

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 6 - 2025

Pour rappel, la gazette juridique a pour but de vous informer de manière simplifiée de **l'actualité juridique relative au droit de la santé au travail**. Elle vous est envoyée en tant qu'adhérent de l'un des SPSTi partenaires (*AST08, PROVAE, PST51, RST*) environ tous les deux mois. Si toutefois, vous ne souhaitez plus en être destinataire, vous pouvez à tout moment cliquer sur l'onglet « *se désabonner* ». Cette newsletter répond à notre devoir d'information et de communication envers nos adhérents.

La présente gazette a été réalisée à la date du *4 Janvier 2026*, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre SPSTi pour toute précision.

Qu'est-ce que le nouveau CDD de reconversion ?

Depuis le 1er janvier 2026, un nouveau motif de contrat à durée déterminée (CDD) figure dans le Code du travail, au titre de la **période de reconversion professionnelle** d'un salarié. (Article L. 1242-3, 5° du Code du travail)

Objectif ?

- Favoriser le maintien en emploi et permettre à un salarié
- De découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- De confirmer son projet de reconversion ;
- De bénéficier de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Durée ?

Le CDD de reconversion est signé pour une **durée de 6 mois minimum** avec la structure d'accueil et ne peut excéder 12 mois (Sauf acquisition de connaissances et compétences ou accord spécifique, dans la limite de 36 mois)

Conditions ?

Le **contrat de travail** avec son employeur initial **est seulement suspendu, et non rompu**.

- Entre le **salarié et son employeur initial**, un accord écrit détermine les modalités de la suspension du contrat (durée, modalité de retour anticipé si rupture de la période d'essai du contrat signé avec l'entreprise d'accueil)
- Entre le **salarié et l'entreprise d'accueil**, le contrat à durée déterminée précise les modalités d'organisation de la période de reconversion et prévoit une période d'essai.

Des actions de formation sur une durée comprise entre **150 heures et 450 heures sont réparties** sur une période ne pouvant excéder 12 mois, sauf pour l'acquisition d'un socle de compétences et de connaissances professionnelles (certificat CléA).

La période de reconversion **est financée par les OPCO** et, le cas échéant, **par le compte personnel de formation (CPF) du travailleur**, sous réserve de son accord

Issue ?

Lorsque, au terme de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, le salarié et l'employeur de l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre leurs relations contractuelles, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est **rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle pour un CDI**. Si le contrat de travail liant le salarié à son premier employeur était à durée déterminée (CDD), ce contrat à durée déterminée est **rompu de manière anticipée**, d'un commun accord.

En revanche, si, à l'issue de la période d'essai prévue par le contrat de travail conclu avec l'entreprise d'accueil, l'une ou l'autre partie ne souhaite pas poursuivre la relation contractuelle, le salarié retrouve, dans l'entreprise d'origine, **son poste initial ou un poste équivalent**, avec **une rémunération au moins équivalente**.

En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise initiale, le contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise initiale est rompu selon les modalités **de la rupture conventionnelle** ou de manière anticipée **d'un commun accord**, si le contrat liant le salarié à l'employeur initial était un contrat à durée déterminée.





UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Attention au respect du secret médical

La règle de droit :

Il résulte des articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du Code de la santé publique, **que le secret médical institué dans l'intérêt du patient**, dans le but de protéger sa vie privée et le secret des informations le concernant, couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris. Le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication d'informations en violation de ce secret professionnel est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Par ailleurs, le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de sa vie privée dont relèvent en particulier son état de santé et ses relations avec son médecin traitant.

La décision de la Cour de Cassation (les juges du droit)

L'employeur ne peut, dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, contacter le médecin traitant du salarié pour obtenir et utiliser des informations couvertes par le secret médical. Le licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de ces informations couvertes par le secret médical, en violation du droit au respect de la vie privée, liberté fondamentale, est nul .



Les faits :

En l'espèce, après avoir été déclarée apte à son poste par le médecin du travail, une salariée (vendeuse) est placée en arrêt de travail par son médecin traitant. Afin d'obtenir des informations pour remplir l'attestation de salaire pour la prise en charge par la sécurité sociale, l'employeur contacte le médecin traitant.

Au cours de cet échange l'employeur apprend notamment que l'arrêt de travail est antidaté et que la salariée, en désaccord avec l'avis d'aptitude du médecin du travail, a menti sur son poste de travail pour obtenir cet arrêt de travail, indiquant au médecin traitant qu'étant couturière elle ne pouvait exécuter ses « tâches habituelles » et utiliser son pouce pour coudre, ce qui était inexact puisqu'elle était vendeuse. Utilisant ces éléments, l'employeur licencie la salariée.

La Cour de cassation annule le licenciement en considérant que l'employeur n'avait **aucun motif légitime pour contacter le médecin traitant de sorte qu'il avait enfreint le droit au respect de la vie privée** de sa salariée.

⇒ Les juges rappellent également que si l'employeur considérait que l'arrêt de travail était sans motif ou irrégulier, il pouvait s'adresser à la CPAM et demander un contrôle ou au médecin du travail pour toute question concernant l'état de santé de ses salariés.

Cass. Soc., n° 24-15.412, 10 décembre 2025

Rappel du Ministère du Travail sur le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion doit être **garanti par tous les employeurs et pour tous les salariés**, rappelle le ministère du Travail dans une fiche pratique mise en ligne le 4 décembre. Il en va ainsi aussi bien dans les entreprises tenues d'être couvertes par un accord ou une charte encadrant ce droit, que dans celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négociation.

Le droit à la déconnexion participe à la **prévention des risques psychosociaux** et du stress liés à l'hyperconnexion, ce qui impose notamment d'identifier ces risques dans le **DUERP**. **Vos SPSTi respectifs peuvent pour conseiller pour vous aider dans l'évaluation des risques.**

À défaut d'accord collectif, la mise en œuvre d'une charte interne à l'entreprise ou à l'établissement doit permettre l'application effective du droit à la déconnexion.



Quelques principes fondamentaux pour rédiger une charte de bonnes pratiques garantissant le droit à la déconnexion

À défaut d'accord collectif, la charte élaborée par l'employeur (après avis du CSE et, idéalement, en concertation avec celui-ci, s'il existe), devra rappeler les principes de :

- **Respect des temps de repos** quotidien, hebdomadaire et de congé des travailleurs ;
- **Respect du droit à la vie privée et familiale** et articulation de cette dernière avec la vie professionnelle.

La charte devra définir :

- ✓ La **nature des outils numériques** en usage dans l'entité : téléphone professionnel, messagerie professionnelle, messageries instantanées professionnelles ou à usage professionnel, outils d'organisation de réunions professionnelles, connexions sécurisées en cas de travail à distance (VPN de l'entreprise), logiciels, etc.
- ✓ **Les périodes durant lesquelles les travailleurs devront être déconnectés** de ces instruments et ne devront faire l'objet d'aucune sollicitation par le biais de ces outils ou de tout autre moyen de communication, y compris personnel (en général en dehors des périodes de travail habituelles) ;
- ✓ La **fixation d'éventuelles « périodes blanches »** au cours desquelles les travailleurs devront restés déconnectés à certains outils (la messagerie électronique ou la messagerie instantanée interne, par exemple), sur le temps de travail habituel, en vue de favoriser la concentration, les échanges interpersonnels, etc.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-droit-la-deconnexion>