

// le dossier pratique

Travailler dans le froid

Prévention des risques : obligations et recommandations

Engelures, hypothermie, TMS, risque accru d'accident...

Travailler dans le froid peut se révéler dangereux pour la santé et la sécurité.

Or, les situations professionnelles exposant les salariés à des températures basses sont nombreuses : travaux en extérieur en période hivernale, entrepôts frigorifiques, etc. Si la loi ne fixe aucune température minimale pour le travail, l'employeur doit veiller à prévenir tout risque lié au froid. Évaluation des risques, aménagement des locaux de travail, équipements, organisation du travail... Le point sur ces obligations et les recommandations de l'INRS.

1 Comment évaluer les risques liés au froid ?

Conformément à l'obligation générale qui lui incombe d'évaluer les risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-2, 2° et L. 4121-3, al. 1), l'**employeur** doit réaliser une **évaluation** des **risques** liés au travail dans le froid, que ce dernier soit d'origine naturelle ou artificielle, ainsi que des **facteurs** qui peuvent conduire à leur survenance.

À NOTER Dans les situations de travail dans le froid, certains risques spécifiques se surajoutent aux risques habituellement encourus par tout travailleur : risque d'accident du travail consécutif à des effets indirects de l'exposition au froid (pénibilité plus importante, fatigue accrue, perte de dextérité et/ou de sensibilité tactile, difficultés de déplacement), risque accru de troubles musculosquelettiques (TMS), de gelures plus ou moins graves et d'hypothermie.

FACTEURS À PRENDRE EN COMPTE

Lors de l'évaluation des risques liés au froid, l'employeur doit prendre en compte les facteurs suivants :

– **climatiques ou ambiants**. La vigilance s'impose, selon l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), dès que la température ambiante, c'est-à-dire à l'abri du vent, est **inférieure à 5 °C**. Mais des températures inférieures à 15 °C peuvent déjà, en fonction des individus, provoquer un inconfort à des postes sédentaires ou de pénibilité légère. Pour les travaux en extérieur, le risque est aggravé en cas d'exposition au vent ou à l'humidité de l'air ;

– **inhérents au poste de travail ou à la tâche**. Il peut s'agir de la durée de l'exposition en

continu au froid, du travail en extérieur dans des zones non protégées du vent ou de la pluie, de l'absence de salles de repos chauffées, de l'insuffisance des pauses de récupération, du port de vêtements de protection inadaptés, etc. ;

– **individuels** (âge, sexe, état de santé, grossesse, prise de médicaments, etc.). Toutefois, certains facteurs ne peuvent être pris en compte que par le médecin du travail (voir ci-après « Quel est le rôle du médecin du travail ? »).

OUTILS D'ÉVALUATION

Pour faciliter la démarche d'évaluation, l'INRS (www.inrs.fr) propose des outils plus précis et rigoureux que la simple prise en compte générale des facteurs de risques.

À NOTER Afin d'aider les entreprises à s'engager dans une démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'INRS a notamment publié, en novembre 2024, un guide d'évaluation des risques liés aux ambiances thermiques et un outil d'évaluation de la contrainte ou de l'inconfort lié aux ambiances thermiques, tous deux consultables via le lien suivant : <https://www.inrs.fr/actualites/travail-chaleur-froid-comment-evaluer-les-risques.html>.

► Indice de refroidissement éolien

L'utilisation de l'indice de refroidissement éolien est particulièrement recommandée pour les **travaux en extérieur**. Cet indice donne la température équivalente ressentie par l'organisme en fonction de la vitesse du vent (perte de chaleur du visage, sur les parties du corps les plus exposées au froid, etc.). Il permet d'établir des niveaux de danger d'une exposition au froid.

▣ Indice d'isolement vestimentaire

Les caractéristiques d'un vêtement sont modifiables par le froid. Il est primordial d'avoir des **vêtements adaptés** à un travail en environnement froid. Le choix peut être guidé par l'**indice IREQ** d'isolement vestimentaire, qui est déterminé à l'aide d'un rapport technique (ISO 11079:2007). Cet indice doit être utilisé dès que la **température sèche de l'air est inférieure à 10 °C**. Dès que l'isolement vestimentaire disponible est inférieur à l'indice IREQ, il est possible de calculer une **durée limite d'exposition** et d'empêcher l'hypothermie.

▣ Évaluation de la contrainte thermique

La **norme ISO 7726:2025**, dénommée «Ergonomie des ambiances thermiques – Appareils et méthodes de mesure et de surveillance des grandeurs physiques», spécifie les exigences relatives aux appareils de mesure des grandeurs physiques (températures de l'air et de rayonnement, humidité et vitesse de l'air) et les méthodes de mesure de ces grandeurs.

À NOTER Cette norme a remplacé en octobre 2025 l'ancienne norme ISO 7726:1998. Parmi les principales modifications, le regroupement en deux catégories (fondamentales et dérivées) des grandeurs physiques caractérisant les échanges de chaleur entre un système et son environnement, ainsi que l'introduction du concept d'incertitude de mesure.

▣ Évaluation de la dépense énergétique

Dans les situations d'exposition au froid, l'activité protège l'organisme en le réchauffant, tout en brûlant des ressources énergétiques. Les méthodes d'évaluation de la dépense énergétique sont précisées par la **norme ISO 8996:2021**. Elle nécessite, au minimum, le recueil de la fréquence cardiaque.

TRANSCRIPTION DANS LE DOCUMENT UNIQUE

L'employeur doit transcrire et mettre à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, avec l'**inventaire des risques** identifiés dans chaque

unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques (C. trav., art. R. 4121-1).

À NOTER L'employeur encourt une amende dont le montant peut atteindre 1 500 € (3 000 € en cas de récidive) en l'absence de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation des risques dans le document unique (C. trav., art. R. 4741-1).

2 Comment prévenir les risques liés au froid?

Après cette évaluation, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les **actions de prévention** et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-3, al. 2), en tenant compte des conditions climatiques. L'employeur prend, **après avis du médecin du travail** et du **comité social et économique (CSE)**, toutes **dispositions nécessaires** pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (C. trav., art. R. 4223-15).

AMÉNAGEMENT DES LOCAUX ET DES POSTES

Le Code du travail fixe plusieurs principes généraux concernant la température des locaux de travail, notamment durant la saison froide. De plus, l'INRS préconise des mesures de prévention spécifiques pour les salariés dont les postes de travail les exposent au froid.

▣ Locaux de travail fermés

L'employeur doit, en toute saison, maintenir les locaux fermés affectés au travail à une **température adaptée** compte tenu de l'activité des travailleurs et de l'environnement dans lequel ils évoluent. En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de température (par exemple un chauffage), celui-ci ne doit émettre **aucune émanation dangereuse** (C. trav., art. R. 4223-13).

Un local dont les portes sont maintenues ouvertes, même pour des raisons d'exploitation, ne doit pas être considéré comme un local ouvert, dès lors qu'il n'est pas démontré que ces portes ne peuvent être fermées à aucun moment de l'exploitation en saison froide. En revanche, un quai de chargement dont les portes ne peuvent être maintenues fermées pendant la manœuvre ne constitue pas un local fermé (DRT, circ. n°95/07, 14 avr. 1995).

À NOTER Les équipements et caractéristiques des locaux de travail doivent être conçus de manière à permettre d'adapter la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs. De même, les équipements et caractéristiques des locaux annexes (voir ci-après) doivent être conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à leur destination spécifique. Le maître d'ouvrage doit agir sans préjudice des dispositions du Code de la construction et de l'habitation relatives aux caractéristiques thermiques des bâtiments autres que d'habitation (C. trav., art. R. 4213-7 à R. 4213-9).

▣ Locaux annexes

L'employeur doit s'assurer que la température dans les locaux de **restauration**, de **repos**, de **permanence**, de

CAS SPÉCIFIQUE DES CHAMBRES FROIDES

Des mesures de prévention complémentaires sont préconisées par l'INRS pour les chambres froides et autres installations générant du froid. Dans ces cas, il convient de :

- prévoir un **mécanisme d'ouverture des portes des chambres réfrigérées** depuis l'intérieur ainsi qu'un dispositif d'avertissement sonore et lumineux permettant de donner l'alarme en cas d'enfermement accidentel;
- **vérifier** régulièrement ces **dispositifs de sécurité** (porte, voyant lumineux, etc.);
- installer une **ventilation adaptée** et limiter les apports d'air extérieur humide (rideaux d'air, sas, etc.);
- mettre en place un **local avec plancher chauffant pour les activités statiques** (conditionnement ou contrôle des commandes, etc.);
- installer des sièges en matériau thermiquement isolant et des chariots de manutention adaptés au travail en chambre froide (équipés d'une cabine chauffée, etc.);
- informer les travailleurs des dispositifs de sécurité en place.

premier secours et sanitaires, est **adaptée** à leur **destination** (C. trav., art. R. 4223-14).

Ceux affectés aux **vestiaires** collectifs, lavabos, **douches** ou cabinets d'aisances doivent être convenablement chauffés (C. trav., art. R. 4228-4 et R. 4228-12). Et la température de l'eau des lavabos et des douches doit être réglable (C. trav., art. R. 4228-7 et R. 4228-9).

Les équipements et caractéristiques des locaux affectés à l'**hébergement** des travailleurs doivent permettre de maintenir la température intérieure à au moins 18 °C et d'éviter les condensations et les températures excessives (C. trav., art. R. 4228-28).

► Postes de travail exposant au froid

L'employeur doit aménager les **postes de travail extérieurs** de telle sorte que les salariés soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques (C. trav., art. R. 4225-1, 3°).

Pour ces postes et, plus largement, l'ensemble des postes de **travail exposant au froid**, l'INRS recommande :

- d'**isoler** les **surfaces métalliques** et de concevoir des équipements et des outils permettant leur utilisation avec des gants ou des mitaines (pour prévenir les risques d'accident par contact avec des surfaces froides) ;
- de choisir, pour les **sols**, des matériaux permettant de prévenir le risque de **glissade** ;
- de mettre en place des **aides** à la **manutention** pour réduire la charge physique de travail et la transpiration ;
- d'assurer une **température suffisante** à l'**intérieur** des **locaux** (mise à disposition de dispositifs localisés de chauffage par rayonnement pour les postes particulièrement exposés, isolation, réglage de la fermeture et de l'ouverture des portes, etc.) ;
- d'apposer une **signalisation** spécifique (entrée dans une zone de froid extrême, présence de surfaces glissantes, etc.). Un panneau d'avertissement « Basse température » est prévu par la réglementation (A. 4 nov. 1993, NOR: TEFT9301168A) ;
- de mettre à disposition un **local chauffé** offrant la possibilité de consommer des **boissons chaudes** et proposant des moyens de séchage des vêtements ou des armoires permettant de stocker des **vêtements de rechange**.

De plus, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés de manière habituelle à des **postes de travail en plein air** au moins une **boisson chaude** non alcoolisée pendant les périodes où ils sont soumis à des sujétions particulières résultant de l'exposition à des intempéries. Le choix de la ou des boissons chaudes est fixé compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, après avis du médecin du travail et du CSE (A. 8 janv. 1962, JO 20 janv.).

ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour prévenir les risques liés au froid, l'employeur doit aussi prendre des mesures liées à l'organisation du travail. Objectif : alléger la contrainte thermique qui pèse sur les salariés. L'INRS recommande de :

- **planifier** les **activités** en extérieur en tenant compte des **prévisions météorologiques** (température, humidité, vitesse de l'air et précipitations) ;
- **limiter** le **temps de travail** au froid, particulièrement lorsque le travail est sédentaire ;

PRÉVENTION EN PÉRIODE HIVERNALE

Le ministère chargé de la Santé actualise régulièrement, au moyen d'une instruction interministérielle, le **guide national** de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid. La DGT (Direction générale du travail) nous a confirmé que cette mise à jour n'interviendrait pas en 2025. Aucune instruction n'ayant non plus été adoptée en 2024, c'est donc celle du 29 novembre 2023, parue au Bulletin officiel du ministère le 15 décembre 2023, qui s'appliquera au titre de la saison hivernale 2025-2026.

Y sont rappelées les **mesures** que **l'employeur** doit **mettre en œuvre** pour prévenir et limiter les accidents du travail liés à la survenance de températures particulièrement basses lors de la période hivernale (évaluation des risques liés aux ambiances thermiques, mesures de prévention collective et individuelle, vêtements et équipements de protection...). Sont principalement visés le travail dans un local ouvert ou non (entrepôts), le travail à l'extérieur (BTP, transports, etc.) ainsi que l'utilisation d'un véhicule dans des conditions de verglas ou de neige. N'est, en revanche, pas concerné le travail exposé par nature au froid (entrepôts frigorifiques, abattoirs, etc.). L'instruction précise le **rôle** des **Dreets** (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), des **médecins-inspecteurs** du travail (information auprès des médecins du travail, etc.) et celui des **inspecteurs du travail**. Elle indique que ces derniers peuvent effectuer des contrôles inopinés dans les entreprises. Dans les locaux de travail fermés, le simple constat de l'absence de chauffage peut justifier une mise en demeure, pouvant aboutir, le cas échéant, à des sanctions pénales. Dans certaines circonstances (danger grave ou imminent), la mise en demeure préalable n'est pas obligatoire et la procédure de sanction peut être engagée immédiatement.

Concernant le travail en extérieur, le constat de l'absence de mesures d'organisation du travail efficaces peut aussi engendrer des mises en demeure ou sanctions du même ordre (Instr. intermin. n° DGS/VSS2/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DIHAL/2023/157, 29 nov. 2023, NOR: SPRS2326588J).

- **limiter** le **travail intense** et le port de charge répétitif ou, à défaut, d'organiser le travail en binôme ;
- prévoir des **pauses** adaptées et des temps de **récupération** supplémentaires après des expositions à des températures très basses ;

– porter une attention particulière aux **salariés isolés**, de prévoir un système de **communication** avec les équipes exposées et des dispositifs d'**alarme**.

À cet égard, une entreprise extérieure réalisant des **travaux au sein d'une autre entreprise** doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun travailleur ne travaille isolément en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident (C. trav., art. R. 4512-13). Un employeur qui n'avait pas respecté cette prescription a été condamné pour homicide involontaire à la suite du décès de l'un de ses techniciens de maintenance qu'il avait laissé intervenir seul dans une chambre froide (Cass. crim., 25 nov. 2008, n°08-81.995).

Rappelons que le Code du travail **interdit** à tout employeur d'affecter des salariés de **moins de 18 ans** à des travaux les exposant à une **température extrême** susceptible de nuire à leur santé (C. trav., art. D. 4153-36). Un mineur ne peut être affecté qu'à des travaux légers qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement (C. trav., art. D. 4153-4).

VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL ADAPTÉS

L'employeur doit fournir aux salariés qui travaillent dans le froid des **équipements de travail** adaptés afin de préserver leur santé et leur sécurité (C. trav., art. R. 4321-1). L'INRS conseille de mettre à disposition des **vêtements** :

- assurant le meilleur **compromis** entre le niveau de protection et les **exigences inhérentes** à la **tâche** à effectuer (mobilité, dextérité...);
- **composés** de **matériaux** offrant la meilleure isolation vestimentaire, en fonction de la température et de la tâche à effectuer;
- **imperméables** pour des travaux par temps de pluie ou de neige.

L'employeur doit également fournir des **chaussures** antidérapantes pourvues d'une bonne isolation thermique et une protection thermique de la **tête** (bonnet ou casque de sécurité avec doublure isolante).

Enfin, il doit s'assurer du confort et de la **compatibilité** des équipements de protection individuelle (EPI) prévus pour d'**autres risques** (travail en hauteur, protection respiratoire, etc.) lorsqu'ils sont utilisés conjointement avec les vêtements de protection contre le froid.

À NOTER Selon l'INRS, pour se protéger du froid, il est préférable de porter plusieurs couches de vêtements plutôt qu'un seul vêtement épais. La couche la plus près du corps doit être isolante et éloigner l'humidité de la peau afin de la maintenir sèche.

INFORMATION ET FORMATION DU SALARIÉ

L'information et la formation des salariés sur les risques liés à l'exposition au froid sont primordiales.

Tout travailleur doit ainsi être **informé** des **risques** qu'il encourt (y compris des signes et symptômes de ces risques) et des **moyens** de **prévention** (C. trav., art. L. 4141-1). L'INRS suggère, à cet égard, de mettre à disposition des employés concernés une **documentation** ou des recommandations pour les postes les plus à risque.

Le salarié doit également recevoir une **formation pratique et appropriée à la sécurité**, des actions particulières devant être conduites dans certains établisse-

ments en fonction des risques constatés. La formation dispensée au salarié doit être adaptée au poste de travail et à la nature des tâches à effectuer (C. trav., art. L. 4141-2 et L. 4142-3). L'employeur peut, dans ce cadre, conseiller le salarié sur les attitudes posturales et physiques d'adaptation ou encore sur l'alimentation qu'il convient de privilégier.

En outre, les **secouristes** doivent être formés et entraînés aux premiers secours et aux premiers soins adaptés aux troubles occasionnés par le froid.

3 Quel est le rôle du salarié?

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DU SALARIÉ

Le salarié doit **prendre soin**, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa **santé** et de sa **sécurité** ainsi que de celles des **autres personnes** concernées par ses actes ou ses omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1).

Tout manquement à cette obligation peut justifier une **sanction** pouvant aller jusqu'au licenciement pour **faute grave**, et ce même si aucun accident ne s'est finalement produit (Cass. soc., 23 mars 2005, n°03-42.404; Cass. soc., 23 juin 2010, n°09-41.607; Cass. soc., 4 oct. 2011, n°10-18.862).

DROIT DE RETRAIT

S'il dispose d'un **motif raisonnable** de penser que la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, le salarié peut exercer son droit de retrait sans encourir, de ce fait, **ni sanction** ni retenue de salaire (C. trav., art. L. 4131-1 à L. 4131-4; voir le dossier pratique -Santé- n°137/2024 du 26 juill. 2024).

L'employeur qui enfreint cette interdiction est passible d'une **amende de 10 000 €**, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés, voire d'une amende de 30 000 € par salarié concerné et d'un an d'emprisonnement en cas de récidive (C. trav., art. L. 4741-1). Par ailleurs, le **licenciement** prononcé à raison de l'exercice régulier du droit de retrait est **nul** (Cass. soc., 28 janv. 2009, n°07-44.556; Cass. soc., 25 nov. 2015, n°14-21.272).

En revanche, si les **conditions** du droit de retrait ne sont **pas réunies**, l'exercice du droit de retrait peut être assimilé à un abandon de poste fautif, susceptible de justifier une **sanction** pouvant aller jusqu'au **licenciement** (Cass. soc., 24 sept. 2013, n°12-11.532). L'employeur peut également effectuer une **retenue sur salaire** proportionnelle à l'arrêt de travail (Cass. crim., 25 nov. 2008, n°07-87.650; Cass. soc., 30 mai 2012, n°10-15.992; Cass. soc., 27 sept. 2017, n°16-22.224).

À NOTER Le droit de retrait du salarié s'accompagne d'un devoir d'alerter immédiatement l'employeur sur le danger constaté (C. trav., art. L. 4131-1). Aucun formalisme n'est exigé, la Cour de cassation considérant qu'imposer une déclaration écrite avant le retrait est de nature à restreindre l'usage de ce droit (Cass. soc., 28 mai 2008, n°07-15.744). En revanche, le salarié peut être licencié pour **faute grave** s'il ne remplit pas son devoir d'alerte et place ses collègues dans une situation d'insécurité (Cass. soc., 21 janv. 2009, n°07-41.935).

CAS PARTICULIER DU BTP

Les travailleurs des chantiers du bâtiment et des travaux publics (BTP) doivent disposer soit d'un **local** permettant leur accueil dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité, en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte, soit d'aménagements de chantier les garantissant dans des conditions équivalentes (C. trav., art. R. 4534-142-1).

Les conventions collectives nationales déterminent les situations de travail, notamment climatiques, pour lesquelles des **boissons chaudes non alcoolisées** sont mises **gratuitement** à leur **disposition** (C. trav., art. R. 4534-143).

Par ailleurs, dans le BTP, si les conditions atmosphériques rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail, l'entrepreneur ou son représentant sur le chantier peut décider d'arrêter le travail après avoir consulté le CSE. Dans ce cas, les salariés peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnisation au titre du chômage intempéries (C. trav., art. L. 5424-6 et s.).

4 Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail doit donner son **avis** sur les **mesures** envisagées par l'employeur pour assurer la protection des travailleurs **contre le froid et les intempéries** (C. trav., art. R. 4223-15).

Indépendamment de cette compétence spécifique, le médecin du travail a une **mission de conseil** de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur l'amélioration des **conditions de travail** et la **protection** des travailleurs contre l'ensemble des nuisances (C. trav., art. R. 4623-1). Dans ce cadre, il peut préconiser des **mesures collectives** pour prévenir les risques encourus par les salariés en cas d'exposition au froid.

Le médecin du travail peut aussi **proposer**, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des **mesures individuelles** d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives, notamment, à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental des travailleurs (C. trav., art. L. 4624-3). Ainsi, le médecin du travail, qui peut avoir accès à des informations confidentielles sur l'état de santé du salarié (antécédents de lésions cardiaques ou vasculaires, asthme, pathologies pulmonaires, prise de certains médicaments, grossesse, etc.), peut demander, si nécessaire, des **adaptations de poste**, tout en respectant la confidentialité médicale. L'employeur est **tenu de prendre en considération** ces **propositions** et, en cas de refus, de faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (C. trav., art. L. 4624-6).

5 L'employeur peut-il placer ses salariés en activité partielle ?

L'article R. 5122-1 du Code du travail dispose que l'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour certains motifs tels qu'un sinistre ou des **intempéries de caractère exceptionnel**.

Au vu de ce texte, un épisode de grand froid ne permet à l'employeur de recourir au dispositif d'activité partielle que s'il est contraint de réduire ou de suspendre temporairement l'activité des salariés.

DROIT AU C2P EN CAS D'EXPOSITION À UNE TEMPÉRATURE INFÉRIEURE OU ÉGALE À 5 °C DURANT AU MOINS 900 HEURES PAR AN

Les salariés exposés à des températures inférieures ou égales à 5 °C ou au moins égales à 30 °C durant au moins 900 heures par an bénéficient du compte professionnel de prévention (C2P) (C. trav., art. D. 4163-2). À cette fin, l'employeur doit évaluer annuellement l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels et déclarer les expositions, dans la déclaration sociale nominative (DSN). Le salarié exposé voit son C2P crédité tous les ans de points qui peuvent servir à financer une action de formation, un complément de rémunération compensant temporairement une réduction du temps de travail, un projet de reconversion professionnelle ou encore, des trimestres de majoration de la durée d'assurance vieillesse permettant d'anticiper le départ à la retraite (C. trav., art. L. 4163-1 et s. ; voir le dossier pratique -Santé- n°177/2024 du 27 sept. 2024 et le dossier juridique -Santé- n°189/2023 du 19 oct. 2023).

Lorsque le dispositif est mobilisé en cas d'intempérie, l'employeur doit adresser une **demande d'autorisation** d'activité partielle à la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) où est implanté l'établissement concerné dans un délai de 30 jours à compter du placement de ses salariés en activité partielle (C. trav., art. R. 5122-3). Cette demande doit obligatoirement être formulée sur le service en ligne dédié de l'Agence de services et de paiement (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>).

Dans ce cadre et lorsque l'entreprise compte au moins 50 salariés, l'avis du CSE est requis mais peut être recueilli postérieurement à la demande, et transmis dans un délai d'au plus deux mois à compter de cette demande (C. trav., art. R. 5122-2).

L'employeur est dans l'obligation d'**indemniser** ses salariés lorsque ces derniers sont placés en activité partielle. Quant à lui, il peut être indemnisé au titre du dispositif de l'**allocation** d'activité partielle, la demande d'indemnisation devant être adressée en ligne à l'Agence de services et de paiement (C. trav., art. L. 5122-1 et s. et R. 5122-1 et s.). Les taux de l'indemnité comme de l'allocation d'activité partielle applicable en cas d'intempérie sont les taux de droit commun (C. trav., art. R. 5122-18 et D. 5122-13).

À NOTER L'avantage du régime de l'activité partielle par rapport au régime du « chômage intempéries », est qu'il n'est pas réservé aux seules entreprises du bâtiment et des travaux publics, et qu'il couvre davantage de situations.



LAMY LIAISONS

Académie



Actualité Paie

Décrypter les nouveaux textes pour fiabiliser ses pratiques

OBJECTIFS

- Découvrir l'actualité des réformes sociales ayant des conséquences immédiates sur la paie et la rémunération
- Évaluer l'incidence pratique de ces actualités sur la paie et les déclarations sociales
- Bénéficier des conseils pratiques des experts

FORMATEUR(S)

- **Pascal BOUE**, formateur, consultant et manager de transition, intervient sur l'ensemble des thèmes liés à la gestion de la paie

PUBLIC

- Responsables, gestionnaires et assistants paie
- Responsables rémunération et Comp&Ben
- Responsables des Ressources Humaines

Le programme évolue en fonction des actualités sur le domaine.

La maîtrise des calculs des charges sociales

La DSN

La gestion des absences

Les mesures pour l'emploi

Les paies et les rémunérations dans la jurisprudence

Les dernières évolutions

DURÉE 7 heures / 1 jour

TARIF 1 040 € HT

CODE AC003

Formation accessible en présentiel
et en classe virtuelle (au choix)



Pour vos demandes de formation intra-entreprise ou sur-mesure, merci de nous contacter.