

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 3 - 2026

Pour rappel, la gazette juridique a pour but de vous informer de manière simplifiée de **l'actualité juridique relative au droit de la santé au travail**. Elle vous est envoyée en tant qu'adhérent de l'un des SPSTi partenaires (*AST08, PROVAE, PST51, RST*) environ tous les deux mois. Si toutefois, vous ne souhaitez plus en être destinataire, vous pouvez à tout moment cliquer sur l'onglet « *se désabonner* ». Cette newsletter répond à notre devoir d'information et de communication envers nos adhérents.

La présente gazette a été réalisée à la date du 3 *JUILLET 2026*, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre SPSTi pour toute précision.

Quel est le nouveau cadre juridique de la visite de reprise et de la visite de pré-reprise ?

Publié au JOFR du 14 juin 2026, le décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 modifie les modalités des visites de pré-reprise et de reprise.

Les nouveautés :

→ **L'employeur est informé** de l'organisation d'une **visite de pré-reprise** même en l'absence de recommandations du médecin du travail **sauf si le travailleur s'y oppose** (article R. 4624-30 du Code du travail).

→ Une visite de reprise n'est plus requise **lorsqu'une visite de pré-reprise est organisée** (article R. 4624-31 du Code du travail) si et seulement si :

- Le travailleur a bénéficié d'une **visite de pré-reprise dans les 30 jours** précédant sa reprise effective du travail ;
- Lors de cette visite de pré-reprise, le médecin du travail a conclu **qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste**, ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise.

Ces dispositions **s'appliquent aux arrêts de travail délivrés à compter du 15 juin 2026**.





UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Peut-on réaliser une rupture conventionnelle pendant un arrêt de travail ?

Dans cet arrêt publié du 17 juin 2026, la Cour de cassation expose **que sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours d'une période de suspension du contrat de travail en raison d'un arrêt de travail pour maladie.**

En l'espèce, un salarié en arrêt maladie se voit proposer plusieurs fois une rupture conventionnelle de son contrat de travail. Suite à ses refus, il est licencié en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de son service et de l'entreprise.

Il saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement du fait d'une discrimination en raison de son état de santé.

La Cour d'appel fait droit à la demande du salarié en retenant que la réitération par l'employeur de sa proposition de rupture conventionnelle du contrat de travail pendant l'arrêt du salarié, suivie d'un licenciement, laisse présumer une discrimination liée à l'état de santé du salarié. Ils ajoutent également que l'employeur n'apporte aucun élément objectif permettant d'écarter toute discrimination.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel en considérant qu'une proposition de rupture conventionnelle durant l'arrêt de travail ne constitue pas, en soi, un élément matériel laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Ainsi, **une rupture conventionnelle peut être valablement conclue pendant la suspension du contrat de travail pour maladie, sauf vice de consentement ou fraude.**

Cass. soc., n° 25-12.181, 17 juin 2026

Donc OUI si consentement valablement recueilli



NEWS
BUREAU D'ETUDE

Travail par forte chaleur : 6 fiches pratiques mises en ligne par l'INRS

« Chaque fiche propose des mesures simples et concrètes, adaptées aux réalités du terrain et immédiatement applicables, pour les six grands secteurs d'activité :

Le travail de bureau

Exemples : installer des protections solaires, ventiler les locaux aux heures les plus fraîches, adapter les horaires de travail en cas de températures élevées dans les locaux...

Le BTP et les activités en extérieur

Exemples : installer des zones d'ombre sur les chantiers, décaler les travaux les plus physiques aux heures les plus fraîches, augmenter la fréquence des pauses et organiser l'accès à de l'eau potable...

Le commerce et la restauration

Exemples : aménager les horaires de livraison, protéger les salariés travaillant en terrasse, limiter les apports de chaleur dans les cuisines, organiser des rotations de postes entre zones chaudes et zones plus fraîches...

L'industrie et les ateliers

Exemples : réduire l'exposition aux sources de chaleur liées aux machines et aux process, créer des espaces de récupération thermiquement confortables pour les salariés, adapter les tenues de travail et les EPI...

L'aide à la personne

Exemples : aménager les tournées des intervenants à domicile, anticiper les déplacements pendant les heures les plus fraîches, sensibiliser les professionnels aux signes d'alerte liés à la chaleur...

Le transport et la logistique

Exemples : adapter les tournées aux heures les moins chaudes, équiper les véhicules, aménager les quais de chargement et déchargement... »

<https://www.inrs.fr/actualites/forte-chaaleur-6-fiches-pratiques.html>