
GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 2022 N°2

Cette gazette a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 20/02/2022, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre service de santé au travail pour toutes questions.

Pour répondre à vos demandes, cette nouvelle version est imprimable sans décalage.



SOS JURIDIQUE !

Quelles sont les visites médicales reportables ?

La loi du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire ayant mis en place le ~~pass~~ vaccinal est entrée en vigueur. Avec cette loi, le report des visites médicales en santé au travail a également fait l'objet de plusieurs dispositions.

Le texte précise que :

- Les visites **qui doivent se tenir entre le 15 décembre 2021 et le 31 juillet 2022** peuvent être **reportées de 6 mois** par le médecin du travail
(ex : une visite qui devait avoir lieu le 16 décembre 2021 devra se tenir le 16 juin 2022 au plus tard).
- Les visites qui ont fait **l'objet d'un premier report**, mais qui n'ont pu se tenir avant le 15 décembre 2021 peuvent être reportées d'un an maximum
(ex : si la dernière visite périodique en visite d'information et de prévention (VIP) a eu lieu le 14 décembre 2021 arrive à échéance le 14 décembre 2022, elle pourra être réalisée le 14 décembre 2022).

Les VIP initiales en suivi adapté ne sont également **pas reportables**.
(Travailleurs de nuit, moins de 18ans, champs électromagnétiques, agents bio cat 2, femmes enceintes, handicapés, invalides)

Les visites pouvant être reportées sont donc :

- Les VIP initiales et périodiques
- Les visites intermédiaires
- Les visites de fin de carrière
- Les VMA périodiques

Les VMA initiales et toutes les visites médicales concernant les salariés exposés aux rayonnement ionisants (cat A) ne peuvent faire l'objet d'aucun report.

<https://code.travail.gouv.fr/information/report-ou-annulation-de-visites-medicales-nouveautes-covid-19>



UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Validation d'un licenciement pour faute grave suite à un état d'ébriété au travail attesté par un alcootest

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle qu'un état d'ébriété sur le temps et le lieu de travail, attesté le cas échéant par un alcootest, peut justifier un licenciement pour faute grave.

Dans cette affaire, l'état d'ébriété d'un salarié **pendant ses heures effectives** de travail était attesté par un alcootest. L'employeur avait engagé une procédure de licenciement conformément à la procédure prévue par le règlement intérieur de l'entreprise.

Le règlement intérieur prévoyait la possibilité de **recourir à l'alcootest** en cas de **risques particuliers** encourus par un salarié en état d'ivresse manifeste occupant **un poste à risques**. Il prévoyait également la possibilité de recourir à **une contre-expertise** et les **sanctions disciplinaires** pouvant découler des résultats obtenus.

La Cour de cassation décide de suivre les juges d'appel **et valide le licenciement du salarié pour faute grave du fait de son état d'ébriété.**

La Haute Cour estime que l'alcootest avait été valablement réalisé puisque le salarié occupait un **poste l'exposant à un risque tant pour lui que pour les tiers usagers des véhicules manipulés.**

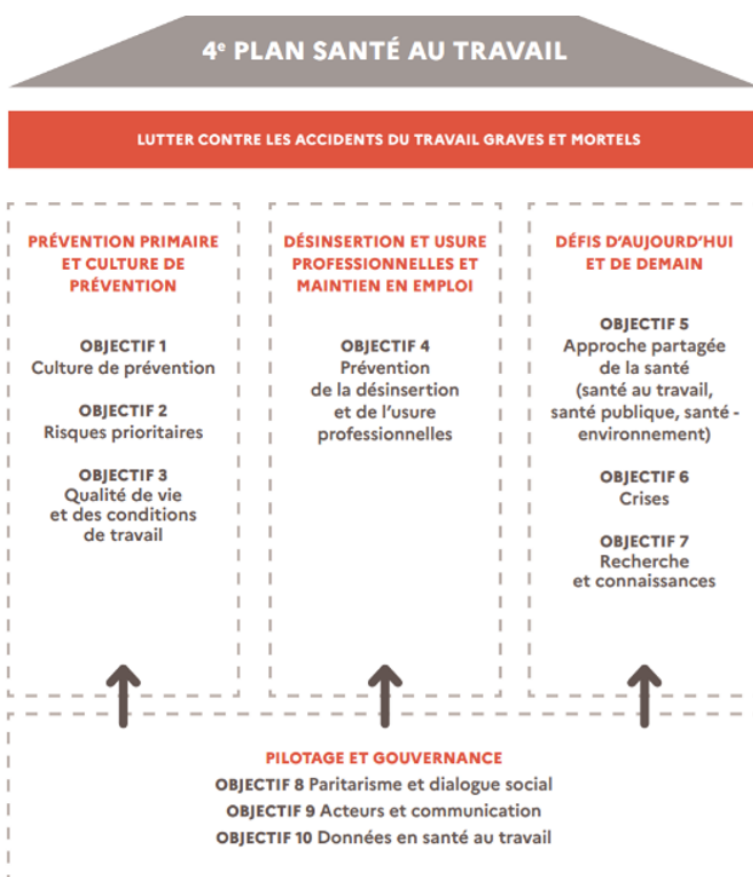
En l'espèce, le salarié manipulait une visseuse, se trouvait sur un poste de travail à la chaîne et posait les courroies et les silencieux des véhicules en faisant l'air froid et l'air chaud des véhicules dans l'habitacle.

Cass. **soc.**, n° 20-18.354 du 26 janvier 2022, arrêt publié au Bulletin de la Cour de Cassation



Parution du 4^{ème} Plan Santé-Travail 2021-2025

« Le plan présenté pour la période 2021-2025 est le fruit d'un travail de co-construction entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et tous les organismes de prévention. Il conforte le renversement de perspective opéré à partir du troisième Plan Santé au Travail en accordant la priorité à la prévention sur la réparation, dans la continuité de l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention de la santé au travail ». En voici ses principaux objectifs :



<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/4e-plan-sante-au-travail>