# FIDERE 5/5

**5 minutes, 5 infos**

23 septembre 2025

## L'INFO

PREVENIR LE SUICIDE AU TRAVAIL. Le ministère du Travail a publié une nouvelle fiche pratique (ici) sur la prévention du suicide en milieu professionnel. Au titre de son obligation de sécurité, **l'employeur doit traiter les risques psychosociaux susceptibles de dégénérer en conduites suicidaires et mettre en œuvre des mesures en cas de passage à l'acte**. La prévention repose sur des **leviers collectifs** (dialogue social, formation des cadres, plans d'actions) et **individuels** (soutien psychologique, accès à la médecine du travail, lutte contre la stigmatisation des troubles psychiques). En cas de passage à l'acte, l'employeur doit réagir immédiatement : alerter les secours, sécuriser les lieux et informer la famille, mais aussi accompagner psychologiquement les salariés témoins et préserver les autres salariés de la vue de la scène.

En savoir plus

## LA STAT

LA CONFIANCE DES SALARIES DANS LA NEGOCIATION SALARIALE. Selon une étude du cabinet Robert Half (ici), **43 % des salariés français se disent plus confiants** par rapport à cette année **pour négocier leur rémunération en 2026.** Cette tendance concerne particulièrement **la génération Z** (62 % des répondants) et **les salariés de PME** (52 % des répondants). En outre, **les hommes** (46 %) se montrent plus confiants que les femmes (40 %) pour entrer en négociation. Néanmoins, 25 % des salariés répondent manquer de confiance pour négocier, 23 % d'entre eux estiment ne pas disposer d'informations fiables sur le marché, et 16 % craignent de perdre une offre s'ils négocient.

En savoir plus

## L'ARRET

PAS D'OBLIGATION DE NOTIFIER AU SALARIE UN DROIT AU SILENCE EN ENTRETIEN Par une décision du 19 septembre (ici), le Conseil constitutionnel a jugé conformes à la Constitution les articles L.1232-3 et L.1332-2 du Code du travail. Il en résulte que **le défaut d'obligation d'informer le salarié** convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement **de son droit de se taire avant la tenue dudit entretien est conforme à la Constitution**. En effet, les Sages ont jugé que « *ni le licenciement pour motif personnel d'un salarié ni la sanction prise par un employeur dans le cadre d'un contrat de travail ne constituent une sanction ayant le caractère d'une punition* » au sens de l'article 9 de la DDHC.

En savoir plus

## LE TEXTE

CHANEL RENFORCE SES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SENIORS. En juillet dernier, le groupe Chanel a conclu un nouvel accord « *relatif à la seconde partie de carrière et aux dispositifs de fin de carrière* » (ici). Un certain nombre de mesures sont reconduites : un **temps partiel « classique »** (salariés ayant atteint les 58 ans), un **temps partiel aidé de fin de carrière** (salariés d'au moins 58 ans en mesure de liquider leur retraite à taux plein dans les deux ans) et un **dispositif de retraite progressive aidée** (salariés d'au moins 60 ans, sous conditions). Par ailleurs, outre la reconduction d'une majoration de l'indemnité de fin de carrière, les salariés du groupe peuvent désormais **solliciter le versement anticipé d'une fraction de l'indemnité de départ à la retraite**, dans la limite de 50 %. Enfin, ils peuvent désormais **solliciter le rachat de trimestres**, dans la limite de quatre trimestres.

En savoir plus

## LA TO DO LIST

LA VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

*Focus sur la visite d'information et de prévention issue de la loi Santé d'août 2021.*

| | |
|---|---|
| Objet | L'objet de la VIP est notamment : (i) d'**interroger le salarié sur son état de santé** ; (ii) de **l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail** ; (iii) de **le sensibiliser sur les moyens de prévention** à mettre en œuvre ; (iv) d'**identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail** ; (v) de **l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé** et sur la possibilité dont il dispose de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. |
| Délai d'organisation | A l'exception des salariés relevant du suivi individuel renforcé, tout travailleur bénéficie d'une VIP **dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail**. Par exception, lorsqu'il a bénéficié d'une VIP dans les cinq ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas requise si plusieurs conditions sont réunies (pas de préconisation médicale ni d'avis d'inaptitude dans les 5 dernières années, le salarié occupe un emploi identique aux risques équivalents, le professionnel de santé dispose de sa dernière attestation de suivi). |
| Documents remis | Lorsqu'elle est réalisée par un **professionnel de santé au travail**, ce dernier délivre au salarié et à l'employeur une **attestation de suivi** (il peut l'orienter si nécessaire vers le médecin du travail). Lorsqu'elle est réalisée par le **médecin du travail**, ce dernier remet aux parties un **avis d'aptitude ou d'inaptitude à l'embauche**. |
| Périodicité | Le salarié passe une nouvelle visite **dans un délai qui ne peut dépasser 5 ans** ou 3 ans (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit) à compter de la première visite (délai fixé par le médecin du travail). |

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr –