

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 1 - 2025

Les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTi) partenaires du service juridique partagé et moi-même vous souhaitons **une excellente année 2025 !**

Pour rappel, la gazette juridique a pour but de vous informer de manière simplifiée de **l'actualité juridique relative au droit de la santé au travail**. Elle vous est envoyée en tant qu'adhérent de l'un des SPSTi partenaires (*AST08, ASTHM, PROVAE, PST51 et RST*) environ tous les deux mois. Si toutefois, vous ne souhaitez plus en être destinataire, vous pouvez à tout moment cliquer sur l'onglet « *se désabonner* ». Cette newsletter répond à notre devoir d'information et de communication envers nos adhérents.

La présente gazette a été réalisée à la date du *10 janvier 2025*, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre SPSTi pour toute précision.



En tant qu'employeur, suis-je obligé de suivre les préconisations du médecin du travail ?

NON MAIS

A l'issue d'une visite d'information ou de prévention (VIP) ou à la suite d'une visite médicale d'aptitude (VMA), le médecin du travail peut être amené à réaliser une fiche de préconisation annexée à l'avis rendu intitulée « proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail ».

En vertu de l'article L. 4624-3 du Code du travail : « Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ».

Seul le médecin du travail est en capacité d'émettre des préconisations. Dès lors, l'infirmier en santé au travail doit réorienter vers le médecin du travail s'il estime qu'une préconisation peut être nécessaire. **L'échange avec le salarié** a lieu au moment de la visite médicale avec le médecin du travail. En revanche, les textes n'imposent **aucun formalisme pour justifier de l'échange avec l'employeur** qui peut se faire par mail, courrier ou téléphone.

Les préconisations ont pour but le maintien en emploi.

L'article L. 4624-6 du Code du travail énonce que « **l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.** »

Cela signifie que **l'employeur doit prendre en compte les préconisations du médecin du travail** et doit **tout mettre en œuvre** pour tenter de les respecter au nom de son obligation de sécurité et de prévention en matière de santé au travail. Si toutefois, il ne dispose pas des moyens nécessaires pour le faire il doit le **justifier par écrit auprès du médecin et du salarié**.

Il n'existe **pas de motifs** prévus par les textes par conséquent, la justification est laissée à l'appréciation des juges en cas de contentieux. Toutefois, une appréciation assez stricte de l'obligation de sécurité de l'employeur en cas de non-respect des préconisations du médecin du travail est opérée.

En effet, les conséquences peuvent être lourdes notamment si :

- Le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
- L'inaptitude qui s'en suit est la conséquence du refus de l'employeur de prendre en compte les préconisations du médecin du travail
- Ou si le salarié considère que l'attitude de l'employeur met sa santé en péril, ...

Dans ces cas de figures la responsabilité de l'employeur et la faute inexcusable pourront être recherchées.





L'employeur qui tarde à engager la procédure de reclassement est fautif

En cas de retard dans le déclenchement de la procédure destinée à reclasser un salarié inapte, l'employeur s'expose au risque de résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

Dans cet arrêt la Cour de cassation estime en effet que **laisser un salarié en situation prolongée d'inactivité forcée constitue un manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi ses obligations.**

Rappel des obligations : à compter de l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail l'employeur dispose d'un mois pour soit :

- Reclasser
- Licencier
- Ou reprendre le paiement des salaires.

Toutefois, malgré la reprise du paiement des salaires les recherches de reclassement doivent toujours se poursuivre. De ce fait, cet arrêt entend **censurer toute inertie de l'employeur en la matière.** En l'espèce, l'employeur avait mis 7 mois après l'inaptitude (pendant lesquels il avait repris le paiement des salaires) pour licencier le salarié.

Pour info :

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. Le CPH vérifie les manquements signalés par le salarié. Le CPH peut soit valider la rupture du contrat de travail, soit ne pas l'accepter. Pendant toute la durée de la procédure judiciaire, le salarié travaille normalement.

NB : À la différence de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, la résiliation judiciaire ne met pas fin immédiatement à la relation de travail.



Cass. Soc., n° 23-15.337
4 décembre 2024

Risques psycho-sociaux : comment les évaluer ?

Selon l'INRS, les risques psycho-sociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents :

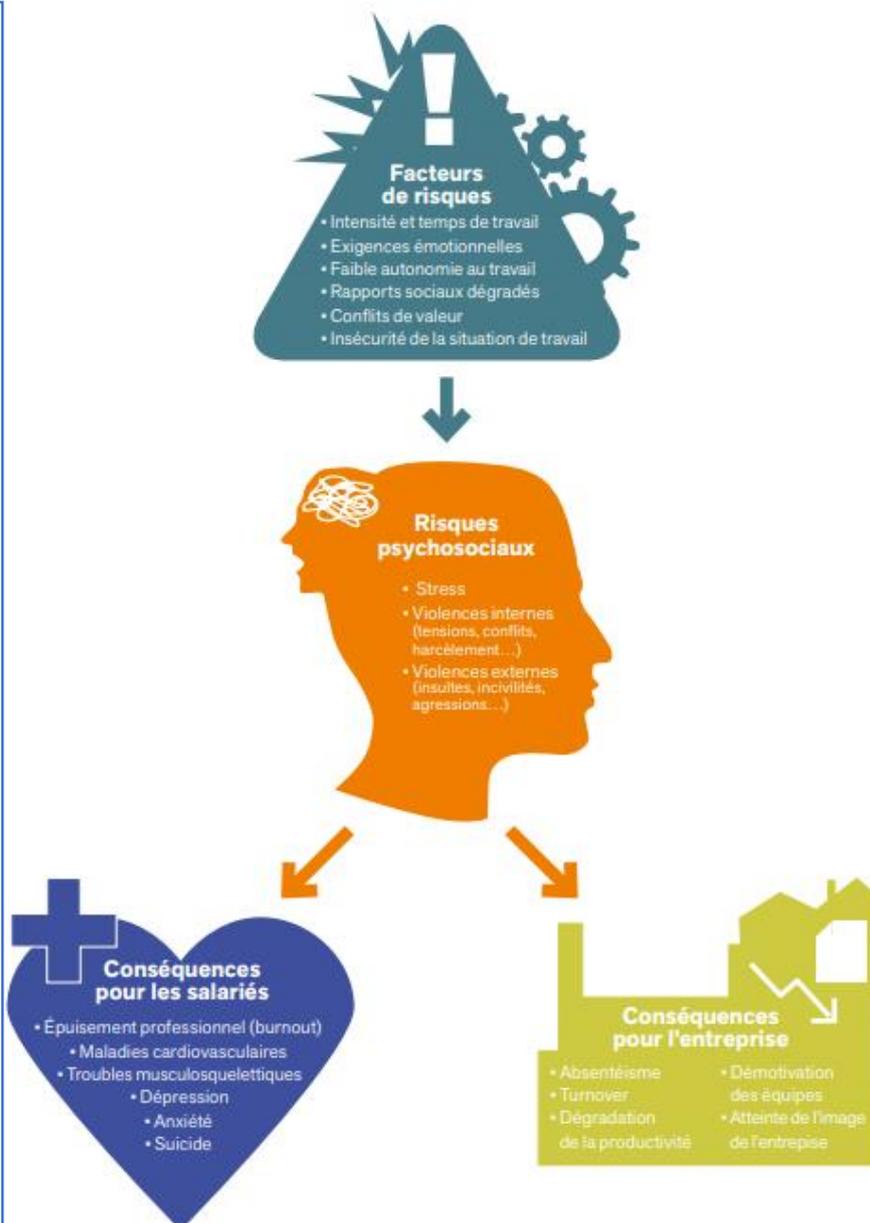
- Du stress
- Des violences externes telles que les insultes, incivilités ou agressions ...
- Des violences internes comme des conflits, propos sexistes, etc..

Il s'agit de risques qui peuvent être **induits par l'activité elle-même** ou être **générés par l'organisation et les relations de travail**. L'évaluation des RPS passe alors par l'identification des facteurs de risques.

L'INRS propose dans une brochure d'expliquer comment évaluer ces facteurs de risques.

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206403>

Au sein de nos SPSTi, des **psychologues en santé au travail** peuvent vous accompagner dans cette démarche de **prévention collective** n'hésitez pas à en faire part à votre médecin du travail qui saura vous conseiller.



Mise en application :

Par exemple, la branche de la banque a conclu un nouvel accord relatif **aux incivilités et aux agressions des salariés**. Il intègre désormais les actes commis par la **clientèle via les canaux numériques**, impose la mise en œuvre de **mesures de prévention** et d'accompagnement des salariés agressés, et acte la mise en place **d'un groupe technique d'experts sécurité** au niveau de la branche.

Accord sur les incivilités et agressions/violences à l'encontre des salariés des banques dans le cadre de leur activité professionnelle, 14 nov.

