

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 7 - septembre 2022

Cette gazette a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 25/09/2022, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre service de prévention et de santé au travail (SPST) pour toutes questions.



SOS JURIDIQUE !

Qu'est ce que le rendez-vous de liaison ?

C'est quoi ?

Ce « rendez-vous » est une possibilité créée par la loi du 22 août 2021 pour l'employeur et le salarié de prendre contact pendant un arrêt de travail dans un but de maintien en emploi.

Le rendez-vous de liaison n'est pas une visite médicale. Ce n'est pas au Service de prévention et de santé au travail (SPST) de se charger de l'organiser. Le SPST peut toutefois y être associé mais ce n'est pas une obligation.

L'objectif est d'inciter le salarié à venir en visite de pré-reprise avec le médecin du travail, pour faire le point sur son état de santé.

Attention : La durée de l'absence au travail doit impérativement être supérieure à 30 jours, pour pouvoir organiser le rendez-vous de liaison. En deçà de 30 jours, aucun contact n'est permis entre employeur et salarié pendant l'arrêt de travail.

Qui ?

Soit à l'initiative de l'employeur,
Soit l'initiative du salarié.

Comment ?

Les textes n'imposent aucun formalisme.

Il peut s'agir d'un entretien téléphonique, d'un échange par mails ou bien d'une rencontre entre l'employeur et le salarié. L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur son organisation.

Ni l'employeur, ni le salarié ne sont tenus d'organiser ce rendez-vous de liaison. De la même façon, ni l'un, ni l'autre n'est obligé d'y assister.

Quand ?

Selon le Ministère du travail l'employeur doit informer son SPST 8 jours avant de la tenue du RDV de liaison. Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous de liaison se voit proposer, par l'employeur, une date dans les 15 jours.

**Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail
Art. L. 1226-1-3 du Code du travail et D. 1226-8-1 du Code du travail.*



UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

L'employeur est-il tenu de suivre les préconisations du médecin du travail ?

Seul le médecin du travail peut émettre des restrictions ou des préconisations médicales en raison de l'âge et de l'état de santé des salariés.

L'employeur quant à lui a l'obligation de prendre en considération ses propositions. S'il refuse de les suivre il doit le faire savoir par écrit en justifiant des motifs qui s'y opposent.

Dans un arrêt de juillet 2022 la jurisprudence (constante) a réaffirmé que le non-respect des préconisations du médecin du travail sur l'aménagement d'un poste de travail peut caractériser un harcèlement moral.

En effet, la Haute Cour a estimé que les juges du fond n'ont pas pris en compte le fait que l'employeur ne justifiait pas avoir aménagé le poste du travail conformément aux préconisations du médecin du travail.

Rappel :

Article L4624-6

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.

Cass. soc., n° 20-23.367 du 12 juillet 2022



NEWS

Rapport annuel de la Cour de Cassation

Le 28 juillet 2022, la Cour de Cassation a diffusé sur son site internet son rapport annuel 2021. Elle n'y formule pas de nouvelles suggestions mais réitère certains de ses propos antérieurs.

Les règles relatives aux locaux dédiés à l'allaitement devraient évoluer. Le rapport suggère que des dispositions plus adaptées puissent être prises et que le temps de pause dédié soit rémunéré.

Il devrait également être question pour Conseil de prud'hommes un de pouvoir désigner un autre Conseil de prud'hommes de manière à pouvoir statuer dans un délai raisonnable.

<https://www.courdecassation.fr/toutes-les-actualites/2022/07/28/rapport-annuel-2021>



Alizée PETITMANGIN
Responsable Juridique, Docteur en Droit
AST08 / ASTHM / GISMA / STSM51

Tous Droits Réservés.

G J N°7
SEPTEMBRE 2022

Powered by  mailjet