

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 2 – 2024

La gazette juridique a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 20/04/2024, 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.

Comment organiser le suivi de santé au travail des salariés apprentis ?

Pour rappel :

L'apprenti est un salarié en **contrat d'apprentissage** qui lui permet de réaliser une formation en alternance entre l'entreprise et le centre de formation. Un contrat est alors conclu avec l'employeur qui s'engage en plus du versement d'un salaire à assurer une formation professionnelle.

Les apprentis doivent donc être déclarés dans la **déclaration d'effectif** de l'entreprise au même titre que les autres salariés de l'entreprise. L'employeur est alors tenu d'assurer le suivi de santé au travail de ces salariés.

Concernant le suivi de santé, deux suivis existent en fonction de l'exposition aux risques professionnels de l'apprenti.

SUIVI SIMPLE :

Visite « d'EMBAUCHE » = **VIP** (Visite d'information et de prévention) initiale

-18

A organiser **AVANT L'EMBAUCHE** pour les apprentis **mineurs**

18+

Dans les 2 MOIS à compter de la prise effective de poste pour les apprentis **majeurs**

Périodicité indiquée sur l'attestation de suivi pouvant aller jusqu'à 5 ans.

SUIVI RENFORCE = si affecté à un POSTE A RISQUE

Visite « d'EMBAUCHE » = **VMA** (Visite médicale d'aptitude) initiale

A organiser **AVANT L'EMBAUCHE** pour les apprentis mineurs ou majeurs.

Périodicité indiquée sur la fiche d'aptitude pouvant aller jusqu'à 4 ans avec visite intermédiaire ou tous les 2 ans.

Code du travail

Art. R. 4624-23

Art. R 4624.10 et suivants



Suis-je toujours tenu de chercher à reclasser un salarié à la suite d'un avis d'inaptitude ?

Dans cet arrêt du 27 mars 2024, la Cour de cassation précise que l'employeur **n'a pas l'obligation d'attendre les précisions du médecin du travail** après un avis définitif d'inaptitude pour engager ses recherches de reclassement.

En l'espèce, un salarié engagé en qualité d'agent de sécurité et occupant en dernier lieu le poste de chef d'équipe de sécurité incendie a été déclaré inapte à son poste par avis du médecin du travail précisant qu'il pouvait être affecté à un poste comportant des horaires fixes en journée.

Licencié, il a saisi la juridiction prud'homale en invoquant un manquement de son employeur à son obligation de reclassement.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié et déclare son licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle estime que l'employeur aurait dû attendre les précisions du médecin du travail pour chercher à reclasser le salarié.

La Cour de cassation censure toutefois l'arrêt d'appel en affirmant que **l'employeur n'a pas l'obligation d'attendre les précisions du médecin du travail pour engager ses recherches de reclassement.**

Ainsi lorsque l'avis d'inaptitude ne comprend pas de dispense de reclassement, c'est-à-dire lorsqu'aucune des deux cases indiquant les phrases suivantes n'est cochée :



Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé



L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

...l'employeur est toujours tenu de chercher à reclasser le salarié. Il peut demander des précisions au médecin du travail par rapport aux postes proposés mais il doit surtout prendre en compte les capacités restantes indiquées sur la fiche d'inaptitude. Il n'est donc pas obligé d'attendre un autre retour du médecin du travail pour entamer ses recherches.

A contrario : si l'une des deux cases est cochée, l'employeur n'a pas à rechercher à reclasser son salarié, il doit entamer la procédure de licenciement directement à la suite de l'avis d'inaptitude.



Cass. soc., n° 22-16.096 du 27 mars 2024



Intérimaires : l'expérimentation d'actions de prévention collective est lancée

Les SPST vont pouvoir réaliser des actions de préventions collective des risques professionnels au bénéfice **de salariés d'entreprises de travail temporaire**. L'arrêté du 21 mars définit le cahier des charges de ce dispositif.

Ces actions viendront en complément du suivi de santé au travail et ont pour but de sensibiliser les intérimaires aux risques professionnels. Elles pourront être réalisées en présentiel ou en distanciel lorsque les conditions le justifient.

Le SPST assure l'organisation et la réalisation de l'action de prévention collective selon deux modalités possibles :

- Le SPST peut proposer à une ou plusieurs entreprises utilisatrices ou à une ou plusieurs entreprises de travail temporaire l'organisation d'une action de prévention collective
- A l'inverse, l'initiative peut aussi venir de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise de travail temporaire, qui peut directement solliciter son SPST en vue d'organiser une action de prévention collective.

Le contenu et les modalités de réalisation de l'action de prévention collective sont définis dans la mesure du possible en lien avec l'entreprise utilisatrice et/ou l'entreprise de travail temporaire.

[Arrêté du 21 mars 2024](#)



Passeport prévention : report en 2025 de l'obligation de déclaration

L'obligation faite aux employeurs et aux organismes de formation de renseigner dans un « passeport prévention » les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de santé au travail est **reportée à 2025**.

Selon le Ministère du travail « *Les utilisateurs seront informés de la date plus précise dès qu'elle sera connue. Le déploiement des fonctionnalités du passeport prévention se fera de manière progressive en 2025 et 2026* ».

<https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/>

