

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 8 – NOVEMBRE 2023

La gazette juridique a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 6/12/2023, 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.

Un salarié peut-il suivre une formation pendant un arrêt de travail ?

Oui, c'est possible à condition que le salarié obtienne **au préalable l'accord écrit de son médecin traitant** pour pouvoir participer à cette **formation spécifiquement**.

Il doit s'agir de l'une des formations suivantes :

- Actions de formation (elles permettent d'atteindre un objectif professionnel)
- Bilan de compétences
- Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- Actions de formation par apprentissage
- Actions d'accompagnement auxquelles la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) participent. Il s'agit des actions liées à l'évaluation, l'accompagnement, l'information et le conseil. *Exemple : l'essai encadré. Pour rappel, cet essai permet au bénéficiaire, d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.*

L'accord doit ensuite être transmis pour **validation à la CPAM**, de préférence par LRAR.

La durée de la formation doit être compatible avec la durée de l'arrêt de travail pour que la CPAM accepte. La validation de la CPAM est par la **suite transmise au salarié ainsi qu'à l'employeur**.

Textes en référence :

Articles L. 6313-1 et L. 1226-1-2 du Code du travail

Article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale

Article R. 4624-33-1 du Code du travail

Attention :

En tant qu'employeur, pendant un arrêt de travail, le **contrat de travail reste suspendu**. Il est donc déconseillé de prendre contact avec votre salarié pendant cette période et ce, même si vous êtes informé que votre salarié suit une formation.

En revanche **à partir d'un mois** d'arrêt vous avez la possibilité d'organiser un **rendez-vous de liaison** avec votre salarié pour prendre de ses nouvelles et l'interroger sur une éventuelle reprise au poste. Ce rendez-vous peut se faire par tout moyen, ex : contact téléphonique, mail ou rendez-vous dans l'entreprise...

L'objectif de cette entrevue est d'inciter le salarié à se rendre en visite de pré-reprise avec le médecin du travail pour anticiper d'éventuels aménagements au poste nécessaires à sa reprise et son maintien en emploi. En cas de rendez-vous de liaison vous devez en informer votre SPST que vous pouvez éventuellement inviter à y participer.

L'initiative de cet échange peut également provenir du salarié.

Dans tous les cas, ce rendez-vous de liaison n'a pas de caractère obligatoire





UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Est-il possible de contester une inaptitude en dehors du délai de 15 jours ?

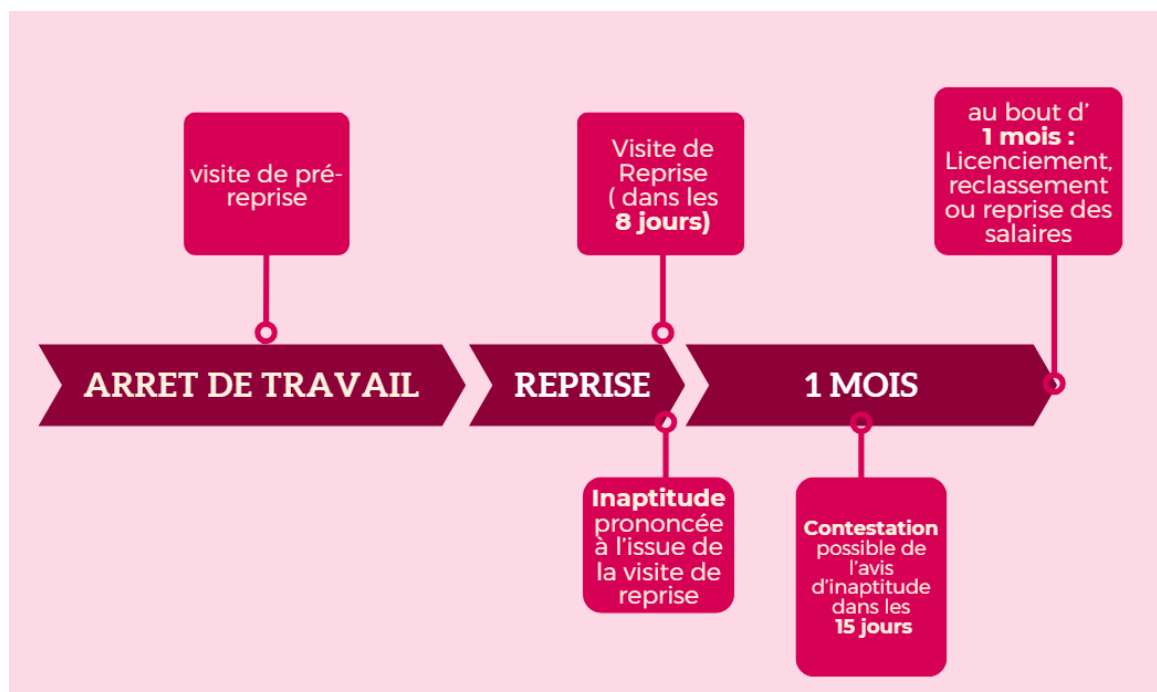
Dans deux arrêts du 25 octobre 2023, la Cour de cassation réaffirme que l'avis d'inaptitude non contesté dans les 15 jours s'impose au juge, même en cas d'erreur sur le poste. La cour de cassation rappelle les fondamentaux de sa jurisprudence sur la contestation des avis du médecin du travail.

Si l'avis n'a pas été contesté dans les 15 jours, le juge prud'homal ne saurait le remettre en cause à l'occasion du recours dirigé à l'encontre du licenciement.

De plus, lorsque le juge accueille un recours en contestation de l'avis d'inaptitude, il doit veiller à rendre une décision se substituant à celle du médecin du travail sans se contenter d'annuler l'avis.

Pour rappel, à compter de la notification de l'avis d'inaptitude, l'employeur ou le salarié ont la possibilité de contester cet avis rendu par le médecin du travail en saisissant le Conseil de Prud'homme dans un délai de 15 jours. (Décompte en jours calendaires)

La contestation peut également porter sur les préconisations du médecin du travail.



Cass. Soc., n° 22-12.833, n° 22.18-303 25 octobre 2023



Prévention de l'usure professionnelle

Les premières orientations du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) créé par la réforme des retraites ont été définies par la commission des accidents du travail et maladies pro de la CNAM le 30 octobre. Elles conditionnent la mise en œuvre opérationnelle du fonds pour les années 2023 – 2024. La commission souhaite notamment orienter les crédits **vers les aides financières directes aux PME.**

« La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 marque une avancée majeure dans la prévention des risques professionnels liés à des facteurs ergonomiques tels que les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les manutentions manuelles de charges.

Ces risques, responsables de **plus de 87 % des maladies professionnelles chaque année**, sont au cœur des préoccupations en matière de santé au travail.

Le FIPU est doté de **30 millions d'euros en 2023** et de **200 millions d'euros en 2024**. La commission des accidents du travail et des maladies professionnelles a fixé trois priorités pour 2023 et 2024 pour répartir ce budget entre :

1. Les aides financières **directes aux entreprises** pour la prévention des risques ;
2. Le financement **des projets de transition professionnelle** via France Compétences ;
3. Le soutien aux actions **des organismes de prévention des branches professionnelles.** »



<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/le-fonds-d-investissement-dans-la-prevention-de-l-usure-professionnelle-dote-de>