

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

Juin-Juillet 2022

Cette gazette a été réalisée en fonction des connaissances acquises à la date du 15/07/2022, 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 !

Recruter un jeune pour cet été

Age ?

Minimum 16 ans

Exceptions :

- 14 ans pour certains travaux pendant les vacances scolaires à condition de bénéficier d'un repos effectif égal à la moitié des congés. Ex : pendant l'été, un jeune de 14 ans ne peut pas travailler plus d'un mois parce que la durée des vacances scolaires est de 2 mois.
- Dans les établissements où sont employés des membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur mais uniquement pour des travaux occasionnels et de courte durée
- Dans le monde du spectacle sous certaines conditions. Ex : univers du mannequinat, du cinéma ou du jeu vidéo...

Modalités

- Accord des parents ou de sont représentant légal si moins de 18 ans non émancipé.
- Autorisation de l'inspection du travail uniquement pour les jeunes entre 14 et 16 ans et pendant les vacances scolaires.
- Conclusion d'un CDD (obligatoirement écrit).
- Dans la limite de 8h/jour (7h/ jour pour les jeunes entre 14 et 16 ans), 35h/semaine, avec une pause de 30 min au bout de 4h30 de travail.
- Repos hebdomadaire de deux jours consécutifs par semaine dont le dimanche sauf dérogations.
- Visite médicale auprès du Service de Prévention et de santé au travail obligatoire peu importe la durée du contrat. Elle doit avoir lieu avant l'embauche si salarié mineur.

Attention : lorsque le salarié est mineur le code du travail énumère les travaux interdits ou réglementés.

⇒ Se référer aux articles L4153-8 et suivants.

Des dérogations permanentes et temporaires sont possibles.



UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Inaptitude avec dispense de reclassement : pas de consultation du CSE nécessaire.

Le médecin du travail a la possibilité de dispenser de manière expresse l'employeur de son obligation de reclassement lorsqu'il coche l'une des deux cases prévues à cet effet sur la fiche d'inaptitude c'est-à-dire :

■ *Tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,*

Ou,

■ *L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.*

Lorsqu'une des deux cases est cochée, l'employeur peut directement entamer la procédure de licenciement sans avoir à chercher à reclasser le salarié.

La Haute juridiction en date du 8 juin 2022 s'est prononcée pour la première fois sur la nécessité de consulter le CSE malgré la dispense de reclassement.

La cour de cassation estime que, « dès lors que lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans son avis que *tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* ou que *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement*, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement n'a pas l'obligation de consulter le CSE.

Cette décision permet de rendre les démarches procédurales plus rapides. Cette solution s'applique en cas d'inaptitude d'origine professionnelle tout comme en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Cass. Soc. 8 juin 2022, n° 20-22.500 FS-B



NEWS

Passeport Prévention

Dans le cadre du Conseil national de prévention et de santé, les partenaires sociaux ont présenté à la DGT leurs recommandations sur le passeport prévention.

En effet, la loi du 8 août 2021 est venue préciser que le passeport prévention sera compris dans le passeport d'orientation, de formation et de compétences, lui-même intégré au CPF (compte professionnel de formation).

Ce passeport sera mis en œuvre par la caisse des dépôts et sera effectif d'ici octobre 2022 (décret attendu).

Le passeport prévention devra recenser l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la prévention en santé et sécurité au travail. L'employeur, comme le salarié, pourront le renseigner.

Les partenaires sociaux ont proposé trois axes structurants :

- Il s'agit d'un outil en faveur de la circulation de l'information en matière de prévention. Il ne doit pas représenter un « prérequis obligatoire au recrutement ».
- Il serait mis œuvre sur la base du principe déclaratif et non obligatoire.
- Le passeport doit pouvoir se développer de manière progressive. L'enregistrement de toutes les formations ne pourra manifestement pas se faire en une seule fois.

Source : Protection Sociale Informations.

LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail



A l i z é e P E T I T M A N G I N

Responsable Juridique, Docteur en Droit

AST08 / ASTHM / GISMA / STSM51

Tous Droits Réservés.

G J N°6

JUIN JUILLET 2022