

# GAZETTE JURIDIQUE

## LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

### GJ 1 – rentrée 2023

**Les services de prévention et de santé au travail partenaires et moi-même vous présentons nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année qui commence !**

Pour rappel, la gazette juridique vous est envoyée régulièrement pour vous tenir informés de l'actualité juridique en santé au travail. Contactez votre SPST pour ajouter des adresses mail de diffusion. Vous pouvez également vous désabonner en cliquant sur le lien en bas de ce mail.

La gazette est réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 10/01/2023, 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.**



**SOS JURIDIQUE !**

## Travailler dans le froid, quel est le cadre légal ?

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques professionnels notamment ceux en lien avec le froid naturel ou artificiel. Les SPST peuvent vous accompagner dans cette évaluation qui doit être retranscrite dans le **Document unique d'évaluation des risques**.

**Des actions de prévention** doivent ensuite être mises en place pour assurer la sécurité des salariés.

Le code du travail impose ainsi que **les locaux fermés** affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide de manière à maintenir une « **température convenable** » et à ne donner lieu à aucune émanation délétère. Aucune température minimale n'est précisément imposée.

Concernant **les locaux annexes**, le code du travail évoque une « température adaptée à leur destination ». Seuls les locaux affectés à l'hébergement des travailleurs sont soumis à une température minimale de 18 degrés Celsius. L'employeur doit également prendre des mesures préventives en lien avec l'organisation de travail.

L'INRS recommande notamment :

- **De réorganiser les activités** en fonction des températures et intempéries.
- **Prévoir des pauses de récupération** supplémentaires
- De porter une attention particulière **aux salariés isolés**.

Le code du travail prévoit que l'employeur doit également fournir aux salariés qui travaillent dans le froid **des équipements de travail adaptés**, des **chaussures antidérapantes** et une **protection thermique de la tête**. Le confort et la compatibilité des EPI distribués doivent être vérifiés.

Concernant **les postes de travail exposant au froid**, l'INRS recommande notamment de mettre à disposition un **local chauffé** offrant la possibilité de consommer des boissons chaudes et de sécher des vêtements.

Pendant les **journées d'intempéries**, l'employeur a l'obligation de mettre à disposition des salariés travaillant en plein air une **boisson chaude** non alcoolisée.

**Le médecin du travail doit donner son avis sur les mesures envisagées contre le froid**. N'hésitez pas prendre contact avec votre médecin référent pour une analyse des mesures de prévention envisagées dans votre entreprise.





## UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

### La lettre de licenciement doit explicitement mentionner l'impossibilité de reclassement

Dans deux arrêts en date du 14 décembre 2022, la Cour de cassation réaffirme le fait que **l'employeur doit justifier ne pas pouvoir reclasser le salarié déclaré inapte pour pouvoir le licencier.**

Les juges du droit imposent que la lettre de notification du licenciement doit expressément préciser l'absence de toute possibilité de reclassement et ce, même si l'avis d'inaptitude mentionne que « *l'inaptitude définitive à tous les postes de l'entreprise* ».

La Cour de cassation rappelle que **le refus par le salarié d'un poste proposé par l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement n'implique pas, à lui seul, que l'obligation de reclassement ait été respectée.**

#### Conseil Juridique

A la suite d'un avis d'inaptitude, **réalisez une recherche loyale et sérieuse des postes** susceptibles de pouvoir être proposés au salarié en fonction des capacités restantes indiquées par le médecin du travail. Si le médecin du travail précise qu'aucun poste ne peut correspondre, **notifiez -le de manière explicite dans votre lettre de licenciement** adressée au salarié.

**Rappel : seule l'une des cases énonçant que :**

« *Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* »

OU

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

**permet de licencier directement sans recherche de reclassement.** Si aucune case n'est cochée, les recherches de reclassement sont obligatoires et ce, même si le médecin du travail mentionne « *inapte à tout poste* » dans son avis.

Cass. soc., n° 21-17.664 et n° 21-19.112 du 14 décembre 2022



NEWS

## Décret du 29 décembre 2022 sur le Passeport prévention



Le décret du 29 décembre 2022 prévoit sa mise en place à compter **d'avril 2023**.

C'est un outil au service des employeurs et des salariés qui est **géré avant tout par le salarié**.

**Les organismes de formation** ont quant à eux l'obligation de renseigner dans le passeport prévention les formations qu'ils dispensent. Une information de l'employeur devra s'en suivre.

Ce qu'il contient :

- **Les attestations, certificats et diplômes dispensés en interne au sein de l'entreprise**
- **L'identification** de l'employeur, de l'organisme de formation et du titulaire du passeport
- **Les formations relatives à la santé et la sécurité au travail**
- **Les certificats** en santé et sécurité au travail obtenus par le salarié.

**Attention**, le passeport de prévention doit rester **un outil au service des employeurs et des salariés**, et faciliter la circulation entre eux de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus.

Dès lors, le passeport de formation ne doit pas :

- Être un **moyen de contrôle** des compétences des salariés ;
- Constituer un **prérequis obligatoire** à tout recrutement des salariés ;
- Avoir pour finalité d'être un outil de **contrôle des formations** dispensées par l'employeur ;
- Être **confondu avec les droits du salarié attachés au CPF** même s'il est intégré dans le même système d'informations.

Pour en savoir plus :

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



**A l i z é e P E T I T M A N G I N**

**Responsable Juridique, Docteure en Droit**

*AST08 / ASTHM / GISMA / STSM51*

**Tous Droits Réservés.**

2023 - G J N° 1