

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 2021 n°2

Cette gazette a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 5/02/2021, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement.

N'hésitez pas à solliciter votre service de santé au travail pour toutes questions.



SOS JURIDIQUE !

Les visites et examens médicaux peuvent-ils être reportés ?

Face à l'urgence sanitaire, l'ordonnance du 2 décembre 2020, le décret d'application du 22 janvier 2021 ainsi que l'ordonnance du 10 février 2021 permettent le report de certaines visites dont l'**échéance doit intervenir avant le 2 août 2021**.

Les visites citées ci-après et dont l'échéance est censée intervenir avant le 2 août 2021 pourront dès lors être **reportées d'un an** sauf si le médecin en juge autrement.

PEUVENT ETRE REPORTEES :

- les VIP initiales (sauf exceptions)
- les VIP périodiques
- les examens médicaux d'aptitude périodique
- les visites intermédiaires

NE PEUVENT ETRE REPORTEES :

- Les **VIP** concernant :

- les travailleurs handicapés
- les moins de 18 ans
- les titulaires d'une pension d'invalidité
- les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- les travailleurs de nuit
- les travailleurs exposés aux champs électromagnétiques dont les VLE sont dépassées

- **l'Examen médical d'aptitude initial**

- **l'Examen médical d'aptitude périodique** concernant les travailleurs exposés aux **rayonnements ionisants catégorie A**.

Concernant **les visites reprise et de pré-reprises, elles ne peuvent faire l'objet d'aucun report** mais peuvent néanmoins être confiées aux infirmiers en santé travail à titre exceptionnel si le médecin le décide.

Lorsque la visite est reportée, le médecin du travail en informe l'employeur et le salarié en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée.

=> Ordonnance du 10 février 2021 n°2021-135

Ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020

Décret n°2021-56 du 22 janvier 2021



NEWS
Nouvelles Économiques de Santé Travail

Le Conseil d'Etat rejette la demande d'annulation par le CNOM du décret du 28 décembre 2018 concernant l'expérimentation de la réalisation de la VIP des apprentis par les médecins de ville

L'objet de la requête du CNOM :

Le Conseil Nationale de l'Ordre des Médecins avait formulé **une demande d'annulation du décret**. Il faisait valoir que l'expérimentation dérogeait au principe selon lequel le suivi individuel de l'état de santé et notamment la VIP sont assurés par un médecin du travail et non par un médecin de ville.

De plus, selon le Conseil de l'Ordre, le présent décret méconnaît des principes déontologiques, telle que l'indépendance professionnelle ou encore l'exercice salarié de la médecine qui ne permet pas à la médecine de prévention de donner des soins curatifs, le cas échéant.

La décision du Conseil d'Etat :

Le Ce **rejette la demande d'annulation du décret**.

Il énonce que la VIP effectuée par un médecin qui exerce en secteur ambulatoire n'intervient qu'à défaut de disponibilité au sein du SST d'un professionnel de santé pour faire droit à la demande de l'employeur pour réaliser la VIP d'un apprenti ; le SST ayant désormais 8 jours suivant sa saisine par l'employeur pour lui répondre.

En cas d'indisponibilité du SST pour répondre, dans les délais réglementaires, à la demande de VIP d'un apprenti, l'employeur organise alors la visite avec un médecin de ville.

Ce dernier, par principe, doit avoir **conventionné avec le SST** dont dépend l'employeur. A défaut de convention, ou en cas d'indisponibilité du médecin ayant conventionné, la VIP pourra alors être réalisée par tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, et notamment le médecin traitant de l'apprenti, s'il en est d'accord (ou avec

l'accord de ses représentants légaux si l'apprenti est mineur).

Le fait que le médecin de ville ayant conduit la VIP puisse décider d'orienter, le cas échéant, l'apprenti vers le médecin du travail ne porte pas atteinte au principe d'indépendance professionnelle.

La demande d'annulation du décret visé est donc rejetée.

CE., n° 43/1492, 21 janvier 2021



UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

La Cour de cassation rappelle que le pouvoir disciplinaire de l'employeur reste limité au règlement intérieur obligatoire dans les entreprises dépassant un certain seuil

LES FAITS :

Dans cette affaire, un salarié, a été engagé sans contrat écrit, en qualité d'éditeur stagiaire puis de rédacteur polyvalent avant d'être titularisé en qualité de journaliste professionnel.

Ayant fait l'objet de plusieurs sanctions disciplinaires, dont d'une mise à pied disciplinaire et 2 avertissements, il saisit la juridiction prud'homale afin notamment de les faire annuler au prétexte que **ces sanctions n'étaient pas prévues dans un règlement intérieur.**

Le salarié est débouté de cette demande par la Cour d'appel qui estime qu'aux dernières élections professionnelles, les procès-verbaux ne faisaient état que de 17 électeurs inscrits ; de sorte qu'il n'est pas démontré que l'effectif de l'entreprise était demeuré [à l'époque] au moins pendant une durée de 6 mois égal ou supérieur à 20 salariés. Seules ces conditions liées à l'effectif pendant cette durée obligent en effet l'entreprise à établir un règlement intérieur.

De plus, la seule mention de « 20 salariés et plus » apparaissant sur certains documents officiels (bulletins de salaire, cotisations au

DECISION DE LA COUR DE CASSATION :

La Cour de cassation insiste sur le fait **qu'aucune sanction disciplinaire, autre que le licenciement**, ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins 50 salariés (le règlement intérieur est obligatoire à partir de 50 et non plus 20 salariés depuis le 1er janvier 2020) **à moins d'être prévue par le règlement intérieur qu'il prescrit** (article L. 1311-2 du Code du travail).

En cas de litige, charge à l'employeur de faire la preuve que le seuil d'effectif de l'entreprise imposant la mise en place du règlement intérieur n'était pas atteint au jour du prononcé de la sanction.

fonds national d'aide au logement...) ne permettait pas davantage d'établir que cet effectif avait été atteint depuis 6 mois au moins à la date des prononcés des sanctions.

Cass. Soc. n°19-14.440, 6 janvier 2021



ÇA BOUGE EN SANTE TRAVAIL ...

L'examen de la proposition de loi sur la santé au travail a débuté en commission des Affaires Sociales

L'accord sur la santé au travail, obtenu par les partenaires sociaux le 9 décembre 2020 a donné lieu à une proposition loi déposée à l'Assemblée nationale par les députés de la majorité (La République en marche) Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean, le 23 décembre dernier.

Parmi les mesures phares de cette proposition :

- **Un "passport prévention" pour les salariés**

La proposition de loi prévoit l'instauration d'un document qui listerait "**les formations suivies et les certifications**" obtenues en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels, et "sa gestion par l'employeur". Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif seraient déterminées par le Comité national de prévention et de santé au travail, et fixées par décret.

- **Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle**

- **Un accès aux dossiers médicaux partagés pour les médecins du travail**

La proposition de loi prévoit de permettre aux médecins du travail d'avoir **accès au dossier médical partagé des salariés, et aux médecins de ville d'avoir accès au dossier médical de santé au travail (DMST)**.

"Ces accès permettront un suivi médical prenant en compte la globalité de la santé du travailleur qui est également un patient, en permettant au médecin traitant de connaître les expositions professionnelles, et au médecin du travail de connaître les traitements ou pathologies incompatibles avec l'activité professionnelle". L'accord du patient devra être obtenu au préalable.

- **Le document unique d'évaluation des risques renforcé**

Enfin, la proposition de loi reprend l'idée de l'ANI de faire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) la "base" du "**plan de traçabilité collective des expositions professionnelles et d'action de prévention**" de l'entreprise.

Au sein des SST renommés “services de prévention et de santé au travail”, ces cellules seront chargées de “proposer des actions” de sensibilisation, d’identifier les situations individuelles, et de “proposer (en lien avec l’employeur et le salarié) un plan de retour au travail”. Un plan comprenant notamment des “mesures individuelles d’aménagement, d’adaptation ou de transformation du poste de travail”, et des “mesures d’aménagement du temps de travail”.

Sur la base de l’évaluation des risques réalisée par l’employeur, ce document unique devrait “répertorier l’ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs”, et “organiser la traçabilité collective de ces expositions”. Il devrait aussi comprendre “les actions de prévention et de protection qui en découlent”, regroupées dans un “programme annuel de prévention”. Ce programme deviendrait obligatoire dans toutes les entreprises, et comporterait un “calendrier” de mise en œuvre.

Afin d’assurer la traçabilité des risques, “les différentes versions successives du DUERP doivent être conservées”, peut-on lire dans la PPL. Ainsi, ces versions du document unique devront pouvoir être consultées, à leur demande, par les salariés concernés

Plus d’informations sur :

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b3718_proposition-loi



A l i z é e P E T I T M A N G I N

Responsable Juridique

AST08 / ASTHM / CIEST / GISMA / SMIRC

Tous Droits Réservés.

G J N° 2

FEVRIER 2021