

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

20 octobre 2026



PLURIACTIVITE : LES CERTIFICATS SONT DESORMAIS VALABLES 24 MOIS. Depuis le 8 octobre, la **durée de validité du certificat de mobilité internationale attestant d'une situation de pluriactivité peut atteindre 24 mois, contre 12 auparavant (ici)**. La **pluriactivité** concerne les salariés qui travaillent de façon prévisible, alternativement ou simultanément, entre la France et un ou plusieurs autres pays. Ce certificat permet de **justifier de la législation de sécurité sociale applicable** et aide l'employeur à déterminer auprès de quel régime déclarer les cotisations de son salarié. Les certificats en cours de validité avant cette date conservent leur durée initiale de 12 mois. **Seuls ceux délivrés à compter du 8 octobre peuvent l'être pour une durée de 24 mois.**

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LE COUT (ELEVÉ) DES AFFECTIONS LONGUE DUREE. Selon une étude récente de la Drees (ici), **15 millions de personnes bénéficiaient du dispositif ALD en 2025, soit 22 % des assurés, et elles concentrent 67 % des 189 milliards d'euros de dépenses de santé remboursables. Le dispositif coûte 19,7 milliards d'euros, soit 1300 euros en moyenne par assuré.** Ce coût a progressé de 72 % entre 2015 et 2025 (+ 5,5 % par an, contre + 3,5 % pour la dépense courante de santé), sous l'effet du vieillissement, de la progression des maladies chroniques et du coût des traitements. **Le diabète est l'ALD la plus fréquente** (4 millions de patients), devant le cancer (2,8 millions) et les affections psychiatriques (1,8 million).



[En savoir plus](#)



DISCRIMINATION FONDEE SUR LE HANDICAP ET INERTIE DU SALARIE. Dans un arrêt du 14 octobre (ici), la Cour de cassation juge que **l'absence d'aménagements raisonnables ne laisse pas supposer une discrimination liée au handicap lorsque le salarié ne les a pas sollicités.** En l'espèce, une salariée handicapée licenciée pour inaptitude n'avait sollicité ni aménagement ni saisine du Sameth, et l'employeur n'était pas tenu de le faire spontanément. Faute d'élément laissant présumer une discrimination, la chambre sociale a cassé la décision d'appel qui l'avait retenue.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SPIE FACILITIES : UN NOUVEL ACCORD HANDICAP AMBITIEUX. Aux termes d'un accord triennal sur l'emploi des personnes en situation de handicap signé en août dernier (ici), **SPIE Facilities vise l'atteinte d'un taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap à 5 % en 2026, 5,5 % en 2027 et 6 % en 2028.** Pour ce faire, l'entreprise s'engage notamment à **recruter au moins 20 personnes handicapées, proposer systématiquement à tout nouveau salarié handicapé un accompagnement** et mettre en place toute une série de mesures visant à **faciliter la reconnaissance du handicap** (ex : communication aux salariés dont la RQTH arrive à échéance dans les 6 mois).



[En savoir plus](#)



LES VISITES DE PREREPRISE ET DE REPRISE

Focus sur des visites médicales permettant de faciliter le retour à l'emploi du salarié en arrêt de travail ou en retour d'arrêt de travail.

LA TO DO LIST

Visite de préreprise	La visite de préreprise est une visite médicale qui <u>peut</u> être organisée dans le but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt de travail, le retour au travail du salarié dans les meilleures conditions. Elle peut être demandée par le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin-conseil de la CPAM ou encore par le salarié lui-même. Elle est accessible à tout salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours. L'employeur doit être informé par le SPST de son organisation, même en l'absence de recommandation du médecin du travail. Le travailleur peut toutefois s'y opposer s'il le souhaite. Au cours de cette visite, le médecin du travail examine le salarié. A son terme, il peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement ou encore des formations professionnelles visant à faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.
Visite de reprise	Il s'agit d'une visite médicale obligatoire. C'est un examen par le médecin du travail soit le jour de la reprise effective du travail, soit dans un délai de 8 jours suivant le retour au travail. C'est à l'employeur de solliciter les SPST dès qu'il connaît la date de fin de l'arrêt de travail afin de fixer la date de la visite. Elle a lieu après a) un congé de maternité, b) une absence pour cause de maladie professionnelle, c) une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, d) une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Elle a pour objectif d'analyser la situation du salarié et son état de santé afin de savoir quelles solutions peuvent lui correspondre. Le médecin du travail vérifie si le poste de travail ou le poste de reclassement est compatible à son état de santé, préconise l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement en fonction de la situation, émet, le cas échéant, un avis d'inaptitude. Sauf demande du médecin du travail, la visite n'est pas requise si le travailleur a déjà eu une visite de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise du travail et que le médecin du travail y a indiqué qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise.