

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 7 – AOUT 2023

La gazette juridique a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 6/10/2023, 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.



Mon SPSTi est-il obligé de m'envoyer le rapport annuel d'activité de mon entreprise ?

Dans un objectif de simplification, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a abrogé le dernier alinéa de l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Le médecin du travail n'a donc désormais **plus l'obligation** d'établir un rapport annuel d'activité pour toutes les entreprises dont il a la charge. Désormais, doivent être transmises au CSE, les données d'activité propres à l'entreprise si celles-ci comptent **plus de 300 salariés**. Le texte n'apporte plus de précisions ni sur le contenu ni sur la forme du document à transmettre. Pour les autres entreprises ou établissements (dont l'effectif est inférieur à 300 salariés), les données d'activités propres à l'entreprise sont transmises lorsque **le CSE en fait la demande** auprès du SPSTI.

Le directeur du SPSTI doit néanmoins établir le rapport annuel d'activité mentionné à l'article **L. 4622-16** du Code du travail, qui est présenté au comité interentreprises ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année au titre de laquelle il a été établi. Ce rapport est ensuite transmis aux adhérents. La CMT émet un avis sur ce rapport, avant sa présentation aux instances mentionnées. Ces dernières peuvent faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget



Textes en référence :

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021

Décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en Santé au travail

Article D. 4622-54 du Code du travail



UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Le salarié en arrêt de travail peut-il prétendre à ses droits aux congés payés durant cette période ?

Dans cette affaire, un salarié d'une entreprise a saisi la juridiction prud'homale afin de réclamer ses droits à congés payés qu'il soutenait avoir acquis pendant la période de suspension de son contrat de travail au titre d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle.

La Cour d'appel fait droit à la requête du salarié, l'employeur s'est ensuite pourvu en cassation.

La Cour de cassation confirme la décision d'appel et décide d'écarter les dispositions du **droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'UE, sur le droit au repos.**

Le droit français ne permet l'acquisition de droits à congés payés qu'à **la condition qu'un travail effectif soit réalisé** ; de sorte qu'un salarié dont le contrat de travail est suspendu par un arrêt de travail ne peut donc acquérir des droits à congé payé.

Or, les Hauts magistrats rappellent que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du **droit social de l'Union Européenne.**

La Cour de cassation met ici en conformité le droit français avec le droit de l'UE en matière de congés payés afin de garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à congés payés.

En conséquence, le salarié compatibilise bien des droits à congé payé pendant un arrêt de travail.

Une actualisation du code du travail est donc attendue sur la base de cette jurisprudence.



Cass. Soc., n° 22-17.344, 13 septembre 2023



NEWS

WEBINAIRE JURIDIQUE

Le webinaire consacré à « **l'inaptitude médicale** » s'est tenu le 28 septembre et a réuni **425 personnes sur 775 inscrits**.

Les retours ont été les suivants :



Avons-nous répondu suffisamment à vos questions et attentes ?

Oui 128 (95%)

Non 7 (5%)

136 votes

il y a 7 jours

Ce webinaire vous a paru :

Juste bien 117 (85%)

Trop court 20 (15%)

Trop long 0%

Les informations délivrées vous ont-elles permis d'apprendre de nouvelles choses ?

Oui, j'ai appris beaucoup de choses 112 (87%)

Bof, j'ai appris peu de choses 16 (12%)

Non, je n'ai rien appris 1 (1%)

Le replay et le support sont relayés sur le site de GEST : <https://association-gest.org/revoir-webinaire-inaptitude-queles-sont-les-10-questions-a-se-poser-pour-bien-lapprehender/>



Fonction publique : quel suivi de santé ?

	Fonction publique d'Etat	Fonction Publique Territoriale	Fonction Publique Hospitalière
Visite initiale	Examen médical auprès du médecin agréé par l'administration si les fonctions le nécessitent ex : police nationale ou administration pénitentiaire Si pas de dispositions particulières : VIP	Examen médical auprès du médecin agréé par l'administration si les fonctions le nécessitent Ex : sapeurs-pompiers Si pas de dispositions particulières : VIP	Examen médical par le médecin du travail avant la prise de poste - Test de dépistage de la tuberculose - Radiographie pulmonaire - Vaccination obligatoire
Périodique	VIP tous les 5 ans Par le médecin du travail ou professionnel de santé de l'équipe pluri VIP limitée à 4 ans pour les personnes : - En situation de handicap - Enceintes ou allaitantes - Réintégrées après un congé longue maladie ou de longue durée - Souffrant de pathologies particulières	VIP tous les 2 ans Par le médecin du travail ou professionnel de santé de l'équipe pluri Suivi particulier défini par le médecin de prévention pour les personnes : - En situation de handicap - Enceintes ou allaitantes - Réintégrées après un congé longue maladie ou de longue durée - Souffrant de pathologies particulières	Examen médical tous les 2 ans Entretiens infirmiers possibles définis par le médecin du travail Surveillance médicale renforcée (SMR) pour les personnes : - Âgées de moins de 18 ans - Travaillant de nuit - Réintégrées après un congé de longue durée ou de longue maladie
Visite de reprise	Pas d'obligation juridique	Pas d'obligation juridique	Examen médical de reprise après congé maternité, maladie professionnelle, absence de 30 jours pour accident du travail, absence de 60 jours pour tout autre motif.

