

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 3 – MARS/AVRIL 2023

La gazette juridique a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 28/04/2023, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. Elle s'adresse aux entreprises adhérentes des SPST partenaires du service juridique. **N'hésitez pas à solliciter votre service de prévention et de santé** au travail (SPST) pour toute question.

L'abandon de poste est-il désormais assimilé à une démission ?



La loi du 21 décembre 2022 est venue **supprimer l'accès aux allocations chômage** dans certaines situations notamment **en cas d'abandon de poste dénué de motif légitime**.

La loi a créé une **présomption simple de démission en cas d'abandon de poste volontaire** du salarié à l'expiration d'un délai fixé par la mise en demeure de l'employeur de justifier l'absence et de reprendre le travail

Concrètement, lorsqu'un salarié ne se présente pas à son poste de travail, l'employeur doit, après avoir tenté de le joindre et de connaître la raison de son absence, lui adresser **par Lettre recommandée avec accusé réception** de préférence (ou bien remise en main propre contre décharge) une **mise en demeure de justifier son absence et de reprendre le travail dans les 15 jours**. Le décret précise en effet, que le salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires (week-end et jours fériés compris) suivant la mise en demeure de son employeur de justifier son absence et de reprendre son travail.

Passé ce délai, si malgré la mise en demeure, le courrier reste sans réponse, Le salarié ayant abandonné son poste sans motif légitime est **présupposé avoir démissionné**.

Le salarié présumé démissionnaire ne bénéficiera pas des allocations chômage et devra exécuter son préavis de démission.

Toutefois, la présomption peut être renversée si l'abandon de poste est justifié **par un motif légitime** qui peut être soit :

- Des raisons médicales
- L'exercice du droit de retrait
- L'exercice du droit de grève
- Le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementaire
- La modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

Le salarié doit indiquer le motif de son abandon de poste dans **la réponse à la mise en demeure dans le délai de 15 jours**.

L'absence de réponse dans le délai imparti équivaut à une démission sans qu'un courrier exprimant la volonté de démissionner ne soit nécessaire.

Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié

LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi



Inaptitude : un reclassement en télétravail s'impose à l'employeur si le poste est compatible

Dans un arrêt du 29 mars 2023, la Cour de cassation affirme que **l'employeur n'exécute pas loyalement son obligation de rechercher des solutions de reclassement, lorsqu'il n'aménage pas le poste occupé par le salarié inapte en télétravail, conformément à la recommandation du médecin du travail.**

Cette obligation de reclassement s'applique peu important que le télétravail ne soit pas mis en place au sein de l'entreprise.

LES FAITS : une salariée, secrétaire médicale au sein d'un SPST, exerçait les fonctions d'assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire. Elle est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail, avant d'être, 10 mois plus tard, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

L'avis d'inaptitude précisait : « *Inapte à son poste de travail de secrétaire médicale-responsable de centre, (...) elle pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 j/semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié* ».

Contestant son licenciement, **la salariée** fait valoir que l'employeur ne lui avait pas proposé, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre d'aménagements du temps de travail.

L'employeur soutenait quant à lui que son obligation de reclassement devait se cantonner aux postes disponibles existants et qu'il n'était pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté. De plus, le télétravail n'était pas mis en place dans l'entreprise, il n'existait donc aucun poste en télétravail au sein du SPST. Il invoquait également le fait que le poste de travail de la salariée n'était pas compatible avec le télétravail en raison du respect du secret médical.

La Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir et déclare le **licenciement abusif aux motifs** que l'employeur avait **manqué à son obligation de reclassement** en n'aménageant pas le poste occupé par le salarié en télétravail.

Elle considère que les missions du poste occupé étaient susceptibles d'être, pour l'essentiel, réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail. **Par conséquent, il importe peu que le télétravail n'ait pas été mis en place au sein du SPST, dès lors que l'aménagement du poste pouvait résulter d'un avenant au contrat de travail.**



Cass. Soc. 29 mars 2023, n° 21-15.472



Le ministère du travail met en garde sur le recours aux structures en santé au travail non agréées

Dans un communiqué de presse en date du 29 mars 2023 Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion indique avoir « été alerté sur la campagne de démarchage engagée par des structures ne disposant pas d'agrément de l'État pour la fourniture de prestations d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises. En démarchant des entreprises, alors que ces structures ne disposent d'aucun agrément, elles ne se conforment pas aux exigences légales et réglementaires prévues par le code du travail ».

Le ministère rappelle l'importance de l'agrément qui vaut « **autorisation d'exercice pour les services de prévention et de santé au travail.**

Le recours à des services de prévention et de santé au travail agréés est, pour leurs adhérents, le seul moyen de **s'assurer que ces services assureront l'intégralité de leurs missions obligatoires** conformément à ce que prévoit le code du travail, notamment en matière de **suivi de l'état de santé et de prévention et de prévention de la désinsertion professionnelle.**



Aussi, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion appelle l'**attention des entreprises qui ont recours à des structures non agréées ou envisagent de le faire** sur le fait qu'elles se placent dans une **situation d'insécurité juridique** et se privent d'un accompagnement adapté en termes de prévention des risques professionnels et de prise en charge de leurs salariés.

Les entreprises souhaitant adhérer à un service de prévention et de santé au travail interentreprises sont ainsi invitées à **vérifier que ce service est bien agréé par l'administration**, en consultant la **liste des services agréés dans leur région** publiée sur le site internet de chaque direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**Dreets**), et en se rapprochant de celle-ci en cas de difficulté ».

Pour consulter la liste :

<https://idf.drieets.gouv.fr/Les-services-de-prevention-et-de-sante-au-travail-interentreprises-agrees-par>

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/campagne-de-demarchage-engagée-par-des-structures-ne-disposant-pas-d-agrement>