

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



Lettre d'information



N°192 – Avril 2022

Sommaire :

- ▶ Visites de pré-reprise et de reprise p. 2
- ▶ Le DUER p. 5
- ▶ Rupture conventionnelle : dématérialisation p. 8
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p. 9
- ▶ Les Formations du Cabinet p. 11

LES VISITES DE PREREPRISSE ET DE REPRISSE

Décrets n°2022-372 et 2022- 373 du 16 mars 2022 (J.O. du 17 mars 2021)

L'objectif est de réduire le risque d'éloignement de l'emploi en raison d'un problème de santé du salarié.

La loi « Santé au travail » du 2 avril 2021 a modifié les situations de recours à la visite de préreprise et de reprise.

Le décret du 16 mars 2022 précise les modalités de ces deux visites. Ces modifications concernent **tout arrêt de travail commençant après le 31 mars 2022.**

Pour les arrêts de travail en cours au 1er avril 2022, ce sont les règles antérieures qui continuent de s'appliquer.

1- La visite de préreprise

➤ Objectif de la visite de préreprise

L'objectif de l'examen de préreprise est de favoriser **le maintien dans l'emploi d'un salarié** en anticipant son retour d'un arrêt de travail.

Il permet au médecin du travail de recommander la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement,

d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du travailleur. Il peut préconiser un reclassement ou une formation professionnelle.

➤ Conditions

Pour les arrêts de travail commençant **après le 31 mars 2022**, le salarié peut bénéficier d'une visite de préreprise lorsque l'arrêt de travail a **une durée supérieure à 30 jours calendaires.**

Pour les arrêts de travail antérieurs au 31 mars 2022 ou en cours, la durée minimale de l'arrêt de travail permettant le bénéfice d'une visite de préreprise était de 3 mois.

➤ Obligation d'information de l'employeur

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, l'employeur informe le salarié de la possibilité pour lui de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

Tableau comparatif

Régime juridique de la visite de préreprise selon que l'arrêt de travail commence après le 31 mars 2022 ou avant le 1er avril 2022.

	Arrêts de travail ayant débuté avant le 1er avril 2022	Arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022
Durée de l'arrêt de travail ouvrant droit à la visite	Au-delà de 3 mois	Au-delà de 30 jours
Autre condition	Non	Retour anticipé au poste de travail
Obligatoire	Oui	Non. Faculté du salarié
Initiative de l'organisation de la visite	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié • Médecin traitant • Médecin-conseil des organismes de sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Salarié • Médecin traitant • Services médicaux de l'assurance maladie • Médecin du travail
Information de l'employeur	Facultatif	Obligatoire

2- Le rendez-vous de liaison

La loi du 2 août 2021 a instauré un rendez-vous de liaison pour le salarié **en arrêt de travail d'une durée supérieure à 30 jours**.

Il s'agit d'un rendez-vous entre le salarié et l'employeur, associant le service de santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet **d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention** de la désinsertion professionnelle et de mesures d'adaptations et aussi de la visite de préreprise. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit **informer** le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

3- La visite de reprise

La visite de reprise auprès du médecin du travail devra être organisée après :

- ✓ un **congé de maternité**,
- ✓ une **absence pour cause de maladie professionnelle**, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail,
- ✓ une **absence d'au moins 30 jours pour accident du travail**,
- ✓ une **absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée minimale de 60 jours** pour les arrêts de travail qui débutent après le 31 mars 2022.

Pour les arrêts de travail en cours au 1er avril 2022, la visite de reprise reste obligatoire si l'absence est d'au moins 30 jours.

4- La visite post-exposition

La loi Santé au travail remplace, à compter du 31 mars, la visite médicale prévue avant le départ en retraite par **une visite médicale post-exposition ou post professionnelle**.

Cette visite concerne **tous les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé**, mais également ceux ayant été exposés à un ou plusieurs des risques professionnels suivants, antérieurement à la mise en œuvre du suivi individuel renforcé de l'état de santé :

- Amiante,
- Plomb,
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- Agents biologiques des groupes 3 et 4,
- Rayonnements ionisants,
- Risque hyperbare,
- Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés dont la cessation d'exposition est constatée à compter du 31 mars 2022.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Décret n°2022-935 du 18 mars 2022 (J.O. du 20 mars 2022)

Décret n°2022-485 du 5 avril 2022 (J.O. du 6 avril 2022)

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 « *prévention santé au travail* » modifie sensiblement les modalités d'établissement du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).

La loi définit en effet désormais, l'objet du DUER, ses modalités d'élaboration, son contenu et sa conservation.

La loi est entrée en vigueur le **31 mars 2022**.

□ L'obligation de réaliser un DUER.

Toute entreprise est tenue de réaliser et tenir un document unique d'évaluation des risques : « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou*

préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

□ La périodicité de la mise à jour

Le DUER doit **être mis à jour** :

- au moins **une fois par an** dans les entreprises d'au moins 11 salariés ; de sécurité ou les conditions de travail ;
- lors de toute **décision d'aménagement important** modifiant les conditions de santé et
- **à chaque information supplémentaire** portée à la connaissance de l'employeur.

□ Les intervenants dans l'élaboration du DUER.

Doivent participer à l'élaboration du DUER :

- **Le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail si elle existe.**

Le CSE et sa commission santé doivent être consultés sur l'établissement du DUER et ses mises à jour.

- **Le ou les salariés compétents pour la protection et la prévention des risques professionnels ;**
- **Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.**

L'intervention de ces trois acteurs devient obligatoire **au stade de l'évaluation des risques professionnels, c'est à dire avant que le DUER ne soit rédigé.**

□ Le contenu du DUER.

☞ Le contenu du DUER a été sensiblement modifié. Il doit comprendre :

- un répertoire de l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ainsi que les facteurs de risques ;
- En annexe, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, au-delà des seuils prévus au même article. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique ;
- une traçabilité collective des expositions ;
- le programme annuel de prévention ou la définition d'actions de prévention.

☞ L'entreprise est tenue :

- d'informer individuellement le salarié des expositions subies aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (telle que l'amiante) ;
- d'annexer au DUER les données collectives relatives à la pénibilité au travail, et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 du Code du travail.

☞ Dans les entreprises **de plus de 50 salariés** un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail doit être établi.

Ce programme :

- **fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir**, et pour chaque mesure **ses conditions d'exécution**, des **indicateurs de résultats** et l'indication de **son cout** estimatif ;
- identifie les **ressources de l'entreprise** pouvant être mobilisées ;
- fixe un **calendrier** de mise en œuvre.

☞ Dans les entreprises de **moins de 50 salariés, les résultats de l'évaluation devront déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.**

La liste de ces actions devra être consignée dans le DUER.

L'employeur devra également présenter au CSE la liste des actions de prévention ainsi déployées.

☐ La conservation du DUER.

☞ La **durée de conservation** du DUER est désormais fixée à **40 ans au moins.**

Il doit être conservé **dans ses versions**

successives, et tenu à la disposition des salariés, des anciens salariés et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès.

☞ Le **dépôt dématérialisé** du DUER sera obligatoire à compter du :

- **30 septembre 2022** pour les entreprises dont l'effectif est **inférieur à 150 salariés ;**
- **1^{er} juillet 2023** pour les entreprises dont l'effectif est **supérieur ou égal à 150 salariés.**

Jusqu'à ces dates, l'entreprise doit conserver sur version papier ou dématérialisée, les versions successives du DUER en vigueur au 31 mars 2022 puis postérieures.

☐ La diffusion du DUER

Le DUER :

- est accessible aux **anciens travailleurs** ainsi qu'à **toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ;**
- doit être **transmis** par l'employeur à chaque mise à jour **au service de prévention et de santé au travail** auquel il adhère.

☐ La consultation du CSE pour avis sur le DUER et ses mises à jour.

La loi du 2 août 2021 impose désormais la consultation du CSE, une fois le DUER rédigé, ou en cas de mise à jour.

☐ Les sanctions encourues

Le fait de ne pas retranscrire ou de ne pas mettre à jour le DUER est puni d'une amende de 1.500€ ou 3.000€ en cas de récidive.

L'employeur peut également être condamné au paiement de dommages et intérêts à l'égard des salariés qui justifierait d'un préjudice résultant du défaut d'établissement du DUER.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : DEMATERIALISATION OBLIGATOIRE

Décret 2021-1639 du 13 décembre 2021 (J.O. du 15 décembre 2021)

Le recours au téléservice dédié pour réaliser le dépôt de la demande d'homologation de la convention de **rupture conventionnelle individuelle** du contrat de travail n'est plus optionnel.

Depuis **le 1er avril 2022** les demandes d'homologation doivent être télétransmises via « TéléRC » (www.telerc.travail.gouv.fr).

Néanmoins, le décret du 13 décembre 2021 prévoit que de manière exceptionnelle, « lorsqu'une partie indique à l'autorité administrative compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité ».

En d'autres termes, lorsque l'employeur et/ou le salarié ne seront pas en mesure de recourir à TéléRC, ils devront en informer la Dreets. Ils lui communiqueront alors la demande en remplissant le formulaire Cerfa n° 14598*01 et en lui adressant par courrier simple ou recommandé avec AR ou par remise en main propre avec récépissé.

La dématérialisation de la demande d'homologation ne s'applique que pour les salariés non protégés (pour les salariés protégés, l'entreprise doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail en lui transmettant le formulaire Cerfa).

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Contrat à durée déterminée : l'absence de conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée après un accident du travail constitue une discrimination liée à l'état de santé du salarié**

Une société engage un salarié suivant plusieurs CDD à partir de 2006, jusqu'en 2016. Postérieurement à un arrêt de travail lié à un accident du travail, la société ne lui avait pas proposé de nouveau CDD.

Le salarié apporte des éléments que le juge retient comme laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à son état de santé.

L'entreprise conteste et met avant l'absence de renouvellement prévu et sa liberté contractuelle.

Les juges donnent raison au salarié et condamnent l'entreprise à lui verser des dommages et intérêts au titre de la discrimination, au motif qu'en l'absence de justification par l'employeur des raisons objectives de sa décision, la liberté contractuelle ne pouvait suffire à justifier la rupture brutale d'une habitude de contracter ensemble prise depuis plus de dix ans.

Cassation sociale n°20-14880 du 9 février 2022

► **Faute grave : l'entreprise peut laisser s'écouler un certain délai pour engager la procédure de licenciement si le salarié est absent**

Une salariée en arrêt de travail depuis mai 2013, est convoquée à un entretien préalable au licenciement en 2014 pour des faits remontant à 2011 et 2012, puis licenciée pour faute grave.

A l'appui de la contestation de son licenciement, la salariée faisait valoir que l'entreprise avait tardé à engager la procédure disciplinaire et ne pouvait plus invoquer la faute grave, dans la mesure où la procédure avait été engagée 4 semaines après la connaissance des faits.

Les juges ont rejeté ses arguments.

La Cour de cassation a ainsi estimé que le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne retire pas à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

Cassation sociale n°20-20872 du 9 mars 2022

► Transfert d'entreprise : le nouvel employeur est responsable des manquements de l'ancien employeur vis-à-vis du salarié dont le contrat de travail a été transféré

Un salarié à temps partiel dont le contrat de travail avait été transféré chez un nouvel employeur en application de l'article L1224-1 du code du travail, avait pris acte de la rupture de son contrat en raison des manquements commis par son ancien employeur.

Il avait ensuite saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts formulée à l'encontre du nouvel employeur.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande, au motif que l'absence de déclaration de travail à temps complet par son précédent employeur ne pouvait être reprochée à son nouvel employeur.

La Cour de cassation a au contraire des premiers juges, considéré que dans la mesure où le contrat de travail avait été transféré, en application de l'article L 1224-1 du code du travail, le salarié était fondé à demander au nouvel employeur, au moment de la prise d'acte de son contrat de travail, le paiement d'une indemnité pour travail dissimulé à raison de la dissimulation partielle de l'activité salariée de l'intéressé lorsqu'il était au service de son ancien employeur.

Ainsi en cas de transfert légal d'entreprise, le nouvel employeur est tenu de toutes les obligations qui incombent à l'ancien employeur à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent. Ce principe ne s'applique pas en cas de transfert conventionnel.

Cassation sociale n°20-286 du 2 Février 2022



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} TRIMESTRE 2022

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

Au 2^{ème} trimestre, la formation portera sur :

- Le recrutement et la marque employeur : le **jeudi 16 juin ou le jeudi 23 juin**

II - LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur quatre sujets quotidiens de l'entreprise :

- Les élections du CSE : le **mardi 3 mai**

III – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **28 juin** de 9h à 12h 30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.



NOUVEAUTE 2022

LA PAUSE WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée par visio - conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise : 3^{ème} réunion le **2 juin de 8h30 à 10h30.**

Savoir exercer le pouvoir disciplinaire