

# GAZETTE JURIDIQUE

## LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 8 -octobre/novembre 2022

Cette gazette a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 21/11/2022, 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 !**

### L'isolement des salariés vulnérables est-il encore possible ?

La procédure de placement **en activité partielle** des **salariés vulnérables** face au risque de développer une forme grave d'infection par la Covid-19 **est reconduite**.

Le décret du 27 octobre 2022 reprend presque à l'identique les critères d'identification applicables dans le cadre du précédent dispositif d'activité partielle spécifique aux salariés vulnérables. Le décret fixe les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables **pouvant être placés en activité partielle depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022**. Il distingue **trois catégories** de salariés dont les critères sont appréciés **par un médecin**.

**La première catégorie** vise les salariés considérés comme vulnérables du fait de **3 critères cumulatifs** :

- Leur **âge** ou bien de leur **état de santé**,
- Le fait qu'ils soient affectés à un **poste de travail** susceptible de les **exposer à de forte densité virale**
- Et pour lesquels il n'est **pas possible de recourir au télétravail**.

Les salariés concernés doivent être dans l'une ou l'autre des situations citées par le décret :

- Être âgé de plus de 65 ans
- Avoir des antécédents cardiovasculaires
- Avoir un diabète non équilibré ou avec complications
- Présenter une pathologie chronique respiratoire
- Présenter une insuffisance rénale chronique sévère
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement
- Présenter une obésité
- Être atteint d'une immunodépression
- Être atteint de cirrhose au stade B
- Présente un syndrome drépanocytaire
- Être au troisième trimestre de grossesse
- Être atteint d'une maladie du motoneurone, myasthénie grave, sclérose en plaque, Parkinson, paralysie cérébrale, quadriplégie ou hémiplegie, tumeur cérébrale, maladie cérébelleuse progressive ou maladie rare
- Être atteint de trisomie 21.

**La deuxième catégorie** concerne les salariés vulnérables

lorsqu'ils sont :

- Sévèrement immunodéprimés
- Et affectés à un poste de travail pour lesquels le recours au télétravail n'est pas possible.

Ces 2 critères **sont cumulatifs**.

Seuls certains salariés listés sont concernés comme par exemple les dialysés chroniques.

Il s'agit uniquement des salariés qui :

- Ont reçu une transplantation
- Sont sous chimiothérapie lymphopéniante
- Sont traités par des immunosuppresseurs forts
- Dont dialysés de manière chronique

**La troisième catégorie** se rapporte

aux salariés :

- Âgés de plus de 65 ans, ou atteints d'une des pathologies listées en 1<sup>ère</sup> catégorie,
- Qui occupent un poste pour lequel le télétravail n'est pas possible,
- Qui justifient par certificat médical d'une contre-indication à la vaccination.

*Décret n° 2021-1389 du 27 octobre 2021 modifiant le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 modifié relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable*

Les salariés considérés vulnérables continueront à bénéficier d'une indemnité majorée au titre de l'activité partielle. Les taux d'indemnisation restent **de 70 % du salaire brut antérieur**. En revanche l'allocation remboursée aux employeurs est passé de 70 à 60 % du salarié brut antérieur engendrant un **reste à charge de 15 % pour les employeurs**.



## UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

### Puis-je être condamné si j'oublie d'organiser une visite médicale périodique ?

Dans cette affaire, une salariée dénonce les manquements de son employeur à son obligation de sécurité du fait de **l'absence de visite médicale périodique**.

La Cour d'appel choisit de débouter la requérante en estimant qu'une unique omission dans l'organisation des visites médicales ne caractérisait pas un manquement à l'obligation de sécurité d'autant plus que la salariée avait été déclarée « apte » à chacun des autres examens médicaux et qu'elle a normalement bénéficié, lors de ceux-ci, des conseils de prévention.

La Cour de cassation décide en revanche de **casser la décision des juges du fond**.

Elle affirme que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. **Ainsi, l'employeur qui n'organise pas les visites médicales périodiques obligatoires, prévues par le Code du travail, ne satisfait pas à cette obligation de sécurité.**



**Conseil Pratique :** faites toutes vos demandes de visites auprès du SPST de **manière écrite** et garder une trace de cette demande (mail ou courrier). Ainsi, même si le rendez-vous est donné tardivement, il ne pourra pas vous être reproché le fait de ne pas avoir cherché à l'organiser.

*Cass. Soc., n° 21-10.608 du 14 septembre 2022*

PETITMANGIN Alizée  
Responsable Juridique – Docteur en droit

AST08 /ASTHM/ GISMA/ STSM51

### QUID du Passeport prévention ?

Depuis le **5 octobre 2022**, le ministère du travail a mis en **place un portail d'information** dédié au passeport de prévention. Le **passeport prévention** sera opérationnel au **mois d'avril 2023 pour les travailleurs**.

Concernant les **employeurs** cette ouverture est annoncée pour **l'année 2023 ou 2024**. Un décret est attendu pour officialiser ce calendrier.

#### « À qui s'adresse le passeport de prévention ?

Le passeport de prévention sera accessible à **tout titulaire d'un Compte personnel de formation (CPF) actif**. Les travailleurs et demandeurs d'emploi qui le souhaitent pourront ainsi activer leur passeport, retrouver l'historique de leurs formations et certifications, le compléter au besoin tout au long de leur carrière, et le valoriser auprès de leur employeur ou d'un recruteur. Ils pourront également bénéficier d'informations sur leurs droits et leurs acquis de formation en matière de santé et de sécurité au travail ».

Les **employeurs** auront un accès dédié au passeport, qui leur permettra de déclarer, centraliser et améliorer leur suivi de toutes les formations en santé et sécurité au travail dispensées à leurs employés.

Les **organismes de formation** renseigneront quant à eux les compétences acquises par les titulaires lors des formations dispensées dans ce domaine, pour le compte d'un employeur ».

#### « Un portail d'information ouvert à tous

Le passeport de prévention pour les travailleurs ouvrira au **premier semestre 2023** depuis un espace personnel en ligne. Il sera accessible via Mon Compte Formation et le passeport de compétences.

Un **portail d'information** dédié est dès à présent disponible et vise à informer et aider les futurs usagers du passeport. Chacun peut y retrouver les **échéances du projet** ainsi que des articles dédiés aux **actualités** et à la prévention des risques en santé et sécurité au travail ».

