.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Dispositions particulières pour les travailleurs en contrat à durée déterminée et pour les travailleurs intérimaires

Obligations principales/références

- Travaux interdits ;
 - Obligations particulières d'information et de formation.
- (C. Trav. Art. L4154-1 à L4154-4 ; R4154-1 à R4154-6 ; D4154-1 à D4154-6)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Populations qui nécessitent une vigilance particulière.

Dispositions relatives à certains risques

Obligations particulières de santé et sécurité en matière de lieux de travail

Obligations principales/références

Par exemple :

- Aération et assainissement ;
- Éclairage, insonorisation et ambiance thermique ;
- Sécurité des lieux de travail ;
- Aménagement des postes de travail ;
- Installations électriques ;
- Risques incendies, d'explosions et évacuation ;
- Installations sanitaires, restauration ;
- Hébergement des travailleurs.

(C. Trav. Art. L.4221-1 à L4231-1 ; R4221-1 au R4228-37)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

L'inobservation des textes réglementaires constitue une infraction pénale, même en l'absence de dommage (si simple non-conformité).
(C. Trav. Art. L4741-1)

Obligations particulières de santé et sécurité en matière de risques spéciaux

Obligations principales/références

Par exemple :

- Chimique ;
- Biologique ;
- Bruit ;
- Vibrations mécaniques ;
- Rayonnements ionisants ;
- Rayonnements électromagnétiques ;
- Milieu hyperbare ;
- Pyrotechnique.

(C. Trav. Art. L4411-1 à L4461-1 ; R4411-1 à R4462-36)

Entreprises concernées : toutes les entreprises selon l'inventaire des risques

Commentaires

L'inobservation des textes réglementaires constitue une infraction pénale, même en l'absence de dommage (si simple non-conformité).
(C. Trav. Art. L4741-1)



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Poly-expositions chimiques

Les situations de poly-exposition méritent une attention particulière. Pour apprécier et quantifier ces expositions, l'employeur doit s'appuyer sur son document unique. L'employeur doit prendre en compte les situations de poly-expositions pour définir les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques (C. Trav. Art. L4412-1; R4412-5).

Entreprises concernées : toutes les entreprises.

Obligations particulières de santé et sécurité concernant certaines activités

Obligations principales/références

Par exemple :

- Travaux réalisés dans un établissement par une/des entreprises extérieures ;
- Installations nucléaires de base et installations susceptibles de donner lieu à des servitudes d'utilité publique ;
- Bâtiment/ génie civil.

(C. Trav. Art. L4511-1 à L4541-1; R4511-1 à R4544-11)

Entreprises concernées : toutes les entreprises selon l'inventaire des risques

Commentaires

L'inobservation des textes réglementaires constitue une infraction pénale, même en l'absence de dommage (si simple non-conformité). (C. Trav. Art. L4741-1)

Pénibilité

Obligation de prévenir certains facteurs de risques (usure professionnelle) et éventuellement de déclarer les expositions au titre du Compte professionnel de prévention (C2P), et de mettre en place un accord/ plan action dans les entreprises 50 salariés et plus (cf. page 46).

Obligations particulières de santé et sécurité concernant certaines opérations

Obligations principales/références

Par exemple :

- Manutentions de charges ;
- Utilisation d'écrans de visualisation ;
- Intervention sur les équipements élévateurs ;
- Installations électriques et leur voisinage.

(C. Trav. Art. L4541-1; R4541-1 à R4544-11)

Entreprises concernées : toutes les entreprises selon l'inventaire des risques

Commentaires

L'inobservation des textes réglementaires constitue une infraction pénale, même en l'absence de dommage (si simple non-conformité). (C. Trav. Art. L.4121-5 + Art. L.8281-1 ; Art. L4741-1)

Travaux réalisés par une entreprise extérieure dans un établissement d'une entreprise utilisatrice (coactivité)

Obligations de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Obligations principales/références

- Le chef de l'entreprise utilisatrice assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises extérieures ;
 - Chaque employeur est responsable de la mise en œuvre des règles de sécurité pour le personnel qu'il emploie.
- (C. Trav. Art. R4511-5 à R4511-12)



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Le risque d'interférences** entre les activités, installations et matériels représente un enjeu de responsabilité important en pratique. Le plan de prévention vient compléter le document unique de chaque entreprise (entreprises utilisatrices et entreprises extérieures).
- **Vigilance** sur les interventions des entreprises extérieures, à l'origine de nombreux accidents du travail : la responsabilité du donneur d'ordres peut être recherchée en cas de carence dans son obligation de coordination générale.
- **À noter**
 - La réglementation impose à l'entreprise utilisatrice d'assurer une coordination générale de la prévention afin de prendre en compte de manière spécifique, en plus du document unique propre à chaque entreprise, les risques liés aux interférences entre leurs activités, installations et matériels. Ce cadre réglementaire indique « qui fait quoi ? », et définit les responsabilités de chaque chef d'entreprise. Dans tous les cas, les entreprises sont tenues de coopérer en vue d'une prévention efficace des risques professionnels ;
 - Si chaque entreprise extérieure intervenante est responsable de la mise en œuvre des règles de sécurité concernant son propre personnel, l'entreprise utilisatrice ne peut se désintéresser des conditions d'intervention de ces entreprises et de leurs modes opératoires. L'entreprise utilisatrice doit se doter d'une organisation adaptée et conforme à la réglementation (cf. inspections communes, échange d'informations, suivi, etc.) ;
 - En cas de situation de danger identifié, l'utilisateur doit immédiatement prendre les mesures d'alerte nécessaire auprès du chef d'entreprise concerné ;
 - En présence d'entreprises extérieures intervenantes pour participer à l'exécution de travaux ou d'une opération dans un établissement d'une entreprise dite utilisatrice, une bonne coordination de la

prévention des risques d'interférences repose sur la qualité des informations communiquées entre entreprises. Cette obligation est bilatérale, et la liste des informations à communiquer n'est pas limitative. Ces données permettent de définir les mesures adaptées aux risques, et d'élaborer un plan de prévention écrit lorsque celui-ci est obligatoire.

Il convient dans ce cadre d'analyser de manière très concrète les tâches à accomplir, et notamment les phases d'activité dangereuses afin de définir les mesures de prévention et modes opératoires les plus adaptés.

NB : des règles particulières sont prévues en matière de chantiers du bâtiment ou de génie civil (C. Trav., Articles R.4532-1 à R.4535-13).

Obligations préalables à l'exécution de l'opération

Obligations principales/références

- Inspection commune préalable obligatoire ;
- Plan de prévention ;
- Travail isolé ;
- Information des travailleurs.

(C. Trav. Art. R4512-1 à R4512-16)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Le plan de prévention est établi par écrit :

- lorsque l'opération à réaliser représente un nombre total d'heures de travail prévisible égal au moins à 400 heures sur une période inférieure ou égale à 12 mois ;
- lorsque les travaux à accomplir figurent sur la liste des travaux dangereux (arrêté du 19 mars 1993 fixant, en application de l'article R. 4512-7 du code du travail, la liste des travaux dangereux pour lesquels il est établi par écrit un plan de prévention).



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Mesures à prendre pendant l'exécution de l'opération

Obligations principales/références

- Inspections et réunions périodiques de coordination ;
- Locaux et installations à l'usage des entreprises extérieures ;
- Suivi individuel de l'état de santé.

(C. Trav. Art. R4513-1 à R4513-13)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Opérations de chargement et de déchargement

Obligations principales/références

Protocole de sécurité

(C. Trav. Art. R4515-4 à R4515-11)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Équipements de travail

Dispositions générales

Obligations principales/références

- Les équipements de travail mis en service ou utilisés sont équipés, installés, utilisés, réglés et maintenus de manière à préserver la santé et la sécurité des travailleurs ;
- Les équipements de travail mis à disposition sont nécessaires et appropriés au travail.

(C. Trav. Art. L4321-1 à L4321-5 ; à R.4321-5)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- L'inobservation des textes réglementaires constitue une infraction pénale, même en l'absence de dommage (si simple non-conformité) (C. Trav. Art. L4741-1)
- En pratique, la maintenance et les vérifications périodiques des équipements de travail constituent une diligence essentielle pour

leur maintien en état de conformité avec certaines exigences de périodicité.

Utilisation des équipements de travail et des équipements de protection individuelle

Obligations principales/références

- Maintien en état de conformité ;
- Obligation en matière de :
 - Information et formation des travailleurs ;
 - Utilisation et maintenance des équipements de travail ;
 - Vérifications initiales, périodiques et lors de la remise en service des équipements de travail.

(C. Trav. Art. R4322-1 à R4323-109)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

L'inobservation des textes réglementaires constitue une infraction pénale, même en l'absence de dommage (si simple non-conformité).

(C. Trav. Art. L4741-1)

Dispositions particulières

Obligations principales/références

- Équipements de travail servant au levage de charges ;
- Équipements de travail mobile ;
- Autorisation de conduite pour certains équipements ;
- Exécution de travaux temporaires en hauteur et à certains équipements utilisés à cette fin ;
- Équipements de protection individuelle ;
- Ascenseurs et certains équipements de travail ;
- Équipements n'étant pas soumis à des règles de conception lors de leur première mise sur le marché.

(C. Trav. Art. R4323-29 à R4324-53)



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

L'inobservation des textes réglementaires constitue une infraction pénale, même en l'absence de dommage (si simple non-conformité).

(C. Trav. Art. L4741-1)

Suivi médical

Le suivi médical relève de l'offre socle de service proposé par les services de prévention et de santé au travail (SPST) aux côtés de la prévention des risques et de la désinsertion professionnelle.

Visite d'information et de prévention

Obligations principales/références

Obligation de mettre en place un suivi médical individuel de l'état de santé des salariés assuré par le médecin du travail. Ce suivi comprend la visite d'information et de prévention après l'embauche.

Renouvellement tous les 5 ans

(C. Trav. Art. L4624-1; Art. R4624-10 à R4624-16)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Suivi médical renforcé

Obligations principales/références

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention.

Périodicité : 4 ans

(C. Trav. Art. L4624-2; R4624-28)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Pour les salariés soumis à une visite individuelle renforcée, la visite de fin de carrière devra intervenir dans les meilleurs délais après la fin de l'exposition au(x) risque(s) ayant justifié la surveillance renforcée si cette exposition cesse avant la fin de carrière ; ou, avant le départ en retraite.

(Cf. loi n°2021-1018 du 2 août 2021 ; C. Trav. Art. L. 4624-2-1)

L'inobservation des textes peut constituer un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Suivi adapté à certains salariés

Obligations principales/références

Travailleurs de nuit

Jeunes de moins de 18 ans

Travailleurs handicapés

Femmes enceintes, ayant accouché, ou allaitant

(C. Trav. Art. L4624-1 R4624-17 à R4624-21; R4624-37)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

L'inobservation des textes peut constituer un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Visite médicale de reprise

Obligations principales/références

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ;

4° Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

(C. Trav. Art. R4624-31)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Le défaut de faire passer la visite médicale de reprise constitue un manquement à l'obligation de sécurité et peut être sanctionné.

Visite médicale de préreprise

Obligations principales/références

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur. Cette visite de préreprise ne dispense pas l'employeur d'organiser la visite de reprise

(C. Trav. Art. R 4624-29 & R4624-30)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Visites ponctuelles

Obligations principales/références

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

(C. Trav. Art. R4624-34)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Visite médicale de mi-carrière

Obligations principales/références

L'objectif de cette visite est de renforcer la prévention de la santé au travail en proposant des aménagements du travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié. Elle est organisée l'année civile des 45 ans du salarié ou en même temps qu'une autre visite dans

les 2 ans avant l'année du 45^e anniversaire.

(C. Trav. Art. L4624-2-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Visite post-exposition

Obligations principales/références

Elle vise à tracer les expositions passées d'un salarié à des risques particuliers pouvant avoir des effets sur sa santé. Les salariés concernés sont les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé et dont l'exposition à un ou plusieurs risques particulier cesse (C. Trav. Art. L4624-2-1; R4624-28-1 à R4624-28-3)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Rendez-vous de liaison

Obligations principales/références

Il ne s'agit pas d'un rendez-vous médical mais a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié et son employeur pendant un arrêt de travail d'une durée supérieure ou égale à 30 jours. L'employeur informe et propose au salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de préreprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

(C. Trav. Art. L1226-1-3)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Avis d'inaptitude

Obligations principales/références

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis du médecin du travail.

Obligation de reclassement (consultation du CSE ; périmètre de recherche étendu au groupe ; proposition de poste), sauf dispense expresse de reclassement par le médecin du travail.

(C. Trav. Art. L1226-2 suiv. à L1226-24)



2 Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Accident du travail et maladie professionnelle

Formalités obligatoires accident du travail ou trajet

Obligations principales/références

- Déclarer l'accident à votre CPAM dans les 48 heures (obligation d'information de l'inspecteur du travail dans les 12h en cas d'accident mortel du travail) ;
 - Délivrance d'une feuille d'accident.
- (CSS. C. Trav. Art. R.4121-5 Art. ; L441-2 à Art. L.441-6 ; R441-6 ; D441-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques et sanctions :**
 - l'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende (au maximum de 750 € pour une personne physique ou de 3750 € pour une personne morale) ;
 - demande de remboursement des prestations de sécurité sociales versées.
- **À noter :**
 - Possibilité pour l'employeur d'émettre des réserves motivées (10 jours) ;
 - L'employeur peut dans des conditions réglementaires, remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre des accidents bénins, après information du CSE. (CSS. Art. L.441-4)
- Après chaque accident du travail ou maladie professionnelle, il est indispensable d'effectuer une analyse de la situation. Il existe différentes méthodes dites d'« arbre des causes » [Méthode d'analyse

qui peut être utilisée pour rechercher a posteriori et de façon structurée, les faits et facteurs ayant contribué la survenance d'un événement (accidentel par exemple) au moyen d'une arborescence, afin d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention.] Il ne s'agit pas au travers de cette démarche d'identifier des responsabilités ni de s'auto-incriminer : elle doit permettre d'améliorer la connaissance des facteurs de risques et d'adapter les mesures de prévention afin d'éviter une réitération.

- **À noter :** Les formulaires d'arrêts de travail fusionnent. Les employeurs ne recevront plus qu'un seul type de CERFA pour les arrêts maladie, maternité, paternité ou les accidents du travail, maladies professionnelles et ce, en cas d'arrêt de travail initial ou de prolongation. Depuis le 7 mai 2022 les arrêts de de travail « maladie » et « ATMP » ont fusionné.

Cotisation tarifée au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles

Obligations principales/références

Une cotisation à la charge exclusive des employeurs est due au titre des AT/MP :

- La tarification collective est applicable aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ;
- La tarification individuelle est applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ;
- La tarification mixte est applicable aux entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150.

(CSS. Art. L241-5 ; D242-6-2) Dans le cadre du travail temporaire, de nouvelles règles de prise en charge pour moitié par l'entreprise utilisatrice, du coût des sinistres AT/MP des intérimaires s'appliqueront au titre des cotisations dues à compter de l'année 2026 (Décret n° 2024-723 du 5 juillet 2024).



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises sous réserve de cas particuliers dans certains secteurs.

Commentaires

- Note : au stade de la déclaration de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, l'employeur peut avoir intérêt à émettre des réserves motivées (dans un délai de 10 jours de la déclaration afin d'imposer à la caisse d'instruire le dossier), puis éventuellement à contester le caractère professionnel du sinistre.
- Les conséquences induites par les accidents du travail et les maladies professionnelles nuisent à la performance (absentéisme, cotisation d'assurance, responsabilité) et incite à agir sur la prévention.
- Possibilité pour l'employeur de s'assurer contre les conséquences financières de sa faute inexcusable.

Service santé (autre)

Service de santé au travail

Obligations principales/références

Chaque employeur est tenu d'organiser un service de santé au travail. Ce service est soit propre à son entreprise ou établissement (service de prévention et de santé au travail autonome : SPSTA), soit organisé en commun avec d'autres entreprises et établissements (service de prévention et de santé au travail interentreprises : SPSTI).

Le Code du travail fixe un seuil unique pour le choix entre l'adhésion à un SPSTI ou la mise en place d'un SPSTA :

- Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SPSTI ;
- Lorsque cet effectif atteint ou dépasse 500 salariés, l'employeur peut mettre en place un SPST.

(C. Trav. Art. L4621-1 à L4625-3 à D.4622-4)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

La mission des SPST est d'apporter une aide, de manière pluridisciplinaire, à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Ils participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage (C. Trav. Art. L.4622-2). En tout état de cause, les SPST présentent un socle d'offres de services communs comprenant obligatoirement :

- la prévention des risques professionnels
- le suivi individuel de l'état de santé de chaque salarié
- la prévention de la désinsertion professionnelle

À celui-ci s'ajoute une offre de services complémentaires facultative pour les entreprises adhérentes.

Procédures d'urgence

Danger grave et imminent pour les travailleurs

Obligations principales/références

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le travailleur peut quitter son poste de travail ou refuser de s'y installer sans l'accord de l'employeur.

De son côté, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

(C. Trav. Art. L4131-1 à L.4131-4 ; L4132-1 ; L4132-5)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires :

Risque : faute inexcusable présumée en cas d'accident du travail.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Droit d'alerte

Obligations principales/références

Tout salarié qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit avertir son employeur.

Obligation de tenir un registre : l'alerte est consignée par écrit dans un registre spécial.

(C. Trav. Art. L4131-1 à L4133-4 ; D4132-1 à D4133-3)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Mesure facultative

Délégation de pouvoirs (recours facultatif)

Obligations principales/références

Une délégation de pouvoirs confiée par l'employeur, à l'un de ses salariés, peut être effectuée en matière de santé et sécurité au travail et plus généralement dans tous les domaines où existe un risque pénal pour le chef d'entreprise.

Conditions : le délégataire a les compétences, l'autorité, et les moyens nécessaires pour veiller personnellement au respect et à l'application de la réglementation.

Une délégation de pouvoirs valide opère un transfert de responsabilité pénale, vers le délégataire, qui engage également l'entreprise en qualité de représentant.

Entreprises concernées : toutes les entreprises ayant une taille, des activités ou une implantation ne permettant pas au chef d'entreprise de pouvoir personnellement surveiller l'application des règles en matière de sécurité.

Commentaires

• **Note :** outil d'organisation pour les chefs d'entreprise dans les domaines où il existe un risque pénal.

• Mettre le pouvoir et la responsabilité qui en découle, là où cela est le plus efficace pour prévenir le risque d'infraction.

• **Attention :**

- nécessite des précautions d'emploi, notamment l'assurance que le délégataire dispose des connaissances et compétences nécessaires à la délégation ;
- il est préférable de ne pas intégrer la délégation de pouvoir au sein du contrat de travail des salariés. Il s'agit d'un acte juridique à part concernant le délégant et le délégataire.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 11 salariés : obligations supplémentaires

Les institutions représentatives du personnel

Les missions du CSE en matière de santé sécurité et conditions de travail

Obligations principales/références

Le comité économique et social contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il dispose d'un droit d'alerte.

(C. Trav. Art. L2312-5 ; L2312-59)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés

Commentaires

Le CSE doit être consulté lors de la mise en place du document unique, et lors de ses mises à jour. Le CSE est légalement contributeur à l'évaluation des risques professionnels (C. Trav. Art. L.4121-3).

- Les différentes institutions représentatives du personnel constituent des partenaires de discussion et de concertation dans la mise en place et le déploiement des actions de prévention au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le périmètre, les attributions et le fonctionnement du CSE sont en grande partie négociables par voie d'accord collectif (sachant qu'à défaut d'accord, le Code du travail prévoit des règles supplétives applicables a minima et de manière obligatoire).

Dans le cadre de cette négociation, une attention toute particulière mérite d'être portée à la façon dont sera abordée la question de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, d'une part en raison de l'existence de règles d'ordre public à respecter, d'autre part pour des raisons d'effectivité de la prévention des risques et

de l'acceptabilité sociale, qui implique de mobiliser tous les acteurs au sein de l'entreprise. En effet, cette simplification sur le plan de la gestion des relations sociales collectives n'a pas pour effet de minorer la responsabilité de l'employeur du point de vue de son obligation de sécurité-prévention.

Document unique d'évaluation des risques

Obligations principales/références

- Obligation annuelle de mettre à jour le document unique.
(C. Trav. Art. R.4121-2)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés l'employeur présente au CSE (lorsqu'il existe) le plan d'action (actions de prévention des risques et de protection des salariés) intégré au DUERP et ses mises à jour (C. Trav. Art. L2312-5).

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 11 salariés

Commentaires :

Depuis le 31 mars 2022, l'obligation annuelle de mettre à jour le DUERP ne concerne plus toutes les entreprises, mais seulement celles ayant plus de 11 salariés.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 20 salariés : obligations supplémentaires

Obligation générale

Organisation des premiers secours

Obligations principales/références

A minima un membre du personnel doit recevoir la formation de sauveteur secouriste du travail nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence (sans pouvoir remplacer les infirmiers). Cette formation doit être adaptée à la nature des risques identifiés dans l'entreprise. (C. Trav. Art. R4224-16)

Entreprises concernées :

L'obligation de formation SST concerne les ateliers :

- 1° Où sont accomplis des travaux dangereux ;
- 2° Employant 20 travailleurs au moins pendant plus de 15 jours où sont réalisés des travaux dangereux.

Commentaires

Même s'il ne s'agit plus de prévention primaire, l'organisation des premiers secours est une composante importante de l'obligation de sécurité.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Dispositions relatives à certains risques

Obligations particulières de santé et sécurité en matière de lieux de travail

Obligations principales/références

L'employeur, après avis du comité social et économique, met disposition des salariés un local de restauration.

(C. Trav. Art. R4228-22)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés (calcul effectif Sécurité sociale)

Facteurs de risques professionnels (pénibilité)

Obligations principales/références

- Risques visés : contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythme de travail ;
- Évaluation et déclaration des risques au titre du Compte professionnel de pénibilité (C2P) ;
- Obligation de mettre en place d'un accord ou d'un plan d'action en faveur de la prévention ;
- C2P : tout salarié exposé à certains facteurs de risque de pénibilité au delà des seuils réglementaires dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle cumule des points, comptabilisés dans le C2P, qui sont convertibles en formation, temps partiel ou retraite anticipée.

(C. Trav. Art. L4161-1 à L4163-22 ; D4161-1)

Entreprises concernées :

- L'obligation de mettre en place un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention : entreprise d'au moins 50 salariés si 25 %

des salariés sont déclarés exposés à l'un ou plusieurs des 6 facteurs relevant du C2P ou lorsque la sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil de 0,25.

- L'obligation de mettre en place un C2P : si la l'exposition aux facteurs de risques a une intensité et une durée minimales au regard des seuils réglementaires.

Commentaires

- Une liste de 10 facteurs de risques a été arrêtée par voie réglementaire, en référence à des seuils (action/ intensité minimale/ durée minimale). L'exposition au-delà d'au moins un seuil concernant certains de ces facteurs de risques génère une obligation déclarative pour l'employeur via la déclaration sociale nominative (DSN), et permet au travailleur d'ouvrir des droits au titre du Compte professionnel de prévention (C2P).
- Les situations de poly-exposition méritent une attention particulière. Pour apprécier et quantifier ces expositions, l'employeur doit s'appuyer sur son document unique. Cette exigence est d'ailleurs renforcée par la loi 2021-1018 du 2 août 2021.
- Travailler sur la réduction de la pénibilité permet de prévenir l'usure professionnelle et ses conséquences liées au vieillissement. Une insuffisance de prévention peut en tout état de cause se traduire par des coûts indirects et différés pour l'entreprise (absentéisme, inaptitudes, etc.).
- Risque de pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan collectif d'action en la matière.
- Pour plus d'informations sur le C2P : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15504>



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Le CSE

Les missions du CSE en matière de santé sécurité et conditions de travail

Obligations principales/références

- Assurer une expression collective des salariés ;
- Analyser des risques professionnels ;
- À intervalles réguliers, effectuer des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- Enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- Consultations récurrentes (condition de travail, programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi à l'occasion de laquelle est présenté le bilan annuel ; etc.)
- Consultations ponctuelles (exemples : mesures prises pour faciliter la mise ou remise ou le maintien du travail d'accidentés du travail ; projets de modification importante des conditions de travail, de santé ou de sécurité, etc.) ;
- Quatre réunions annuelles obligatoires dédiées à la santé et sécurité au travail ;
- Le comité social et économique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L911-2 du Code de la sécurité

sociale.

(C. Trav. Art. L2312-9 et suivants)

Entreprises concernées :

Entreprises d'au moins 50 salariés, disposant d'un CSE avec les attributions complètes.

Commentaires

En matière d'information/consultation du CSE sur les conséquences environnementales de l'entreprise - Cf. page 10

- Les différentes institutions représentatives du personnel constituent des partenaires de discussion et de concertation dans la mise en place et le déploiement des actions de prévention au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le périmètre, les attributions et le fonctionnement du CSE sont en grande partie négociables par voie d'accord collectif (sachant qu'à défaut d'accord, le Code du travail prévoit des règles supplétives applicables a minima et de manière obligatoire). Dans le cadre de cette négociation, une attention toute particulière mérite d'être portée à la façon dont sera abordée la question de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, d'une part en raison de l'existence de règles d'ordre public à respecter, d'autre part pour des raisons d'effectivité de la prévention des risques et de l'acceptabilité sociale, qui implique de mobiliser tous les acteurs au sein de l'entreprise. En effet, cette simplification sur le plan de la gestion des relations sociales collectives n'a pas pour effet de minorer la responsabilité de l'employeur du point de vue de son obligation de sécurité-prévention.
- Le CSE doit apporter sa contribution à l'évaluation des risques professionnels et doit être consulté lors de la rédaction et de la mise à jour du document unique (C. Trav. Art. L.4121-3).



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

PAPRI Pact et Rapport annuel

Obligations principales/références

Obligation de présenter au comité social et économique

- 1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le PAPRI Pact remplace le plan d'action (qui est annexé au DUERP dans les entreprises de moins de 50 salariés).

(C. Trav. Art. L2312-27)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Attention : le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

(C. Trav. Art.2312-27)

La loi renforce l'obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés de construire un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui devra alors fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, mais également identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées, ainsi que comprendre un calendrier de mise en œuvre. (Article L.4121-3-1 du Code du travail)



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 200 salariés : obligations supplémentaires

Formation et information des travailleurs

Formations et mesures d'adaptation particulières

Obligations principales/références

Formation à l'accueil et à l'accompagnement des personnes handicapées.

(C. Trav. Art. L4142-3-1)

Entreprises concernées :

Entreprises recevant du public de plus de 200 salariés.

Commentaires

Note : prévenir les risques et favoriser une meilleure insertion



2 Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 300 salariés : obligations supplémentaires

Le CSE

Mise en place et attributions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Obligations principales/références

La CSSCT est une commission interne du CSE à caractère obligatoire, qui peut se voir déléguer par le CSE tout ou partie de ses attributions en santé, sécurité et conditions de travail, inspections, travaux préparatoires (excepté les consultations obligatoires et expertises). (C. Trav. Art. L2315-36 à L2315-44)

Pour les entreprises n'étant pas soumises à cette obligation, possibilité de mettre en place volontairement une CSSCT, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus. Cet accord peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des CSSCT (C. Trav. Art. L2315-43).

Entreprises concernées

- Toutes les entreprises qui comptent plus de 300 employés ;
- Tous les établissements distincts qui recensent au moins 300 employés ;
- **Attention, sont également concernés :**
 - Tous les établissements à hauts risques classés Seveso, les sites disposant d'installations nucléaires de base et certains gisements miniers, sans considération de l'effectif ;
 - Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, où l'agent de contrôle de l'inspection du travail considère que cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Commentaires

- **Attention :** il s'agit de règles d'ordre public qui ne peuvent être écartées par un accord collectif.
- **Risque pénal** de délit d'entrave à la constitution d'un CSE soit à la libre désignation des membres : 1 an d'emprisonnement et 7 500 € d'amende. (C. Trav. Art. L2317-1)
Entrave au fonctionnement régulier du CSE amende de 7 500 €
- Dans le cadre de cette négociation, une attention toute particulière mérite d'être portée à la façon dont sera abordée la question de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Ces arbitrages organisationnels portent en particulier sur l'institution à titre obligatoire d'une ou plusieurs Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), au sein du CSE.
- La CSSCT a notamment vocation à contribuer aux travaux relatifs à l'évaluation des risques professionnels. La place du dialogue social est très importante en matière de gouvernance de la prévention et de diffusion de la culture sécurité en entreprise.



② Protection de la santé/sécurité des travailleurs > Au moins 500 salariés : obligations supplémentaires

Service santé (autre)

Service de prévention et de santé au travail (SPSTA)

Obligations principales/références

L'employeur peut mettre en place un SPST autonome ou adhérer à un SPST interentreprises.

(C. Trav. Art. D4622-5)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 500 salariés

Commentaires

Cf. page 39



③ Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Principes

Obligation de respect des droits des personnes et des libertés individuelles

Obligations principales/références

- Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.
(C. Trav. Art. L1121-1)
- Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.
(C. Trav. Art. L1321-1 à L1322-4)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions :

- Exercice du droit d'alerte des membres du CSE ;
- Grève ;
- Retrait de la clause du règlement intérieur attentatoire ;
- Annulation de la sanction injustifiée ;
- Nullité de la rupture du contrat de travail et réparation du préjudice causé ;
- Résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ;
- Prise d'acte du salarié ;
- Saisine de l'inspecteur du travail.

Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail

Obligations principales/références

L'employeur doit exécuter le contrat de travail de manière loyale et de bonne foi. À ce titre, il est tenu notamment :

- de fournir aux salariés : le travail prévu, les moyens nécessaires à son exécution, le salaire afférent ;
- de faire bénéficier aux salariés des conventions, accords collectifs et usages de l'entreprise ;
- de respecter son obligation de sécurité et de fournir un travail adapté aux capacités physiques et mentales ;
- etc.

(C. Trav. Art. L1222-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions : en cas de manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat ou demander la résiliation judiciaire aux torts de l'entreprise ci-dessous.

Obligation de vigilance sociale du donneur d'ordre avec les salariés de l'entreprise prestataire

Obligations principales/ références

L'entreprise utilisatrice qui fait le choix d'externaliser des activités, doit veiller au respect des droits humains des salariés de l'entreprise prestataire de service.

L'entreprise donneur d'ordre est tenue d'une obligation de vigilance en matière de respect de la législation sociale (vigilance au respect des salaires minimum)

(C.Trav. Art. L.8281-1; Art. L.1263-3; Art. L.1262-4-3, L.3245-2).



3 Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires : ces obligations de «due diligence» sont par ailleurs en pleines expansion au niveau européen (directive CS3D).

Principales libertés fondamentales et droits individuels au travail

Liberté de réunion des salariés

Obligations principales/références

Autorisation des réunions syndicales dans l'enceinte de l'entreprise, une fois par mois, en-dehors de l'horaire de travail.

(C. Trav. Art. L2142-10 ; Cass. soc., 8 janv. 1981, n 79-41.236)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Liberté syndicale des salariés

Obligations principales/références

- Liberté d'adhérer ou non à un syndicat ;
- Obligation de neutralité de l'employeur vis-à-vis des courants syndicaux présents dans l'entreprise ;
- Interdiction des mesures discriminatoires.

(Alinéa 6 du préambule de la Constitution de 1946 ; C. Trav. Art. L2141-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions : délit d'entrave puni par 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €.

Infractions à la prohibition des discriminations ; infraction pénale ; indemnités en cas de mesures discriminatoires.

(C.Trav. Art. L2146-2 ; C.Pénal.Art. 225-1 ; 225-2)

Liberté du travail

Obligations principales/références

Selon la jurisprudence, toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, où le juge peut être amené à contrôler les clauses de dédit-formation, les clauses d'exclusivité, ou encore les clauses de non-concurrence, pour vérifier qu'il n'existe pas d'atteinte à la liberté de travailler.

Liberté d'expression

Obligations principales/références

Le salarié jouit dans et en dehors de l'entreprise d'une liberté d'expression, à condition de respecter ses obligations de confidentialité et loyauté et sous réserve d'un abus dans cette liberté.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

L'usage des réseaux sociaux et des moyens de communication : cette question donne actuellement lieu à une abondante jurisprudence sur la protection de la liberté d'expression et de ses limites (À noter que la loi prévoit par ailleurs un cadre spécifique de protection du lanceur d'alerte - cf. page 59).

Droit d'expression

Obligations principales/références

- Droit direct et collectif
- Les salariés peuvent définir des actions à mettre en place pour améliorer leurs conditions de travail, organiser leur activité, etc.



3 Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- Formulation d'avis ou d'observations sans passer par la voie hiérarchique, ni par le canal des institutions représentatives du personnel.

(C. Trav. Art. L2281-5 à L.2283-2.)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- C'est une notion différente de la liberté d'expression. Dès lors que l'entreprise compte au moins un délégué syndical désigné par une organisation syndicale représentative, le droit d'expression doit en principe être défini par un accord collectif conclu avec l'employeur.
- **Risques et sanctions :** le refus d'engager la négociation en vue de conclure un accord définissant les modalités du droit d'expression, ou encore le refus de consulter les représentants du personnel est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 € (C. Trav. Art. L2283-1).
- Le droit d'expression peut prendre la forme d'une :
 - Mise en place d'outils numériques ;
 - Mise en place par le biais d'une négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

Respect du droit de grève

Obligations principales/références

- La grève est un droit fondamental, reconnu et protégé par la Constitution, le Code du travail et les différents textes ratifiés par la France.
- La participation à une grève (cessation collective et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles) suspend le contrat de travail, et ouvre droit à une protection.

(C. Trav. Art. L1132-1 et L.1132-2 à L.2511-5 ; R3243-4 ; alinéa 7 du Préambule de la Constitution de la IV^e République)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions : inégalités ; mesures discriminatoires

Droit d'agir en justice

Obligations principales/références

La jurisprudence reconnaît le droit :

- d'agir en justice ;
 - de témoigner en justice pour la défense d'un collègue.
- (Alinéa 1^{er} du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ; article 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions : tout licenciement prononcé en rétorsion à une action en justice du salarié où à un témoignage de bonne foi est nul.

Droit d'alerte et de retrait

Obligations principales/références

Il existe des mécanismes d'alerte et de retrait qui permettent de prévenir de manière effective, la réalisation d'un danger pour la sécurité d'un ou plusieurs salariés :

- Un salarié peut se retirer d'une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. (C. Trav. Art. L4131-1 à L4131-4) ;
- Le représentant du personnel au CSE dispose également d'un droit d'alerte qu'il peut exercer auprès de l'employeur selon une procédure spécifique.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Par ailleurs il existe un droit d'alerte pour les risques graves en matière de santé publique et d'environnement. (C. Trav. Art. L.4133-1 à L.4133-4).



3 Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

• Risques et sanctions :

- Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (C. Trav. Art. L2312-59 ; L2312-5) ;
 - Sur la protection du lanceur d'alerte : risque de présomption de faute inexcusable ;
- Il convient de distinguer le droit de grève du droit d'alerte et de retrait, qui est un droit octroyé au salarié lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Droit à la santé et droit au repos

Obligations principales/références

- Droit à des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et la dignité du travailleur ;
 - Droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ;
 - Droit à la déconnexion: droit de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels et de ne pas être contacté hors de son temps de travail.
- (Art. 31§1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Il est nécessaire de contrôler effectivement la charge de travail des salariés, ainsi que le temps de travail et de repos.

Respect de la dignité du salarié

Obligations principales/références

- Interdiction d'avoir un comportement humiliant ou vexatoire à l'encontre d'un salarié (cf. notion de harcèlement moral et sexuel) ;
- Nul ne peut être tenu en esclavage ni en servitude ;

- Nul ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire ;
- La traite des êtres humains est interdite ainsi que le travail forcé ;
- Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes au travail (Article 5 Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; Art. 31§1 et 32 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Devoir de vigilance du donneur d'ordre (cf. thématique 8 Responsabilité sociale de l'entreprise)

Libre choix du domicile et hébergement décent

Obligations principales/références

Liberté de choisir son domicile.

(Art. 8 CEDH droit au respect de la vie privée et familiale ; C. Civ. Art. 9 ; C. Trav. Art. L1121-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Points de vigilance :

- obligation de vigilance et responsabilité du donneur d'ordre (C. Trav. Art. L4231-1) ;
- clause de mobilité ; mutation géographique ; bouleversement dans la vie personnelle (enjeux de modification du contrat de travail).

Liberté de circulation des salariés

Obligations principales/références

- Liberté de circulation au sein de l'Union européenne ;
- Liberté de déplacement dans l'entreprise pour les délégués syndicaux et pour les représentants du personnel.



③ Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

L'employeur peut encadrer l'accès à l'entreprise, notamment par l'utilisation d'un badge, sous réserve que ce dispositif soit conforme aux exigences imposées par le RGPD (cette règle s'applique également aux salariés protégés pour les besoins de leur mandat).

Liberté d'opinion et de conscience

Obligations principales/références

Respect des convictions religieuses du salarié ; Interdiction du prosélytisme dans l'entreprise.

Attention : pour les entreprises d'au moins 50 salariés une obligation de neutralité peut être prévue dans le règlement intérieur.
(Préambule de la Constitution de 1946 ; C. Trav. Art. L1321-2-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Le règlement intérieur peut permettre à l'employeur d'apporter des restrictions à la liberté de manifester ses convictions, notamment religieuses, à condition que ces restrictions soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ces conditions s'apprécient au cas par cas.

- **Risques et sanctions :** Cf. page 48

Respect de la vie personnelle et familiale du salarié

Obligations principales/références

Obligation de garantir le respect de la vie privée du salarié y compris au travail.

Interdiction de licencier pour un fait de la vie privée sauf si le salarié commet un manquement découlant d'une obligation du contrat de travail ou si le comportement a causé un trouble objectif à l'entreprise.
(Art. 8 CEDH, C. Civ., Art. 9 ; C. Trav. Art. L2242-17 ; Cons. Const., 23 juillet 1999 n° 99-146)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires :

La jurisprudence évolue en 2024 pour renforcer la protection de l'intimité de la vie privée au travail en l'élevant au rang des droits fondamentaux.»

Protection des données à caractère personnel des travailleurs

Obligations principales/références

- Obligation pour l'employeur de respecter la protection des données personnelles des travailleurs ainsi que leur confidentialité ;
- Mise en place d'un registre des activités de traitement, (dispense uniquement pour les traitements occasionnels ou ne comportant pas de risques pour les droits et libertés ou ne comportant pas de données sensibles) ;
- Obligation d'information des personnes ;
- Détermination et mise en place par le responsable du traitement de mesures techniques et organisationnelles pour assurer la confidentialité, la sécurité et l'intégrité des données personnelles ;
- Définition des finalités légitimes, traiter sur la base d'un fondement légal ;
- Analyse d'impact (AIPD) préalable pour certains traitements ;
- Encadrement des sous-traitants et des transferts de données ;
- Possibilité d'adhérer à un code de conduite et de désigner un délégué à la protection des données pour un suivi régulier.

(Loi informatique et libertés n° 78-17 ; Règlement général sur la protection des données (RGPD) 2016/679)

Entreprises concernées : toutes les entreprises



③ Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Commentaires

• Risques et sanctions :

- risque pénal ;
- risque de sanction CNIL ;
- risque prud'homal en cas de préjudice ou de preuve illicite ;
- risque réputationnel.
- Amende pouvant atteindre 10 millions d'euros ou jusqu'à 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent, le montant le plus élevé étant retenu (RGPD, art. 83, § 4-a).

Protection des données à caractère personnel des travailleurs : nomination d'un délégué à la protection des données (le DPD)

Obligations principales/références

Obligation de désigner un délégué à la protection des données à caractère personnel.

(Article 37 RGPD)

Entreprises concernées :

Deux cas :

- Lorsque les activités de base du responsable du traitement ou du sous-traitant consistent en des opérations de traitement qui exigent un suivi régulier et systématique à grande échelle des personnes concernées ;
- Lorsque les activités de base du responsable du traitement ou du sous-traitant consistent en un traitement à grande échelle de catégories particulières de données ou de données à caractère personnel relatives à des condamnations pénales et à des infractions.

Commentaires

Risques et sanctions : Avec le développement des outils numériques, des NTIC et du risque de cyberattaques, la protection des données

personnelles (notamment concernant les travailleurs), et la sensibilisation du personnel sur les bonnes pratiques deviennent un enjeu majeur.

Prévention du harcèlement au travail

Harcèlement moral

Obligations principales/références

- Interdiction du harcèlement moral : aucun salarié ne soit subir des agissements répétés de harcèlement moral. (C. Trav. L1152-1)
- Obligation de l'employeur en matière de prévention des agissements de harcèlement moral au sein de l'entreprise : l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement. (C. Trav. L1152-4)
- **À noter :** dans les entreprises et les établissements employant habituellement au moins 50 salariés, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques et sanctions pour l'employeur :** manquement de son obligation de prévention en matière de harcèlement : dommages et intérêts. Pour la jurisprudence, l'obligation de prévention du harcèlement est distincte de l'obligation générale de sécurité et de protection de la santé.
- **Risques et sanctions pour l'auteur :**
 - sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave
 - sanction civile : dommages et intérêts



③ Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- sanctions pénales : délit pouvant être puni de 2 ans d'emprisonnement et d'une amende pouvant aller jusqu'à 30 000 €. (C. Pénal. Art. 222-33-2)

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Obligations principales/références

- Interdiction du harcèlement sexuel : aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel ou des faits assimilés. (C. Trav. L1153-1)
- Obligation de l'employeur en matière de prévention des agissements de harcèlement sexuel, obligation d'y mettre un terme et de sanctionner. (C. Trav. 1153-5)
- **À noter** : dans les entreprises et les établissements ayant un règlement intérieur, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

La loi aligne la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal (art. 222-33 du Code pénal)

Désormais constitue ainsi du harcèlement sexuel :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- **Risques et sanctions pour l'employeur** : manquement de son obligation de prévention en matière de harcèlement : dommages et intérêts
- **Risques et sanctions pour l'auteur** :
 - sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement
 - sanctions civiles : dommages et intérêts
 - sanctions pénales : délit pouvant être puni de 2 ans d'emprisonnement et d'une amende pouvant aller jusqu'à 30 000 € ou 45 000 € en cas de circonstances aggravantes. (C. Pénal. Art. 222-33-2)

Non-discrimination

Notion

Obligations principales/références

Obligation de respecter le principe de non-discrimination directe ou

indirecte : interdiction de traiter moins favorablement une personne, ou de prendre une décision défavorable en raison des critères, réels ou supposés suivant :

- l'origine
- le sexe
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- l'identité de genre
- l'âge
- la situation de famille ou la grossesse
- les caractéristiques génétiques
- la situation économique du salarié
- l'appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race
- les opinions politiques
- les activités syndicales ou mutualistes
- les convictions religieuses
- l'apparence physique
- le nom de famille
- son lieu de résidence ou domiciliation bancaire
- l'état de santé
- la perte d'autonomie ou le handicap



3 Respect des droits et libertés en entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.
(C. Trav. Art. L1132-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• Risques et sanctions civiles :

- Possibilité d'intervention du Défenseur des droits (prérogatives spécifiques), risque réputationnel.
Responsabilité de l'employeur : annulation de la mesure ou la décision fondée sur un motif discriminatoire et réparation du préjudice subi (une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois). (C. Trav. Art. L1134-5)
- Protection renforcée du salarié lanceur d'alerte, ce dernier ne pouvant être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à peine de nullité.
- La charge de la preuve est allégée pour le plaignant

• Risques et sanctions pénales : jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (C. Pénal Art.225-2)

- Peuvent être exclus de la procédure de passation des marchés publics ou de conclusions des contrats de concession les employeurs condamnés depuis moins de 5 ans pour discrimination au regard des articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal.
(C. Commande publique Art. L2141-4 et L3123-4)

PRECISIONS SUR LE STATUT DE LANCEUR D'ALERTE

Notion

- Est considéré comme lanceur d'alerte toute personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste du droit ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général dont elle a eu personnellement connaissance.
- le statut de lanceur d'alerte protège le salarié considéré comme tel contre toute représailles au sein de l'entreprise.
- tout salarié peut également procéder à une alerte en matière de santé publique et d'environnement.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

(Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 dite «Sapin 2»; du C.Trav. Art. L.1132-3-3; Art. L.1132-4; Art. L.4133-1 et s.



③ Respect des droits et libertés en entreprise > Au moins 11 salariés : obligations supplémentaires

Libertés et droits individuels des salariés

Représentation du personnel

Obligations principales/références

Représentation des salariés au sein de l'entreprise par le CSE.
(Préambule de la Constitution de 1946 ; C. Trav. Art. L2311-1 et L2311-2)

Entreprises concernées : entreprises de plus de 11 salariés

Commentaires

- Statut protecteur d'ordre public pour l'exercice d'un mandat de représentation
- **Risques et sanctions :** la carence dans l'organisation d'élections professionnelles peut constituer un délit d'entrave, puni d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende. (C. Trav. Art.L.2317-1)
L'irrégularité liée à l'absence d'existence d'un CSE (sauf constat de carence valable) peut être sanctionné sur le plan civil.



③ Respect des droits et libertés en entreprise > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Libertés et droits individuels des salariés

Le référent alertes professionnelles

Obligations principales/références

Obligation de désigner un référent habilité à recevoir des alertes professionnelles telles que visées par la loi (cf. définition du lanceur d'alerte - page 60).

(article 4 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 et article 8 de la LOI n° 2016-1691 du 9 décembre 2016)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

- des procédures de gestion (recueil des alertes) et de traitement des alertes doivent être mise en place. L'employeur doit consulter le CSE avant de mettre en place cette procédure.

Cette procédure doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen.

- **Note :** Dans les entreprises de moins de 50 salariés où aucune procédure n'est mise en place, le signalement peut être fait après du supérieur hiérarchique, de l'employeur ou d'un référent désigné par lui.

Commentaires

- Protection du salarié de bonne foi, ce dernier ne pouvant être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à peine de nullité.



③ Respect des droits et libertés en entreprise > Au moins 250 salariés : obligations supplémentaires

Libertés et droits individuels des salariés

Le référent harcèlement pour l'entreprise

Obligations principales/références

Obligation pour l'employeur de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

(C. Trav.Art. L1153-5-1)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 250 salariés (calcul effectif Sécurité sociale).

À noter que dans les CSE (entreprises de 11 salariés et plus), un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres

(C. Trav. Art. L2314-1).

Commentaires

Note : Contribue à la prévention primaire (sensibilisation, désamorcer les conflits, etc.)



4 Modalités d'organisation de l'activité > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Gestion du temps de travail

Obligations de respecter les règles en matière de durée maximale du travail

Obligations principales/références

- La durée légale de travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine. Il s'agit d'un seuil permettant de déclencher le calcul des heures supplémentaires.
- Durée maximale hebdomadaire : des heures supplémentaires peuvent être effectuées en sus de la durée légale, dans la limite d'une durée de travail de 48 heures sur une même semaine, ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
- La durée maximale quotidienne est de 10 heures, sauf dérogations.
(C. Trav. Art. L3121-1 à L3121-69)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Ces règles peuvent être aménagées par convention ou accord collectif :
 - En cas de circonstances exceptionnelles il est possible de dépasser le plafond de 48 heures dans la limite de 60 heures par semaine. La durée moyenne de 44 heures peut aussi par accord d'entreprise ou par autorisation de l'autorité administrative, être portée à 46 heures en moyenne ;
 - La durée maximale quotidienne peut être dépassée sur autorisation de l'inspecteur du travail ou par une convention ou accord collectif.
- En dehors de cela, d'autres mécanismes peuvent être négociés, comme le recours à une convention de forfait jours ou heures.
(C. Trav. Art. L3121-53 à L3121-66)

Repos obligatoires

Obligations principales/références

- Repos quotidien, pour tous les salariés, d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- Repos hebdomadaire : il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine. Un repos de minimum de 24 heures consécutives à laquelle s'ajoute le repos quotidien doit être prévu (soit 35 heures) ;
- Repos dominical, devant être donné le dimanche ;
- Repos compensateur obligatoire de 50 % ou de 100 % est prévu en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel. Le contingent annuel représente un volume d'heures supplémentaires effectuées par an et par salarié déterminé par accord collectif, ou à défaut, par un décret qui le fixe à 220 heures par an et par salarié.

(C. Trav. Art. L3131-1 à L3134-16 ; L3121-35 à L3121-40)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Note : ces obligations légales ont une dimension santé/sécurité au travail, compte tenu de leur impact sur le respect du droit au repos du salarié et du droit à la déconnexion.



4 Modalités d'organisation de l'activité > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Congés payés

Obligations principales/références

- Obligations : l'octroi au salarié des congés qu'il a acquis constitue une obligation pour l'employeur. Corrélativement, le salarié est obligé de prendre ses congés, qui ne peuvent être remplacés par une indemnisation ;
- Durée des congés : sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables par an. Un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche, fixe la période de référence pour l'acquisition des congés payés. À défaut d'accord cette période est fixée du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.
- Prises des congés : la période de prise de congés et l'ordre des départs sont fixés par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut par accord de branche. À défaut, ils sont définis par l'employeur après un avis du CSE. La période de prise de congé comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

(C. Trav. Art. L3141-1 à L3141-33)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Le droit aux congés payés est une composante du droit à la santé (d'ordre public). Depuis le 24 avril 2024, les arrêts de travail liés à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle sont assimilés à des périodes de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. (C. Trav. Art. L. 3141-5 7° ; L. n° 2024-364, 22 avril 2024, art. 37).

Obligation de décompte et contrôle du temps de travail

Obligations principales/références

- Établir les documents nécessaires au décompte du temps de travail effectif et aux pauses ;
- Ces documents prennent la forme de l'horaire collectif affiché ou d'un décompte individuel pour les salariés ne relevant pas de l'horaire collectif ;
- L'employeur doit assurer le suivi régulier de la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait ;

(C. Trav. Art. L3171-1 à L3171-4 ; L3121-53 à L3121-66)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions principales :

- Poursuites pénales, (ex : travail dissimulé, infractions dues à la durée du travail,...);
- Sanctions civiles : rappel de salaire en cas de litiges sur les heures supplémentaires ;
- Amende administrative d'un montant maximal de 2000 euros par travailleur concerné par le manquement (C. Trav. Art. L8112-1 à L8115-8)



4 Modalités d'organisation de l'activité > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Télétravail

Modalités d'organisation de l'activité

Obligations principales/références

- **Notion** : le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- **La mise en place** : dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE qui doivent préciser :
 - 1) les conditions de passage en télétravail en particulier en cas d'épisode de pollution, les conditions de retour au travail sans télétravail ;
 - 2) les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mises en œuvre du télétravail ;
 - 3) les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
 - 4) la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail ;
 - 5) les modalités d'accès des travailleurs handicapés, des salariées enceintes et des salariés aidants à une organisation en télétravail.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

- Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié, qui bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.
- **Obligations de l'employeur** : il est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- 1° De l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- 2° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- 3° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

(C. Trav. Art. L1222-9 à L1222-10 ; ANI étendu du 19 juillet 2005 ; ANI étendu du 26 novembre 2020)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- En période de menace d'épidémie ou cas de force majeure la mise en œuvre du télétravail est considérée comme un aménagement de poste rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Il s'impose alors aux salariés, après information et consultation du CSE.
(C. Trav. Art. L1222-11)
- L'employeur doit veiller :
 - au respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail du salarié en télétravail, en prenant notamment des mesures concernant : les risques physiques (installations électriques, etc.), le risque d'isolement, les risques psychosociaux (RPS), le stress, l'ergonomie, le RGPD, les méthodes managériales à distance, le contrôle de l'activité salariale à distance, la fourniture des outils technologiques et du matériel adapté etc.
 - au respect de la vie privée du télétravailleur. Si un moyen de surveillance est mis en place il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi. De plus, les salariés et le CSE doivent être informés de l'existence de ces moyens de surveillance ;



4 Modalités d'organisation de l'activité > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- Vigilance également sur tout ce qui concerne la cybersécurité et la gestion de la confidentialité.
- **Risques et sanctions :**
 - présomption de caractère professionnel en cas d'accident survenu durant le télétravail ;
 - contentieux en cas d'atteinte à l'égalité de traitement ou de discrimination.
- Importance de réguler l'organisation du télétravail en marche normale ou de crise, et de faire évoluer la culture managériale (confiance, autonomie, responsabilisation des collaborateurs, etc.).

Mobilités

Mobilité interne

Obligations principales/références

- Possibilité pour l'employeur de mettre en place un dispositif de mobilité interne (géographique et/ou professionnelle) dans le cadre d'un accord collectif, comme un accord de performance collective, par exemple. Cf. page 16 (C. Trav. Art. L2254-2)
- Possibilité d'individualiser la mobilité via une clause de mobilité ou une modification du contrat de travail (changement d'affectation, déplacements, missions à l'étranger, etc.).

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Note :**
 - Optimiser la gestion des effectifs et les parcours de carrières dans l'entreprise ;
 - Motiver les salariés notamment en développant leur employabilité et en reconnaissant la valeur de leurs compétences ;

- Réduire les coûts de recrutement direct et indirect (exemple : un salarié de l'entreprise n'a pas besoin d'une formation approfondie puisqu'il connaît les process et le fonctionnement de l'entreprise).
- Dans le cadre de la mobilité, des mesures au bénéfice des salariés et de leur famille peuvent être mises en place (ex : visite du futur lieu de travail, aide au déménagement, aide à la recherche de logement, aide à l'accès au logement).
- Dans le respect des règles en matière de frais professionnels et d'avantages en nature.

Politique de déplacement

Obligations principales/références

- Accompagnement financier des déplacements professionnels :
 - Prise en charge des frais professionnels par l'employeur, sous la forme de remboursement de sommes évaluées forfaitairement, ou sous la forme d'un versement d'une somme globale correspondant aux dépenses réelles engagées, sur justificatifs.
 - Les frais de transport du domicile au lieu de travail font l'objet d'une prise en charge obligatoire par l'employeur : frais d'abonnement aux transports collectifs ou de services publics de location de vélo. L'employeur peut prendre en charge dans certaines conditions, tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicule électrique, hybrides rechargeables ou à hydrogène. Il peut également prendre en charge sous forme d'un «forfait mobilités durables» tout ou partie des frais engagés notamment en covoiturage.

(C. Trav. Art. L3261-1 à L3261-11)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

4 Modalités d'organisation de l'activité > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Commentaires

• Depuis la crise sanitaire et avec l'enjeu de la transition énergétique, la politique de déplacement de l'entreprise couplée à la question du télétravail est un enjeu de performance globale économique/sociale environnementale.

• **Risques et sanctions** : Redressement URSSAF, accident de la circulation (cf. prévention du risque routier).

Gestion de l'activité

Contrôle de l'activité

Obligations principales/références

- Le traitement automatisé des données personnelles doit respecter notamment les obligations prévues par le RGPD, ainsi que les dispositions nationales en la matière ;
- Information préalable des salariés concernés.

(Règl. n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil 27 avr. 2016 ; C. Trav., Art. L1121-1 et L1222-4 ; L2312-38)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques** en cas de manquements au RGPD :
 - Sanctions pénales ou administratives (CNIL) ;
 - Risque d'inopposabilité des sanctions et d'irrecevabilité des moyens de preuve des manquements ;
 - L'employeur pourrait également voir sa responsabilité civile engagée, si le salarié démontre un préjudice matériel ou moral du fait de la violation du RGPD ;

- La CNIL peut notamment prononcer des rappels à l'ordre, mise en demeure de conformité, limitation du traitement... ;
 - Amendes dont le montant peut aller jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du chiffre d'affaires en fonction de la nature de la violation constatée.
- Recevabilité des preuves apportées en cas de licenciement ou de procédure disciplinaire.

Évaluation des salariés (recours facultatif)

Obligations principales/références

Pour être licite le procédé d'évaluation doit avoir été porté à la connaissance des salariés préalablement à sa mise en œuvre (principe de transparence). De plus, la collecte de données personnelles au cours des entretiens d'évaluation nécessite l'information préalable du salarié. Il doit également garantir la confidentialité (il est interdit de communiquer à des tiers des renseignements concernant le salarié et recueillis au cours des procédures d'évaluation).
(cf. Trav., Art. L1222-3 ; L1222-4 ; L6315-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Note : L'évaluation des compétences et qualités professionnelles est au cœur de la relation managériale et de l'obligation de l'adaptation à l'emploi. Elle nécessite des précautions particulières concernant le suivi de carrière des représentants du personnel..
L'évaluation des salariés est à distinguer de l'obligation d'entretien professionnels.



4 Modalités d'organisation de l'activité > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Gestion des risques

Accompagner les salariés aux changements et transformations organisationnelles

Obligations principales/références

Dans le cadre de leur obligation de sécurité et notamment de prévention des risques psychosociaux, les entreprises doivent rechercher les mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration. Elles devront également analyser leurs impacts immédiats et différés sur les travailleurs.

Information/consultation du CSE : projet important, modifiant les conditions de travail ou touchant à la santé/sécurité, marche générale de l'entreprise, restructuration, etc.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Les transformations (technologies, métiers, organisation, etc.) sont au cœur de la stratégie d'entreprise. Pour être réussies, elles doivent être accompagnées sur le plan social en concertation avec le CSE.
- **Attention :** formation, informations, prévention des risques psychosociaux (charge de travail, etc.)

Plan de continuité de l'activité (PCA) (recours facultatif)

Obligations principales/références

Le chef d'entreprise se doit de concevoir et mettre en œuvre des stratégies de protection permettant d'éviter certains événements, ou tout du moins d'en limiter les conséquences.

À cet effet, il peut mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) ayant pour objet de décliner la stratégie et l'ensemble des dispositions prévues afin de garantir la reprise, mais aussi la continuité des activités

à la suite d'un sinistre ou d'un événement perturbant gravement son fonctionnement normal. Ce processus permet à l'employeur de répondre à ses obligations externes (législatives ou réglementaires, contractuelles) ou internes (risque de perte de marché, assurances, survie de l'entreprise, image...) tout en tenant ses objectifs.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- La crise sanitaire liée à la propagation de l'épidémie du Covid a démontré l'importance pour toutes les entreprises d'établir un tel plan d'action et de capitaliser sur le retour d'expérience.
 - **Pour plus d'informations :** <https://www.economie.gouv.fr/files/hfds-guide-pca-plan-continue-activite-sgdsn.pdf>
- Cf. crise énergétique

Autres

Méthodes managériales

Obligations principales/références

Établir un management fondé notamment sur :

- la bienveillance ;
- l'écoute ;
- la transparence ;
- la responsabilité de chacun (employeur et salariés) l'exemplarité ;
- le respect ;
- l'équité
- l'autonomisation et la confiance, etc.

Entreprises concernées : toutes les entreprises



4 Modalités d'organisation de l'activité > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Commentaires

• Attention :

- Risques judiciaires (RPS, harcèlement, etc.)
- Risques sur la performance (désorganisation, désengagement, etc.)

• À noter :

- le mode de management influe directement sur la performance globale de l'entreprise ;
- attirer de nouveaux talents et fidéliser ses collaborateurs ;
- innover en faisant des problématiques sociales et environnementales, une opportunité d'agir différemment ;
- prévenir et maîtriser les risques sociaux, environnementaux et de gouvernance ;
- accompagner les transformations au plus près du terrain ;
- etc.

Les acteurs

Concertation avec les représentants du personnel

Obligations principales/références

Le CSE est notamment consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, il émet un avis.

(C. Trav., Art. L2312-24)

Cf. thématique 1

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Le règlement intérieur

Le contenu du règlement intérieur

Obligations principales/références

- Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ;
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

(C. Trav. Art. L1321-1 et L1321-2)

Commentaires

- Le règlement intérieur doit être complété en y inscrivant l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte mis en place. (C. Trav. Art. L.1321-2)
- Le règlement intérieur doit également être complété des nouvelles dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes. (C. Trav. Art. L. 1152-1 à L. 1153-6 ; L. 1142-2-1 ; L. 2314-1 ; L. 1154-1 et L. 1154-2 ; L. 1155-1 et L. 1155-2 ; C. Pénal 222-33 et 222-33-2)
- La mise en place du règlement intérieur : il ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE.
En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du CSE, est communiqué à l'inspecteur du travail.
Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.
(C. Trav. Art. L1321-4 et L1321-5)

Entreprises concernées :

Entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés (effectif Code de la Sécurité Sociale).



4 Modalités d'organisation de l'activité > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

À noter : le règlement intérieur doit être établi au terme d'un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs (C. Trav., Art. L. 1311-2).

Commentaires

• Risques et sanctions :

- Contravention de 4^e classe (C. Trav. R1323-1);
- En l'absence de règlement intérieur ou de carence : risque de nullité des sanctions autres que le licenciement (source jurisprudentielle).
- Les notes de service, les chartes ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont soumis aux mêmes dispositions de mises en place.
- Même si l'entreprise est en-deçà des seuils, il est possible de mettre en place un règlement intérieur afin de fixer les règles générales et permanentes de discipline.

Mobilités

Politique de déplacement et transports

Obligations principales/références

Obligation de négocier annuellement sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais. À défaut de parvenir à conclure un accord au titre de cette négociation obligatoire, ces mêmes entreprises doivent alors élaborer un document unilatéral rebaptisé « plan de mobilité employeur » (PDME).

(C. Trav. Art. L. 2242-17, L. 3261-3 et L. 3261-3-1 ; C. Transp. Art. L. 1214-8-2)

Entreprises concernées :

Entreprises d'au moins 50 salariés, et dont 50 salariés au moins sont

employés sur un même site, ayant au moins un délégué syndical désigné par une organisation syndicale représentative aux dernières élections.

Attention aux risques d'accidents liés aux nouvelles mobilités alternatives que ce soit pour les trajets dans le travail ou les missions.

Gestion de l'activité

Contrôle de l'activité

Obligations principales/références

Information et consultation préalable obligatoire CSE sur les méthodes ou techniques de contrôle de l'activité des salariés (pour les entreprises d'au moins 50 salariés). Le CSE doit également être informé sur les traitements automatisés de gestion du personnel avant leur introduction dans l'entreprise, puis ultérieurement sur leur modification éventuelle. (Règl. n° 2016/679 du RGPD ; C. trav., art. L1121-1 et L1222-4 ; L2312-38)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Risques et sanctions : l'employeur qui négligerait les consultations obligatoires s'exposerait à des sanctions pénales pour délit d'entrave et/ou à l'irrecevabilité des moyens de preuves recueillies..



4 Modalités d'organisation de l'activité > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Gestion du temps de travail

Droit à la déconnexion

Obligations principales/références

- Obligation de négocier annuellement sur la qualité de vie au travail, et notamment sur les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.
- À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du CSE, définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.
- En cas d'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait annuel en jours, celui-ci doit notamment fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait-jours peut exercer son droit à la déconnexion. Si l'accord ne prévoit pas ces modalités,

les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion doivent être définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion définies par l'employeur doivent être conformes à la charte sur la déconnexion.

(C. Trav. Art. L2242-17 ; L3121-64)

Entreprises concernées : entreprises avec délégué syndical

Commentaires

• Risques et sanctions :

- poursuites pour délit d'entrave ;
- risques psychosociaux.

- Le droit à la déconnexion est le droit du salarié de ne pas être joignable en dehors des plages de travail. Son respect constitue un levier managérial important en termes de qualité de vie au travail, et de prévention des risques psychosociaux.

Ce point est tout particulièrement important dans le cadre de la régulation du télétravail (cf. ANI du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail)



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Principe

Obligations principales/références

- Interdiction des discriminations. Cf. page 55 (Art L1142-1 CT).
- Égalité de traitement : la règle « à travail égal, salaire égal », oblige l'employeur à assurer une égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions :

- Sanctions en cas de discrimination Cf. thème 3
- Principe d'égalité de traitement (à travail égal, salaire égal). Dans ce cas, les différences de traitement doivent être justifiées par des éléments objectifs, pertinents et vérifiables.

La parentalité

Protection de la maternité

Obligations principales/références

- La salariée n'est pas tenue d'informer son employeur de sa grossesse. Toutefois pour bénéficier des avantages légaux et conventionnels attachés à son état, elle doit remettre à son employeur un certificat médical ;
- Principe de non-discrimination (Cf. page 58) ;
- Surveillance médicale adaptée assurée par le service de santé au travail ;
- Autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;

- Interdiction d'exercer certains postes représentant un risque pour la santé et la sécurité de la travailleuse, et ce, également durant une période de 8 semaines après l'accouchement (Cf. page 31) ;
- Mutation temporaire en raison de l'état de santé à l'initiative de la salariée ou de l'employeur, sans que cela n'entraîne une diminution de la rémunération.
(C. Trav. Art. L1225-1 à L1225-34 ; R4624-19 ; R4624-31 ; R4152-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Rupture du contrat de travail (grossesse et reprise du travail)

Obligations principales/références

- Le licenciement est interdit pendant la période de congé de maternité. Cependant, avant et après le congé maternité, le licenciement est autorisé en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse et à l'accouchement.
- Sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, il est interdit de résilier le contrat de travail de la salariée dans les 10 semaines suivant son retour à l'entreprise à l'issue de son congé de maternité.
(C. Trav. Art. L1225-1 à L1225-34)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions :

- nullité du licenciement, entraînant une possible réintégration de la salariée ;
- résiliation judiciaire du contrat.



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Protection de la paternité

Pour la naissance d'un enfant, le congé paternité est de 25 jours calendaires (32 en cas de naissances multiples). Il comporte deux périodes distinctes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance ;
- Une période de 21 jours calendaires (28 en cas de naissances multiples) qui peut être fractionnée, chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours.

Le père est protégé contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant (sauf faute grave ou si le contrat ne peut être maintenu pour un motif étranger à la naissance de l'enfant). La protection s'applique pendant les périodes d'absence du père et pendant les périodes de travail.

• Risques et sanctions :

- nullité du licenciement, entraînant une possible réintégration du salarié ;
- résiliation judiciaire du contrat.

Congés

Obligations principales/références

- Congé maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil d'enfant ;
- Congé d'adoption ;
- Congé parental d'éducation.

(C. Trav. Art. L1225-1 à L1225-72)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Maladie et gestion de l'absentéisme

Suspension du contrat de travail

Obligations principales/références

- Interdiction de faire travailler le salarié pendant la suspension de son contrat de travail pour arrêt maladie ;
- Concernant le complément de salaire, il peut être versé directement par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance ou d'assurance auquel il a adhéré ;
- L'employeur a une obligation d'information sur la possibilité d'organiser un rendez-vous de liaison (cf. page 39) ;
- À l'issue d'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié, dans le mois suivant sa reprise du travail le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. (C. Trav. Art. L. 3141-9-3) ;
- L'employeur doit organiser la visite de reprise à organiser selon les cas (cf. page 39) ;
- Le salarié dont l'arrêt de travail n'a pas nécessité de visite de reprise ou qui a été déclaré apte à reprendre son travail, doit être réintégré à son précédent poste (le cas échéant en respectant les adaptations préconisées par le médecin du travail) ;
- En cas de longue maladie : l'employeur a l'obligation de proposer au salarié un entretien professionnel à l'issue de son arrêt ;
- (C. Trav. Art. L1226-1 à L1226-24).

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Points de vigilance :** vérifier les dispositifs prévus par la loi, les conventions collectives, et les accords d'entreprise.



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- Une augmentation du nombre d'arrêts de travail, ou d'absences injustifiées est susceptible d'avoir des répercussions sur la productivité, sur les coûts directs et indirects, ainsi que sur la performance de l'entreprise. Il est donc nécessaire pour l'employeur de maîtriser et de comprendre cet absentéisme. À cet effet, il est essentiel de suivre cela au moyen d'indicateurs d'évaluation.
- **Note** : L'employeur peut également mettre en place, en lien avec la médecine du travail, des dispositifs permettant de lutter contre la désinsertion professionnelle via :
 - des actions d'accompagnement, des bilans de compétence, des formations diplômantes, etc.
 - une reprise à temps partiel, un aménagement de son activité, un contrat de rééducation professionnelle, une formation en centre de rééducation professionnelle.
- **Pour plus d'informations** : Baromètre annuel sur l'absentéisme :
 - <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-2020-de-son-barometre-annuel-absenteisme-maladie-545f-63a59.html>
 - <https://www.ameli.fr>

Inaptitude physique

Obligations principales/références

- Obligation pour l'employeur de reclasser le salarié déclaré inapte par le médecin du travail, et ce, même si le travailleur est en CDD ;
- L'employeur doit consulter le CSE sur les possibilités de reclassement du salarié, le cas échéant au sein du groupe. Le CSE rend alors un avis qui doit guider l'employeur dans sa recherche de poste adapté aux capacités des salariés ;
- En cas d'impossibilité de reclasser le salarié : possibilité de licenciement.

(C. Trav. Art. L1226-1 à L1226-24)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques et sanctions** :
 - Risque pénal de délit d'entrave ;
 - Licenciement nul ou abusif, pouvant entraîner une réintégration du salarié.
- **Note** : L'obligation de reclassement doit être exécutée de manière sérieuse et loyale, en sollicitant l'avis du Médecin du travail sur les mesures d'aménagement de poste possibles.
 - Penser à documenter l'ensemble des diligences effectuées ;
 - Possibilité d'être dispensé de reclassement si le médecin du travail indique expressément dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Autres fragilités

Prise en compte des situations personnelles difficiles

Obligations principales/références

Proche aidant :

- le congé proche aidant permet à un salarié de suspendre ou réduire temporairement son activité professionnelle pour accompagner un proche, en situation de handicap ou âgé, qui souffre d'une perte d'autonomie importante.
- La loi prévoit également un droit au répit, intégré à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), pour permettre aux proches aidants de prendre du repos.

(C. Trav. Art. L3142-16 à L3142-25-1 ; LOI n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 ; LOI n° 2018-84 du 13 février 2018 ; LOI n° 2023-622 du 19 juillet 2023))



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Pour aller plus loin :** afin de lutter contre la désinsertion sociale, l'employeur peut par exemple adapter les postes de travail des travailleurs, ou engager un suivi plus régulier.
- **Point sur les parents isolés :** possibilité pour les entreprises de signer une Charte sur la monoparentalité, visant à favoriser l'organisation du travail des salariés qui sont à la tête d'une famille monoparentale et à s'adapter à cette réalité.
- **Point sur les jeunes :** le contrat d'engagement jeunes s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable. Ce contrat permet aux jeunes de bénéficier d'un accompagnement entre 6 et 12 mois afin de définir leur projet professionnel (C. Trav. Art. L5131-3 à L5131-6-1; R5131-16 à R5131-25)

Séniors (facultatif)

Obligations principales/références

- **Aide à l'embauche :** contrat de professionnalisation : (contrat aidé, sous conditions);
- **Contrat à durée déterminée « sénior » :** l'employeur peut conclure un CDD avec une personne de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiant d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce contrat de 18 mois maximum peut être renouvelé une fois.
- **Adaptation du poste de travail si nécessaire**
(C. Trav. Art. D1242-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises, sauf exception pour les CDD senior.

Commentaires

Note : Le contrat de génération a été supprimé depuis le 24 septembre 2017 par l'ordonnance n° 2017-1387. Les entreprises concernées n'ont donc plus l'obligation de négocier. Néanmoins, il peut être intéressant de négocier et conclure un accord ou, à défaut, d'établir un plan d'action portant sur des engagements en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences. C'est un enjeu en prévision du projet de réforme des retraites et d'allongement des carrières.

Promotion de la diversité

Aide de l'état pour promouvoir la diversité (facultatif)

Obligations principales/références

- Un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les sexes, prévoyant une aide financière, peut être conclu entre le préfet et un employeur, après avis des organisations syndicales;
- Une convention d'étude conclue avec l'État peut permettre à l'entreprise de percevoir une aide financière à l'audit destiné à financer une étude sur la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle.

(C. Trav. Art. D1143-7 à D1143-18; R1143-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises, exceptée la convention d'étude qui ne concerne que les entreprises de moins de 300 salariés

Commentaires

Note : Possibilité de rédiger une charte pour promouvoir la diversité en entreprise.



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Au moins 20 salariés : obligations supplémentaires

Handicap

Obligation d'emploi

Obligations principales/références

Les travailleurs handicapés doivent représenter au moins 6 % de l'effectif total des salariés. Sont notamment concernés :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Quel que soit leur effectif, toutes les entreprises doivent déclarer chaque mois dans la DSN les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

(C. Trav. Art. L5212-2 et suivant)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 20 salariés (calcul des effectifs Sécurité sociale). Depuis 2020, L'oeTH s'apprécie au niveau de l'entreprise, et non plus au niveau de l'établissement. (C. Trav. Art. L. 5212-3)

Commentaires

- À défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne respectant pas son obligation d'emploi. Ce qui constitue un obstacle à l'accès à la commande publique.

• Aménagements possibles :

- L'employeur peut s'acquitter de l'obligation par la mise en œuvre d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé par l'administration.
Cet agrément est valable 3 ans maximum, et renouvelable une fois. (C. Trav. Art. L5212-8) ;
- L'employeur peut se libérer de cette obligation en versant à la date de la déclaration annuelle une contribution Agefiph versée à l'URSAFF pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (C. Trav. Art. L5212-9 à L5212-11).
- Le dispositif de Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) permet au travailleur de bénéficier d'une formation jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de son entreprise d'origine ou une autre, tout en conservant son contrat de travail et sa rémunération (aujourd'hui étendu aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail).
- L'employeur doit garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés. Notamment, il s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail (C. Trav. Art. L. 5213-6 : obligation renforcée de maintien en emploi)

• Risques et sanctions :

- Interdiction des mesures discriminatoires.



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Handicap

Conditions d'emploi

Obligations principales/références

- Le CSE est consulté sur les mesures en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés. De plus, sauf accord contraire, les informations portant sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés sont mises à la disposition du CSE dans la BDESE, en vue de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise (Cf. page 13). La DoeTH doit également être transmise au CSE, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (C. trav., art. D. 5212-9).;
- Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE contribue notamment à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle;
- L'Agefiph propose diverses aides financières pour les employeurs (aide à l'apprentissage, aide à l'emploi, etc.);
- (C. Trav. Art. L2312-8; L5213-6-1; L5213-11; L5213-6; R4225-6)

Entreprises concernées : CSE : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Prise en compte des réserves médicales du médecin du travail sur l'adaptation des tâches et du poste (notamment en cas de télétravail). En tout état de cause, pour toutes les entreprises quel que soit l'effectif:

- Le poste de travail, ainsi que les locaux sanitaires et de restauration doivent être aménagés pour que le travailleur handicapé puisse y accéder facilement.
- Travail adapté : les personnes travaillant en établissements et services d'aide par le travail (Esat) peuvent rejoindre une entreprise adaptée

(EA) ou une entreprise classique, sans qu'il soit nécessaire de repasser devant la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'accès à l'emploi passe, pour tous les demandeurs d'emploi y compris lorsqu'ils sont en situation de handicap, par le service public de l'emploi, géré par France Travail.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Index égalité entre les hommes et les femmes

- Conformément au principe d'égalité de traitement, il est imposé à certaines entreprises, de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ces données sont alors rassemblées dans un index sur l'égalité, permettant de calculer une note sur 100 selon des modalités fixées par décret.
- Obligation pour les entreprises employant plus de 50 salariés de publier annuellement au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, le résultat obtenu pour chacun des indicateurs obligatoires et dont la liste varie selon que l'entreprise emploie entre 50 et 250 salariés (cf. C. Trav., D1142-2-1) ou plus de 250 salariés (C. Trav., D1142-2). (C. Trav. Art. L1142-7 à L1142-10; D1142-2-1 à D1142-14)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

La loi de finance pour 2021 prévoit que, sous peine de pénalité financière, les entreprises qui bénéficient des crédits ouverts du plan de relance sont tenues, de publier sur leur site internet et celui du Ministère du travail le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle (C. Trav. Art. L1142-6). Cette publication est actualisée chaque année au plus tard le 1^{er} mars . (Cf. loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020)



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale est prévue si la note minimale de 75 points n'est pas atteinte au bout de 3 ans à partir de la publication de la 1^{re} note ou si l'entreprise ne publie pas son index.

Rôle des représentants du personnel et information des salariés

Les indicateurs ainsi que « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes », sont mis à disposition du CSE, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

C. Trav. Art. D. 1142-5

- Des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont mises à disposition du CSE en vue de leur consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise;
- Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, et à la résolution des problèmes liés à la maternité,

(C. Trav. Art. L.2312-8 et suivants)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires :

Quel que soit l'effectif, l'employeur doit porter par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail les textes relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (C. Trav. Art. L1142-6).

Négociation collective obligatoire

Obligations principales/références

- L'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation collective obligatoire, d'aborder les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes;
- Si cette négociation n'aboutit pas, l'employeur doit établir un plan d'action unilatéral destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les sexes.

(C. Trav. Art. L2242-1 et suivant)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires

Poursuites pénales

- **Risques et sanctions :**
 - 1 an d'emprisonnement et amende de 3 750 € (C. Trav. Art. L.1146-1);
 - Pénalité financière égale au plus à 1 % des rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte.
 - Obligation de déposer l'accord ou le plan unilatéral et de justifier de la loyauté des négociations.



5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités > Au moins 250 salariés : obligations supplémentaires

Handicap

Le référent handicap

Obligations principales/références

Obligation de désigner un référent handicap.

(C.Trav.Art. L5213-6-1)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 250 salariés
(calcul effectif Sécurité sociale)

Commentaires

Le référent handicap a un rôle particulier en matière de prévention de la désinsertion professionnelle : en plus de participer au rendez vous de liaison (cf.page 40), il peut en plus, à la demande du travailleur concerné, participer aux échanges organisés dans le cadre de la visite de mi-carrière.

C. trav., art. L. 5213-6-1

Note : Comme pour le cas précédent, la non-désignation peut être un indice de carence susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

Autres

Service social d'entreprise

Obligations principales/références

Un service social du travail est organisé.

Le service social du travail agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs.

Il collabore étroitement avec le service de santé au travail. Il se tient en liaison constante avec les organismes de prévoyance, d'assistance et de placement en vue de faciliter aux travailleurs l'exercice des droits que leur confère la législation sociale.

(C. Trav. Art. L4631-1 à L4631-2)

Entreprises concernées : établissements d'au moins 250 salariés



6 Formation > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Obligation générale

Respect de l'obligation de formation professionnelle

Obligations principales/références

Depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur doit également informer le salarié, lors de la remise des documents d'embauche, sur le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1.

- L'obligation de formation implique d'assurer l'accès à la formation professionnelle tout au long de la carrière du salarié.
- Même si les salariés n'ont formulé aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat, il convient d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, et à veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

(C.Trav. Art. L6321-1; L6111-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- **Risques et sanctions :**
 - la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée en cas d'insuffisance ou d'absence de formation professionnelle ;
 - responsabilité financière de l'employeur en cas de manquement à son obligation de formation ;
 - en cas de carence, le bien-fondé d'un licenciement pour motif d'insuffisance professionnelle peut être remis en cause par exemple.

- L'obligation n'implique pas de devoir fournir au salarié une formation initiale qu'il n'a pas.

Actions de formation

Obligations principales/références

- L'accès des salariés à des actions de formation est assuré à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'un plan de développement des compétences.
- L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel et d'acquérir des compétences et une qualification plus élevée.

Ce parcours peut être organisé aussi bien sous forme de stage en présentiel ou à distance, ou d'une mise en situation de travail.

(C. Trav. Art. L6313-2, L6313-3, R6313-1 à R6313-3-2)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Note :

- Permettre à des salariés d'obtenir une qualification professionnelle plus élevée ;
- Favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences ;
- Réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures en les préparant à une mutation d'activité ;



6 Formation > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- Favoriser la mobilité professionnelle et l'employabilité des travailleurs.

Financement de la formation professionnelle

Obligations principales/références

L'employeur participe chaque année au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa) ;
- le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un CDD.

(C. Trav. L6131-1 ; L6131-3)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Gestion des formations

Plan de développement des compétences (recours facultatif)

L'élaboration du plan de développement des compétences n'est pas une obligation pour l'entreprise. Toutefois, ce plan peut être une réponse à deux obligations de l'entreprise en matière de formation :

- L'obligation de financement direct d'actions de formation au profit des salariés notamment pour remplir son obligation de les adapter à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi ;
- L'obligation de présenter aux représentants du personnel les projets de formation de l'entreprise.

(C. Trav. Art. L. 6312-1 et L. 6321-1)

Obligations principales/références

Possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre des actions de formation grâce à un plan de développement des compétences. Ce plan contient :

- actions de formation
- bilans de compétences
- actions de validation des acquis de l'expérience
- actions participant au développement des compétences y compris numériques et à la lutte contre l'illettrisme
- action visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans l'entreprise.

(C. Trav. Art. L6321-1 ; L6312-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Les conventions collectives prévoient des obligations générales et particulières en matière de formation, dont il faut tenir compte.
- **Note :**
 - Ce plan permet à l'entreprise de respecter les dispositions prévues dans son programme pluriannuel de formation s'il existe, et de satisfaire à ses obligations en matière de formation ;
 - Si nécessaire, l'employeur peut recourir aux services d'un organisme de conseil ou d'audit.
 - C'est un sujet de dialogue social important avec le CSE, lorsqu'il existe, sur les orientations de la formation.



6 Formation > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Compte personnel d'activité (CPA)

Obligations principales/références

Le compte personnel d'activité (CPA) est un compte ouvert pour chaque salarié. Il comprend les 3 comptes suivants :

- **Compte personnel de formation (CPF)** : il permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation et de les mobiliser tout au long de sa vie professionnelle. Il est alimenté par un crédit annuel calculé en fonction de la durée de travail du salarié, et par des abondements supplémentaires octroyés sous certaines conditions.
- **Compte professionnel de prévention en matière de pénibilité** (Cf. page 46) : il n'est alimenté que sous certaines conditions, en cas de d'exposition à des facteurs de risques au-delà de seuils réglementaires ;
- **Compte d'engagement citoyen (CEC)** : il recense les activités de bénévolat ou de volontariat. Certaines de ces activités ouvrent un droit à la formation.

(C.Trav. Art. L5151-1 et suivants)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• Attention :

- L'employeur doit informer les salariés sur les modalités et le fonctionnement du CPA.
- Il est impératif pour l'employeur d'être à jour dans toutes ses déclarations.

• **Pour plus d'informations** : <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

• **Note** : renforce l'autonomie et la liberté d'action des travailleurs, et sécurise son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. De plus, il contribue au droit à la qualification professionnelle. Le passeport prévention est un volet du CPF.

Actions de formations

Entretien professionnel

Obligations principales/références

- Obligation pour l'employeur tous les 2 ans d'organiser un entretien professionnel avec le salarié consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.
- Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, congé parental d'éducation, congé proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire, période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie, ou à l'issue d'un mandat syndical.
- Si une convention individuelle de forfait en jours est conclue avec le salarié, l'employeur organise une fois par an un entretien distinct de l'entretien professionnel avec lui, pour évoquer spécifiquement sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

(C. Trav. Art. L1222-3; L1222-4; L6315-1 à L6315-2; L3121-65)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés : risque de sanction à défaut de proposition à chacun de ses salariés ayant plus de 6 ans d'ancienneté :



6 Formation > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- d'un entretien professionnel tous les 2 ans ;
- d'une action de formation non obligatoire durant les 6 dernières années.

Un abondement sanction de 3 000 euros sera apporté de plein droit à son compte personnel de formation.

(C. Trav. L6323-3 ; R6323-3)

- **Attention :** Dans une entreprise d'au moins 50 salariés (calcul de l'effectif selon l'article L130-1 du CSS), si le salarié n'a pas bénéficié les 6 dernières années des entretiens professionnels et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3 000 € pour chaque salarié. (C. Trav. Art. L6323-13).

Bilan de compétences

Obligations principales/références

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

(L.6313-1 al.2, L6313-4, R.6313-4 à R.6313-7)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Ce bilan ne peut être réalisé que par un prestataire spécialisé, et non par l'employeur. De plus, ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus du salarié d'y consentir ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Validation des acquis de l'expérience

Obligations principales/références

L'action de validation des acquis de l'expérience (VAE), permet au salarié de faire valider son expérience, afin d'obtenir une

certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

(C.Trav. Art L6422-1 ; L6422-6)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Note : Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus du salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Contrats d'apprentissage (recours facultatif)

Obligations principales/références

- Possibilité de recourir aux contrats d'apprentissage (contrat aidé, sous conditions). Pour cela, l'employeur doit :
 - inscrire son apprenti dans un centre de formation assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat d'apprentissage ;
 - assurer une formation professionnelle complète de l'apprenti ;
 - s'engager à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre ;
 - s'engager à prendre part aux éventuelles activités destinées à coordonner formations pratique et théorique ;
 - désigner un tuteur, dénommé maître d'apprentissage chargé de la formation de l'apprenti au sein de l'entreprise.
- En engageant un apprenti, l'employeur s'engage à :
 - favoriser son insertion professionnelle dans l'entreprise ;
 - lui donner les moyens nécessaires à la formation pratique ;
 - permettre au maître d'apprentissage d'assurer l'accompagnement de l'apprenti, tout en exécutant sa propre prestation de travail ;
 - favoriser le transfert de savoir intergénérationnel.

(C.Trav. Art. L6223-2 ; L6223-4 ; L6223-5 ; L6221-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises



6 Formation > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Commentaires

• Risques et sanctions :

- lorsque l'employeur méconnaît les obligations mises à sa charge, l'autorité administrative peut s'opposer à l'engagement de l'apprenti (C. Trav. Art. L6225-2);
- le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions relatives aux conditions de formation du contrat d'apprentissage, à la durée de travail de l'apprenti, à ses engagements dans le cadre de la formation, aux conditions tenant au maître d'apprentissage est puni d'une amende forfaitaire de 135 euros. (C.Trav. Art. R6227-1)

Contrats de professionnalisation (recours facultatif)

Obligations principales/références

Possibilité de recourir aux contrats de professionnalisation (contrats aidés, sous conditions). Dans ce cas :

- Obligation de fournir au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et un emploi en lien avec cet objectif;
- Mise en place d'actions de formation (positionnement, évaluation, accompagnement, et enseignement);
- Obligation de nommer un tuteur.

(C. Trav. Art. 6325-3, L6325-3-1)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• Risques et sanctions :

- la formation est une condition d'existence du contrat de professionnalisation qui, si elle fait défaut, entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée de droit commun (Circ. DGEFP n° 2012-15, 19 juill. 2012);
- le manquement de l'employeur à l'obligation de formation peut justifier une demande de résiliation judiciaire du contrat à ses torts.

Contrats unique d'insertion (CUI) (recours facultatif)

Obligations principales/références

Possibilité de recourir à un contrat unique d'insertion permettant de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, sous réserve de respecter certaines conditions :

- le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent;
- l'employeur doit démontrer une capacité à accompagner le salarié au quotidien;
- l'employeur doit s'engager à faciliter l'accès à la formation, priorité étant donné aux formations pré-qualifiantes et qualifiantes;
- l'employeur doit, dans la mesure du possible, pouvoir proposer une pérennisation du poste;
- l'employeur doit au cours d'un entretien définir les compétences qui devront être développées au cours du parcours emploi compétences;
- l'employeur doit, dans ce cadre, prendre des engagements en matière d'actions de formation et d'accompagnement, qui sont formalisés dans le cadre de la demande d'aide.

(C. Trav. Art. L5134-19-1 et suivants)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

En tout état de cause, les dispositifs d'aide à l'embauche sont des dispositifs très évolutifs qui sont amenés à changer régulièrement.



6 Formation > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Rôle des partenaires sociaux

Négociation collective sur la formation

Obligations principales/références

L'employeur aborde avec les délégués syndicaux, dans le cadre de la négociation périodique obligatoire d'entreprise, les questions relatives à la formation professionnelle et à la gestion des parcours professionnels.

(C.Trav.Art. L2242-1 à L2242-21)

Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés

Commentaires :

Les informations relatives à la formation professionnelle des salariés sont mises à disposition du CSE en vue de leurs consultations récurrentes relatives aux orientations stratégiques et la politique sociale de l'entreprise. Ces informations sont également mises à disposition des représentants du personnel dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).



7 Statut collectif et avantages sociaux > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Convention collective

Obligation générale

Obligations principales/références

Respect de la convention collective applicable au sein de l'entreprise.

(C. Trav. Art. L2221-1 à L2222-6)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

Risques et sanctions : en cas de violation des dispositions de la convention collective, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes. De plus, si l'employeur refuse d'appliquer la convention, les syndicats peuvent également saisir le tribunal au titre de la défense des intérêts collectifs de la profession.

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Obligation légale

Obligations principales/références

Obligation pour l'employeur de déclarer les salariés qu'il emploie.

Ces déclarations doivent être effectuées à différentes échéances mensuelles, trimestrielles, annuelles ou ponctuellement comme lors d'une embauche (DPAE). (C. Sécu. Art. R133-14)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• Risques et sanctions :

- sanctions pénales (délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, etc.);
- sanctions civiles : régularisation par l'Urssaf des cotisations sociales;
- sanctions administratives : pénalité égale à 300 fois le taux horaire du minimum garanti.

- Formalités indispensables au regard des assurances sociales dont bénéficient les salariés (régimes de base et complémentaires).

Salaire

Respect des obligations légales et conventionnelles

Obligations principales/références

- En plus de respecter le Smic, l'employeur doit respecter les minimas de branche (primauté de la convention collective nationale sur l'accord d'entreprise cf. C. Trav. Art. L2253-1);
- Obligation périodique de négocier sur la rémunération pour les entreprises d'au moins 50 salariés, constituées d'une ou de plusieurs sections syndicales de syndicats représentatifs et pourvues de délégués syndicaux (Cf. page 15) ou dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

(C. Trav. Art. R3231-4 à R3231-6)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• Risques et sanctions :

- sanctions pénales (amende de 4^e classe prononcée autant de fois qu'il y a de salariés au Smic - C. Trav. Art. L8112-1);
 - amende administrative de 4 000 € par salarié concerné et de 8 000 € en cas de récidive dans un délai de 2 ans. (C. Trav. Art. L8115-1 à L8115-7)
 - sanctions civiles : prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur; rappels de salaire assortis d'intérêts au taux légal; dommages et intérêts.
- **Attention :** le statut collectif doit être bien étudié en cas de projet de rachat d'entreprise

7 Statut collectif et avantages sociaux > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Les primes et gratifications

Obligations principales/références

Le versement d'une prime est obligatoire si elle est prévue par le contrat de travail, ou un accord collectif, ou un usage d'entreprise, ou encore par un engagement unilatéral de l'employeur. Dans ce cas de figure, ces sommes constituent un élément du salaire à caractère obligatoire, régie par l'acte juridique qui l'a institué.

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Vigilance sur l'individualisation des rémunérations. En effet, il est nécessaire de pouvoir démontrer l'existence de critères objectifs et pertinents pour se conformer au principe d'égalité de traitement.
- Focus nouvelle Prime de Partage de la Valeur (PVV) : facultative <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/gerer-ses-ressources-humaines-et-ses-salaries/prime-de-partage-de-la-valeur-comment-en>

• Avantages en nature et remboursement de frais

Obligations principales/références

- Obligation d'évaluer les avantages en nature pour les soumettre à cotisations et contributions sociales ;
- Il s'agit de prestations de bien ou de service fournis gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur avantage réel. Exemples : voiture de fonction, logement, téléphone et ordinateurs, repas, etc. Ils peuvent être prévus par une convention ou accord collectif, résulter du contrat de travail ou encore d'un usage.
- Concernant les frais professionnels : ils sont exonérés de cotisations sociales sous réserve d'être des dépenses engagées conformément à leur objet (cf. thématique 4 Modalités d'organisation de l'activité).

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

- Sécuriser les budgets liés à ces avantages + vigilance sur les conditions d'exonération de cotisations sociales.

- **Attention :** c'est un point à étudier en cas de projet de rachat d'entreprise.

- **Pour aller plus loin**

sur les avantages en nature :

- <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-avantages-en-nature.html>
- <https://boss.gouv.fr/portail/accueil.html>

sur les chèques vacances : <https://www.ancv.com>

sur les titres restaurant : <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/les-titres-restaurant.html>

Protection sociale complémentaire

Couverture collective complémentaire obligatoire

Obligations principales/références

- Couverture santé collective obligatoire

- Tout employeur a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés. L'adhésion est obligatoire, sous réserve des cas de dispenses de droit ou autorisés au titre soit du régime conventionnel de branche, soit par la mise en place d'une couverture propre (par accord collectif, accord référendaire, ou plus généralement par une décision unilatérale de l'employeur écrite et remise à chaque salarié) ;
- Obligation de négocier annuellement si l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif (en présence d'un délégué syndical) ;
- Obligation pour l'employeur de diffuser une notice d'information écrite établie par l'organisme assureur, à tous les bénéficiaires de la



7 Statut collectif et avantages sociaux > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

complémentaire santé.

(C. Sécu. Art. L911-1 à L911-8 ; C. Trav. Art. L2242-17 5°)

• Couverture prévoyance collective (risques lourds)

- Pour rappel, le contrat de prévoyance protège le salarié essentiellement en cas de décès, d'incapacité, et d'invalidité.
- Obligation de négocier annuellement si l'entreprise n'est pas couverte par un accord collectif (en présence d'un délégué syndical).
- Les employeurs ont l'obligation de mettre en place pour les salariés cadres et assimilés un contrat de prévoyance collectif destiné prioritairement à la couverture du risque décès et financé par l'entreprise sur une base minimum correspondant à 1,50 % de la T1 des rémunérations. Dans les autres situations, la mise en place d'un régime de prévoyance en entreprise complémentaire est facultative pour les salariés sauf si elle est imposée par un accord de branche ou une convention collective.
- Obligation pour l'employeur de diffuser une notice d'information écrite à tous les bénéficiaires de la prévoyance collective mise en place dans l'entreprise.

(C. Sécu. Art. L911-1 à L911-8 ; C. Trav. Art. L2242-17 5°, ANI prévoyance des cadres du 17 novembre 2017)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires

• **Vigilance sur les conditions d'exonération de cotisations sociales** (cf. BOSS)

• **Maintien des droits :** les salariés affiliés au régime de prévoyance de leur entreprise au moment de la rupture de leur contrat de travail peuvent continuer à bénéficier de ces régimes à leur départ de l'entreprise pour une durée maximale de 12 mois. Ils doivent pour cela ne pas avoir été licenciés pour faute lourde, être indemnisés par l'assurance chômage. (C. CSS. Art. L911-8)

• **Pour plus d'informations :**

- <https://www.malakoffhumanis.com/s-informer/prevoyance/prevoyance-couvrir-risques-lourds>

- <https://www.malakoffhumanis.com/s-informer/sante/choisir-mutuelle-sante-collective-quels-criteres-employeurs>

Épargne retraite

Obligations principales/références

- La loi PACTE a créé de nouveaux plans d'épargne retraite d'entreprise, dont le Plan d'Épargne Retraite Entreprise collectif (PERECO et le PERE Obligatoire PEREO). Ils cohabitent provisoirement avec les anciens dispositifs d'épargne retraite (PERCO, Madelin, Article 83, PERP, etc.), voués à disparaître puisqu'ils ne sont plus commercialisés depuis le 1^{er} octobre 2020 ;
- Le PER d'entreprise collectif peut être mis en place dans une entreprise. Le plan peut être créé à l'initiative des dirigeants de l'entreprise ou par un accord avec les représentants des salariés. Lorsqu'il y a au moins un délégué syndical ou un CSE, l'employeur doit mener une négociation préalable avec eux avant de créer le plan.
- Le PER d'entreprise obligatoire peut être mis en place dans une entreprise. Il peut être institué par décision du chef d'entreprise, ou ratification d'un accord par la majorité des salariés, ou un accord collectif.

L'entreprise peut choisir de regrouper le plan d'épargne collectif facultatif et le plan d'épargne collectif obligatoire dans un plan unique. Les anciens plans d'épargne, comme le Perco et l'article 83, peuvent être transférés dans un plan unique.

(C. monétaire et financier. Art. L224-1 et suivants)

Entreprises concernées : toutes les entreprises

Commentaires :

- **Note :** Permet aux salariés d'anticiper leur retraite dans des conditions avantageuses. (cf. BOSS)



7 Statut collectif et avantages sociaux > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

- Pour plus d'informations:

<https://www.malakoffhumanis.com/s-informer/epargne/pero-perco-quelles-differences/>

Intéressement

Obligations principales/références

- L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale facultatif à caractère collectif et aléatoire lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.
- La mise en place de l'intéressement peut se faire par convention ou accord collectif de travail ; accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ; accord au sein du CSE ; ou par le biais d'un projet d'accord proposé par l'employeur et adopté par référendum à la majorité des 2/3 des salariés.
- Il peut être négocié pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.
- Information des salariés.

(C. Trav. Art. L3311-1 à L3315-5)

Entreprises concernées : toutes les entreprises. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place de l'intéressement peut également intervenir sur décision unilatérale de l'employeur.

Commentaires

Note :

- Les entreprises de moins de 250 salariés sont exonérées de forfait social sur les sommes versées dans le cadre de l'intéressement.
- L'intéressement permet de tenir compte d'indicateurs de performance collective adaptés à l'activité de l'entreprise, sous réserve de rester aléatoire.
- Possibilité de mettre en place un intéressement de projet, ou formules de calcul infra-annuelles

Actionnariat des salariés

L'actionnariat salarié permet à une entreprise d'associer ses salariés à son capital. Il est mobilisable dans les sociétés par actions, qu'elles soient cotées ou non, et tous les salariés d'une entreprise peuvent en bénéficier.

Obligations principales/références

- **Option de souscription ou d'achat d'actions :** système facultatif qui permet aux salariés de souscrire ou d'acheter, à des conditions avantageuses, des actions de la société qui les emploie (ou d'autres sociétés du même groupe).
 - **Attribution gratuite d'actions :** l'assemblée générale extraordinaire, à certaines conditions, peut autoriser le conseil d'administration ou le directoire à procéder, au profit des membres du personnel salarié de la société ou de certaines catégories d'entre eux, à une attribution gratuite d'actions existantes ou à émettre.
- (C. Com. Art. L225-197-1 et suivant ; L225-177 et suivants)

Entreprises concernées :

- Pour l'option de souscription : société anonyme, société en commandite par actions, cotées ou non, sociétés par actions simplifiées
- Pour l'attribution gratuite d'actions : les sociétés par actions, cotées ou non

Commentaires

Optimisation sur le plan des cotisations sociales tout en permettant d'avoir une politique d'actionnariat du personnel.



7 Statut collectif et avantages sociaux > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Épargne salariale

Participation obligatoire

Obligations principales/références

- La participation permet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise.
- La mise en place de la participation se fait par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants. L'accord indique notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée.

(C. Trav. Art. L3321-1 à L3326-2)

Entreprises concernées : entreprise et unités économiques et sociales d'au moins 50 salariés (effectif sécurité sociale)

- À titre expérimental, les entreprises de 11 salariés et plus de moins de 50 salariés (effectif Code de la Sécurité sociale), non tenues de mettre en place de la participation, sont soumises à une nouvelle obligation à compter du 1er janvier 2025.
Si elles réalisent un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires au cours des 3 derniers exercices précédents, elles doivent mettre en place un dispositif de partage de la valeur (intéressement, participation, abondement d'un plan d'épargne salariale ou retraite, versement d'une prime de partage de la valeur).
- Les entreprises tenues de mettre en place de la participation et qui disposent d'au moins un délégué syndical doivent, lorsqu'elles ouvrent des négociations pour mettre en place un dispositif de participation ou d'intéressement, ouvrir également des négociations sur la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal et sur les modalités de partage de la valeur qui en découlent.

Les contreparties possibles à une augmentation exceptionnelle du bénéfice sont :

- le versement d'un supplément d'intéressement ou de participation ;
- l'ouverture de nouvelles négociations ayant pour objet de mettre en place un dispositif de partage de la valeur (prime de partage de la valeur, intéressement, abondement d'un plan d'épargne salariale ou de retraite).

(Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 art. 5 et 8 ; décret n° 2024-690 du 5 juillet 2024)

Pour plus d'informations :

<https://www.malakoffhumanis.com/s-informer/epargne/loi-partage-de-la-valeur-nouvelles-obligations/>

Commentaires

- À défaut de mise en place d'un accord de participation, l'inspection du travail peut imposer un régime d'autorité.
- **Note :** la formule de calcul est notée à l'article L3324-1 du Code du travail. Toutefois les accords de participation peuvent prévoir un mode de calcul dérogatoire. Dans ce cas, le montant de la réserve spéciale ainsi calculé devant être au moins équivalent à celui résultant de l'application de la formule légale.
- **Pour plus d'informations :**
 - <https://www.malakoffhumanis.com/s-informer/epargne/quest-ce-que-lepargne-salariale-avantages-fiscaux-et-sociaux>



7 Statut collectif et avantages sociaux > Au moins 50 salariés : obligations supplémentaires

Autres avantages

Qualité de vie au travail et qualité des conditions de travail

Obligations principales/références

Pour rappel, l'employeur doit engager une négociation tous les ans sur notamment les mesures visant la qualité de vie au travail, etc. (Cf. thématique 1)

Entreprises concernées : entreprise d'au moins 50 salariés pourvue de DS.

Commentaires

- **Vigilances :**
 - sur le traitement social et fiscal des avantages (analyse au cas par cas);
 - le CSE conserve le monopole de gestion des activités sociales et culturelles
- **Note :** Possibilité de mettre en place des mesures concernant le sport en entreprise, et autres avantages (bibliothèques, restaurant d'entreprise, etc.)

Activités sociales et culturelles

Obligations principales/références

Le comité social et économique a le monopole de gestion de toutes les activités sociales et culturelles.
(C. trav. Art. L2312-78)

Entreprises concernées : entreprise d'au moins 50 salariés



8 Responsabilité sociale de l'entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Obligation de vigilance du donneur d'ordres

Obligations principales/références

Obligation de vigilance en matière de lutte contre le travail illégal vis-à-vis des prestataires de services en exigeant un document attestant de l'immatriculation du cocontractant et une attestation de vigilance délivrée par l'URSSAF. Obligation de vigilance en matière d'hébergement. Obligation de mettre en œuvre des mesures pour identifier, prévenir et atténuer les risques liés aux droits de l'Homme, à l'environnement, à la santé et à la sécurité tout au long de la chaîne de valeur, et plus généralement sur respect de la législation du travail (cf. insertion page 52).

Entreprises concernées : toutes les entreprises donneuses d'ordres ou clientes (concernant l'obligation de vigilance URSSAF : prestations dont le montant est supérieur ou égal à 5 000 euros hors taxes)

Commentaires

• Risques et sanctions :

Pour plus d'information : <https://www.urssaf.fr/accueil/travail-illegal.html>

- risque de solidarité financière avec le cocontractant au paiement des impôts, taxes, cotisations (C. Trav. Art. L8222-5);
- risque pénal de travail dissimulé.

• **Le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et d'environnement :** Certaines grandes entreprises doivent établir un plan de vigilance (intégré dans le rapport de gestion) qui comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les

libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle (C. Com. Art. L225-102-4), concernant les entreprises d'au moins 5 000 mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou, au moins 10 000 salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger).

NB : Cette obligation va être renforcée dans le cadre de la transposition de la directive «CS3D», attendue d'ici fin 2026.

Les entreprises intervenant dans la chaîne de valeur de ces sociétés seront impactées. Les sanctions en cas de violation du devoir de vigilance seront par ailleurs renforcées avec une possibilité d'amende pour atteindre 5% du CA net mondial (actuellement, la loi prévoit une possibilité de prononcé d'injonction judiciaire et de réparation en cas de préjudice causé du fait d'un manquement au devoir de vigilance).

Engagements RSE – Raison d'être de la société (recours facultatif)

Obligations principales/références

Les statuts d'une société peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité. (C. Civ. Art. 1835)

Entreprises concernées : toutes les entreprises constituées sous forme de sociétés



8 Responsabilité sociale de l'entreprise > Quel que soit le seuil d'effectifs : socle d'obligations générales

Commentaires

- **Intérêts de se doter d'une raison d'être :**
 - Donner du sens à l'activité de l'entreprise ;
 - Établir une cohérence entre sa démarche RSE et ses objectifs économiques ;
 - Attirer et fidéliser des clients et des collaborateurs qui partagent ces valeurs ;
 - Promouvoir une image/philosophie d'entreprise différente et vertueuse
- **Inconvénients de se doter d'une raison d'être :**
 - Risque d'action juridique
 - Difficulté de changer
- **Sociétés à mission :** niveau supérieur (facultatif) pour les sociétés dont les statuts définissent une raison d'être, des objectifs sociaux et environnementaux, ainsi que des modalités de contrôle interne/externe (C. Com., L210-10 s.)



8 Responsabilité sociale de l'entreprise > Au moins 500 salariés : obligations supplémentaires

Rapport de durabilité

Le dispositif français de déclaration de performance extra-financière (DPEF) obligatoire pour certaines grandes sociétés est remplacé par l'entrée en vigueur progressive de la directive CSRD (« Corporate Sustainability Reporting Directive») à compter du 1er janvier 2024.

Cf. Ordonnance de transposition n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 et décret n° 2023-1394 du 30 décembre 2023.

Obligations principales/références

- Pour les sociétés concernées, le rapport de durabilité devra détailler conformément à des référentiels et selon une analyse de «double matérialité», leurs risques, opportunités et impacts en lien avec les questions d'environnement, sociales et de gouvernance.
- Les entreprises devront publier des informations sur les risques identifiés, les mesures prises pour atténuer ces risques et les résultats observés suite à ces mesures. Ces informations devront être certifiées par un organisme tiers indépendant afin de garantir leur fiabilité.

Entreprises concernées

Outre le contenu, le champ d'application est élargi par rapport à la DPEF et concernera, selon un calendrier progressif de déploiement, les sociétés cotées sur un marché réglementé européen et les grandes entreprises, européennes et non européennes exploitant dans l'UE.

Sanction

Au-delà des risques de sanctions administratives et pénales en cas de non-conformité, la CSRD et CS3D présentent un enjeu économique et réputationnel majeur, pour les entreprises concernées mais également toutes celles qui interviennent dans leur chaîne de valeur (accès aux marchés, à l'assurance, aux financements, attractivité des collaborateurs, etc.).

Commentaires

- **Note** : Le reporting de durabilité doit permettre d'améliorer la transparence publique des entreprises ainsi que la disponibilité et la qualité des données dites ESG, selon des standards et méthodes harmonisées à l'échelle européenne en matière d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance.
- **Pour plus d'informations** : https://www.amf-france.org/fr/actualites-publications/dossiers-thematiques/le-reporting-de-durabilite-csrd#Textes_de_rfrence
<https://portail-rse.beta.gouv.fr/fiches-reglementaires/rapport-de-durabilite-csrd/>

Lutte contre la corruption

Obligations principales/références

Loi dite « Sapin 2 » du 9 déc. 2016 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption.

- Obligation de mise en place de mesures préventives anti-corruption ;
- Établir un code de conduite qui définit les comportements à proscrire ;
- Mise en place d'un dispositif permettant de sanctionner en interne les salariés qui ne respectent pas le code de conduite ;
- Cartographier les risques en fonction des activités et des pays ;
- Établir une procédure d'évaluation de la situation clients/fournisseurs ;
- Établir une procédure de contrôle comptable ;
- Mise en place d'un dispositif de formation aux cadres et personnels exposés aux risques ;
- Mise en place d'un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.
- **À noter** : pour les personnes morales d'au moins 50 salariés, des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels doivent être établies.
(Cf. Dispositions unifiées relatives au lanceur d'alerte).



8 Responsabilité sociale de l'entreprise > Au moins 500 salariés : obligations supplémentaires

Entreprises concernées

Les entreprises soumises à la CSRD (Parmi les informations à fournir au titre du reporting de durabilité figurent la politique de lutte anticorruption des entreprises et leurs éventuelles condamnations passées pour infractions constitutives d'atteintes à la probité).

Commentaires

- **Attention :** l'Agence française anti-corruption contrôle le respect des mesures. Le magistrat qui dirige l'agence peut adresser un avertissement aux représentants de la société et peut saisir la commission des sanctions qui peut infliger une sanction pécuniaire dont le montant ne peut excéder 200 000 € pour les personnes physiques et un million d'euros pour les personnes morales. (Art. 17 loi du 9 déc. 2016 relative à la transparence et à la lutte contre la corruption). Pour les entreprises relevant de la CSRD, le rapport de durabilité devra faire état de la politique anticorruption mise en oeuvre.

- **Pour plus d'informations :**
<https://www.agence-francaise-anticorruption.gouv.fr/fr>



En plus...

Conventions collectives

Application

Obligations principales/références

L'employeur doit appliquer la convention collective :

- si elle est conclue au niveau de l'entreprise ;
- ou si l'entreprise entre dans son champ d'application territorial et professionnel et adhère à l'organisation patronale signataire ;
- ou si la convention a été étendue au niveau national par le ministère chargé du travail.

(C. Trav. Art. L2211-1 à L2283-2)

Entreprises concernées

Toutes les entreprises

Information et communication

Obligations principales/références

- À défaut de dispositions conventionnelles, l'employeur doit :
 - donner au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ;
 - tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
 - mettre sur l'intranet un exemplaire à jour des textes (dans les entreprises qui en sont dotées). (C.Trav.Art.R.2262-1)
- À l'occasion de toute embauche, l'employeur doit obligatoirement transmettre un certain nombre d'informations au travailleur sur les éléments essentiels de la relation de travail : identité des parties, lieu de travail, catégorie d'emploi, durée du travail, date de début (fin en cas de CDD), période d'essai, rémunération, congés payés, convention et accords collectifs applicables... Ces informations doivent être transmises pour certaines au plus tard 7 jours après le début de la relation de travail, pour d'autres 2 mois (directive n° 2019/1152 du 20 juin 2019).

Entreprises concernées

Toutes les entreprises



Table des matières

1 Conduite du dialogue social

Quel que soit le seuil d'effectifs

Les organisations syndicales.....	6
Mise en place de comité.....	6

Au moins 11 salariés

Le Comité social et économique (CSE).....	7
---	---

Au moins 50 salariés

Les organisations syndicales.....	10
Le Comité social et économique (CSE) Attributions supplémentaires.....	10
Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).....	13
Négociation collective.....	14
La représentation des salariés aux assemblées générales.....	16

Au moins 150 salariés

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.....	17
---	----

Au moins 300 salariés

Les commissions du CSE.....	18
Information et consultation du CSE.....	19
Base de données économiques et sociales (BDESE).....	19
Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).....	20

Au moins 1000 salariés

Les commissions du CSE.....	21
Autres instances.....	21
La représentation des salariés au Conseil d'administration.....	21

Au moins 2000 salariés

Les organisations syndicales.....	23
-----------------------------------	----

2 Protection de la santé/sécurité des travailleurs

Quel que soit le seuil d'effectifs

Principes généraux.....	24
Information et formation des travailleurs.....	28
Dispositions particulières à certains travailleurs.....	30
Dispositions relatives à certains risques.....	31
Travaux réalisés par une entreprise extérieure dans un établissement d'une entreprise utilisatrice (coactivité).....	32
Équipements de travail.....	34
Suivi médical.....	35
Accident du travail et maladie professionnelle.....	37
Service santé (autre).....	38
Procédures d'urgence.....	38
Mesure facultative.....	39

Au moins 11 salariés

Les institutions représentatives du personnel.....	40
--	----

Au moins 20 salariés

Obligation générale.....	41
--------------------------	----

Au moins 50 salariés

Dispositions relatives à certains risques.....	42
Le CSE.....	43

Au moins 200 salariés

Formation et information des travailleurs.....	45
--	----

**Au moins 300 salariés**

Le CSE	46
--------------	----

Au moins 500 salariés

Service santé (autre)	47
-----------------------------	----

3 Respect des droits et libertés en entreprise**Quel que soit le seuil d'effectifs**

Principes	48
Principales libertés fondamentales et droits individuels au travail	49
Prévention du harcèlement au travail	53
Non-discrimination	54

Au moins 11 salariés

Libertés et droits individuels des salariés	56
---	----

Au moins 50 salariés

Libertés et droits individuels des salariés	57
---	----

Au moins 250 salariés

Libertés et droits individuels des salariés	58
---	----

4 Modalités d'organisation de l'activité**Quel que soit le seuil d'effectifs**

Gestion du temps de travail	59
Télétravail	61
Mobilités	62
Gestion de l'activité	63
Gestion des risques	64
Autres	64

Au moins 50 salariés

Les acteurs	65
Le règlement intérieur	65

Mobilités	66
Gestion de l'activité	66
Gestion du temps de travail	67

5 Prise en compte de l'égalité, des diversités et des fragilités**Quel que soit le seuil d'effectifs**

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	68
La parentalité	68
Maladie et gestion de l'absentéisme	69
Autres fragilités	70
Promotion de la diversité	71

Au moins 20 salariés

Handicap	72
----------------	----

Au moins 50 salariés

Handicap	73
Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	73

Au moins 250 salariés

Handicap	75
Autres	75

6 Formation**Quel que soit le seuil d'effectifs**

Obligation générale	80
Gestion des formations	77
Actions de formations	78

Au moins 50 salariés

Rôle des partenaires sociaux	81
------------------------------------	----



7 Statut collectif et avantages sociaux

Quel que soit le seuil d'effectif

Convention collective.....	82
Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).....	82
Salaire.....	82
Protection sociale complémentaire.....	83

Au moins 50 salariés

Épargne salariale.....	86
Autres avantages.....	87

8 Responsabilité sociale de l'entreprise

Quel que soit le seuil d'effectifs

Obligation de vigilance du donneur d'ordres.....	88
Engagements RSE-Raison d'être de la société (facultatif).....	88

Au moins 500 salariés

Rapport de durabilité.....	90
Lutte contre la corruption.....	90

En plus.....	92
--------------	----

