

Lettre d'information



N°199 – Décembre 2022

Sommaire :

- ▶ Le dossier médical en santé au travail p.2
- ▶ Loi de financement de la sécurité sociale 2023 p.5
- ▶ Loi « marché du travail » p.7
- ▶ Quelques décisions de jurisprudence p.10
- ▶ Les formations du cabinet p.11



Le Cabinet sera fermé du 26 décembre au 2 janvier 2023 inclus

Belles fêtes de fin d'année

LE DOSSIER MEDICAL EN SANTE AU TRAVAIL

Décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 (J.O. du 16 novembre 2022)

La loi du 2 août 2021 sur la prévention en santé au travail a reformé les règles relatives au **dossier médical en santé au travail**.

Le décret est entré en vigueur le **17 novembre 2022**.

1- Les professionnels habilités à constituer un dossier médical

La loi a explicitement prévu qu'outre le médecin du travail, le dossier médical peut également être constitué par le **collaborateur médecin, l'interne** en

médecine du travail, **l'infirmier** en santé au travail du SPST compétent **ou le médecin praticien correspondant**.

Le décret autorise ces professionnels à **constituer le dossier médical** de tout salarié, y compris s'il bénéficie d'un suivi médical renforcé.

2- Un dossier médical sous format numérique

Le dossier médical est constitué pour chaque salarié sous format numérique sécurisé.

Ainsi, la constitution du dossier médical doit intervenir dans le respect du règlement général à la protection des données

(RGPD), le traitement de données ainsi mis en œuvre étant expressément placé sous la responsabilité du service de santé.

3- Le contenu du dossier médical

Le dossier médical doit comprendre :

- Les données d'identité, incluant le **numéro de sécurité sociale** et les données médico-administratives du salarié,

- Les informations formalisées relatives à **l'état de santé du salarié**, recueillies lors des visites et examens,

- Les informations permettant de connaître les **risques actuels ou passés** auxquels le salarié est ou a été exposé (informations sur les caractéristiques du poste de travail et le secteur d'activité, données d'exposition à un ou plusieurs facteurs, etc.),

- Les correspondances échangées entre les professionnels de santé aux fins de la coordination et de la continuité de la prise en charge du salarié,

- Les informations formalisées concernant **les attestations, avis et propositions** des professionnels de santé au travail (attestation liée au travail de nuit,

- La mention de l'information du salarié sur ses droits en matière d'accès aux données le concernant et sur les conditions d'accès à son dossier médical,

- Les propositions d'adaptation du poste de travail,

- Le cas échéant, le consentement ou l'opposition du salarié au recours à des pratiques médicales ou de soins à distance et à la transmission des informations contenues dans son dossier.

4- Une conservation pendant 40 ans du dossier médical

Les informations relatives à la santé des salariés sont soit **conservées au sein du service** de santé qui les a constituées, soit **déposées auprès d'un hébergeur**.

Le dossier médical doit être conservé pendant **40 ans** à compter de la dernière visite ou du dernier examen du titulaire, **dans la limite de dix ans** à compter de la date du décès du titulaire.

PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023

Plusieurs mesures concernent les entreprises

1- La généralisation de la subrogation des IJ maternité et paternité

Afin de garantir « la continuité des ressources des salariés à l'occasion de l'arrivée d'un enfant au foyer », le projet de loi prévoit la possibilité de subrogation par

Selon le projet, l'entreprise doit garantir, **dès le premier cycle de paie suivant l'absence** du salarié, le versement d'une somme au moins égale au montant des

En contrepartie, un délai de remboursement par les caisses serait

l'employeur des indemnités journalières versées au titre d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption et d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

indemnités journalières de maternité, d'adoption et de paternité.

garanti à l'employeur afin qu'il ne subisse aucune perte de trésorerie.

2- Les arrêts dérogatoires

Par dérogation aux principes d'indemnisation des arrêts de travail pour maladie non professionnelle, **les salariés testés positifs à la Covid-19 se trouvant dans l'impossibilité de travailler ou de télé-travailler** ont droit, au titre d'un arrêt de travail établi à raison

Mis en place depuis janvier 2020, ce dispositif dérogatoire devait prendre fin au plus tard le 31 décembre 2022. Compte tenu des incertitudes sur l'évolution de la situation sanitaire, le projet de loi de

de leur isolement lié à la Covid-19, aux indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et au complément légal de salaire de l'employeur, sans condition d'ancienneté sans application d'un délai de carence et sans prise en compte des durées maximales d'indemnisation.

financement de la Sécurité sociale pour 2023 prévoit de le prolonger, pour une nouvelle année mais en le limitant aux salariés testés positifs au covid-19.

3- L'indemnisation des arrêts de travail prescrits par téléconsultation rendue plus difficile.

Le projet propose de subordonner, à **compter du 1^{er} juin 2023**, l'indemnisation des arrêts de maladie prescrits à l'occasion d'une téléconsultation notamment à **la condition** qu'ils soient

délivrés par le **médecin traitant** du patient ou par un médecin que le patient a déjà consulté lors de l'année précédente.

4- Mesures visant à améliorer la procédure de contrôle de l'URSSAF.

➤ **La limitation de la durée des contrôles dans les entreprises de moins de 20 salariés**

Le projet prévoit de **limiter à 3 mois** la durée des contrôles URSSAF aux **entreprises de moins de 20 salariés.**

➤ **L'agent de contrôle pourrait utiliser les informations obtenues lors du contrôle d'une autre société du groupe**

Les agents de contrôles seraient autorisés à utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant au **même groupe** que la personne qu'ils contrôlent.

Le groupe est entendu comme l'ensemble des personnes morales entre lesquelles il existe un lien de détention ou de contrôle au sens de l'article L. 233-1 et L. 233-3 du code du commerce.

LA LOI « MARCHÉ DU TRAVAIL »

Définitivement adoptée le 17 novembre 2022, la loi « marché du travail » a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel.

Elle traite de plusieurs sujets :

- ✓ La définition des électeurs aux élections du CSE,
- ✓ La réforme de l'assurance chômage.

1- Pour les élections du CSE.

L'article 3 du projet de loi porte sur les **conditions d'électorat et l'éligibilité** aux élections professionnelles.

➤ Le projet de loi prévoit une nouvelle rédaction de l'article L.2413-18 du code du travail selon laquelle **sont électeurs** :

« **L'ensemble des salariés** âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait

➤ En revanche, l'article L.2413-1 du code du travail qui traite l'éligibilité excluait

l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droit civiques ».

Avec l'ajout du mot « ensemble », tous les salariés sont donc visés et **les salariés qui représentent** l'employeur ne peuvent donc plus être privés de leur droit de vote.

toujours les salariés représentant l'employeur.



Tous les salariés ont un droit de vote, mais l'éligibilité au CSE est exclue pour les salariés qui représentent l'employeur.

2- La réforme de l'assurance chômage

□ La loi précise que les règles concernant l'assurance chômage applicables **entre le 1^{er} novembre 2022 et le 31 décembre 2023**, seront prises par décret après concertation avec les organismes professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Cette article prolonge également le dispositif de modulation du taux de contribution chômage (appelé « bonus-malus ») jusqu'au 31 décembre 2024.

Un décret précisera « les périodes de mise en œuvre de la modulation du taux de

contribution des employeurs concernés, ainsi que les périodes au cours desquelles est constaté le nombre de fins de contrat de travail et de contrats de mise à disposition pris en compte pour le calcul du taux modulé ».

□ La démission présumée

La loi crée une **présomption de démission** en cas d'abandon de poste par le salarié.

L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret d'application.

Le nouvel article L.237-1-1 du code du travail a pour objectif de limiter le recours des salariés à la procédure de l'abandon de poste.

☞ Une mise en demeure préalable

Selon les nouvelles dispositions, le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans **un délai fixé** par l'employeur, est **préssumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai**.

Pour pouvoir se prévaloir d'une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste, l'employeur doit au **préalable** l'avoir mis en demeure de **justifier de son absence** et de **reprendre son poste** dans le délai qu'il fixe.

Si le salarié ne répond pas, la procédure peut se poursuivre. La loi précise que si le salarié justifie d'un motif d'absence légitime (raison de santé, droit de retrait, etc.), ou réintègre son poste de travail, la présomption de démission tombe.

Cette mise en demeure permet ainsi de s'assurer que l'abandon de poste est volontaire et continu.

Le texte ne précise pas le **déla** que **l'employeur peut laisser au salarié** pour justifier de son absence et reprendre le travail. Il ne pourra pas être inférieur à un minimum fixé par décret à paraître

☞ Une présomption de démission

Le texte instaure une **présomption simple** de démission du salarié, qui peut être renversée si le salarié conteste la rupture de son contrat de travail devant le juge.

L'application de cette présomption de démission est **subordonnée au**

caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié.

A l'inverse, si cet abandon de poste est contraint et résulte, par exemple, du comportement fautif de l'employeur, la démission ne peut pas être présumée.

Principe : Le salarié qui ne justifie pas de son absence ou ne reprend pas le travail dans le délai qui lui a été donné par l'employeur par mise en demeure sera présumé démissionnaire à **l'expiration de ce délai**. Le contrat de travail est donc rompu à cette date.

☞ **Une procédure accélérée de contestation devant les prud'hommes**

Le salarié présumé démissionnaire peut contester la rupture de son contrat de travail en saisissant directement le **bureau de jugement** du conseil de prud'hommes, qui se prononce sur la **nature de la**

rupture et ses conséquences.

Le juge prud'homal doit statuer au fond sur la demande du salarié dans un **délai d'un mois**.

3- les CDD multi-remplacements

La loi prévoit de réactiver pour **2 ans**, dans des secteurs définis par décret, **l'expérimentation** prévoyant qu'un seul CDD ou un seul contrat de mission peut

être conclu pour remplacer plusieurs salariés absents.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► **Harcèlement moral : l'auteur du signalement ne peut être licencié au motif que les faits ne sont pas établis**

Un salarié avait dénoncé auprès du directeur des ressources humaines des agissements constitutifs selon lui de harcèlement moral, dont il se disait victime de la part de son supérieur hiérarchique.

Considérant que les faits dénoncés n'étaient pas établis, l'entreprise a licencié le salarié.

Le salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes, invoquant la nullité de son licenciement.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'appel ont rejeté sa demande, au motif que le harcèlement moral n'était pas établi

et qu'en outre de telles accusations avaient été vécues comme une menace par ses collègues de travail.

La Cour de cassation a annulé cette décision, en rappelant qu'un salarié ne peut faire l'objet d'un licenciement pour avoir relatés des agissements caractérisant un harcèlement moral.

Selon la Cour de cassation, le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Cassation sociale n° 21-16361 du 19 octobre 2022

► **Licenciement pour faute grave : le fait de laisser s'écouler un délai avant d'engager la procédure ne retire pas le caractère de gravité lorsque le salarié est absent**

Une entreprise avait engagé une procédure de licenciement pour faute grave à l'égard d'un salarié en arrêt de travail, près d'un mois après la connaissance des faits fautifs.

Contestant les motifs de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Le salarié considérait notamment que dans la mesure où la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la procédure de licenciement aurait dû être engagée rapidement à compter de la connaissance des faits par l'entreprise.

La Cour de cassation a cependant validé le licenciement, au motif 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 peut avoir pour effet de retirer 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° 21-15032 du 7 décembre 2022



PROGRAMME FORMATIONS

1^{er} trimestre 2023

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.

- Le droit pénal du travail : le **jeudi 23 mars** ou le **jeudi 30 mars**

II – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

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

- Le **28 mars** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

III – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Les élections du CSE : **mardi 10 janvier**
- Le fonctionnement et le RI du CSE : **mardi 7 février**
- Préparer et gérer un contrôle URSSAF : **mardi 7 mars**