

NEWSLETTER

OCTOBRE 2024

Pôle RH



SOMMAIRE

**ARRET MALADIE : NOUVELLES
REGLES D'ACQUISITION ET DE
REPORT DES CONGES PAYES SUITE A
LA LOI DU 22.04.2024 / PAGE 2**

**LA CONTRE-VISITE MÉDICALE EN CAS
D'ARRÊT DE TRAVAIL: COMMENT
L'ORGANISER, QUELLES
CONCLUSIONS EN TIRER ? / PAGE 3**

**RAPPEL SUR LES VISITES DE
PRÉREPRISE ET DE REPRISE / PAGE 4**

**TABLEAU RECAPITULATIF DES
VISITES MEDICALES / PAGE 5**

RETROACTIVITE DE LA SUPPRESSION DE LA LIMITE DE 1 AN POUR L'ACQUISITION DE CP EN CAS D'AT/MP

Depuis la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, les salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle (AT/MP) acquièrent des CP sans limitation de durée. Auparavant, l'acquisition était limitée à une durée ininterrompue d'un an.

La question restait donc en suspens concernant la rétroactivité ou non de cette suppression de la limite d'un an pour l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie d'origine professionnelle (AT/MP).

La Cour de Cassation a rendu le 2 octobre dernier une décision (n°23-14.806) confirmant qu'un salarié a la possibilité de réclamer le paiement des congés payés acquis pendant un arrêt de plus d'un an pour maladie professionnelle ou accident du travail, et ce **même pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024.**

Cette décision tend une nouvelle fois vers la primauté du droit européen puisqu'il incombe au juge national dans le cadre d'un litige d'assurer la protection juridique découlant de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne en laissant au besoin inappliquée la réglementation nationale antérieure à la loi 2024-364 du 22 avril 2024 relative à l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail.

Cette précision va de fait augmenter le risque indemnitaire en matière de rappel de congés payés.



ARRET MALADIE : NOUVELLES REGLES D'ACQUISITION ET DE REPORT DES CONGES PAYES SUITE A LA LOI DU 22.04.2024

1

Retour du salarié après un arrêt pour maladie professionnelle ou non professionnelle

2

Information du salarié par l'employeur

Par tout moyen conférant une date certaine
Dans le mois qui suit la reprise du salarié



Recommandation HLP : lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature

Informations à transmettre selon la situation :

Nombre de CP dont le salarié dispose

3

Date jusqu'à laquelle ces jours de CP peuvent être pris

Mode de calcul des CP
Art. L.3141-3, -5 et -5-1 C.trav.

Calcul de la période de report
Art. L.3141-19-1 C.trav.

Arrêt de travail
AT/MP, y compris au delà d'1 an

2.5 jours ouvrables / mois d'absence

Arrêt de travail pour maladie NON professionnelle

2 jours ouvrables / mois d'absence

CP acquis AVANT l'arrêt

15 mois à compter de l'information de l'employeur

CP acquis PENDANT l'arrêt

Arrêt de travail < 1 an à la date de clôture de la période d'acquisition des CP

15 mois à compter de l'information de l'employeur

Arrêt de travail > ou égal à 1 an à la date de clôture de la période d'acquisition des CP

15 mois à compter de la fin de la période d'acquisition des CP

Solde des jours de CP acquis avant l'arrêt de travail

Il n'y a pas de report pour le salarié absent au cours de la période de prise de congés qui reprend le travail avant son expiration et peut solder ses congés avant la fin de cette période.

Vigilance : une période de report plus longue peut être organisée par convention ou accord collectif de branche.

Le salarié revient AVANT la fin du report

Report suspendu jusqu'à l'information

Le salarié revient APRES la fin du report

CP perdus



Les employeurs dépendant d'une Caisse de congés payés ont également cette obligation d'information.

LA CONTRE-VISITE MÉDICALE EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL: COMMENT L'ORGANISER, QUELLES CONCLUSIONS EN TIRER ?

Un décret du 5 juillet 2024 a enfin fixé les modalités et les conditions de la contre-visite médicale demandée par l'employeur. Rappel des nouvelles règles ci-dessous.

En contrepartie du maintien de la rémunération du salarié en arrêt de travail pour maladie, le Code du travail et certaines conventions collectives autorisent l'employeur à organiser une contre-visite.



La contre-visite: quand et comment ?

Si l'employeur assure une indemnisation complémentaire (maintien de salaire) de la maladie en application de l'article L 1226-1 du Code du travail ou d'un texte conventionnel prévoyant cette possibilité, il peut organiser une contre-visite médicale dès le premier jour d'absence du salarié.

Le salarié:

- indique à l'employeur l'adresse de son lieu de repos s'il est différent de son domicile, et les horaires auxquels il peut être visité en cas d'arrêt de travail avec "sortie libre"
- doit obligatoirement se soumettre au contrôle

Le médecin contrôleur:

- est choisi librement par l'employeur
- se présente au domicile du salarié, sans délai de prévenance, ou le convoque à son cabinet
- examine le salarié pour s'assurer que son état de santé justifie un arrêt de travail: le salarié ne peut pas exiger la présence d'un autre médecin ou que le dossier conservé par son médecin traitant soit consulté (sauf disposition conventionnelle contraire).



Le **salarié absent** lors de la contre-visite ou qui ne peut pas se rendre à la convocation du médecin contrôleur doit justifier d'un **motif légitime** : par exemple, rééducation sur prescription médicale ou consultation chez son médecin.

Quelles conséquences ?

Au terme de sa mission, le médecin contrôleur transmet ses conclusions à l'employeur, qui peut en tirer les conséquences suivantes :

1. L'arrêt de travail est justifié médicalement: le salarié bénéficie du maintien de salaire jusqu'au terme de son arrêt de travail
2. L'arrêt de travail n'est pas justifié médicalement: le salarié doit reprendre le travail. S'il refuse, il perd le bénéfice du maintien de salaire versé par l'employeur
3. Le médecin contrôleur n'a pas pu procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié: le salarié perd le bénéfice du maintien de salaire versé par l'employeur

Si l'arrêt de travail n'est pas justifié ou le contrôle impossible, le médecin contrôleur envoie son rapport dans les 48 heures au service du contrôle médical de la caisse d'assurance maladie, qui peut décider de suspendre les indemnités journalières de maladie ou de procéder à un nouvel examen de la situation du salarié.

L'employeur informe sans délai le salarié des conclusions de la contre-visite.

RAPPEL SUR LES VISITES DE PRÉREPRISE ET DE REPRISE

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 à remplir pour recourir à la visite de préreprise

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, le travailleur peut bénéficier d'une visite de préreprise aux conditions suivantes :

- L'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours. 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. À défaut de précisions, dans le décret, il s'agit de jours calendaires ;
- Le retour du travailleur à son poste est anticipé. Cette condition est nouvelle et limite les cas de recours à la visite de préreprise.

Initiative de la visite de préreprise

La visite de préreprise est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail. Auparavant, la visite de préreprise ne pouvait pas être à l'initiative du médecin du travail mais seulement du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

La visite de préreprise était organisée de manière systématique dès lors que les conditions étaient réunies. Désormais, elle est facultative. Les articles L. 4624-2-4 et R. 4624-29 précisent clairement que le travailleur « peut » bénéficier d'une visite de préreprise.

Pour les arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, l'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise. Cette information peut prendre toutes les formes, notamment un courrier recommandé avec accusé de réception ou un courrier remis en main propre contre décharge. Vous devez procéder à cette information dans un délai court après que le salarié a dépassé les 30 jours d'arrêt.

Visite de reprise

Il n'y a plus d'obligation d'organiser la visite de reprise pour les arrêts maladie ou accident non professionnel de moins de 60 jours

L'article 27 de la loi Santé au travail du 2 août 2021 a donné une assise légale à l'obligation d'effectuer une visite de reprise après certains arrêts de travail. C'est toujours l'article R. 4624-31 du code du travail qui fixe les arrêts de travail concernés. Mais le décret du 16 mars 2022 restreint le champ d'application de l'obligation d'organiser la visite de reprise.

Ainsi, comme auparavant, la visite de reprise auprès du médecin du travail devra être organisée à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail ;
- d'une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail.

En revanche, pour bénéficier d'une visite de reprise, l'absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel doit être d'une durée minimale de 60 jours pour les arrêts de travail qui débutent après le 31 mars 2022.

Rappelons qu'il appartient à l'employeur de saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail ; ce dernier doit organiser la visite de reprise le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail.

TABLEAU RECAPITULATIF DES VISITES MEDICALES

La santé au travail est un élément clé de la gestion des ressources humaines, et il est essentiel de bien comprendre les différentes étapes des visites médicales pour garantir le suivi régulier des salariés.

Afin de vous simplifier la tâche, nous avons préparé un tableau récapitulatif de toutes les visites médicales possibles, en fonction de la situation professionnelle et de l'état de santé de chaque salarié. Ce guide vous permettra de mieux appréhender vos obligations et d'assurer un suivi optimal de vos équipes.

Type de visite	Quand ?	Pour qui ?
Visite d'information et de prévention d'embauche	Au moment de l'embauche, au plus tard dans un délai de 3 mois après l'arrivée du salarié dans l'entreprise	Tous les salariés
Examen médical d'aptitude d'embauche	Au moment de l'embauche	Les salariés embauchés sur un emploi à risque
Examen médical périodique	Selon la périodicité fixée par le médecin du travail	Les salariés embauchés sur un emploi à risque
Visite médicale post-exposition	Dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, en cas de maintien de l'exposition, avant leur départ à la retraite.	Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle, ou qui ont été exposés à un ou plusieurs risques particuliers avant la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé, doivent être examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale
Visite d'information et de prévention périodique	Tous les 5 ans	Tous les salariés
RDV de liaison	Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par un arrêt de travail est supérieure à une durée de 30 jours	
Suivi médical adapté	Tous les 3 ans	✓ Travailleurs handicapés et travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité qui sont orientés sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de leur poste de travail ✓ Travailleurs de nuit qui bénéficient de la visite d'information et de prévention initiale (VIP) préalablement à leur affectation sur le poste ✓ Travailleurs de moins de 18 ans qui bénéficient de la VIP initiale préalablement à leur affectation sur le poste ✓ Femme enceinte, allaitante ou venant d'accoucher qui peut, à l'issue de la VIP, ou, à tout moment si elle le souhaite, être orientée sans délai vers le médecin du travail
Visite de pré-reprise	Lorsque l'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours ou lorsque le retour du salarié à son poste est anticipé	
Visite de reprise	✓ Après un congé de maternité ✓ Après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail ✓ Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ✓ Après une absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours pour les arrêts de travail qui débutent après le 31 mars 2022	
Visite de mi-carrière	Au cours de l'année du 45 ^e anniversaire du salarié	Tous les salariés
Visites à la demande du médecin du travail	Pour tout travailleur le nécessitant, à tout moment	
Visites à la demande du salarié ou de l'employeur	Employeur : pour vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail (changement de poste par exemple). cela ne concerne pas la visite de pré-reprise	Tous les salariés

ENVIE D'EN SAVOIR PLUS ?

Contactez-nous
02 40 37 00 34



Experts et passionnés
Nous restons à votre écoute