

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 3 – 2024

De retour de mon congé maternité, la gazette juridique a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 13/11/2024, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. Elle s'adresse aux entreprises adhérentes des SPST interentreprises partenaires du service juridique. **N'hésitez pas à solliciter** votre service de prévention et de santé au travail (SPST) pour toute question.



Provaé
Agir pour la santé au travail



SOS

SOS JURIDIQUE !

Quel est le cadre juridique de la contre-visite médicale ?

Le décret du 5 juillet 2024 est venu préciser les modalités de la contre-visite médicale qui peut être **diligentée par l'employeur**.

Le nouvel article R. 1226-10 du Code du travail prévoit désormais que le salarié communique à l'employeur, **dès le début de l'arrêt de travail** ainsi qu'à l'occasion de tout changement, **son lieu de repos** s'il est différent de son domicile et, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention « sortie libre », **les horaires** auxquels la contre-visite peut s'effectuer.

QUI ?

La contre-visite est effectuée par un **médecin mandaté par l'employeur**. Ce médecin se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée.

Quand ?

La contre-visite s'effectue à **tout moment de l'arrêt de travail** dès le premier jour de l'arrêt

Où ?

Au choix du médecin :

- **Soit au domicile du salarié ou au lieu communiqué par lui**, en s'y présentant, **sans qu'aucun délai de prévenance** ne soit exigé, en dehors des heures de sortie autorisées ou, s'il y a lieu, aux **heures communiquées** par le salarié en cas de « sortie libre ».
- **Soit au cabinet du médecin, sur convocation** de celui-ci par tout moyen conférant date certaine à la convocation. Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il en informe le médecin en précisant les raisons.

Conséquences ?

Au terme de sa mission, **le médecin informe l'employeur**, soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail, soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié.

L'employeur transmet sans délai cette information au salarié

Les conséquences de la contre-visite médicale sont limitées au seul fait **d'interrompre le versement des indemnités complémentaires** du salarié. **Aucune sanction disciplinaire ne pourra être engagée.**

Contre-visite médicale



Références :

[Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail](#)



UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Défaut de visite de reprise : le salarié peut obtenir la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur

La Cour de cassation rappelle que la **résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur** peut être valablement prononcée lorsque le salarié a informé l'employeur de la fin de son arrêt de travail et qu'il a demandé l'organisation de la visite de reprise obligatoire sans que l'employeur ne l'organise.

Cass. Soc., n° 23-13.784,
3 juillet 2024

La Cour de cassation rappelle que l'initiative de la saisine du médecin du travail en vue d'organiser la visite de reprise appartient en principe à l'employeur, dès que le salarié qui remplit les conditions pour bénéficier de cet examen, en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé.

→ L'absence de visite de reprise peut justifier la **résiliation judiciaire** du contrat lorsque le salarié informe l'employeur de la fin de son arrêt et sollicite la visite

Pour rappel :

En tant qu'employeur vous devez vous assurer que votre salarié bénéficie d'un **examen de reprise du travail** dans **les 8 jours** (calendaires) de la reprise (dès le lendemain du dernier jour d'arrêt de travail) après :

un congé
maternité



une maladie
professionnelle



30 jours
d'arrêt
pour AT



60 jours
d'arrêt
pour autre
cause



AT : accident du travail

NB : La résiliation judiciaire du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail **à l'initiative du salarié**. Lorsqu'il estime que l'employeur ne respecte pas ses engagements contractuels, le salarié peut demander au conseil de prud'hommes (CPH) la rupture de son contrat de travail. Si la résiliation judiciaire est prononcée, le contrat de travail est **rompu** à compter de la date du jugement. L'employeur doit verser au salarié des indemnités de licenciement, de congés payés et préavis ainsi que des indemnités pour licenciement abusif.



FONCTION PUBLIQUE

Les fonctionnaires sont plus exposés aux violences au travail que les salariés selon l'administration

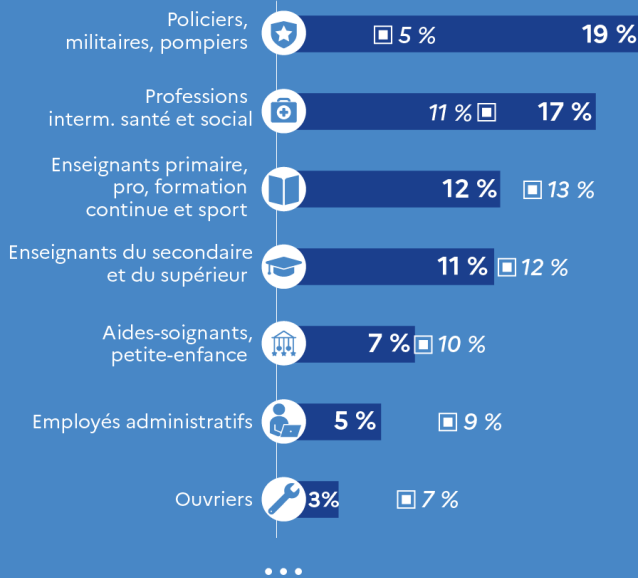
En 2021, **14% des fonctionnaires** ont déclaré avoir subi au moins une atteinte à leur personne de type injures, harcèlement, violences sexuelles... un pourcentage qui tombe à **12% dans le secteur privé** selon la Direction générale de l'Administration et de la fonction publique (DGAFP). Cet écart provient d'une plus forte exposition professionnelle.



Les agents publics subissent plus de violence au travail

Les métiers de la sécurité subissent plus d'atteintes

● Part dans les atteintes ■ Part dans les agents publics



Lecture

19 % des atteintes survenues dans le contexte professionnel sont subies par des policiers, militaires ou pompiers alors que ces métiers ne représentent que 5 % des effectifs.

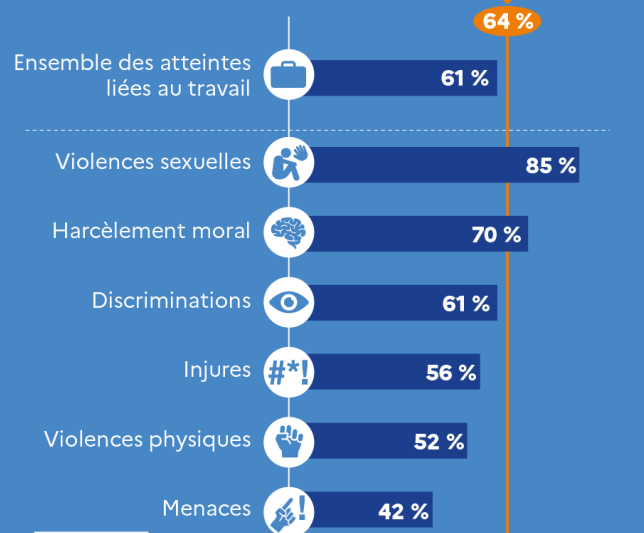
Source : Enquête VRS 2022



Les femmes sont plus souvent victimes de violences sexuelles et de harcèlement moral

● Part des femmes en %

■ Part des femmes dans la fonction publique



Lecture

Dans la fonction publique, 85% des violences sexuelles dans un contexte professionnel sont subies par des femmes alors qu'elles ne représentent que 64% des agents.

Source : Enquête VRS 2022

