

- "évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise".

En outre, aux trois consultations annuelles récurrentes du CE, s'ajoute, pour les entreprises d'au moins 300 salariés, une obligation d'information trimestrielle. Le décret précise que le contenu de cette information est celui auparavant prévu par l'article R. 2323-10 du Code du travail, dans le cadre de l'information trimestrielle sur la situation de l'emploi.

➤ **Détails sur la procédure du rescrit social sur l'égalité professionnelle**

Depuis le 1^{er} juillet 2016, l'employeur peut s'assurer de la conformité de son accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, de son plan d'action en la

matière, en demandant à l'Administration une prise de position formelle sur sa validité. Le décret du 29 juin dernier détaille la procédure en la matière (C. trav., art. R. 2242-9 et 10).

Il précise notamment que l'employeur doit adresser sa demande par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa réception par la Direccte. La demande doit comporter :

- la raison sociale de l'établissement, ses adresses postale et électronique le cas échéant ;
- son numéro de SIRET ;
- les références aux dispositions législatives ou réglementaires au regard desquelles la demande est à apprécier ;
- l'accord ou le plan d'action. Le plan d'action est accompagné, le cas

échéant, du procès-verbal de désaccord.

La demande est réputée complète si, dans un délai de quinze jours à compter de sa réception, la Direccte n'a pas fait connaître la liste des pièces ou des informations manquantes.

A réception de ces pièces ou informations, la Direccte notifie au demandeur que la demande est complète. A noter qu'en l'absence de réception des pièces et informations manquantes dans un délai d'un mois, la demande est réputée caduque.

Enfin, la Direccte dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande complète pour notifier à l'employeur sa réponse établissant la conformité. ■

Une inaptitude délivrée à l'issue d'une visite à la demande du salarié : la faute du SSTI n'est pas retenue

Cass. soc., 7 juil. 2016, n° 14-26.590 (non publié)

Une décision de la Cour de cassation du 7 juillet 2016 confirme que le médecin du travail peut engager une procédure d'inaptitude lors d'une visite à la demande du salarié. En l'espèce, l'employeur croyait être fondé à engager la responsabilité du SSTI, considérant que ce dernier avait commis une faute dans la procédure d'inaptitude.

Un médecin du travail a, à l'issue de deux examens médicaux, déclaré une salariée définitivement inapte à son poste, de travail. Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée, contestant la rupture de son contrat de travail, avait obtenu la nullité du licenciement devant la Cour d'appel.

L'employeur se pourvoit en cassation soutenant que la responsabilité du SSTI était engagée du fait d'une rédaction erronée et fautive des avis médicaux. Il soulève notamment que :

1) Le médecin du travail qui, après avoir délivré un premier avis d' "inap-

titude temporaire", au visa de l'article R. 241-51-1 du Code du travail (devenu l'article R. 4624-31 du même code) et avec la mention "à revoir dans 15 jours", au terme d'une visite occasionnelle à la demande du salarié, avait délivré ensuite, après étude de poste, un second avis d'inaptitude définitive indiquant "2^e visite" sans autre invitation à réitérer l'examen.

2) Le médecin du travail ne pouvait pas délivrer, après une première visite occasionnelle réalisée à l'initiative du salarié, un avis d'inaptitude temporaire, puis un avis d'inaptitude définitive au terme d'une seconde visite réalisée quinze jours plus tard, sans s'assurer que l'employeur avait été averti de la tenue de la première visite.

La Cour de cassation considère que "selon l'article R. 4624-31 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, que sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ; que ce texte n'im-

pose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que le médecin du travail avait déclaré la salariée inapte à son poste à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines et après avoir réalisé une étude des conditions de travail dans l'entreprise, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, exactement retenu que ce médecin n'avait commis aucune faute "

Cette décision confirme :

- que la notion d' "inaptitude temporaire" ne peut être utilisée que dans le cadre d'une procédure d'inaptitude en deux examens espacés de deux semaines avec la mention "A revoir dans 15 jours". Rappelons que le Code du travail n'envisage l'inaptitude que de manière définitive (C. trav., art. R. 4624-31) ;
- que le salarié qui sollicite une visite auprès du médecin du travail dans le cadre de l'article R. 4624-47 du Code

du travail n'est pas tenu d'en informer son employeur au préalable, contrairement à la procédure requise pour la visite de reprise, lorsque celle-ci a lieu à la demande du salarié ;

- qu'un avis d'inaptitude peut être délivré à l'issue de chaque examen médical - sauf lors de la visite de pré-reprise.

On profitera de cette décision pour insister sur le fait que les visites dites occasionnelles (à la demande de l'employeur ou à la demande du salarié) doivent donner lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude en application de l'article R. 4624-47 du Code du travail. L'employeur est donc nécessairement informé de la réalisation de la visite.

En outre, le temps nécessité par les examens médicaux est pris en charge

par l'employeur, soit sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail (C. trav., art. R. 4624-28).

Ainsi, aucune visite (ou examens médicaux) organisée par le Code du travail ne peut être confidentielle et ignorée de l'employeur. En effet, même à la demande du salarié et y compris lorsque la visite a lieu en dehors de son temps de travail, l'examen donne lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude destinée à l'employeur.

En revanche, il est entendu que le contenu des échanges ou le motif de la demande demeurent couverts par le secret médical. ■

La Déclaration sociale nominative (DSN) : obligation d'informer les salariés

Dans le numéro des Informations Mensuelles de juillet-août dernier, des précisions étaient apportées quant à la mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) dans les TPE-PME.

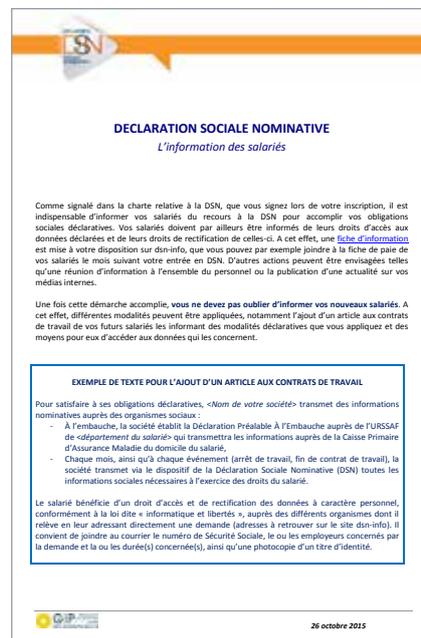
Même si les SSTI ont déjà dû effectivement effectuer leurs premières déclarations par la DSN, il est important de rappeler que l'employeur entrant dans ce dispositif doit informer ses salariés.

A cette fin, un modèle de fiche d'information est mis à disposition sur le site www.dsn-info.fr/ (<http://www.dsn-info.fr/documentation/dsn-information-salarie.pdf>).

Ce modèle précise notamment :

- les données à caractère personnel contenues dans le DSN
- les modalités d'exercice des droits d'accès à ces données et de rectification de celles-ci telles que prévues par la loi.

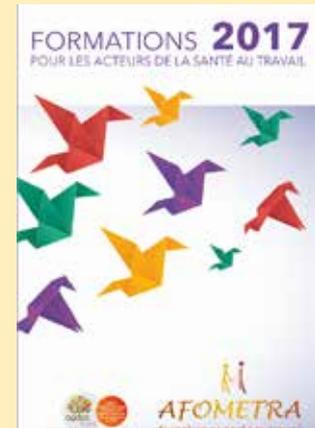
Par ailleurs, il convient de rappeler qu'une fois entré dans le dispositif DSN, à chaque embauche, l'employeur doit également informer les nouveaux salariés. Il pourrait, dès lors, être opportun d'intégrer un article aux contrats de travail des futurs salariés les infor-



mant des modalités déclaratives appliquées dans le SSTI et des moyens pour eux d'accéder aux données qui les concernent. Un exemple de texte pour l'ajout d'un article aux contrats de travail est également proposé sur le site internet consacré à la DSN (<http://www.dsn-info.fr/documentation/dsn-article-cdt-information-salarie.pdf>). ■



Nouveau catalogue Afometra 2017



Commandez le catalogue AFOMETRA 2017 par mail sur info@afometra.org. Il est également disponible dans une version interactive accessible à partir de la page d'accueil de notre site.

Vous y trouverez de nouvelles formations comme :

- Sensibilisation et accompagnement validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les assistant(e)s techniques en Santé au travail.
- Addictions : Engager le changement par l'entretien motivationnel.
- Addictions : Stress numérique, comprendre pour prévenir.
- Place du médecin du travail dans les accords d'entreprise sur le handicap.
- Accompagnement culturel à la mission de médecin du travail en France.
- Certificats et écrits du médecin en Santé au travail.
- Santé au travail et qualité de vie au travail.
- Métiers de la beauté.

Vous y trouverez également notre offre complète de cycles métiers : médecin (DPC), infirmier(ère) (DPC), assistant(e) technique (certification RNCP, niveau III) assistant(e) médical(e), directeur(trice), assistant(e) de service social et conseiller(e) du travail.

Cette année, le catalogue s'est enrichi d'une visualisation par public au début de chaque chapitre et vous retrouverez un index général par mots-clés.