

**RECUEIL**

**FICHES PRATIQUES**

**CONDITIONS DE TRAVAIL**

**SÉCURITÉ**

**DANS LES ENTREPRISES  
ARTISANALES**

**DU MACHINISME AGRICOLE**

**VOLUME 5**

■ **Visites médicales, accidents et  
maladies**

---

# Préambule

## **C**omment optimiser les conditions de travail au sein de l'entreprise

Ce recueil de fiches pratiques permet de retrouver pour chaque risque, une définition précise, un rappel du cadre réglementaire ainsi que les principales mesures de prévention à envisager et des modèles directement applicables dans l'entreprise.

## **L**a santé, la sécurité et la gestion du risque doivent être des préoccupations constantes du chef d'entreprise

La réglementation française impose en effet que la sécurité des travailleurs soit assurée ce qui implique alors de mettre en place différents plans d'actions.

L'employeur doit donc garantir de bonnes conditions de travail à son salarié notamment en évaluant les risques propres à son poste, mais également en lui assurant de pouvoir travailler dans un environnement sûr.

Enfin, le salarié doit pouvoir être informé des risques encourus et doit être formé pour effectuer correctement son travail.

## **L**a gestion de la sécurité et du risque en entreprise est donc un préalable indispensable pour tout employeur

# Sommaire

## **D Droits et obligations en santé sécurité au travail**

### **Chapitre D. 1 Visites médicales, accidents et maladies**

D1.1 La médecine du travail .....	<i>page 2</i>
D1.2 Visites médicales .....	<i>page 3 à 5</i>
D1.3 Accident du travail / de trajet.....	<i>page 6 à 8</i>
D1.4 Maladie professionnelle .....	<i>page 9 à 10</i>
D1.5 Inaptitude.....	<i>page 11 à 13</i>
D1.7 Maladie .....	<i>page 14</i>
D1.7.1 Mi-temps thérapeutique .....	<i>page 15</i>
D1.8 Maternité .....	<i>page 16 à 17</i>
D1.9 Paternité .....	<i>page 18 à 19</i>

## D1.1 LA MÉDECINE DU TRAVAIL

### Obligation de l'employeur

Toute entreprise est obligée d'assurer un suivi médical régulier à ses salariés. Cette obligation lui incombe au moment de l'embauche, pendant toute la durée du contrat de travail mais également au retour du salarié dans l'entreprise après une maladie, un accident ou un congé maternité.

### Le rôle du médecin du travail

⇒ Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

#### Service de santé au travail

Le médecin du travail exerce dans un service de santé au travail. Dans le secteur privé, selon la taille de l'entreprise, le service de santé au travail est assuré par :

- ◆ un médecin de l'entreprise
- ◆ ou un médecin commun à plusieurs entreprises
- ◆ ou un service de santé interentreprises.

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.

#### Prévention

⇒ Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il doit :

- ◆ conduire les actions de santé au travail, afin de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel,
- ◆ surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

⇒ Il doit également conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel **sur les mesures nécessaires afin notamment :**

- ◆ d'éviter ou diminuer les risques professionnels
- ◆ d'améliorer les conditions de travail
- ◆ de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail
- ◆ de prévenir le harcèlement moral ou sexuel
- ◆ de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle
- ◆ de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Le salarié ne peut pas choisir son médecin du travail.

⇒ Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont notamment consignés les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques ; cette **fiche d'entreprise est transmise à l'employeur.**

### Actions et organisation

Le médecin du travail a un libre accès aux lieux de travail. Il réalise des visites de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, des représentants du personnel.

## D1.2 LES VISITES MÉDICALES

### Obligation de l'employeur

Le suivi médical des travailleurs a un objectif d'information et de prévention des risques professionnels. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la visite n'a plus pour objectif de vérifier l'aptitude du nouveau salarié à son poste et n'est plus forcément réalisée par un médecin du travail. L'examen médical reste cependant la règle pour les travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers. D'ailleurs c'est au nom d'une obligation de sécurité que l'employeur doit organiser ces visites médicales.

### Les visites

➔ Il existe plusieurs types de visites médicales pour les salariés : ■ **la visite d'information et de prévention (Vip), qui remplace à présent la visite médicale d'embauche** ■ **le suivi individuel renforcé**, qui concerne les salariés exposés à certains risques ■ **les visites de pré-reprise et de reprise de travail**, les visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail ■ **les examens complémentaires** qui peuvent être réalisés ou prescrits par le médecin du travail (*par exemple, ces examens peuvent être nécessaires au dépistage d'une maladie susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur*).

① **La visite d'information et de prévention (Vip)** a pour objet : ♦ d'interroger le salarié sur son état de santé ♦ de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ♦ de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ♦ d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ♦ de l'informer de son droit de bénéficier d'une visite médicale à tout moment s'il en fait la demande.

L'employeur doit faire passer cette visite d'information et de prévention au salarié nouvellement embauché dans un délai **maximum de 3 mois suivant la prise effective du poste de travail**.

L'organisation d'une visite d'information et de prévention est nécessaire pour tous les **salariés nouvellement embauchés, sauf si le travailleur a déjà bénéficié d'une telle visite :**

♦ **dans les 5 ans** précédant son embauche ♦ **dans les 3 ans**, s'il s'agit d'un travailleur bénéficiant de modalités de suivi adaptées en raison de son état de santé, de son âge, de ses conditions de travail ou des risques professionnels auxquels il est exposé (*travailleurs handicapés, travailleurs de nuit...*)

Dans ce cas de figure, l'ensemble des conditions suivantes devront également être réunies :

- ➔ le salarié est appelé à occuper un **emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents** à son précédent poste,
- ➔ le médecin du travail doit être en possession de la **dernière attestation de suivi** ou du dernier avis d'aptitude,
- ➔ aucune **mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation, de transformation de poste de travail ou d'aménagement du temps de travail** justifiée par l'âge ou l'état de santé physique et mental du salarié ne doit avoir été formulée,
- ➔ aucun avis d'inaptitude ne doit avoir été rendu au cours des 5 dernières années ou des 3 dernières années pour les travailleurs bénéficiant d'un suivi adapté.

**NOTE :** si l'entreprise embauche un **jeune de moins de 18 ans** ou un travailleur de nuit, la visite d'information et de prévention doit être réalisée **avant leur affectation** au poste de travail.

## ② La visite d'information et de prévention (Vip) pour les apprentis :

Pour les contrats conclus jusqu'au 31 octobre 2021, **un dispositif expérimental d'examen par un médecin de ville est mis en place** : l'employeur saisit son service de santé au travail qui dispose d'un délai de 8 jours pour répondre. À l'issue de ce délai, si le service lui indique qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans les 2 mois, ou si le service ne lui a pas répondu, la visite d'information et de prévention peut être organisée auprès d'un médecin de ville : médecin ayant conclu une convention avec le service de santé au travail ; en cas d'indisponibilité ou à défaut de convention, tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, **notamment le médecin traitant de l'apprenti**.

➔ **Les apprentis concernés** : seuls sont concernés par l'expérimentation les apprentis :

① ayant conclu un contrat d'apprentissage entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021 ② qui ne relèvent pas d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé.

➔ **Les apprentis exclus** : n'entrent pas dans le champ d'application de l'expérimentation :

◆ les apprentis affectés à un poste à risque au sens de l'article L.4624-2 du code du travail ou à des travaux réglementés au sens de l'article L.4153-9 du code du travail ◆ les apprentis relevant de l'enseignement agricole.

### ➔ **Avant le jour de la visite**

#### **L'employeur adresse :**

- **au médecin, la fiche de poste de l'apprenti** ou tout autre document précisant les tâches qui lui sont confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées du service de santé au travail dont il dépend. Il faut également lui adresser le modèle d'attestation du suivi de l'état de santé de l'apprenti qu'il complétera à l'issue de la visite,
- **à son service de santé au travail**, les coordonnées du médecin chargé de réaliser la visite,
- **à l'apprenti**, une fiche l'informant que la visite d'information et de prévention sera assurée par un médecin exerçant en ambulatoire, c'est-à-dire en cabinet médical ou centre médical de santé.

### ➔ **À l'issue de la visite**

Le médecin remet à l'apprenti un **document de suivi**, attestant de la réalisation de la visite. Il en transmet également une copie à l'employeur ainsi qu'au service de santé au travail de l'employeur (*Décret 2018-1340 du 28-12-2018*).

**NOTE :** Les honoraires du médecin exerçant en secteur ambulatoire, dont le montant est fixé par arrêté, sont pris en charge : ◆ par l'employeur si l'entreprise dispose d'un service de santé au travail autonome ◆ par le service de santé au travail dont dépend l'employeur embauchant l'apprenti, sous réserve qu'il soit à jour du paiement de ses cotisations.

③ **Visite médicale avant le départ à la retraite** : la loi 2018-217 a introduit dans le Code du Travail, la **nouvelle obligation pour certains travailleurs** d'être examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale avant leur départ à la retraite.

**Les travailleurs concernés** : ce sont les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle. Ce sont notamment les travailleurs exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux rayonnements ionisants etc.

**Finalité de cet examen** : l'objectif est d'établir une traçabilité et un état des lieux, à la date de l'examen, des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Le médecin du travail peut, s'il l'estime nécessaire, mettre en place une surveillance postérieure pour les travailleurs qui ont été exposés à certains risques dangereux et notamment aux substances chimiques (*un décret doit préciser les modalités d'application de cette obligation*).

#### ④ Les visites de reprise et de pré-reprise

##### ■ Quelle différence entre visite de pré-reprise et de reprise ?

Au cours de la **visite de pré-reprise**, le médecin du travail peut recommander des **aménagement et adaptations** du poste de travail, faire des **préconisations de reclassement** ou encore recommander des formations professionnelles. **Il s'agit de préparer le retour du salarié dans l'entreprise.**

Elle est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ; le salarié pouvant également être à l'initiative de la visite de pré-reprise. Ce n'est donc pas à l'employeur de faire les démarches pour l'organiser, contrairement à l'examen de reprise.

L'**examen de reprise** quant à lui permet de vérifier si le **poste** qu'occupe le salarié à son retour est **compatible avec son état de santé**. C'est également au cours de cet examen qu'un **avis d'inaptitude** peut être émis.

##### ■ Pour quels salariés doit on organiser un examen de reprise ?

L'entreprise doit organiser un **examen de reprise** pour le salarié : • de retour d'un **congé de maternité** • qui a été absent suite à **maladie professionnelle** • **qui a été absent au moins 30 jours** suite à un **accident du travail**, une **maladie** ou un **accident non professionnel**.

##### ■ Dans quel délai doit être réalisée la visite de reprise ?

La visite de reprise doit avoir lieu le **jour de la reprise effective du travail par le salarié** et **au plus tard dans un délai de 8 jours** suivant la reprise.

#### ⑤ Les examens complémentaires réalisés ou prescrits par le médecin du travail

Le médecin du travail peut prescrire tout examen complémentaire qui lui semble nécessaire à la détermination de l'**aptitude médicale au poste de travail** et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail, **au dépistage des maladies professionnelles ou à caractère professionnel** et au **dépistage des maladies dangereuses** pour l'entourage.

➡ **Prise en charge de ces examens complémentaires** : ♦ soit à la charge de l'**employeur**, si l'entreprise a son propre service de santé au travail, soit à la charge du **service interentreprises**, si l'entreprise adhère à un service interentreprises de santé au travail.

## D1.3 Accident du travail / de trajet

### Obligation de l'employeur

- Un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail du salarié, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident du travail. Pour que l'accident du travail soit reconnu, le salarié doit justifier des 2 conditions suivantes : ❶ il ou elle a été victime d'un fait accidentel dans le cadre de son activité professionnelle, ❷ le fait accidentel a entraîné l'apparition soudaine d'une lésion.
- L'accident survenu sur le **trajet** entre le domicile et le lieu de travail, dans le but d'exécuter la prestation de travail et pendant le temps normal de trajet, est un accident de trajet présumé imputable au travail. Il bénéficie de la protection au même titre que les accidents du travail.

#### 1. Obligations liées à la prévention

L'**obligation contractuelle de sécurité** qui incombe à l'employeur dans le cadre du contrat de travail fait naître une lourde responsabilité. Le manquement à son obligation est imputable à l'employeur dès lors qu'il aurait dû avoir conscience du danger qu'il a fait courir à son salarié.

L'**obligation légale d'évaluation des risques** pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle l'employeur doit procéder annuellement et à l'occasion d'un aménagement important (*DUER – Le document unique*).

#### 2. Obligations consécutives à l'accident

##### ➔ Vis à vis de la CPAM

Dès que l'employeur a connaissance de l'accident, il a l'obligation d'en faire la **déclaration à la CPAM** dans les 48 heures (*dimanche et jours fériés non-compris*) sur : <http://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/dat/#lessentiel>. Cette déclaration déclenche la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

Afin de procéder à la réparation, l'employeur joint à la déclaration une attestation de salaire nécessaire au calcul de l'indemnité journalière <http://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/attestation-de-salaire/#lessentiel>

◆ **Emettre des réserves** : si l'entreprise a des doutes sur le caractère professionnel de l'accident, **des réserves motivées** peuvent être indiquées dans la rubrique « Eventuelles réserves motivées » de la déclaration d'accident de travail. Il est fortement conseillé de détailler ces réserves dans un courrier joint à la déclaration ; en effet, la seule mention « nous émettons des réserves » sur la déclaration ne suffira pas.

Les réserves doivent obligatoirement porter sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail. Elles doivent être motivées. Il peut s'agir de l'absence de fait accidentel, de l'absence de relation entre l'accident et le travail, de l'absence de lésion corporelle, de l'absence de relation entre l'accident et les lésions, de l'absence de témoin.

➔ **Enquête de la CPAM** : la CPAM procédera alors à une **enquête contradictoire**. Elle transmettra à l'entreprise un questionnaire, ainsi qu'au salarié, pour préciser les circonstances de l'accident. Elle pourra également dépêcher un agent au sein de l'entreprise qui réalisera une enquête sur place.

➔ **Conclusion de la CPAM** : la CPAM communique les informations recueillies qui sont susceptibles de faire griefs, au moins 10 jours francs avant de prendre sa décision. Elle informe également l'entreprise de la possibilité de prendre connaissance du dossier constitué.

➔ **Contestation** : si la CPAM valide le caractère professionnel de l'accident, l'entreprise a deux mois pour contester cette décision devant la commission de recours amiable de la CPAM. Le délai court à compter de la notification qui lui est adressée.



◆ **La déclaration des accidents bénins** (*accidents qui n'entraînent pas d'arrêt de travail, ni des soins médicaux*) : elle peut être remplacée par une inscription dans un registre spécial délivré, sous conditions, par la CRAM (*voir guide FNAR volume 3 – Chapitre B3.3*). Si l'accident enregistré comme accident bénin rend par la suite nécessaire un arrêt de travail ou une demande des soins médicaux, l'obligation de procéder à la déclaration doit être observée dans les 48 h (*articles D441-1 à D441-4 c. sécurité sociale*).

### ➔ **Vis à vis du salarié**

L'employeur remet à la victime une feuille d'accident du travail destiné à la CPAM qui répertorie les actes médicaux.

**NOTE :** le manquement à ces obligations est sanctionné pénalement et peut contraindre l'employeur au remboursement des dépenses engagées par la CPAM.

### ➔ **Réparation**

**A l'issue de l'instruction** de reconnaissance de l'accident du travail par la CPAM (*Caisse Primaire d'Assurance Maladie*), la victime bénéficie d'une réparation forfaitaire qui ne couvre pas le préjudice intégral. La réparation est versée sous forme d'indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire et sous forme de capital ou de rente en cas d'incapacité permanente.

**En cas de faute inexcusable** (*conscience du danger et absence de mesures de précaution de la part de l'employeur*) reconnue par la CPAM ou par le tribunal des affaires de sécurité sociale à défaut de conciliation, la victime reçoit une réparation complémentaire dite "majoration de la rente".

Cette garantie est limitée au coût de l'accident dû à la faute inexcusable. La CPAM peut par ailleurs constater des risques exceptionnels et imposer à l'entreprise d'y mettre fin. A défaut de mesures appropriées, la CRAM (*Caisse Régionale d'Assurance Maladie*) imposera une cotisation supplémentaire (*articles L452-4 et 242-7 c. trav.*).

Par ailleurs, l'employeur peut se voir tenu de verser à la victime la réparation du préjudice non-indemnisé (*action portée devant le tribunal des affaires de sécurité sociale*).

Le fait que le travailleur soit également fautif n'atténue pas la responsabilité de l'employeur.

**Les conséquences de la reconnaissance d'un accident de travail ou d'un accident de trajet sont très différentes :**

si, dans les deux cas, le salarié bénéficie de la prise en charge de ses frais médicaux et d'indemnités journalières, **en cas d'accident de trajet, le salarié ne bénéficie pas de la protection spéciale contre le licenciement durant son arrêt de travail comme c'est le cas pour un accident du travail.**



## Modèle lettre de réserves pour un AT (source Ed. Tissot)

(sur papier en-tête de l'entreprise)

**CPAM**  
Service Accidents du travail  
(lieu du domicile du salarié)

À ..... (lieu), le ..... (date)

### **Lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen conférant date certaine à la réception de ce courrier**

Objet : Déclaration d'accident du travail et réserves

Nom, prénom de l'assuré : .....

Numéro de Sécurité sociale : .....

Date de l'accident du travail : .....

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint une déclaration d'accident du travail relative à l'accident en date du ..... (précisez la date de l'accident) déclaré par notre salarié(e), M<sup>me</sup>/M. .... le ..... (précisez la date à laquelle l'accident a été porté à votre connaissance)\*.

Nous souhaitons émettre des réserves sur le caractère professionnel de cet accident.

*Exemple de circonstances pouvant justifier l'émission de réserves (à adapter suivant le cas) :*

En effet, M<sup>me</sup>/M. .... nous a indiqué le lundi 16 décembre 2019 avoir été victime le mercredi 11 décembre 2019 vers 14 heures 30 d'un accident du travail dans les circonstances suivantes :

« En soulevant une caisse de marchandises, M<sup>me</sup>/M. .... aurait ressenti une vive douleur dans le dos ».

Les affirmations de M<sup>me</sup>/M. .... n'ont été confirmées par aucun témoignage bien que plusieurs salariés travaillent dans l'entrepôt à l'heure où se serait produit l'accident.

M<sup>me</sup>/M. .... a également attendu le lundi 16 décembre 2019 pour nous informer de la survenance de cet accident alors qu'elle/il aurait pu le faire le jour même, l'ensemble du personnel administratif du site étant présent à cette heure.

Enfin, M<sup>me</sup>/M. .... ne s'est rendu(e) chez son médecin traitant que le samedi 14 décembre 2019, soit plus de 2 jours après l'accident, comme en atteste le certificat médical initial qu'il nous a remis.

Ainsi, aucun élément objectif ne corrobore les affirmations de M<sup>me</sup>/M. ...., ni n'établit la preuve de la survenance de cet accident au temps et au lieu de travail.

Nous vous remercions de bien vouloir nous tenir informés du déroulement de la procédure d'instruction et de nous transmettre l'ensemble des pièces du dossier constitué par votre caisse.

Restant à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire, nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur ou de son représentant

\* Il est possible d'adresser un courrier de réserves motivées en même temps que la déclaration d'accident du travail **ou, au plus tard, dans un délai de 10 jours francs à compter de la date de rédaction de la déclaration**. Il s'agit de la date indiquée sur le formulaire par vos soins et non de la date d'envoi de la déclaration d'accident du travail. Ce courrier devra être adressé à la CPAM par tout moyen conférant date certaine à sa réception (lettre RAR, courriel, télécopie, etc.).

## D1.4 Maladie professionnelle

### Définition

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle et si elle figure dans un des tableaux du régime général ou agricole de la Sécurité sociale.

### Tableau des maladies professionnelles

➡ Une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. Il renseigne les éléments suivants :  
◆ les maladies concernées ◆ le délai de prise en charge (*et, dans certains cas, les délais d'exposition*) ◆ la liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies (*ci-joint le lien pour accéder à ces tableaux – Code de la Sécurité Sociale*) :

[www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006126943&cidTexte=LEGITEXT000006073189](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006126943&cidTexte=LEGITEXT000006073189)

Toutefois, si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la reconnaissance de la maladie professionnelle reste possible. Pour cela, la CPAM reconnaît l'origine professionnelle de la maladie s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

### La procédure

➡ La maladie est reconnue d'origine professionnelle à condition de respecter la procédure de reconnaissance spécifique :

① une déclaration (*cerfa 60-3950*) effectué par le médecin de traitant du salarié,

② un examen par la Caisse Primaire d'assurance maladie (CPAM) : depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2019, elle dispose d'un délai de 120 jours francs pour statuer, renouvelable en cas de saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Sur la forme, la CPAM doit dans le même temps adresser à l'entreprise le double de la déclaration et l'informer du point de départ de l'instruction. En cas de contestation par l'entreprise, l'assurance maladie doit respecter une procédure bien précise et en cas de manquement, il serait alors possible pour l'entreprise de demander l'inopposabilité de la décision, c'est-à-dire que la maladie professionnelle sera bien reconnue mais non financée par l'entreprise.

Sur le fond, lors de la réception de la déclaration de maladie professionnelle, on peut émettre des réserves. En effet, lorsque la caisse d'assurance maladie informe l'entreprises des détails de la maladie professionnelle, il est possible de contester les faits et remettre en cause certains points techniques (*délai de prise en charge, liste limitative des travaux, pathologies non présentes dans un tableau de maladies professionnelles, etc.*).

### Le recours

➡ L'entreprise dispose d'un délai de 2 mois pour contester la reconnaissance de la maladie professionnelle. Le délai commence à courir à compter de la notification de la décision de la CPAM. À défaut de contestation, la reconnaissance est définitive même en cas de contestation ultérieure sur le taux de cotisation AT/MP.

La contestation du caractère professionnel d'une maladie n'est pas possible lorsque la faute inexcusable de l'employeur est caractérisée.

**NOTE :** les juges considèrent que la maladie est contractée chez le dernier employeur chez lequel le salarié a été exposé au risque avant la constatation médicale sauf si l'employeur en rapporte la preuve contraire.



## Modèle : contestation de l'imputation d'une maladie professionnelle à l'entreprise

(source Ed. Tissot)

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

CPAM de .....

Adresse

À ..... (lieu), le ..... (date)

**Lettre recommandée avec accusé de réception n° .....**

Objet : Déclaration de maladie professionnelle de M<sup>me</sup>/M. .... (indiquez le nom et le prénom de la/du salarié(e))  
N° de Sécurité sociale .....

Madame, Monsieur la/le directeur(trice),

Vous nous avez adressé la déclaration de maladie professionnelle établie par un(e) des ancien(ne)s salarié(e)s de l'entreprise au titre du tableau 30 (plaques pleurales liées à l'inhalation de fibres d'amiante).

Exemple (à adapter aux circonstances de votre propre situation)\*

Vous nous demandez d'indiquer la nature et la durée des travaux l'ayant exposé(e) ..... (indiquez la nature du risque ; par exemple : l'inhalation des poussières d'amiante), ainsi que les niveaux d'exposition.

Notre entreprise est spécialisée ..... (indiquez l'activité, par exemple : les travaux de peinture et ravalements).

Nous ne faisons pas de travaux d'isolation et avons pour spécialité les travaux en extérieur.

M<sup>me</sup>/M. .... est entré(e) dans notre entreprise en ..... (précisez la date) en qualité de ..... (indiquez la fonction, par exemple : peintre en bâtiment en extérieur, sur échafaudages volants ou échafaudages de pied). Elle/Il a toujours occupé ce poste au sein de notre entreprise jusqu'à son départ le ..... et n'a jamais ..... (indiquez l'activité à risque, par exemple : manipulé ou travaillé sur des produits contenant de l'amiante).

Il est donc impossible qu'elle/il ait été exposé(e) dans notre entreprise à ..... (indiquez la nature du risque ; par exemple : l'inhalation de fibres d'amiante) et nous ne pouvons pas, par conséquent, satisfaire votre demande.

Si la maladie professionnelle est avérée, ce n'est pas dans notre entreprise que l'exposition à ..... (indiquez la nature du risque, par exemple : aux fibres d'amiante) a eu lieu. Avant d'entrer chez nous, M<sup>me</sup>/M. .... a travaillé chez plusieurs employeurs et notamment dans une entreprise de ..... (indiquez l'activité, par exemple : d'isolation et revêtement de façade).

Nous émettons par conséquent des réserves concernant l'imputation qui pourrait être faite de cette maladie professionnelle au compte employeur de notre entreprise.

Nous vous remercions de nous tenir informés des suites de l'instruction de ce dossier

Veuillez agréer, Madame, Monsieur la/le directeur(trice), l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

## D1.5 Inaptitude

### Définition

Le médecin du travail peut déclarer l'inaptitude d'un salarié à reprendre son emploi à l'issue d'un arrêt de travail, en fonction des conséquences de sa maladie. Toutefois, il peut être déclaré apte à exercer d'autres fonctions. Dans ce cas, il peut bénéficier, sous conditions, d'un reclassement dans l'entreprise vers un emploi adapté à ses capacités physiques.

### Reconnaissance de l'inaptitude

#### Procédure préalable

L'inaptitude est obligatoirement établie par un médecin du travail. Avant de rendre un avis d'inaptitude, le médecin du travail doit respecter les étapes suivantes :

- réalisation d'au moins un examen médical permettant d'échanger sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste et la nécessité de proposer un changement de poste,
- réalisation d'une étude du poste,
- réalisation d'une étude des conditions de travail dans l'établissement (*avec indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée*),
- échange avec l'employeur, **par tout moyen**, pour connaître ses observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail envisage d'adresser.

Le médecin du travail peut demander des examens complémentaires. Il peut également demander à réaliser un deuxième examen médical, au plus tard 15 jours après le premier.

#### L'avis d'inaptitude

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste, il doit rédiger un avis d'inaptitude ; celui-ci comporte des conclusions écrites et des indications relatives au reclassement du salarié.

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude :

- ◆ que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé ou que son état de santé rend impossible tout reclassement dans un emploi.

**Dans ces cas, il n'y a pas de reclassement possible et l'employeur doit procéder au licenciement du salarié pour inaptitude physique \***

L'employeur doit prendre en compte l'avis et les indications ou propositions du médecin du travail. S'il refuse, il adresse par écrit au salarié (*ainsi qu'au médecin du travail*) les raisons de son opposition.

#### L'obligation de reclassement

Lorsque l'inaptitude à reprendre l'emploi que le salarié occupait précédemment est établie par le médecin du travail, l'employeur doit proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié.

#### Caractéristiques de l'emploi proposé

La proposition de l'employeur prend en compte, après avis des représentants du personnel (*s'il y en a*) :

- les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il a formulées sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que : la mutation, l'aménagement, l'adaptation ou la transformation de postes de travail existants ou l'aménagement du temps de travail.

Le reclassement doit être recherché parmi les emplois disponibles : ♦ dans l'entreprise (*tous établissements confondus*), et, si l'entreprise appartient à un groupe, parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

➔ Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître au salarié par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement (étape indispensable avant de commencer la procédure de licenciement).

**Le salarié est libre de refuser l'emploi proposé.**

## Rémunération

L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié au cours du 1<sup>er</sup> mois de recherche d'un emploi (*sauf si des dispositions conventionnelles contraignent le prévoient ; dans la convention collective du machinisme agricole dite S.D.L.M. rien ne le prévoit*).

➔ **En l'absence de reclassement et de rupture du contrat à l'issue de ce délai d'un mois**, l'employeur devra reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant l'inaptitude ; le versement se poursuivant jusqu'au reclassement ou la rupture du contrat.

## En résumé

➔ Le salarié pourra être licencié pour inaptitude si l'une des conditions suivantes est remplie :

- le salarié refusé l'emploi que son employeur a proposé,
- l'employeur justifie de l'impossibilité de proposer un emploi,
- l'avis mentionne que le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable pour sa santé,
- l'avis mentionne que l'état de santé du salarié rend impossible tout reclassement dans un emploi.

## Le recours

➔ L'entreprise ou le salarié peut contester la décision du médecin du travail devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis d'inaptitude.

Le conseil de prud'hommes peut consulter le médecin-inspecteur du travail.



\* A consulter la fiche technique FNAR n° 306 sur l'inaptitude du salarié sur le site [www.fnar.fr](http://www.fnar.fr)

## Modèle : lettre notifiant au salarié inapte l'impossibilité de le reclasser *(source Ed. F. Lefebvre)*

*(sur papier à en-tête de l'entreprise)*

**Nom du salarié**

Adresse

À ..... (*lieu*), le ..... (*date*)

Lettre recommandée avec accusé de réception n° .....

Objet : Impossibilité de reclassement suite à avis d'inaptitude pour maladie.

M<sup>me</sup>/M. ....,

Vous avez été déclaré(e) inapte aux fonctions de *"repandre la formulation de l'avis du médecin"* que vous exercez précédemment par le docteur *"prénom et nom du médecin du travail"*, médecin du travail. Le certificat d'inaptitude établi par ce dernier proposait que vous soyez reclassé(e) dans un poste présentant les caractéristiques suivantes :

*"Détaillez les caractéristiques du poste de travail qui doit être proposé au salarié"*.

### Si des propositions de reclassement ont été faites

Après consultation du comité social et économique de *"nom de l'entreprise"* (s'il y en a un) et examen de ces préconisations, nous vous avons proposé *"détailler le (ou les) poste(s) proposé(s) en reclassement au salarié"*.

Vous avez refusé ce poste le *"date du refus du salarié"*.

### Si aucun poste n'a pu être proposé au salarié

Après consultation du comité social et économique de *"nom de l'entreprise"* (s'il y en a un) et examen de ces préconisations, nous avons le regret de vous informer que votre reclassement dans l'entreprise s'avère impossible, faute de poste disponible et adapté à vos capacités.

Nous allons donc en conséquence nous trouver dans l'obligation de rompre votre contrat de travail.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, M<sup>me</sup>/M. ...., nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

## D1.7 Maladie

### Obligation

En cas d'arrêt de travail pour maladie du salarié, l'employeur a des obligations : **au début de l'arrêt de travail**, en cas **d'arrêt prolongé au-delà de 6 mois et au retour du salarié**.

#### ➔ Dès le début de l'arrêt maladie

L'entreprise doit établir l'attestation de salaire du salarié : le plus rapidement possible pour ne pas retarder le versement des indemnités journalières.

#### Comment transmettre l'attestation de salaire

◆ Via [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr) ◆ Via un logiciel de paye certifié ◆ Par courrier en envoyant l'attestation pour le versement des indemnités journalières à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du salarié.

#### Au moment de la reprise du travail

- Si l'entreprise a opté pour la déclaration sociale nominative, ou DSN :
  - la reprise du travail doit **être signalée dans la DSN mensuelle**, si la reprise a eu lieu à la date prévue,
  - si la reprise a été repoussée, il suffit de **modifier la date de fin prévisionnelle de l'arrêt de travail** dans le logiciel de paie,
  - la reprise de travail doit **être signalée dans les cinq jours suivant la reprise, dans une DSN événementielle**, si elle a été anticipée,
  - en cas **d'arrêt prolongé au-delà de 6 mois et au retour du salarié**.
- Si l'entreprise n'a pas encore opté pour la déclaration sociale nominative, ou DSN :
  - **il n'y a pas de démarche à effectuer**. Si la reprise du travail a eu lieu à la date prévue ou si elle a été repoussée, il faut simplement conserver les **documents relatifs à l'arrêt de travail** du ou de la salarié(e).
  - la reprise du travail doit **être signalée à la Caisse primaire d'Assurance Maladie du salarié** dans les cinq jours suivant la reprise, si la reprise a été anticipée.

#### Le régime de prévoyance dans la Convention Collective du Machinisme Agricole dite S. D. L. M.

➔ Depuis le 10 décembre 1987, il est obligatoire pour les entreprises de souscrire à un régime de prévoyance (avenant n° 40 « Mutualisation du risque Maladie-Accident »).

Cet accord prévoit la prise en charge de la garantie incapacité temporaire de travail (*arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle, accident de travail*), invalidité et décès des salariés.

#### Garantie Incapacité de travail - Extrait de article 3 de l'accord du 40 du 10/12/87

En cas de maladie ou d'accident et sous réserve de la présentation d'un certificat médical, les salariés bénéficient de garanties suivantes :

- **s'ils ont au moins 1 an d'ancienneté** : 100 % de leur salaire net durant 180 jours sur une période de 12 mois consécutifs puis 80% de leur salaire net jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt ,
- **s'ils ont moins de 1 an d'ancienneté** : 80% de leur salaire net jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt après une franchise continue de 60 jours appliquée à chaque arrêt.

Ces indemnités s'entendent sous réserve de déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.



## D1.7.1 Mi-Temps thérapeutique

### Définition

**Le mi-temps thérapeutique est une reprise partielle du travail** par le salarié après une période d'absence due à une maladie ou un accident, d'origine professionnelle ou non. Cet aménagement est préconisé lorsqu'il paraît de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié, sa rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

### Son organisation

➔ Le médecin-conseil de la CPAM est seul compétent pour autoriser ou refuser le temps partiel thérapeutique et sa mise en place n'est pas obligatoirement consécutive à la période d'arrêt de travail.

### Les démarches

Avant la reprise du travail, le **médecin traitant du salarié** prescrit une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique ; il adresse ensuite cette prescription à la CPAM (*volets 1 et 2*) et à l'entreprise (*volet 3*).

L'employeur donne son accord de principe, sous réserve de l'avis favorable du médecin du travail et dans le respect des préconisations émises.

La nouvelle durée du travail du salarié, qui peut tout à fait être **supérieure ou inférieure à 50 % de la durée habituelle du travail du salarié**, est précisée dans la prescription médicale et sera soumise à l'avis du médecin du travail. En principe, le salarié s'accorde avec l'entreprise sur la répartition des heures de travail et la rémunération versée.

Le médecin conseil de la CPAM donne un avis favorable ou non au paiement d'indemnités journalières (IJ).

### Rémunération

Pendant le mi-temps thérapeutique, le salarié perçoit :

- une rémunération qui correspond à son activité professionnelle,
- les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ; le salarié ayant droit au maintien des indemnités journalières de Sécurité sociale dès lors que la reprise du travail à temps partiel thérapeutique fait **immédiatement suite** à un arrêt maladie ayant donné lieu à une indemnisation.

En tout état de cause, la somme représentée par sa rémunération et les indemnités journalières ne peut pas excéder son salaire net.

### En pratique

L'entreprise doit établir tous les mois une attestation de salaire qui indique le montant de la rémunération versée à l'intéressé en fonction des heures travaillées uniquement et du salaire octroyé pour une activité à temps plein.

**NOTE :** le salarié en mi-temps thérapeutique **est considéré comme exerçant un travail effectif** : le calcul de l'ancienneté, des congés payés et autres droits sociaux légaux et conventionnels (*montant de l'indemnité de licenciement, primes, éligibilité aux élections professionnelles, etc.*) ne doit donc pas être affecté par cet aménagement du contrat de travail.

### De plus...

➔ **Non obligatoire mais préférable**, la modification du contrat de travail peut être effectuée dans un avenant temporaire au contrat de travail, qui précisera la nature des modifications apportées au contrat initial, leur durée et les nouvelles modalités de la rémunération.

## D1.8 Maternité

### Obligation

L'employeur ne peut s'opposer à la prise du congé maternité par une salariée, quelle que soit l'ancienneté de celle-ci. Gérer un congé maternité signifie pour l'employeur d'anticiper la situation pour réorganiser si besoin l'entreprise et, surtout, respecter le statut protecteur et les droits octroyés à la salariée.

### Gérer le congé maternité

La salariée informe son employeur de la date de son départ en **congé maternité** par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre récépissé ; elle joint un certificat médical attestant de son état de grossesse.

Le début du congé maternité dépendra de la date prévue de l'accouchement. Le congé maternité se compose dès lors des **périodes prénatale et postnatale**.

Le congé global est en principe **de 16 semaines** (6+10). La salariée ne pourra jamais raccourcir son congé en deçà des **8 semaines (2+6) obligatoires**. La durée de principe augmente en fonction du nombre d'enfant(s) à naître, du nombre d'enfant(s) déjà au foyer, de l'état de santé de la salariée au cours de la grossesse (possible congé pathologique en sus). La salariée bénéficie en outre d'une certaine souplesse dans la répartition du congé maternité. Elle peut, avec accord du médecin, reporter une partie du congé prénatal après son accouchement, dans la limite de 3 semaines.

### Examens médicaux

La salariée a le droit de s'absenter pendant ses heures de travail pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à son état de grossesse, **soit 7 examens prénataux mensuels**, sans qu'**aucune diminution de sa rémunération** ne lui soit appliquée.

Le conjoint salarié de la future mère, ainsi que la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à **3 de ces examens** (*Code du Travail L. 1225-16*).

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

### Rémunération du congé maternité

Le revenu de remplacement est normalement assuré par le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale maternité (IJSS). L'employeur doit à cet effet transmettre une attestation de salaire à la CPAM pour le calcul de leur montant.

### La convention collective du Machinisme Agricole, dite S. D. L.M. et la maternité

Ce que prévoit l'article 3-33 :

- **si travaux pénibles** : « Les femmes enceintes **sont exemptées de travail notoirement pénible** sur présentation d'un certificat médical après avis du médecin du travail. Dans ce cas, il ne peut y avoir de diminution de leur rémunération. »
- **temps de pause** : « A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause de quinze minutes le matin et de quinze minutes l'après-midi, sauf accord plus favorable quant à la répartition et à la durée de ces temps de pause. Ces temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise. »

▪ **rémunération complémentaire aux IJSS** : « Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le salaire est maintenu pendant la période du congé de maternité ou d'adoption : - à 75 % pour le ou la salarié(e) ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, - à 100 % pour le ou la salarié(e) ayant cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié ou à la salariée. »

## Protection contre la rupture du contrat :

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.

### ➔ Pendant le congé de maternité

La salariée ne peut pas être licenciée. Elle bénéficie d'une protection totale dite *absolue*. **L'employeur ne peut pas rompre son contrat de travail même en présence d'une faute grave ou d'une impossibilité de maintenir le contrat. Il faudra attendre le retour de la salariée.**

Cette protection s'applique même si la salariée n'utilise que partiellement son droit à congé.

**Exemple** : la salariée qui écourte son congé et reprend son activité 6 semaines après son accouchement reste totalement protégée jusqu'à l'expiration des 10 semaines.

La salariée est également protégée pendant un arrêt de travail en raison de son état pathologique de grossesse attesté par un certificat médical. Le congé de maternité est alors augmenté dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci. La durée de la protection contre le licenciement est donc augmentée d'autant.

### ➔ A l'issue du congé maternité

La salariée ne peut pas **être licenciée pendant les 10 semaines qui suivent** l'expiration du congé de maternité ou la période de congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.
- Le père salarié bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement lorsqu'il prend le congé postnatal si la mère est décédée. Il est également protégé lorsque c'est lui, et non la mère, qui prend le congé d'adoption.

## **NOTE** : le jeune père salarié bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

**Oui, pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant.**

Durant cette période, l'employeur ne peut pas licencier un jeune père salarié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

La protection s'applique pendant les périodes d'absence du père **et** pendant les périodes de travail.

## D1.9 Paternité

**Obligation :** un congé de 11 jours consécutifs (*18 jours en cas de naissances multiples*) est ouvert au père et, le cas échéant, au conjoint de la mère ou à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, s'il est salarié. Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Il peut être prolongé si le nouveau-né est hospitalisé.

### •La procédure

L'intéressé doit avertir son employeur au **moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé** en précisant la date de son retour. Il peut bénéficier d'indemnités journalières de sécurité sociale. Ce congé est distinct du congé de naissance ; les deux congés peuvent être pris séparément ou l'un à la suite de l'autre.

**Le non-respect par l'employeur de ces dispositions l'expose à des sanctions.**

### De plus...

- Ce congé peut être accordé à la fois au père et à la personne vivant en couple avec la mère, quels que soient son sexe et son lien de filiation avec l'enfant. Aucune condition particulière d'ancienneté n'est exigée du salarié.
- Dès lors que le salarié informe régulièrement l'employeur de la date du congé, ce dernier ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report
- Par dérogation, le congé peut être pris dans les 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant ou du congé visé en cas de décès de la mère. Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance, le congé est allongé pour la durée de cette hospitalisation dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs non fractionnable. Ces jours doivent être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

### La réforme

**Deux axes de réforme** pour le **congé paternité** : la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 **allonge la durée du congé de paternité** dont bénéficient les salariés et les travailleurs indépendants et le **rend en partie obligatoire**.

**À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021**, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera de **28 jours**, y compris l'actuel congé de naissance de 3 jours.

**Sur ces 28 jours de congé paternité, 7 jours seront obligatoires** dès après la naissance. Ce congé obligatoire de 7 jours remplacera en fait les 3 jours de congé de naissance. **Le reste du congé paternité (21 jours), pourra alors être pris de manière fractionnée.** Une partie pourra être prise à la naissance, l'autre partie dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

**L'employeur continuera de prendre en charge les trois jours de congé de naissance**, tandis que les 25 jours restants seront indemnisés par la Sécurité sociale.

## Tableau avant/après congé de naissance et de congé paternité *(d'après les Ed. F. Lefebvre)*

Le tableau ci-après récapitule les modifications apportées par la loi en matière de congé de naissance et de congé de paternité pour les salariés :

		Avant	Après
<b>Congé de naissance</b>	Bénéficiaires	Le salarié pour chaque naissance survenue à son foyer	Le salarié père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs
	Durée	3 jours	7 jours (dont les 3 de congé de naissance + 4 à prendre sur le congé de paternité)
	Modalités de décompte des jours de congés	Pas de précision dans la loi <i>(mais en jours ouvrables selon l'administration)</i>	En jours ouvrables
	Prise du congé	Pas de précision dans la loi	Au choix du salarié, le congé commence à courir le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable suivant
	Interdiction d'emploi	Pas d'interdiction d'emploi	Interdiction d'employer le salarié pendant le congé
<b>Congé de paternité et d'accueil de l'enfant</b>	Bénéficiaires	Le salarié père ainsi que, le cas échéant, le salarié conjoint de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle	Le salarié père ainsi que, le cas échéant, le salarié conjoint ou concubin de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs
	Durée	11 jours consécutifs <i>(18 jours en cas de naissances multiples)</i>	25 jours <i>(32 jours en cas de naissances multiples)</i> comprenant une période 4 jours consécutifs et une autre de 21 jours <i>(28 jours en cas de naissances multiples)</i> fractionnables
	Modalités de décompte des jours de congés	En jours calendaires <i>(en l'absence de précision dans la loi)</i>	En jours calendaires <i>(prévu expressément par la loi)</i>
	Délai de prise du congé	Délai fixé par décret : dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant	Immédiatement après le congé de naissance pour la première période de 4 jours Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant pour la période de 21 jours restants
	Délai d'information de l'employeur	Le salarié doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date de prise du congé, en précisant la date de son retour	Le délai de prévenance quant à la date de prise du congé et à celle de la ou des périodes de congés doit être fixé par décret. Il doit être compris entre 15 jours et 2 mois s'il est relatif aux dates de prise du ou des congés de la période de 21 jours (ou 28 jours) et à la durée de ceux-ci.
	Interdiction d'emploi	Pas d'interdiction d'emploi	Interdiction d'employer le salarié pendant la période de 4 jours, sauf exceptions

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

