

GAZETTE JURIDIQUE

LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SERVICE DES ENTREPRISES

GJ 3 - 2025

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, ASTHM, 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 *7 Juillet 2025*, les données sont susceptibles d'évoluer rapidement. N'hésitez pas à solliciter votre SPSTi pour toute précision.

Comment se concrétise les échanges entre le médecin du travail et l'employeur en cas d'avis d'inaptitude ?

L'article L. 4624-4 du Code du travail prévoit que le médecin du travail, qui a constaté qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible et que l'état de santé du salarié justifiait un changement de poste, ne peut déclarer le travailleur inapte à son poste qu'après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire :

- à une étude de poste et des conditions de travail,
- Actualisé la fiche d'entreprise
- et après avoir échangé avec le salarié ainsi que l'employeur.

Le médecin du travail doit, dès lors, réaliser un échange, avec l'employeur par tout moyen.

L'échange par tout moyen entre le médecin et l'employeur s'impose également au moment de proposer des 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 physique et mental du travailleur (article L. 4624-3 du Code du travail).

L'échange avec le salarié se formalise quant à lui au moment de la visite médicale puisqu'aucune inaptitude ou aménagement de poste ne peuvent être prononcés sans visite médicale.

Dans son Questions-Réponses publié le , la DGT rappelle que les échanges avec l'employeur se concrétise par tout moyen possible oraux comme écrits :

- Rencontre physique
- Échanges téléphoniques,
- Emails
- Courriers etc.

Les échanges peuvent avoir été réalisés au moment de l'étude de poste et des conditions de travail.

Le médecin du travail peut également, si nécessaire, s'appuyer sur la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de son service pour formaliser les échanges avec l'employeur.

A noter : la DGT précise que l'ensemble des échanges écrits qui contribuent au diagnostic médical d'inaptitude doivent être tracés dans le dossier médical en santé au travail (DMST).

Dans tous les cas, même si aucun formalisme n'est imposé par les textes pour réaliser ces échanges, la date des échanges écrits ou oraux est retranscrite dans le DMST.

<https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-le-suivi-de-letat-de-sante-des-salaries>





UN JOUR UNE JURISPRUDENCE...

Pouvoir disciplinaire de l'employeur limité en cas d'absence de visite de reprise

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que **seule la visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail.**

Or pendant cette période de suspension due à un AT/MP, **l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave** de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'AT/MP ; toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle (article L. 1226-9 du Code du travail).

Il appartient dès lors aux juges de rechercher si la visite de reprise a bien eu lieu pour se prononcer sur la validité de la rupture du contrat de travail. La Cour de cassation estime que les juges du fond se devaient de rechercher si la visite de reprise avait bien eu lieu avant de pouvoir se prononcer sur la validité de la rupture du contrat de travail

En l'absence de visite de reprise, le contrat demeure "suspendu" et le pouvoir disciplinaire de l'employeur "restreint"

Cass. soc., n° 24-12.951, 14 mai



Décret + arrêté canicule applicable au 1^{er} juillet 2025

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 sur la **protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur**

- 38° ➤ Risque grave
➤ Recommandation INRS : interrompre ou adapter le travail
- 33° - 34° Travail physique intense risqué
➤ Surveillance renforcée
- 30° ➤ Il faut agir (prévention, adaptation)
➤ Température acceptable

Pas de température dans le code du travail. Recommandations INRS/Épisode de chaleur déterminé par Météo France

MISE À DISPOSITION D'EAU POTABLE ET FRAÎCHE

EAU COURANTE OU **3 LITRES D'EAU PAR SALARIÉ**

ÉVALUATION DES RISQUES LIÉE À LA CHALEUR

- Risque de chaleur ajouté au DUERP (Document unique d'évaluation des risques)
- Évaluation lieux intérieurs et extérieurs

CÔTÉ RH - MESURES OBLIGATOIRES

ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

➤ Adapter les horaires de travail

➤ Prévoir des pauses supplémentaires

RÉDUIRE L'EXPOSITION À LA CHALEUR

➤ Ombres, ventilateurs, isolation thermique, etc.

➤ Fourniture d'EPI adaptés (casques, vêtements respirants)

PROTÉGER LES SALARIÉS

⚠ **Prise en compte des travailleurs vulnérables**

- Former les salariés
- Informer les salariés
- Organiser les secours
- Dispositif de signalement de malaise/détresse lié à la chaleur.

Source Infographie : Loubna TIGROUSSINE

Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des **travailleurs contre les risques liés à la chaleur**

Arrêté du 27 mai 2025 relatif à la **détermination des seuils de vigilance pour canicule** du dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense