

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 5 – JUILLET 2023

La gazette juridique a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 19/07/2023, 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.

La DPAE suffit-elle pour justifier une demande de visite médicale ?

Lettre d'information Taux et barèmes Espaces dédiés Outre-mer

Urssaf
Au service de notre protection sociale

Votre espace
Siret / Identifiant
Mot de passe OK
Mot de passe oublié ?

Créer votre espace

Rechercher OK

Déclaration Préalable A l'Embauche
Votre Siret OK

Vous venez de déclarer un salarié dont c'est le premier emploi ?

Votre déclaration ne dispense pas votre salarié de contacter la caisse d'assurance maladie de son lieu de résidence pour la bonne gestion de son dossier. Votre salarié doit se connecter sur amel.fr ou contacter le 3646 (coût d'un appel local depuis un poste fixe).

Pour plus d'informations sur le fonctionnement du service, vous pouvez contacter notre assistance téléphonique au 0811 011 637 (prix d'un appel local)

Non => La DPAE ne se substitue pas à l'obligation de l'employeur d'assurer le suivi de santé au travail de ses salariés.

La cour de Cassation a eu l'occasion de répondre clairement à cette question dans une décision du 12 janvier 2016 (Crim. 12 janv. 2016, F-P+B, n° 14-87.695) publiée au bulletin annuel de la Cour de cassation.

LES FAITS :

En l'espèce, dans cet arrêt l'employeur estimait avoir accompli sa déclaration unique d'embauche et que l'absence visite ne pouvait lui être imputée puisque le SPST aurait dû s'en charger dès lors qu'il était censé être informé de cette déclaration. Par conséquent, l'absence de visite médicale ne pouvait lui être reprochée. **Selon l'employeur**, la déclaration unique d'embauche suffisait à assurer l'exécution de l'obligation de l'article R. 4624-10 du code du travail, à savoir l'organisation du suivi de santé.

LA DECISION DES JUGES :

L'argumentaire est successivement rejeté par la Cour d'appel et la Cour de cassation qui déclarent l'employeur responsable pénalement.

Selon la Cour d'appel, l'employeur a manqué à son obligation de sécurité puisqu'il ne s'est pas assuré de la réalisation par le médecin du travail, de la visite médicale. L'employeur ne peut s'exonérer de cette obligation par le fait qu'il ait accompli la DPAE.

La Cour de cassation estime qu'en se prononçant ainsi, la cour d'appel a justifié sa décision, dès lors que l'entreprise en cause ne pouvait invoquer aucune exception légale à l'obligation posée par l'article R. 4624-10 du code du travail et que l'envoi à l'URSSAF de la déclaration unique d'embauche, comprenant une demande d'examen médical d'embauche, ne dispensait pas l'employeur d'assurer l'effectivité de cet examen.



Comment justifier l'impossibilité de reclasser ?

LES FAITS :

En l'espèce, un salarié conducteur d'engins a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail qui a précisé que le salarié pouvait être reclassé sur « *un poste de type administratif ou de chef d'équipe sans déplacement lointain* ».

Suite à cet avis l'employeur avait demandé au médecin du travail si le poste de chef d'équipe terrassement au sein d'une autre direction régionale de la société pouvait correspondre aux capacités restantes du salarié. Le médecin du travail avait alors répondu que le poste proposé n'était pas compatible avec l'état de santé du salarié compte tenu des restrictions émises et de la fiche de poste afférente.

Le salarié a ensuite contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale en invoquant un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Dans une décision du 24 mai 2023, la Cour de cassation a confirmé sa position jurisprudentielle en affirmant **que les précisions apportées par le médecin du travail suite au constat définitif de l'inaptitude peuvent permettre de justifier l'impossibilité de reclassement**

Dans cet arrêt la Cour de cassation rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité doit prendre en considération les propositions du médecin du travail en vue d'un reclassement du salarié, au besoin en les sollicitant. En outre, les réponses apportées postérieurement au constat de l'inaptitude par le médecin du travail sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir son obligation de reclassement au sein de l'entreprise, et du groupe, le cas échéant.



Cass. soc., n° 21- 21.667 24 mai 2023



Que garantit le statut de travailleur de nuit ?



Informé le SPST que ses salariés travaillent de nuit permet de leur faire bénéficier d'une surveillance médicale particulière donnant un rôle central au médecin du travail

1- La surveillance médicale des travailleurs de nuit

Tout travailleur doit bénéficier d'un suivi individuel de son état de santé (article L. 3122-11 du code du travail). La périodicité de ce suivi est ensuite fixée par le médecin du travail. Lorsque le médecin du travail est informé que le salarié est exposé au travail de nuit, il peut ainsi **apprécier l'impact des modifications des rythmes chronobiologiques sur son état de santé.**

Pour information une visite médicale ne doit pas être organisée dans les 11 heures suivant la fin du service d'un travailleur de nuit afin de respecter le temps de repos quotidien obligatoire. Il est recommandé de réorganiser l'activité du salarié pour qu'il puisse se rendre en visite médicale sur son temps de travail.

2- La prévention en santé travail auprès des salariés

Le médecin du travail et les professionnels de santé de son équipe pluridisciplinaire ont pour mission de conseiller et d'informer les travailleurs de nuit sur les conséquences potentielles sur l'état de santé. **Les femmes enceintes et travailleurs en fin de carrière** font l'objet d'une attention particulière. Des conseils en prévention leurs sont adressés en fonction de la spécificité de leurs horaires fixes ou alternés.

3- Les conseils auprès de l'employeur

Le médecin du travail doit **être consulté avant toute modification ou mise en place de l'organisation du travail de nuit.** Avec l'aide de son équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail a pour mission d'analyser les conséquences du travail de nuit de manière à pouvoir **conseiller l'employeur** sur les meilleures options d'organisation en fonction de l'activité de l'entreprise.



Vagues de Chaleur : les consignes transmises aux inspecteurs du travail



Le directeur général du travail (DGT) Pierre RAMAIN, a rappelé aux DREETS et inspecteurs du travail, les consignes pour favoriser la prévention en entreprise face aux vagues de chaleur dans une instruction du 13 Juin.

Les agents de l'administration du travail sont invités à **prévoir des contrôles ciblés notamment concernant le secteur du BTP** et à transmettre à la DGT les accidents graves ou mortels en lien avec les fortes chaleurs.

Les agents de contrôle peuvent notamment obliger l'employeur à mettre à disposition des boissons et des équipements de protection contre les conditions climatiques.

La DGT demande aux agents de l'administration du travail de rappeler aux employeurs leur obligation :

- **D'évaluer** les risques liés aux ambiances thermiques et de les intégrer **au DUER**
- De respecter l'**interdiction d'affecter des jeunes** aux travaux exposant à des températures extrêmes
- **D'adapter l'organisation de travail** en cas de fortes chaleurs
- De **solliciter les SPST** (*services de prévention et de santé au travail*) pour obtenir des conseils en matière de prévention.

INSTRUCTION N° DGT/CT4/2023/80 du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_ministerielle_vagues_de_chaleur_du_130623.pdf