



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

Webinaire de l'**Espace Droit Prévention**

« **Actualités réglementaires et informatives
dans la fonction publique** »

29 juin 2023

Une gestion



*L'Espace Droit Prévention est un site web géré par le
Fonds national de prévention de la CNRACL, lui-même
géré par la Caisse des Dépôts*





Carole PODYMSKI
Consultante Référente
Qualité de Vie et Conditions de Travail

Experte réglementation dans le domaine de la santé et
de la sécurité au travail

cpodymski@ayming.com



Cédric LAGARDE
Consultant Sénior
Qualité de Vie et Conditions de Travail

Expert conseil et formation en qualité de vie et des
conditions de travail – intervenant collectivités
territoriales





Nouveaux textes réglementaires :

- Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants
- Les deux premiers décrets d'application de la Loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (LFRSS)
- Instruction du 13 juin 2023 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2023 : l'évaluation du risque « ambiance thermique »!
- *Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier (pour information)*





Support téléchargeable !

Actualités informatives :

FPT

- Web-conférence QVT : les lauréats des Prix Santé et Mieux-être au travail

FPH

- Rapport sur les violences à l'encontre des professionnels de santé

FP :

- Gestion des conflits : une boussole pour les managers de proximité

FP & Privé

- Passeport prévention
- Jurisprudence : Inaptitude et télétravail





ayming

1. Nouveaux textes réglementaires

Réintégration des soignants non vaccinés

- « L'obligation de vaccination contre la covid-19 prévue par l'article 12 de la loi du 5 août 2021 susvisée est **suspendue**. »
- Il demeure, aujourd'hui encore, difficile de connaître le nombre précis des professionnels qui ont été suspendus en application de cette loi. Si ce nombre semble relativement modeste en métropole, il est plus important outre-mer, notamment en Martinique, en Guadeloupe et en Guyane.*



- Les deux premiers décrets d'application de la LFRSS pour 2023 (sur 31 attendus), pris pour l'application des articles 10, 11 et 17 de la loi, ont été publiés le 4 juin.
- Ces deux textes précisent les modalités concernant :
 - L'augmentation de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans,
 - L'accélération du rythme de relèvement de la durée d'assurance requise pour pouvoir liquider sa retraite,
 - Les départs anticipés (pour carrières longues, handicap, inaptitude)



Augmentation progressive de l'âge de départ de 62 à 64 ans

- Pour tenir compte du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968, l'article 1er du [décret n° 2023-436](#) modifie l'article D.161-2-1-9 du code de la sécurité sociale : à compter du 1^{er} septembre 2023, cet article sera modifié pour mettre à jour l'âge de départ de l'assuré en fonction de sa date de naissance.

Article D161-2-1-9 (A venir - Version du 01 septembre 2023)

- L'âge prévu au second alinéa de l'article [L. 161-17-2](#) est fixé à :
 - 1° 60 ans pour les assurés nés avant le 1er juillet 1951
 - 2° 60 ans et 4 mois pour les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus
 - 3° 60 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1952
 - 4° 61 ans et 2 mois pour les assurés nés en 1953
 - 5° 61 ans et 7 mois pour les assurés nés en 1954 ;
 - 6° 62 ans pour les assurés nés entre le 1er janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus ;
 - [...]
- 14° 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.



Départs anticipés

•Départ anticipé pour carrières longues

1.Les 4 bornes d'âge

L'article 3 du décret n° 2023-436 confirme :

- **Que la durée d'assurance requise pour un départ anticipé pour carrière longue est abaissée à 43 ans c'est-à-dire au même niveau que celle requise pour l'obtention du taux plein.**
- La prise en compte de 4 bornes d'âge, ainsi que le gouvernement l'avait annoncé.

L'article D.351-1-1 du code de la sécurité sociale est donc modifié (entrée en vigueur 1^{er} septembre 2023) pour indiquer que (à conditions d'avoir cotisé le nombre de trimestres dus), l'âge de départ sera de :

| Age de départ | Pour un début d'activité ayant eu lieu |
|---------------|--|
| 58 ans | Avant 16 ans |
| 60 ans | Avant 18 ans |
| 62 ans | Avant 20 ans* |
| 63 ans | Avant 21 ans |

** départ maintenu à 60 ans (≠ 62) pour les assurés nés entre 1er septembre 1961 et le 31 août 1963 = dérogation*

⇒ *Pour ceux nés entre le 1er septembre 1963 et le 31 décembre 1968, le départ anticipé sera possible 2 ans et 6 mois avant leur âge légal de départ*



Départ anticipé pour handicap

- L'âge de départ anticipé pour les travailleurs en situation de handicap **reste à 55 ans** et donc l'âge légal de départ pourra désormais être abaissé, d'une durée « pouvant aller jusqu'à 9 ans », contre 7 auparavant.
- De plus la double condition de trimestres cotisés et validés en situation de handicap est supprimée pour ne conserver que celle des trimestres cotisés (article L.351-1-3 modifié du code de la sécurité sociale (CSS)).

Départ anticipé pour incapacité permanente

- L'article L.351-1-4 du CSS modifié par la LFRSS entérinant la **possibilité d'un départ anticipé à 60 ans au titre de l'incapacité permanente mais uniquement pour les assurés dont le taux d'incapacité est au moins égal à 20 %** (s'il est compris entre 10 et 19 %, le départ anticipé se fera 2 ans seulement avant l'âge légal de départ à la retraite = 62 ans).





Quelques rappels apportés par l'instruction :

- Aux termes de **l'article R. 4121-1 du Code du travail**, les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs », ont vocation à être prises en compte dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques, via la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER)
- Les organisations sont invitées à
 - adapter l'organisation du travail en prévision de fortes chaleurs
 - mobiliser les services de prévention et de santé au travail
- Il est interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé (**article D. 4153-36 du Code du travail**)



(spécifique entreprise)

- Contrôles prévus, ciblés sur les secteurs d'activités les plus concernés par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, en particulier BTP
- Possibilité de mobiliser les dispositions relatives à l'aménagement des postes de travail : l'obligation de mettre à disposition des boissons (articles R. 4225-2 et suivants du Code du travail) et de protéger les travailleurs des conditions climatiques, dans la mesure du possible, lorsqu'ils sont employés à l'extérieur (article R. 4225-1 du Code du travail).



[Accueil](#)



RÉSULTATS DE RECHERCHE

Recherche

Rechercher

JEUNES TRAVAILLEURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

... **Jeunes travailleurs** dans la Fonction Publique Hospitalière ...

Fiches pratiques - Mardi 19 juillet 2022



JEUNES TRAVAILLEURS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

... **Jeunes travailleurs** dans la Fonction Publique Territoriale ...

Fiches pratiques - Lundi 18 juillet 2022



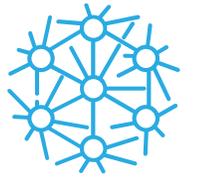
Obligations de déclaration renforcées en cas d'accident du travail mortel

- Par ce décret le ministère du travail :
 - impose aux employeurs d'informer l'agent de contrôle de l'inspection du travail du décès de la victime en cas d'accident du travail mortel.
 - renforce l'obligation de transparence et de visibilité des entreprises intervenantes sur les chantiers du bâtiment, contribuant ainsi à l'efficacité des moyens de lutte contre le travail dissimulé, identifié comme pouvant être un facteur de survenance d'accidents du travail.
- Les nouvelles dispositions prévues par le décret s'appliquent depuis 12 juin 2023.

L'information doit être portée à la connaissance de l'agent de contrôle de l'IT :

- Dans les 12 heures qui suivent le décès du travailleur ;
- Ou dans les 12 heures à partir du moment où l'employeur en a eu connaissance.





ayming

2. Documents et informations diverses



ayming

Fonction Publique territoriale

(PSMT) de la FPT - organisés par Weka en partenariat avec la MNT

- Afin d'améliorer la qualité de vie au travail de l'équipe du service d'aide à domicile (SAAD), le **CCAS de la ville de Gannat** a mis en place une démarche participative.



- Le **Conseil régional du Grand Est** a été récompensé par 2 prix PSMT.

- La création de son réseau d'assistants de prévention multisites à plein temps, co-lauréate dans la catégorie « Santé au travail et acteurs du territoire » et qui sera le cœur de notre web-conférence.
- Il a également été le « Coup de cœur des internautes » pour son action autour du télétravail choisi.



Santé et qualité de vie au travail : partagez les bonnes pratiques !

Vous n'avez pas pu suivre notre web-conférence interactive du 1^{er} juin sur la thématique de la Santé, sur la QVT avec une intervention des lauréats des Prix Santé et Mieux-être au travail de la fonction publique ...

[>Lire la suite](#)

Santé et sécurité au travail

https://www.weka.fr/actualite/weka-tv/web-conferences/sante-et-qualite-de-vie-au-travail-partagez-les-bonnes-pratiques-166832/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_content=ressources_humaines&utm_campaign=/70/WQ/ZNL0100



- Contexte : départ à la retraite, fusion CCAS / Maisons des services, nouvelle organisation sollicitée par les élus
- Etat des lieux (paradoxe) :
 - Fort taux d'absentéisme (25%) : 5 agents sur 25 absents depuis plus de 3 ans
 - Turn-over 40%
 - Satisfaction des usagers élevée et en progression

Rappel : 40% des auxiliaires de vie sociale et des aides à domicile ne sont plus en poste au-delà de 50 ans (MP, accidents, usure)

- métiers très exposés physiquement + charge mentale (travail le weekend, horaires tots et tards etc, confrontation à la mort et à la vieillesse)

- Démarche participative lancée en 2019 auprès des agents du CCAS, Maisons des Services, SAAD (Service d'Accompagnement d'Aide à Domicile), objectifs : favoriser l'attractivité, limiter l'absentéisme => ateliers « *fidéliser par la QVT* »
 - 5 ateliers libres d'inscription, 80% du personnel s'inscrit!
 - Introduction des ateliers : « **qu'est ce qui ferait que dans 5 ans vous seriez encore en poste** »?



FIDÉLISER PAR LA QVT : ILLUSTRATION

« Survie »

Suppression des contrats vacataires, changement des forfaits tél. permettant appels et SMS illimités (entre intervenantes et avec le bureau pour éviter les sollicitations sur les téléphones personnels et favoriser la subsidiarité et la remontée d'information), **paiement trimestriel** des heures complémentaires, revalorisation des primes annuelles et primes mensuelles en cas d'obtention du DEAES

« Sécurité »

Mutualisation poste RH et assistant de prévention, **allongement de 1 à 3 ans des contrats de travail**, reprise des titularisations, mise en place du **tutorat**, journée de **permanence** de la MNT au bureau (conseil sur les garanties maintien de salaire), organisation des **RDV de vaccination** contre la grippe et le Covid, choix d'EPI personnalisé, formation sur les gestes techniques (partenariat EHPAD), mise en place de **plage d'indisponibilité** (1/2 journée/semaine), réalisation du DUERP permettant d'inventorier et suivre les actions de prévention des risques conduite par le service... intégration dans les plannings de **15 min de parcours** pour les déplacements ext à Gannat, **création de secteur d'intervention en fonction du domicile de l'agent**

Appartenance»

Semaine de la QVT, articles de **presse** réguliers dans le magazine municipal, publication Facebook récurrente sur les actions menées par les AAD au domicile et sur les projets en cours, **réunion mensuelle en équipe, plénière tous les trimestres avec la Direction**, challenge photo duos AAD-usagers avec remise de prix, présentation des nouveaux salariés en réunion d'équipe, **tutorat**, stagiaires, organisation de la mobilité douce et création d'une charte de la bientraitance



Et aussi ...

Tutorat des nouveaux embauchés
Assistant prévention dédié
Nouveaux profils d'encadrants (mobilité interne)
DUERP
Etc.



27 postulants reçus en 2022 dans un secteur pourtant nationalement en pénurie



Consultation des agents publics Donnez votre avis !

Améliorons ensemble la qualité de vie et les conditions de travail dans la fonction publique !

Management, simplification, temps de travail, égalité professionnelle, prise d'initiative, logement... **Pour donner votre avis**, vous avez deux possibilités :

- **Répondez à l'enquête** sur vos attentes et sur les actions que vous jugez prioritaires (*temps estimé à environ 10 minutes*)
- **Partagez vos propositions dans la boîte à idées**

Stanislas Guerini vous donne rendez-vous à la rentrée pour partager les résultats de cette consultation et vous présenter les actions concrètes que nous engagerons sur la base de vos propositions.

Répondez à l'enquête

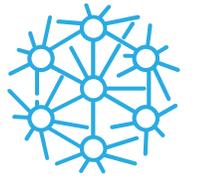
Participez à la boîte à idées

Message de Stanislas Guerini,
ministre de la Transformation
et de la Fonction publiques



<https://www.fonction-publique-plus.gouv.fr/>





ayming

Fonction Publique Hospitalière

RAPPORT SUR LES VIOLENCES À L'ENCONTRE DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

44 propositions pour des soins en sécurité

« Le danger, pour la vie, est de s'habituer à toutes les petites violences de la vie quotidienne, et de finir par trouver cela normal »

Chantal PRIOUL, Formations Éthiques

Docteur Jean-Christophe MASSERON, Président SOS Médecins France
Madame Nathalie NION, Cadre Supérieure de Santé, APHP

- Violence croissante à l'encontre des soignants (Incivilités, violences verbales, violences physiques, dégradations et actes de malveillance...)
- Données de l'Observatoire national des violences en santé (ONVS)
 - 20 000 signalements de violences par an
 - 30 000 atteintes aux personnes chaque année
 - Contexte de montée de la violence dans la société.



Soignants victimes de violences en milieu hospitalier

- Infirmiers (47%)
- Autres soignants hors-médecins (45%)
- Médecins 8%
- Les femmes constituent 3/4 des victimes

En milieu extrahospitalier

- 1 244 incidents déclarés en 2022, 75% concernent les médecins de ville, principalement des généralistes
- Spécialistes les plus touchés : cardiologues et psychiatres.

Professions particulièrement touchées : les personnels ambulanciers

=> Ces chiffres élevés **sous-estiment pourtant la réalité** => **banalisation des violences** (notamment verbales) => les professionnels de santé ne déclarent pas l'ensemble des agressions dont ils sont les victimes.



Conséquences des violences du quotidien

- Usure voire épuisement des professionnels
- Crise de sens au travail,
- Troubles anxieux,
- États de stress post-traumatiques.

=> Cercle vicieux : se sentant victimes, les professionnels de santé peuvent éprouver des difficultés à établir des relations positives, ce qui peut déclencher des réactions violentes de la part des patients.



Pistes d'actions : les rapporteurs structurent leur réponse autour de 6 axes :

- agir sur les déterminants des violences en améliorant par exemple les conditions d'accueil des patients et de leurs proches tout en renforçant le sentiment de sécurité des professionnels de santé
- développer certains types de formations et certaines compétences spécifiques pour les professionnels
- mieux rendre compte des faits de violences internes et externes en clarifiant les circuits de déclaration
- accompagner et soutenir les victimes (impliquer les ordres professionnels dès qu'une plainte est déposée, faciliter l'accès à un avocat, faire connaître les dispositifs de soutien psychologique, faire évoluer les textes en vigueur...)
- préparer les futurs professionnels en proposant un meilleur encadrement aux étudiants
- communiquer auprès de tous les acteurs du secteur

Rapport sur les violences à l'encontre des professionnels de santé - 21

Proposition 5 : former les personnels d'accueil à une meilleure communication

Le premier contact entre un patient et un service de soins est souvent déterminant pour la suite de la prise en charge. Instaurer une communication adaptée et un climat d'écoute dès l'accueil contribuent à diminuer les risques de violence. L'accueil de patients, qu'il soit physique ou téléphonique, nécessite des compétences et habiletés communicationnelles spécifiques. Savoir gérer le comportement d'une personne malade qui peut être anxieuse, angoissée, en détresse, en stress, douloureuse [etc.] ne s'improvise pas.

Que le professionnel soit un personnel de santé ou non, des formations à la communication doivent être un prérequis à la prise de fonctions ou se dérouler dans les premières semaines suivant la prise de fonctions.

Proposition 6 : créer des environnements apaisants

Le milieu de soins peut être vécu comme une agression pour certains patients, par son caractère déshumanisé, à l'esthétique peu chaleureuse, et très souvent trop bruyant (alarmes, machines, portes, interpellations entre soignants peu précautionneuse, cris, etc.).

Des mesures, initiées dans certains lieux, ont montré des effets positifs sur la prévention des tensions. Pour créer une ambiance apaisante dans l'environnement physique, il est important de considérer les couleurs (vert, bleu et beige sont reconnus pour détendre), les éléments de décoration, les sièges, les activités proposées (écrans de télévision, revues, flyers d'information...), la musique, la diffusion de messages de prévention, la réduction des bruits en particulier la nuit, la température et l'éclairage. Ces dispositions concernent tous les environnements de soins et aideront les patients à se sentir plus

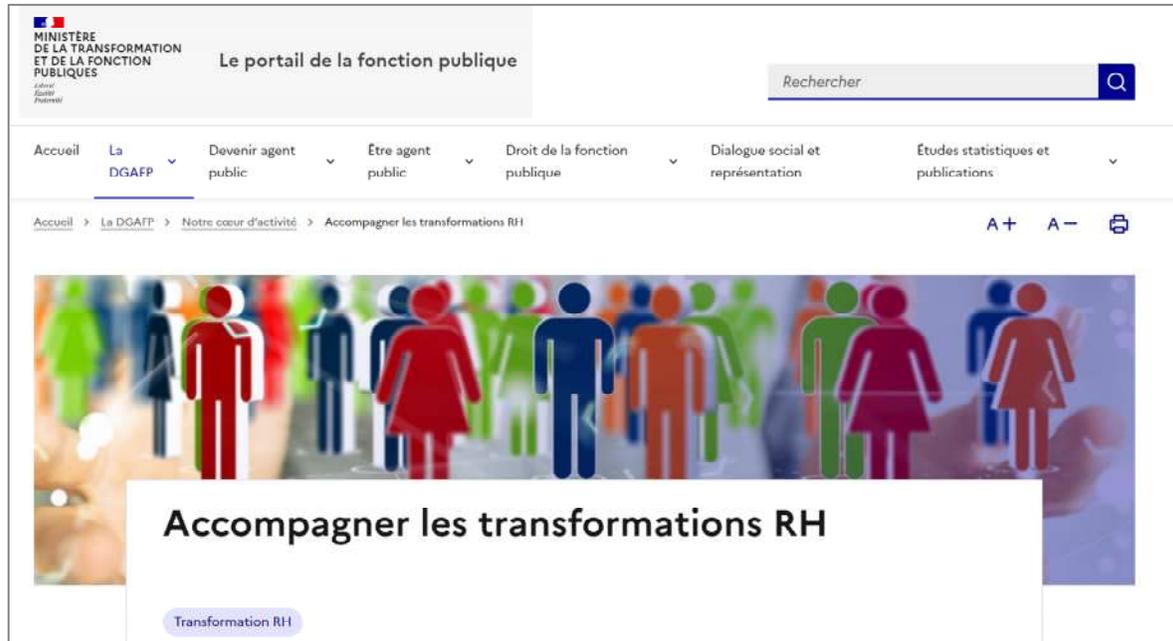




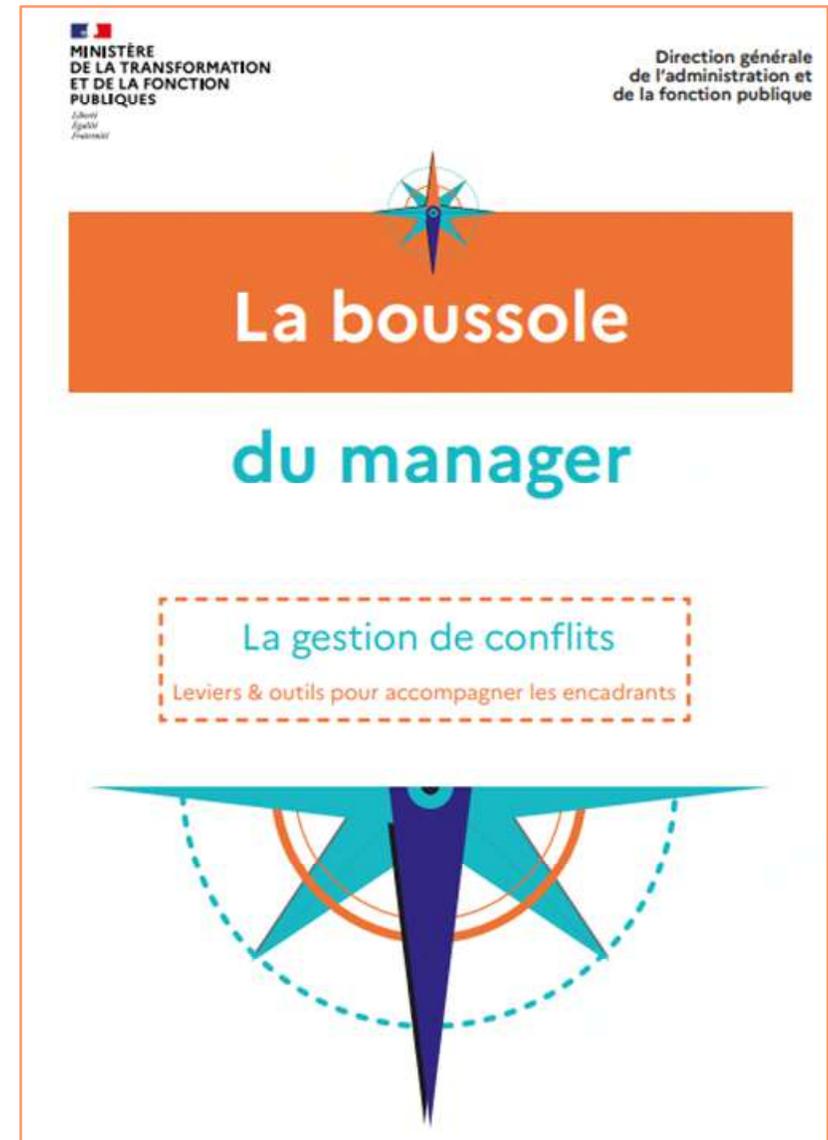
ayming



Fonction publique



Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques propose une série d'outils pour accompagner les transformations RH – exemple d'outils pour les accompagner dans la gestion des conflits.



La boussole du manager : Manager par les valeurs

Les valeurs font référence à un système de cohésion et de cohérence d'un groupe. Elles rassemblent autour d'un

La boussole du manager : Management intergénérationnel

Le second volet explore la thématique du management intergénérationnel.

La boussole du manager : La gestion de conflits

Le troisième volet explore la thématique de la gestion des conflits. Cette problématique n'est ni nouvelle, ni



- [...] **laisser un conflit s'installer avec un agent ou au sein de son collectif de travail, peut être une réelle « bombe à retardement »** : mésententes chroniques au sein d'une équipe, ambiances de travail dégradées, climats relationnels toxiques, ... Afin de se prémunir contre ces situations inconfortables, il est **donc indispensable pour le manager d'être attentif à son équipe et proactif lorsque des tensions apparaissent.**
- Il s'agira dans cette publication d'apporter aux managers de proximité des **techniques simples** et des **leviers concrets**, leur permettant d'anticiper et de dénouer de manière pragmatique et constructive des situations conflictuelles au sein de leur collectif de travail.



Différents types de conflit

- **Conflit de méthode / Conflit d'intérêt / Conflit de rôle ou de positionnement / Conflit de valeur / Conflit de génération**
- **Conflit de méthode** => processus de réalisation des tâches qui divergent entre agents. Certains collaborateurs peuvent être davantage axés « résultats » et accorder moins d'importance aux méthodes de travail permettant la réalisation des activités.
- **Conflit d'intérêt** : lorsque 2 parties s'intéressent prioritairement à leur propre bénéfice ou convoitent le même objectif : le portage / la chefferie d'un projet, l'accès à une promotion ou la reconnaissance individuelle, ...
- **Conflit de rôle / de positionnement** : si les périmètres d'activités ne sont pas suffisamment bien définis ou suite à une répartition déséquilibrée de la charge de travail entre agents.
- **Conflit de valeur** : quand 2 collaborateurs n'ont pas la même vision / perception du monde ou de l'environnement dans lequel ils se trouvent.
- **Conflit de génération** : quand les agents, issus de générations différentes, n'ont pas les mêmes méthodes de travail, de communication et approches de l'activité professionnelle.



○ Depuis le 30 mai 2023 : le Passeport de prévention accessible en version bêta

- **Le titulaire peut consulter son Passeport de prévention** dans lequel seront automatiquement renseignées (uniquement) les certifications professionnelles obtenues en matière de santé et sécurité au travail (CACES, SST... liste [ici](#))
- Le titulaire peut partager ses informations à son employeur sous la forme d'une attestation de prévention.

○ À partir de 2024 : le Passeport de prévention disposera de nouvelles fonctionnalités

- **Les employeurs**, les organismes de formation et les titulaires pourront déclarer les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations en santé et sécurité au travail suivies par le titulaire.
- Le Passeport de prévention de chaque titulaire sera donc enrichi de nouvelles données relatives aux formations en santé et sécurité au travail, autres que celles sur les certifications professionnelles.
- Un simulateur sera mis à disposition des utilisateurs pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le Passeport de prévention.





AIDE

PASSEPORTS

CAROLE PODYMSKI

RECHERCHE DROITS DOSSIERS CONSEILS PROFESSIONNELS



Vous avez entre 14 et 30 ans, découvrez les solutions pour préparer votre avenir.

MON

PASSEPORT DE COMPÉTENCES

PASSEPORT DE PRÉVENTION

Développez vos compétences

Comment ça marche ?

Consultez vos droits



Faites-vous accompagner
En savoir plus

Trouvez votre formation
Recherche



Bénéficiez d'aides au financement
En savoir plus

Suivez la formation
Mes dossiers



Obtenez votre certification
En savoir plus



Lisa vous conseille dans votre projet professionnel

FAITES-VOUS ACCOMPAGNER

C'est gratuit !



PASSEPORT DE COMPÉTENCES

PASSEPORT DE PRÉVENTION

Les bénéfices et les fonctionnalités

Le Passeport de compétences, véritable coffre-fort de votre vie professionnelle, repose sur quatre fonctionnalités clés :

- **Mon parcours**, qui rassemble vos données professionnelles et de formation
- **Mes compétences**, pour cartographier vos compétences acquises
- **Mes CV**, qui vous permet d'élaborer un CV à valeur probante
- **Mon avenir**, pour vous projeter vers de nouvelles opportunités professionnelles, en lien avec vos acquis, votre potentiel et vos objectifs professionnels

Les avantages du passeport

Tous les métiers contiennent des risques auxquels vous pouvez être exposé dans l'exercice de vos fonctions. Pour répondre aux enjeux actuels de la prévention des risques au travail, le Passeport de prévention permettra de :

- **Regrouper** dans un seul lieu sécurisé toutes les données concernant vos formations et reconnaissances en santé et sécurité au travail
- **Garantir et fiabiliser** vos formations suivies
- **Faciliter** le partage d'information de façon numérique
- **Anticiper** les péremptions et mises à jour des formations, certifications, diplômes et titres pour maintenir le niveau de compétences à jour.





CV du Passeport de compétences

CAROLE PODYMSKI

Consultant Qualité de Vie et Conditions de Travail

CV valide au 28/06/2023

Informations personnelles



2



0



+

Expériences professionnelles



03/10/02 -
Présent

Consultante Qualité de Vie et des Conditions de Travail
AYMING • 20 ans, 9 mois

Formations



31/12/11 -
30/12/12

Agrément à la pratique du droit à titre accessoire
IPTIC





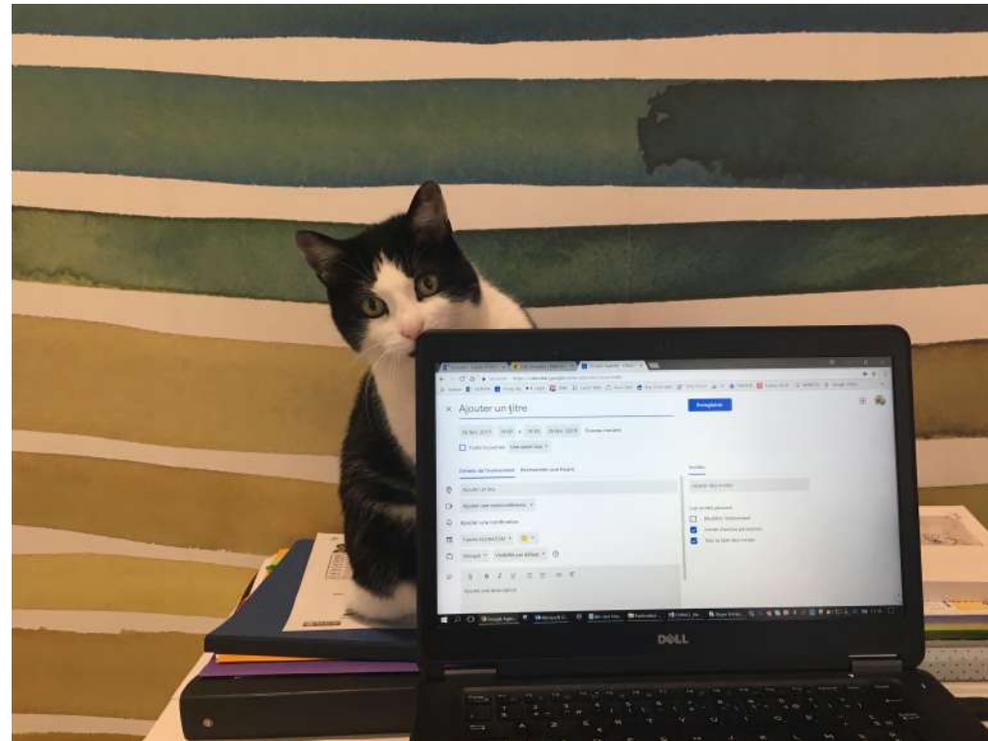
ayming

Jurisprudence

Obligation de reclassement et
télétravail



Obligation de proposer un reclassement dans un poste en télétravail quand bien même le télétravail n'a pas été mis en place au sein de l'entreprise



Les faits : Mme [L] a été engagée par l'association *Gimac santé au travail* en 1982. Exerçait en dernier lieu les fonctions d'assistante coordinatrice d'équipe pluridisciplinaire. Elle est déclarée inapte en février 2016.

Préconisation du médecin du travail : "*pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 j /semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié* ».

Licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement en décembre 2016.

Décision de la cour d'appel

Condamnation de l'employeur à verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Motifs : « Il appartient à l'employeur de proposer au salarié, **loyalement**, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, **aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé**, au besoin par la **mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail** »

« Le médecin du travail était parfaitement clair sur les dispositions à mettre en œuvre » - « [...] la salariée occupait en dernier lieu un poste de « coordinateur », les missions accomplies [...] étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail ».





Défense de l'employeur

Selon lui, l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte à son poste de travail ne porterait que sur des postes **disponibles** existant au sein de l'entreprise, **l'employeur n'étant pas tenu de créer spécifiquement un poste adapté aux capacités de la salariée.**

En conséquence, (toujours selon l'employeur), il ne pouvait se voir imposer de la reclasser sur un poste en télétravail **alors que le télétravail n'avait pas été mis en place au sein de l'entreprise.**

Décision de la cour de cassation

⇒ **La cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel.**

⇒ **Les missions accomplies par la salariée étaient susceptibles d'être pour l'essentiel réalisées à domicile en télétravail et à temps partiel comme préconisé par le médecin du travail et un reclassement en ce sens aurait du être loyalement proposé à la salariée.**





ayming

Merci

Prochain webinaire
Jeudi 12 octobre

Carole PODYMSKI

cpodymski@ayming.com

www.ayming.com



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers
PRÉVENTION



Caisse
des Dépôts
GROUPE

Une gestion

