

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 4 - 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, ASTHM, 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 *8 septembre 2025*, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre SPSTi pour toute précision.

En tant qu'employeur quelles sont mes obligations concernant le passeport prévention ?

Un décret en date du 1^{er} août 2025 précise les modalités de déclaration des formations et certifications en matière de santé et sécurité au travail qui devront être répertoriées au sein de ce dispositif. Accessible aux organismes de formation depuis le 28 avril dernier, celui-ci devrait être ouvert aux employeurs au **premier trimestre 2026**, puis aux **travailleurs au quatrième trimestre 2026**.

Les employeurs devront déclarer :

- Les formations donnant lieu à **une attestation**, au plus tard six mois après la fin du trimestre durant lequel elles prendront fin ;
- Celles donnant lieu à **un justificatif de réussite**, au plus tard six mois suivant de la fin du trimestre au cours duquel débute la validité dudit justificatif.

Les organismes de formation devront déclarer les formations qu'ils ont délivrées en santé et sécurité au travail, pour le compte d'un employeur ou d'un stagiaire. Ils disposeront de **trois mois** pour le faire, délai calculé selon les mêmes modalités que pour les employeurs.

En l'absence de déclaration réalisée par l'organisme de formation dans le délai requis, **l'employeur devra renseigner lui-même la formation** dans les neuf mois suivant l'expiration dudit délai.

Le système d'information du **CPF** alimentera automatiquement dans le passeport de prévention les certifications, formations et habilitations professionnelles en santé travail. Les formations éligibles au dispositif sont renseignées par l'intermédiaire de services dématérialisés, eux-mêmes intégrés au système d'information du CPF et dont les conditions générales d'utilisation sont définies par la CDC (Caisse des dépôts et consignations).

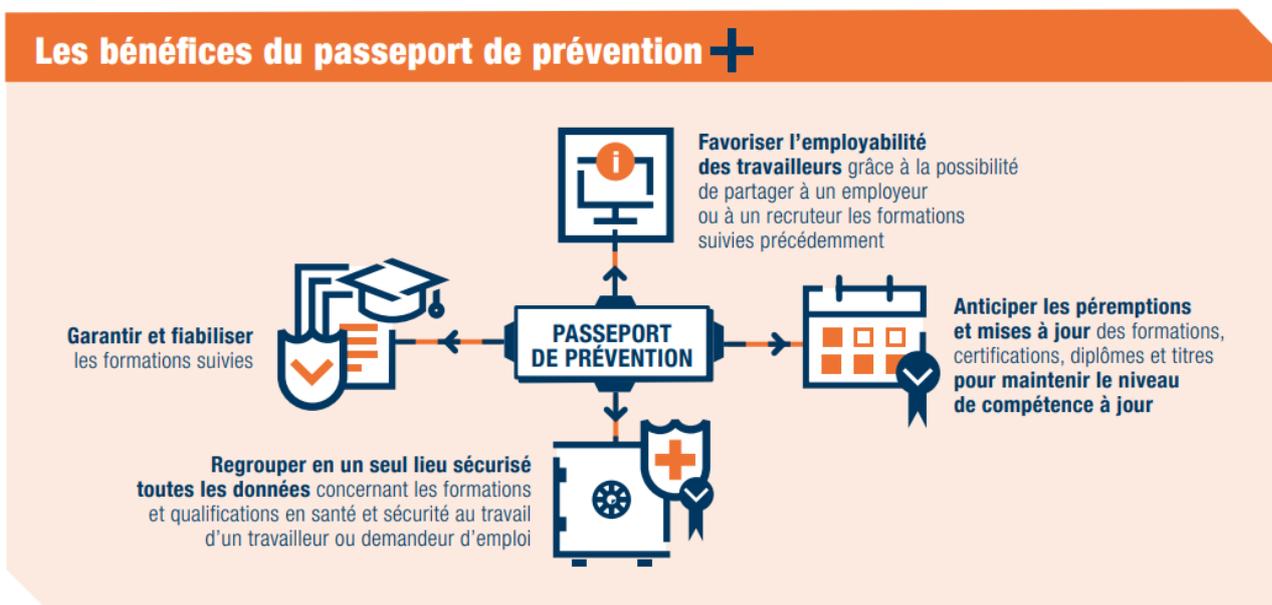
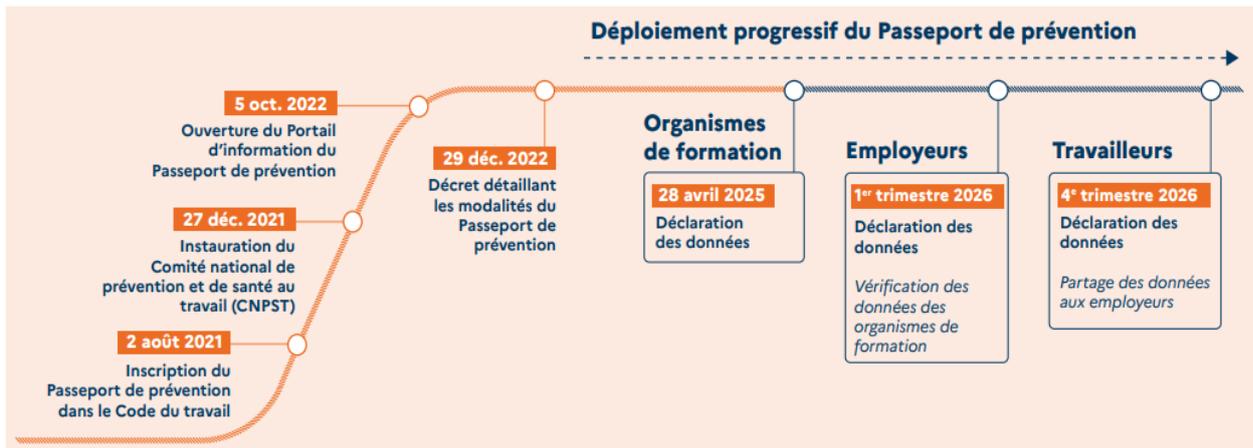
FORMATIONS ELIGIBLES

Devront ainsi faire l'objet d'une déclaration les formations en santé et sécurité au travail qui, de manière **cumulative** :

- Répondent à un **objectif de prévention des risques professionnels** ou à **l'obligation générale de formation** des travailleurs prévue à l'article L. 4121-1 du Code du travail ;
- Qui donnent lieu à la **délivrance d'une attestation de formation** ou d'un **justificatif de réussite**
- Permettent la mobilisation de **connaissances** et de **compétences** acquises ou développées lors de la formation, et **transférables sur tout autre poste** de travail exposant à des risques professionnels similaires

NON ELIGIBLES

- Les formations dont bénéficient les **formateurs** pour dispenser celles relatives à la prévention des risques professionnels
- Les **formations à la sécurité** de l'article R. 4141-13 du Code du travail (comportements et gestes sûrs, modes opératoires retenus, etc.)
- Les formations permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens, à **l'exception de la formation de sauveteur secouriste du travail**
- Les **formations en santé, sécurité** et conditions de travail destinées aux membres de la délégation du **CSE**
- Les **formations de préventeurs** sauf exceptions



Pour en savoir plus, rendez-vous sur :
passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr

source : https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/espace-public/sites/pp/files/2025-04/Plaquette_passeport_de_prevention.pdf



UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Le report des congés en cas d'arrêt maladie pendant les congés payés

La Cour de justice de l'Union européenne estime, de jurisprudence constante, que **l'objectifs des congés payés est de permettre au travailleur de se reposer** et de disposer d'une période de détente et de loisirs contrairement au congé maladie qui est accordé afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie.

Dans cet arrêt publié du 10 septembre 2025, la Cour de cassation affirme qu'il convient de juger désormais que le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congé annuel payé a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congés payés coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie, à condition qu'il ait notifié son arrêt à son employeur.

Conclusion : Lorsque le salarié est placé en arrêt maladie pendant ses congés payés, il doit pouvoir bénéficier du **droit de les reporter à la condition que l'arrêt ait été notifié à son employeur.**

Cette exigence de notification constitue une garantie procédurale permettant à l'employeur de faire vérifier la réalité de l'incapacité de travail par l'intermédiaire du contrôle de l'arrêt de travail et de la contre-visite médicale.

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence qui s'imposent aux entreprises et aux services RH qui devront désormais faire preuve de vigilance dans le suivi des arrêts et de calcul des congés payés pour ainsi limiter au maximum l'impact du risque juridique et financier.

L'article 7, paragraphe 1, de la **directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil**, du 4 novembre 2003 (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, point 25, CJUE, 10 septembre 2009, Perada, C-277/08, point 21).

Cass. Soc., n° 23-22.732 du 10 septembre 2025



Congés payés et arrêt maladie



La sécurité des professionnels de santé en jeu

La loi du 9 juillet 2025 vient **renforcer les peines encourues** par les **agresseurs** en protégeant tous les personnels, soignants et non-soignants. Elle facilite également le **dépôt de plainte**.

La loi étend à **tous les professionnels travaillant dans les lieux de soins la protection accordée aux professionnels de santé** (notamment pour le délit d'outrage par exemple). Elle prévoit aussi une **aggravation des peines** notamment pour les violences les plus graves et celles ayant entraîné une interruption totale de travail (ITT), les agressions sexuelles et le vol de matériel médical ou paramédical

S'agissant des plaintes, la loi prévoit la **possibilité pour l'employeur** d'un professionnel de santé ou d'un autre membre du personnel de **déposer plainte à sa place, avec son accord écrit, pour certaines infractions**

PRECISIONS :

Les extensions de peine prévues au code pénal en cas de :

- Violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner
- Violences ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente
- Violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours
- Violences ayant entraîné une incapacité de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ayant entraîné aucune incapacité de travail
- Agressions sexuelles autres que le viol

Le délit d'outrage, est étendu au « professionnel de santé ou à un membre du personnel d'un établissement de santé, d'un centre de santé, d'une maison de santé, d'une maison de naissance, d'un cabinet d'exercice libéral d'une profession de santé, d'une officine de pharmacie, d'un prestataire de santé à domicile, d'un laboratoire de biologie médicale, d'un établissement ou d'un service social ou médico-social ».

Les conseils nationaux des sept ordres des professions de santé ont désormais également **la possibilité de se constituer partie civile en cas d'outrages commis en raison de l'appartenance à leur profession**.

LOI n° 2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé : <https://www.vie-publique.fr/loi/293382-violences-securite-des-professionnels-de-sante-loi-du-9-juillet-2025>