

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 1 – 2024

La gazette juridique a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 10/02/2023, 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.

Quand organiser la visite de reprise lorsque le salarié cumule un congé à la suite de son arrêt de travail ?

Lorsque la visite de reprise est obligatoire quid de ce qu'il se passe lorsqu'une prise de congés fait directement suite à l'arrêt de travail en question ?

Lorsque la prise de congé est **consécutif** à l'arrêt de travail c'est-à-dire qu'elle fait directement suite à l'arrêt de travail, autrement dit, le premier jour de prise de congés intervient le lendemain du dernier jour de l'arrêt de travail, le délai de 8 jours pour organiser la visite de reprise est reporté au retour de congés.

En revanche, si les congés sont posés même un jour après le jour de la reprise, le délai de 8 jours démarre. Dans ce cas de figure, la visite doit avoir lieu entre ces deux périodes même si le salarié en question n'a repris qu'une seule journée.

Attention : seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail.

Pour rappel : l'article R. 4624-31 du Code du travail précise que :

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

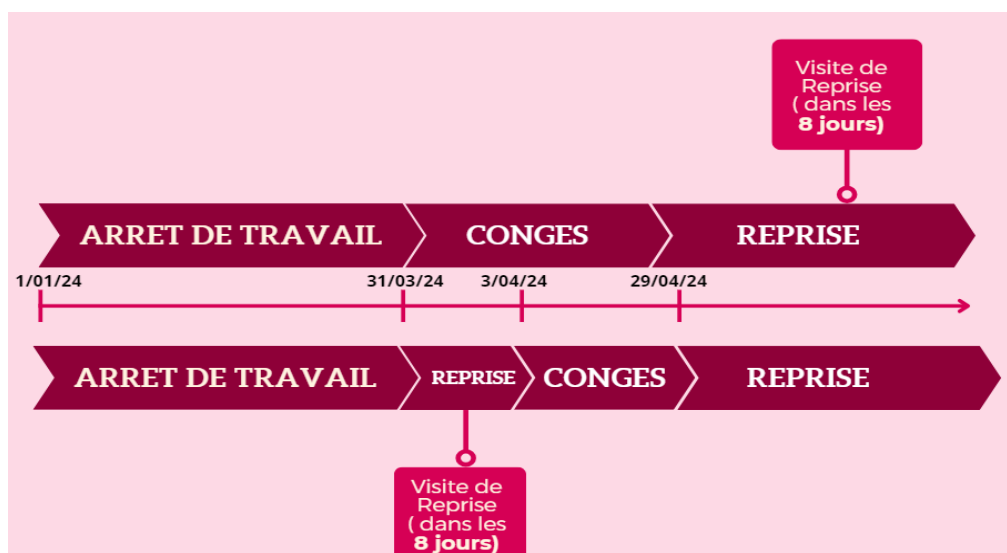
1° Après **un congé de maternité** ;

2° Après une absence pour cause de **maladie professionnelle** ;

3° Après une absence d'au **moins trente jours pour cause d'accident du travail** ;

4° Après une absence d'au **moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel**.

*Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'**examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours** qui suivent cette reprise.*



Références juridiques :

Article R. 4624-31 du Code du travail



Quel est le cadre juridique des temps de pause au travail ?

Dans cette affaire, une salariée, gestionnaire administrative, a saisi la juridiction prud'homale à la suite de son licenciement pour **non-respect des temps de pause et amplitude horaire excessive sans jour de repos complet**.

La Cour d'appel déboute la salariée de sa demande dans la mesure où, selon les juges du fond, les attestations produites par celle-ci sont imprécises. Dès lors, la salariée a échoué à rapporter la preuve du respect des temps de repos par l'employeur. La salariée se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation décide quant à elle de casser l'arrêt des juges d'appel puisqu'elle estime **que c'est à l'employeur d'apporter les preuves du respect des temps de repos et temps de pause**.

Dans un autre arrêt, la Haute juridiction avait déjà estimé que **le seul constat du non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire et du dépassement d'une durée maximale ouvre droit à réparation** pour le salarié.

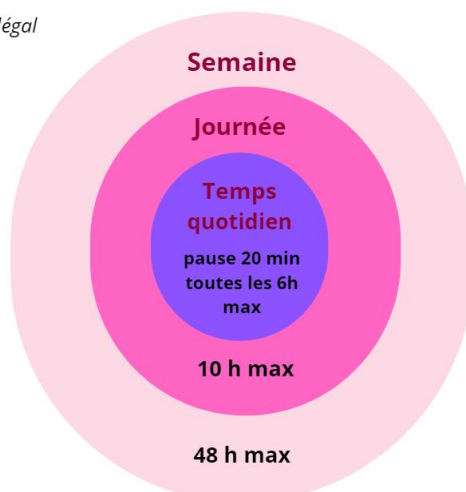
Pour rappel :

- Dès que le temps de travail quotidien atteint **6 heures**, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de **20 minutes** (article L. 3121-16 du Code du travail).
- Sauf exceptions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié **ne peut excéder 10 heures** (article L. 3121-18 du Code du travail).
- Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est **de 48 heures** (article L. 3121-20 du Code du travail).

Sauf exceptions, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (article L. 3131-1 du Code du travail).

Des conventions collectives ou un accord collectif d'entreprise peuvent prévoir d'autres règles relatives aux temps de repos. Pensez à vérifier !

cadre légal



Cass. soc., n° 22-20.193, 17 janvier 2024 & Cass. soc., n°21-21.411, 14 décembre 2022



ZOOM sur la LFSS 2024

Définitivement adoptée le 4 décembre 2023, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2024, a été publiée au JO du 27 décembre 2023. Voici quelques mesures parmi celles adoptées ou censurées (liste non exhaustive).

Ont été **censurées** car contraires à la Constitution :

- **La prise en charge** obligatoire par l'employeur **des titres d'abonnement de location de vélos** souscrits par leurs salariés pour leurs déplacements domicile/travail
- La suspension automatique des Indemnités Journalières (IJ) maladie en cas de caractère injustifié de l'arrêt de travail établi sur **rapport d'un médecin contrôleur à l'occasion d'une contre-visite médicale diligentée par l'employeur**



Des évolutions en matière de **santé, sécurité au travail** ont été apportées :

- La **durée des arrêts de travail prescrits par « téléconsultation »** par les médecins traitant est désormais **limitée à 3 jours** ;
- En cas **d'arrêt de travail pour interruption médicale de grossesse**, les IJ seront versées dès le 1er jour, la loi supprimant dans ce cas le *décal de carence de 3 jours* normalement applicable en cas d'arrêt maladie.



Ont été adoptées en matière de **prévention** :

- **La vaccination gratuite contre les infections à papillomavirus** pour tous les élèves dès 11 ans. Les enfants handicapés non scolarisés en milieu ordinaire pourront aussi en bénéficier ;
- La **gratuité des préservatifs** (féminins et masculins) pour les moins de 26 ans en pharmacie ;
- **Le remboursement des protections périodiques** réutilisables pour les femmes de moins de 26 ans et les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire ;
- **Le Dépistage systématique du cytomégalovirus** chez les femmes enceintes



En matière de prise en charge **par l'Assurance maladie** :

- Remboursement intégral pour les **fauteuils roulants**,
- Moindre remboursement pour les malades qui refusent de partager un taxi conventionné ou un véhicule sanitaire avec un autre malade...
- *À titre expérimental pendant 2 ans* : **séances d'activité physique adaptée** remboursées par l'Assurance maladie aux **malades du cancer**.

