

## Travailleurs éloignés Application du décret du 24 avril 2014

Les SSTI sont sollicités par les entreprises souhaitant adhérer à un Service de santé au travail de proximité pour leurs salariés éloignés. Mais l'application du décret n° 2014-423 du 24 avril 2014 relatif à l'application des dispositions relatives à la santé au travail des travailleurs éloignés soulève une question importante : à partir de quand une entreprise peut considérer que son salarié est "éloigné" ?

Selon quels critères le SSTI de proximité doit-il se baser pour accepter la demande d'adhésion ?

La loi précise que les "travailleurs éloignés" sont définis comme ceux qui exécutent habituellement leur contrat de travail **dans un département différent** de celui où se trouve l'établissement qui les emploie (C. trav., art. L. 4625-1).

L'employeur peut adhérer à un SST de proximité pour ses travailleurs éloignés :

- soit parce que l'affectation de ces travailleurs en dehors de l'établissement qui les emploie est **"durable"** ;
- soit parce que ces travailleurs ne se rendent **pas habituellement** au sein dudit établissement (C. trav., art. D. 4625-26).

Par ailleurs, le comité d'entreprise doit être informé et consulté quant à ce recours à un (ou à plusieurs) SST.

Mais que faut-il entendre par "durable" ? Quelques mois, années ?

La même question se pose pour les salariés qui *"ne se rendent pas habituellement au sein dudit établissement"* ? Une fois par mois ?

Précisons tout d'abord qu'une entreprise peut désormais adhérer à plusieurs SSTI de proximité dans un même département (contrairement à ce que prévoyait la circulaire du 5 février 2007 relative à l'application de la santé au travail à destination des salariés et des sites éloignés).

Lors de la demande d'adhésion, l'employeur doit fournir :

- La liste des travailleurs concernés, dont ceux relevant d'une surveillance médicale renforcée ;
- **L'adresse du site ou des sites à suivre** ;
- La fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-37 ;
- **Les coordonnées du service de santé au travail principal** et des médecins du travail compétents.

Ainsi, l'adresse du lieu de travail des salariés éloignés permet au SSTI de proximité réceptionnant la demande d'adhésion de vérifier qu'il est bien compétent pour organiser la surveillance médicale du salarié. Par ailleurs,

les coordonnées du SSTI principal permettent au SSTI de proximité de s'assurer que le salarié éloigné exerce bien dans un lieu se trouvant dans un autre département que celui de l'établissement auquel il est habituellement rattaché.

En outre, il est rappelé dans la notice explicative du décret du 24 avril 2014 que le principe consiste bien pour l'employeur à remplir ses obligations en santé au travail avec un seul Service de santé au travail soit en organisant le déplacement des salariés, soit celui du médecin du travail.

A défaut, **"le grand éloignement entre le lieu de travail et le service de santé au travail"** peut justifier un suivi de "proximité".

En conclusion, si les textes ne définissent pas la notion d'affectation durable ou le fait de "ne pas se rendre habituellement au sein d'un établissement", les SSTI de "proximité" devraient s'attacher à vérifier au minimum l'adresse du site de travail du salarié éloigné et celle du SSTI principal. Il pourrait aussi être utile de questionner l'entreprise afin de s'assurer que la surveillance médicale dudit salarié est particulièrement compliquée à mettre en œuvre du fait de la distance entre le lieu de travail et le SSTI principal. En tout état de cause, la réglementation reste imprécise, laissant de facto la place à une certaine subjectivité. ■



### BRÈVE

#### Extension d'accords collectifs de branche

L'accord du 20 juin 2013 portant révision partielle de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises a été étendu par arrêté du 26 juin 2014 (JO du 5 juillet 2014).

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de cette Convention, les dispositions de cet accord du 20 juin 2013.

Toutefois, l'arrêté précise que l'article 11-4 (relatif à l'assistant de service social) est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 4622-15 du Code du travail.

Pour mémoire, aux termes de l'article D. 4622-15 du Code du travail : *"Le service*

*de santé au travail interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière"*.

Lorsqu'il comprend un service social du travail, ce dernier est animé par un assistant social du travail ou par un conseiller du travail.

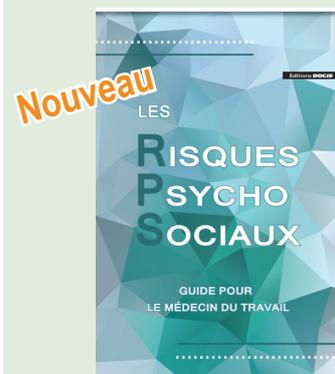
L'assistant social du travail est un assistant social diplômé d'Etat ayant acquis un diplôme équivalent à celui de conseiller du travail.

L'avenant du 26 février 2014 à l'accord relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas a été étendu par arrêté du 26 juillet 2014 (JO du 5 août 2014). ■



### Parution

#### Les Risques Psychosociaux Guide pour le médecin du travail



Editions DOC/S  
www.editions-docis.com