

### Editorial

Le gouvernement vient de finaliser une réforme profonde du Code du travail. Il a mené son action avec rapidité et une ambition certaine.

Sans présumer de l'avenir, fort de ce succès législatif, la méthode sera sans doute reproduite pour d'autres dossiers.

Ainsi, la mission sur la Santé au Travail initiée par les ministres du Travail et de la Santé (voir ci-contre) peut déboucher sur des modifications substantielles du cadre de fonctionnement des SSTI. Aujourd'hui, l'Etat ne s'interdit aucune option.

Après autant de réformes, dont la dernière date du début de l'année, les SSTI pourraient objecter aux projets de changement le besoin de laisser le temps de mettre en œuvre les dernières dispositions qui les concernent. Mais, face à l'opinion partagée, à tort ou à raison, que le système de Santé au travail demeure trop complexe et qu'il ne fait pas la démonstration de son efficacité, un discours prônant le statu quo risque d'être peu audible et peu efficace.

Pour répondre utilement aux enjeux identifiés en matière de Santé au travail, la démonstration d'une action renouvelée, menée au quotidien en lien avec des sujets de société, est en revanche pertinente.

A ce titre, le lancement du nom Présanse le 1<sup>er</sup> janvier prochain tombe à point nommé pour accompagner une communication forte ciblant notre environnement comme les personnels des SSTI qui demeurent les acteurs indispensables des actions de prévention menées au bénéfice des employeurs et des salariés, et au-delà de la collectivité.

Tout ceci appelle un engagement solidaire des SSTI pour une œuvre utile à la Santé et qui fasse système.

Serge Lesimple

## Les ministères du Travail et de la Santé lancent une mission sur la Santé au travail

### La prévention comme priorité

**Un communiqué de presse publié le 24 novembre dernier précise que Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, ont confié une mission sur la Santé au travail au représentant syndical Jean-François Naton, à la députée Charlotte Lecocq, et enfin à la personnalité qualifiée Bruno Dupuis. Les résultats de leurs travaux sont attendus au 31 mars 2018.**

Le 9 novembre dernier, en réaction aux travaux de la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée nationale, Muriel Pénicaud indiquait :

*"La démarche préventive est essentielle, même si ce n'est pas notre objet principal cet après-midi. Je suis également très attentive à la médecine du travail, qui s'oriente désormais beaucoup plus vers la prévention. C'est une bonne chose, mais beaucoup de postes sont vacants, faute non de financement mais de candidats. Ma collègue Agnès Buzyn et moi-même allons nous pencher sur le sujet, car ce sont souvent des tiers neutres qui aident. Lorsque la prévention est satisfaisante dans une entreprise, c'est parce qu'une organisation syndicale, le médecin du travail, le management ou les salariés eux-mêmes signalent des risques. Une prise en charge assez rapide évite alors que la situation ne devienne grave. Quoi qu'il en soit, je mets l'accent sur la prévention ; cela vaut aussi pour la politique de santé. Les risques physiques régressent, mais la prévalence des risques psychosociaux augmente, non sans rapport avec l'évolution des métiers et de l'organisation du travail. Nous allons travailler sur le sujet, car je crois comme vous, madame la députée, que c'est la prévention qui importe le plus en cette matière."*

Le gouvernement exprime ainsi clairement sa volonté de poursuivre et de soutenir la transformation engagée dans le secteur d'activité des Services de santé au travail interentreprises. La priorité donnée à la prévention est réaffirmée, et les efforts des SSTI dans ce sens bien identifiés.

Cette mission coïncide également avec le lancement de la Stratégie Nationale de Santé par l'Etat, et prépare sans doute des évolutions visant une plus grande efficacité et une meilleure articulation des acteurs œuvrant dans le champ de la Santé.

Suite page 2 .../...

### ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

- » Cotisations et gouvernance  
Page 2. Cinq visuels tirés du Motion Design disponibles.
- » Journée d'étude de novembre 2017  
Page 3. Ordonnances "Macron" : les supports de communication du pôle juridique disponibles.
- » Rapport Chiffres-clés  
Pages 4-5. Édition décembre 2017.
- » NIR et NIS  
Page 6. Utilisation et témoignages des SSTI.

### DPST

- » Démarche de Progrès en Santé au Travail  
Page 7. Retour sur la rencontre des professionnels RH du 9 novembre 2017.

### ACTUALITÉS RH

- Pages 8-9. Rencontre des professionnels RH du 9 novembre 2017.

### NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

- Page 10. Signature de l'accord portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

### MÉDICO-TECHNIQUE

- » Matrices Emploi-Expositions Potentielles Versions 2018  
Page 11. 1 200 MEEP actualisées livrées aux éditeurs de logiciels.
- » Matrices Emploi-Tâches Potentielles Version 2018  
Page 11. Les METAP : des matrices pour décrire les activités et les tâches effectuées par les salariés.
- » Thésaurus Harmonisés  
Page 12. Livraison prochaine des versions actualisées aux éditeurs de logiciels.
- Lire aussi pages 12-13. Onze nouvelles nomenclatures prochainement livrées.

### JURIDIQUE

- » Indemnité légale de licenciement revalorisée par les ordonnances "Macron"  
Page 14. Quelles incidences sur les dispositions conventionnelles de la CCN des SSTI ?
- Page 15. Portée de la promesse d'embauche.

### N'oubliez pas !

JEUDI 11 JANVIER 2018

JOURNÉE D'ÉTUDE

GRAND HÔTEL - PARIS 9<sup>e</sup>

.../...

Mais, le choix des personnalités désignées pour conduire cette mission est révélateur d'un ancrage confirmé de l'activité des SSTI dans la sphère sociale. Charlotte Lecocq est membre de la Commission des Affaires Sociales. Avant d'être députée, elle était Chef d'entreprise – Industrielle. Jean-François Naton a représenté ou représente encore la CGT, au Conseil Economique, social et environnemental, au COCT

(Conseil d'Orientation des Conditions de Travail), à la CAT-MP (Commission Accidents du Travail – Maladies Professionnelles) de l'assurance maladie, à l'INRS (Institut National de Recherche et Sécurité), dont il a été Président, au sein du groupe Malakoff-Médéric. Enfin Bruno Dupuis, aujourd'hui consultant chez Alixio, a été conseiller des ministres du Travail Xavier Darcos, Xavier Bertrand et Eric Woerth, no-

tamment lors de la préparation de la réforme de 2011.

Cette initiative gouvernementale traduit une attente forte vis-à-vis de la Santé au travail, ce qui doit être porteur pour les acteurs de la prévention. Les SSTI auront, entre autres, via le Cisme, de nouveau l'occasion de faire valoir leurs capacités d'intervention et leur contribution aux politiques de Santé au travail. ■

## Cotisations et gouvernance

### Cinq visuels tirés du Motion Design disponibles

Après le détail des missions du SSTI, il a été choisi de concevoir un nouveau Motion-design sur les questions de contreparties à l'adhésion et de gouvernance des SSTI, le sujet suscitant des interrogations récurrentes de la part des entreprises adhérentes.

En articulant adhésion et contreparties (déploiement des missions du SSTI), le film se veut une occasion de rappeler ce que sont les Services de santé au travail interentreprises, de présenter leur fonctionnement (mutualisation entre employeurs de petites entreprises pour la plupart), le rôle des Assemblées Générales, et ce qu'ils font (prévention

et suivi de l'état de santé des salariés), dans une logique d'adaptation aux réalités territoriales.

Le film d'animation ("Motion design") "**Cotisations et Gouvernance des SSTI**" a donc été ajouté au kit de communication mis à disposition de tous les SSTI.

Destiné avant tout aux adhérents des Services, le film diffuse un socle d'informations commun à tous les SSTI concernant les contreparties à la cotisation, le fonctionnement associatif d'un Service, le rôle de l'AG dans la validation des cotisations, la gouvernance paritaire ; il présente aussi le fort ancrage

territorial des SSTI partout en France ; enfin, il permet d'aborder la prévention sous l'angle de l'investissement.

Pour une exploitation de ces contenus sur d'autres types de supports, 5 visuels extraits du Motion-design sont maintenant disponibles. Ces infographies parfois chiffrées reviennent respectivement sur le principe d'universalité, sur le budget du Service, sur la gouvernance, ou encore sur les actions conduites et les enjeux de société.

Ce "pack" infographie tiré du second film peut être retrouvé sur <http://www.cisme.org/article/415/Outils-de-communication.aspx> ■

## ASSOCIATIONS À BUT NON LUCRATIF

### VALIDATION DES COTISATIONS PAR LES ADHÉRENTS



Journée d'étude de novembre 2017

## Ordonnances "Macron" : les supports de communication du pôle juridique disponibles

Le support détaillé de la présentation du pôle juridique du Cisme sur les ordonnances "Macron", lors de la dernière journée d'étude, peut être téléchargé en intégralité sur le site [www.cisme.org](http://www.cisme.org)

La première partie de la journée d'étude de novembre 2017 a vu le pôle juridique du Cisme présenter le texte des ordonnances dites "Macron", sur lesquelles repose la réforme du Code du travail de septembre 2017 : renforcement de la négociation collective, nouvelle organisation du dialogue social en entreprise, réforme du licenciement, contestation des avis,...

Le support complet de cette communication peut désormais être téléchargé sur le site du Cisme, et retrouvé en complément de lecture de ce numéro.

### Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective (primauté de l'accord d'entreprise, sécurisation de l'accord d'entreprise...)

Cette partie détaille notamment les sujets suivants :

- Primauté de l'accord collectif d'entreprise
- Sécurisation de l'accord collectif d'entreprise
- Nouvel accord de compétitivité
- Facilitation de la conclusion d'un accord d'entreprise sans délégués syndicaux

La BDES			
Thème	Ordre public	Règles ouvertes à la négociation	Règles supplétives
BDES	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise à disposition des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE</li> <li>- Mise à disposition des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (notamment sur les écarts de rémunération)</li> <li>- Actualisation de la base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation et architecture de la base</li> <li>- Modalités de fonctionnement (droit d'accès, support...)</li> <li>- Contenu de la base (7 thèmes demeurent obligatoires + possibilités d'intégrer les informations nécessaires aux consultations ponctuelles du CSE et aux négociations obligatoires avec les DS)</li> </ul>	Reprise à l'identique des règles en vigueur avant l'ordonnance

- Généralisation de la condition de majorité dès le 1<sup>er</sup> mai 2018

- Négociations obligatoires : un agenda social modulable

### Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise (CSE : mise en place, attributions, etc.)

- Mise en place
- Statut des membres
- Fonctionnement
- Ressources du Comité Social et Economique
- Financement des Expertises
- Conseil d'entreprise
- Base de données économiques et sociales

### Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail (réforme du licenciement, contestation des avis, télétravail)

Cette partie revient sur le renforcement de la prévisibilité et la sécurisation de la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés :

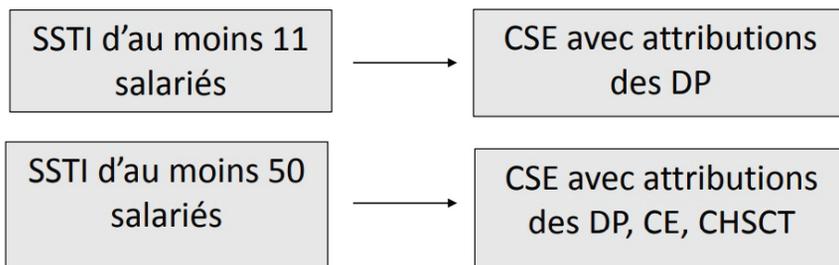
- Mise en place du Code du travail numérique
- Réforme du licenciement
- Modifications des règles de recours à certaines formes particulières de travail...

### Ordonnance relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Ce dernier chapitre détaille les principales dispositions issues de cette ordonnance, à savoir le passage du C3P (Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité) au C2P (Compte Professionnel de prévention, ce depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier, et recentré sur 6 facteurs de risques, et sur ses modalités d'alimentation et d'application. ■

### La mise en place du CSE

#### ✓ Qui est concerné?



W plus sur le site [www.cisme.org](http://www.cisme.org)

## Rapport Chiffres-clés Édition décembre 2017

La dernière édition du rapport Chiffres-clés a été présentée à la journée d'études du 16 novembre. Elle présente les principaux indicateurs d'activité des SSTI en 2016 et 2017, et s'appuie sur un échantillon de 149 SSTI, représentant 12,6 millions de salariés pris en charge, soit 87 % des effectifs suivis (hors spécialistes BTP).

### Une mission facilitée par le nouveau cadre législatif

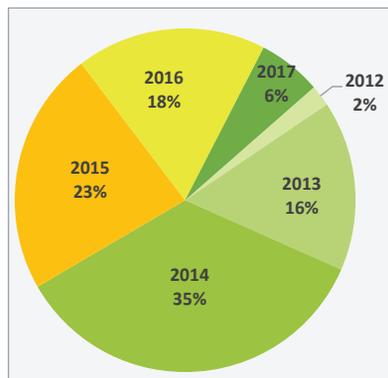
En 2017, la gouvernance des SSTI est conforme aux dispositions législatives en vigueur, et la répartition des sièges entre organisations syndicales, au conseil d'administration et à la commission de contrôle demeure stable par rapport aux années précédentes. La quasi-totalité des SSTI a établi un règlement intérieur pour la commission médico technique, qui est dirigée dans 72 % des cas par le Directeur.

En milieu d'année 2017, 6 % des SSTI avaient obtenu un agrément depuis le début de l'année 2017. 18 % d'entre eux l'avaient obtenu en 2016.

### Des ressources humaines de plus en plus orientées vers la pluridisciplinarité

Le nombre de médecins, y compris les collaborateurs médecins, est évalué à 4 895 au 1<sup>er</sup> janvier 2017, en personnes physiques, et à 4 031 en ETP. Il diminue de - 2 % en personnes phy-

Répartition des décisions d'agrément selon l'année d'obtention



Après la mise en application des décrets de 2016 et quelle que soit la date de leur agrément, les dirigeants des SSTI sont plus nombreux à estimer que leur agrément leur permet de satisfaire aux textes en vigueur, même s'ils mentionnent également un manque de visibilité sur l'impact de ces décrets. 77 % d'entre eux pensent que leur agrément actuel leur permettra d'être en conformité au regard des obligations de suivi individuel de l'état de santé des salariés, et 74 % d'assurer l'ensemble de leurs missions légales.

Perception des agréments en 2017

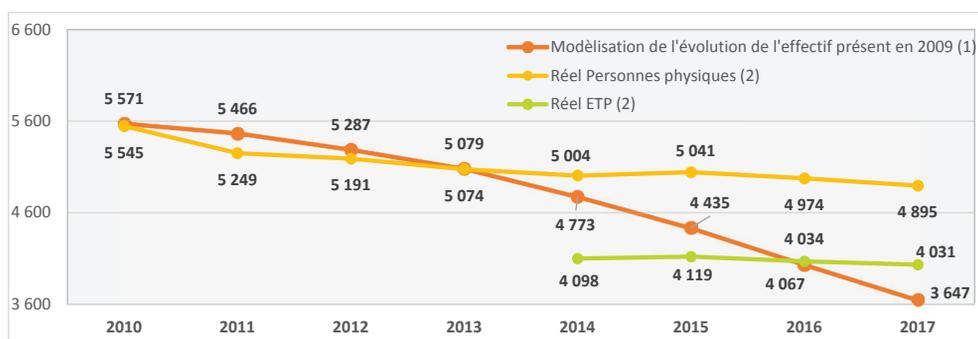
Votre agrément actuel vous permet-il :	En 2016	À partir de 2017
- d'être en conformité au regard des obligations de suivi individuel ?	66 %	77 %
- d'assurer l'ensemble de vos missions légales ?	55 %	74 %

75 % des SSTI ont signé un CPOM et, parmi eux, 39 % considèrent que le CPOM est porteur de plus d'efficacité en termes de prévention, 41 % d'une meilleure lisibilité des actions de chacun.

siques par rapport à 2016 et de - 1 % en ETP. Notons cependant que la situation de chaque SSTI demeure contrastée et l'évolution nationale masque des disparités régionales importantes.

Si le nombre moyen de salariés suivis par médecin s'élève à près de 3 800 personnes, il peut atteindre en effet plus de 7 700 personnes dans certains SSTI.

Evolution des effectifs de médecins du travail et collaborateurs médecins entre 2010 et 2017



Parallèlement, le nombre d'infirmiers progresse sensiblement (+ 13 %), et les assistants de l'équipe pluridisciplinaire, les assistants santé travail et les préventeurs, sont également en progression. Le nombre de secrétaires médicaux diminue quant à lui de -0,6 %.

(1) Modélisation à partir d'une enquête réalisée en 2009 auprès de 80 % des adhérents du Cisme, qui simulait l'évolution du nombre de médecins du travail hors nouvelles embauches (en personnes physiques).

(2) Réel issu des rapports de branche, en cours d'année jusqu'en 2015, au 1<sup>er</sup> janvier à partir de 2016.

**Répartition des salariés de la filière prévention par groupes d'emplois**

Personnes physiques au 1 <sup>er</sup> janvier	2017 (nombre)	Evolution par rapport à 2016
Infirmiers en santé au travail	1 513	+13,1 %
ASST / Secrétaires médicaux	4 089	- 0,6 %
ASST / Assistants Equipe Pluridisciplinaire	882	+7,7 %
ASST / Assistants Santé Travail	1 099	+5,4 %
Préventeurs	1 440	+4,0%

Note : L'extrapolation des données issues de l'échantillon à l'ensemble des SSTI est réalisée à partir des effectifs suivis par les SSTI, voir méthodologie à la fin de ce rapport.

Dans le contexte des nouvelles mesures législatives et réglementaires de 2016, les SSTI anticipaient un recrutement important d'infirmiers, de l'ordre de 27 % de recrutements sur l'ensemble de

l'année 2017, par rapport aux effectifs présents au 1<sup>er</sup> janvier, alors que les prévisions de départ d'infirmiers sont évaluées à 5 % des effectifs. Les effectifs des assistants des Services de santé au

travail devraient progresser légèrement : les recrutements sont estimés à 4 % des effectifs pour 3 % de départs. Les IPRP devraient également progresser : + 11 % de recrutements pour 4 % de départs.

**Des organisations qui se structurent pour mieux rendre compte de leur activité**

En 2016, l'ensemble des SSTI a suivi globalement 14,5 millions de salariés, répartis dans 1,3 million d'établissements, et près de 15 millions de salariés et 1,5 million d'établissements si l'on ajoute les SSTI disposant d'une compétence exclusive sur le secteur du BTP qui n'ont pas participé à cette enquête. La population salariée suivie par les SSTI a progressé de + 1,5 % par rapport à 2015. Plus de la moitié des salariés suivis (54 %) travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés, qui représentent la très grande majorité des établissements adhérents (96 %).

L'utilisation progressive et partagée par les SSTI d'un thésaurus visant à nommer de manière harmonisée les actions en milieu de travail permet de tracer et compiler ces interventions. Pour 2016, 530 000 AMT ont pu ainsi être tracées, pour 222 000 établissements distincts. Ce chiffre est appelé à augmenter significativement dans les prochaines années, avec la mise à jour des logiciels métier, la généralisation de l'usage du thésaurus AMT, et l'har-

monisation des procédures de saisie ; elle permettra de mieux rendre compte de la réalité de l'action en milieu de travail des SSTI.

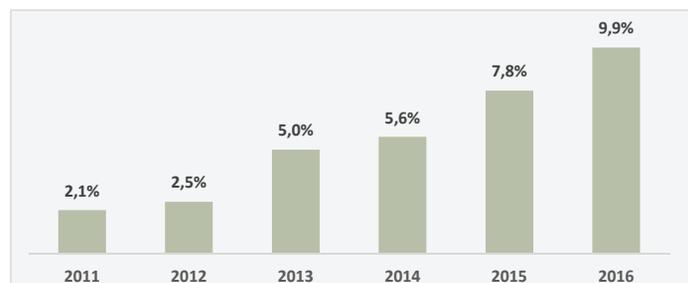
Du côté du suivi individuel de l'état de santé des salariés, le nombre total d'examens médicaux s'est élevé à 7,4 millions en 2016 pour les 14,5 millions de salariés suivis par les SSTI, hors SSTI disposant d'une compétence exclusive sur le BTP. Globalement, l'ensemble des visites médicales réalisées en 2016 a concerné 6,6 millions de salariés distincts, soit 46 % des salariés suivis.

Les entretiens infirmiers sont de plus en plus nombreux. En 2011, 2,1 % des salariés avaient bénéficié d'un entretien infirmier ; ils sont 9,9 % en 2016, soit une estimation de 1,4 million de salariés. Les entretiens périodiques sont les plus nombreux. Ils représentent 95 % des entretiens infirmiers en 2016, certains SSTI ayant bénéficié de dérogations leur permettant d'anticiper sur les décrets de 2016 pour réaliser des entretiens infirmiers à l'embauche.

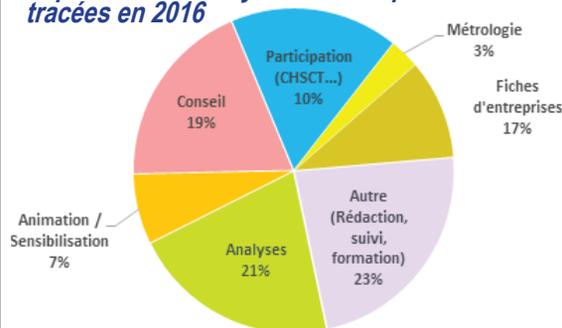
Dans ce contexte de changement, les SSTI ont pris conscience de l'importance d'accompagner leurs adhérents et leurs collaborateurs vers l'optimisation des ressources disponibles. Ils sont de plus en plus nombreux à s'engager dans la Démarche de Progrès en Santé au Travail. A fin octobre 2017, on recense 39 SSTI ayant atteint le niveau Amexist 1, 15 le niveau 2, et 8 le niveau 3, soit un total de 62 SSTI attestés ou certifiés, employant plus de 7 900 personnes et suivant près de la moitié des salariés suivis par l'ensemble des SSTI.

Le rapport complet, sous presse à la date de rédaction de cet article, présente les résultats détaillés sur la gouvernance, le cadre de l'activité, l'organisation et les partenariats, les ressources humaines et financières, les adhérents et l'activité. Le rapport de branche sera, quant à lui, également publié en fin d'année. Afin de produire les chiffres les plus frais possibles, la prochaine campagne d'administration est prévue dès le mois de mars 2018. ■

**Evolution de la part des salariés vus en entretien infirmier de 2011 à 2016**



**Répartition des moyens utilisés pour les AMT tracées en 2016**



## NIR (Numéro d'Identification au Répertoire) et NIS (Numéro d'Identifiant de Santé) Utilisation et témoignages SSTI

**Dans les suites de la loi dite "Touraine", et de la mise en place du système national des données de Santé (CSP, art. L. 1461-1), un nouvel identifiant des personnes physiques a été créé et dédié à leur prise en charge à des fins sanitaires et médico-sociales.**

**E**n complément des articles publiés sur ce sujet dans de précédents numéros des Informations Mensuelles, on rappellera ici seulement que ce numéro est, dans les faits, le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques :

*"Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est utilisé comme identifiant de santé des personnes pour leur prise en charge à des fins sanitaires et médico-sociales dans les conditions prévues à l'article L. 1110-4.*

*Les données de santé rattachées à l'identifiant de santé sont collectées, transmises et conservées dans le respect du secret professionnel et des référentiels de sécurité et d'interopérabilité mentionnés à l'article L. 1110-4-1.*

*Un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés fixe les modalités qui autorisent l'utilisation de cet identifiant et qui en empêchent l'utilisation à des fins autres que sanitaires et médico-sociales." (article L. 1111-8-1 du Code de la santé publique)*

En complément, le nouvel article R. 1111-8-2 du Code de la Santé publique précise :

*"L'identifiant national de santé est utilisé pour référencer les données de santé et les données administratives de toute personne bénéficiant ou appelée à bénéficier d'un acte diagnostique, thérapeutique, de prévention, de soulagement de la douleur, de compensation du handicap ou de prévention de la perte d'autonomie, ou d'interventions nécessaires à la coordination de plusieurs de ces actes.*

*L'utilisation de l'identifiant national de santé ne peut avoir d'autre objet que ceux mentionnés au premier alinéa,*

*sous réserve des dispositions du II de l'article L. 1111-8-1."*

En d'autres termes, et de façon un peu schématique, le NIR (Numéro d'Identification au Répertoire) - aussi appelé "numéro de Sécurité Sociale" - est le NIS (Numéro d'Identifiant de Santé) dans le cadre de ce référencement, c'est-à-dire que le même numéro répond à deux dénominations différentes en fonction de ce pourquoi il est utilisé.

Ceci posé, on soulignera encore que l'intérêt de la personne, comme celui de la veille en Santé publique, tout autant que les dispositions spécifiques relatives aux contrats courts et possible fichier afférent, commandent une identification unique et sécurisée de la personne dont les données pourront être agrégées et utiles.

Cependant, l'utilisation de ce numéro double est réservée par la loi à différents acteurs au titre desquels les SSTI ne figurent pas expressément. En effet, si un référencement par ce numéro dans sa nouvelle version (NIS) est permis, les utilisateurs de ce référencement sont néanmoins textuellement listés et limités aux professionnels de Santé (CSP, art. R. 1111-8-3), mais pas au Service employeur. De même l'utilisation de ce numéro dans sa version initiale (NIR) n'est textuellement pas ouverte aux Services.

Par ailleurs et pour mémoire, le traitement informatisé de données personnelles répond à un régime juridique organisé par la loi dite "Informatique et Libertés", contrôlée par la CNIL, laquelle peut néanmoins permettre une autorisation, au cas par cas, d'accès et d'utilisation du NIR. A ce jour, cette autorité ne l'a pas encore décidé.

En résumé, dans l'attente d'une modification souhaitable des textes permettant aux SSTI, en tant que personne morale chargée de la mission légale définie par le Code du travail, notamment en matière de veille ou de traçabilité, d'être utilisateur du NIR ou du NIS, ou encore d'une autorisation explicite de la CNIL, certains organisent déjà leurs pratiques.

En effet, au regard de ce qui précède, dans la mesure où le Numéro d'Identification au Répertoire figure sur la Décla-

ration Préalable à l'Embauche (DPAE) adressée par les employeurs adhérents à un Service, en application des articles R. 1221 et R. 1221-2 du Code du travail, et que les enjeux précités se font toujours plus quotidiens, certains Services collectent ou utilisent déjà le NIR dans le cadre de la prise en charge des salariés.

On notera ici l'exemple du CIAMT, qui a organisé cette année la collecte du NIR à l'occasion de la déclaration d'effectif. Estimant que son utilisation future nécessiterait en premier lieu une base de données à jour, il a semblé indispensable au SSTI de commencer la collecte. Le NIR est ainsi stocké dans la base de données, sans être une donnée utilisée pour le moment.

**L**e Service de santé au travail ST Provence interroge pour sa part les adhérents sur le NIR au travers de différentes entrées : bulletin d'adhésion, états du personnel, documents de demande d'une 1<sup>ère</sup> visite pour un salarié... Ces supports sont traités par les secrétaires médicales, qui codent le NIR/NIS dans la fiche du salarié, au sein du logiciel métier du Service auquel est relié le dossier médical du salarié. ■

Nouveau

**Parution**

### Disque des différents types de suivi individuel et leur périodicité

**LES 4 MISSIONS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**

1. Connaître les salariés et leurs besoins
2. Connaître les missions de santé au travail
3. Assurer la mise en œuvre de la loi de Santé Publique
4. Contribuer à la veille sanitaire

Quel suivi de l'état de santé individuel pour vos salariés ?

**Éditions DOCIS**

www.editions-docis.com

## Démarche de Progrès en Santé au Travail

# Retour sur la rencontre des professionnels RH du 9 novembre 2017

**La seconde journée des Rencontres des Professionnels RH du Cisme s'est portée, cette année, sur le volet Ressources Humaines de la Démarche de Progrès en Santé au Travail, et aura été l'occasion de revenir de façon plus complète sur la démarche même auprès du public RH des SSTI. Retour sur cette présentation.**

La première partie de cette journée réservée aux professionnels RH de la branche et aux directions a été consacrée à une présentation de la Démarche de Progrès en Santé au Travail, avec tout d'abord une intervention du Cisme sur les objectifs et l'intérêt de cette méthodologie, puis une présentation du référentiel et notamment du volet RH de celui-ci, suivi du témoignage de deux SSTI.

La journée s'est donc ouverte avec une présentation de la DPST. Ce sigle désigne une méthode d'amélioration continue de l'organisation d'un SSTI, allant de la mise en place de fondations à la maîtrise de l'organisation, en passant par la détermination du plan d'action. La démarche s'appuie sur un référentiel construit par le Cisme dès 2005, répertorié dans la bibliographie de la HAS, et ayant bénéficié du savoir-faire de l'AFNOR. Le label Amexist vient reconnaître l'atteinte des critères par un SSTI, avec différents niveaux (I, II ou III), correspondant à des degrés d'exigence.

La démarche est aujourd'hui partagée par 62 Services partout en France (SSTI attestés ou certifiés en novembre 2017). Le Cisme propose aujourd'hui à ses adhérents un certain nombre d'outils pour leur faciliter la réflexion ou la mise en œuvre de la démarche. Il est à noter que les audits ont été confiés à l'AFNOR, dont l'indépendance garantit l'impartialité des résultats.

Comme cela a été expliqué, la DPST est une méthodologie au service de la mission des SSTI - leur finalité étant d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. Les différentes parties prenantes dans l'environnement d'un Service de santé au travail interentreprises sont, de fait, bénéficiaires des axes d'amélioration proposés :

- la direction, tout d'abord, à qui la DPST apporte des outils de maîtrise de l'organisation du Service et pour son pilotage ;
- les salariés du Service, vers lesquels des actions spécifiques sont demandées (enquête collaborateurs, travail en mode projet,...) et pour qui la démarche se traduit par une meilleure lisibilité du sens de leur mission ;
- les SSTI eux-mêmes bénéficient d'échanges de pratiques au niveau régional et national, sources d'harmonisation et d'amélioration continue du service apporté aux entreprises adhérentes ;

- les adhérents du SSTI sont très logiquement bénéficiaires de cette démarche : la prise en compte de leurs caractéristiques, de leurs besoins est prévue par le diagnostic territorial à l'origine des arbitrages faits sur les RH, les locaux, ou plus généralement les moyens mis en œuvre ;

- enfin, les SSTI améliorent, grâce à la DPST, la visibilité de leurs actions au service de leurs adhérents, auprès de l'environnement institutionnel et des partenaires.

Ainsi, la DPST est un facteur de pérennité de l'organisation, parce que :

- elle implique et valorise tous ses acteurs,
- elle développe le décloisonnement et l'harmonisation des pratiques,
- elle intègre la communication et l'information à tous les niveaux.

Après un rappel des 22 chapitres du référentiel, le chapitre 5-Ressources humaines, et le chapitre 6-Qualité des terrains de stages, ont été présentés.

Avec ses 12 critères, le chapitre sur les ressources humaines est l'un des plus importants du référentiel. Dans les 3 premiers critères, il aborde le dimensionnement et l'organisation des effectifs, en accord avec les besoins de chaque secteur et les compétences disponibles. Il prévoit également la mise en place d'une cartographie des emplois et d'une GPEC. Les critères 4 à

Point d'évaluation	Niveau Amexist	Critères
 6- Qualité des terrains de stages	N3	6.1. En fonction de l'organisation des études du deuxième cycle des études médicales au sein de la faculté de médecine et des contraintes géographiques qui en résultent, le Service entreprend les démarches auprès de l'Université, et est organisé pour accueillir en stage des étudiants en médecine. Le contenu du stage, s'il peut avoir lieu, assure une découverte du métier au plus près du réel.
	N3	6.2. Le Service est organisé pour accompagner la formation des futurs médecins du travail. Les objectifs pédagogiques et le contenu des stages, construits entre le maître de stage ou le tuteur et l'enseignant universitaire après concertation avec la direction du Service et l'étudiant sont formalisés et connus de tous.
	N3	6.3. Le Service est organisé pour accueillir d'autres professionnels de santé au travail en cours de formation en fonction des besoins de compétences déterminés par sa GPEC. Les objectifs pédagogiques et le contenu des stages, construits entre le maître de stage ou le tuteur et l'enseignant universitaire après concertation avec la direction du Service et l'étudiant sont formalisés et connus de tous.
	N3	6.4. La fonction de maître de stage ou de tuteur est facilitée y compris par l'acquisition de compétences spécifiques le cas échéant.
	N3	6.5. L'accueil du stagiaire est organisé. Un livret d'accueil lui est remis.
	N3	6.6. Chaque stage fait l'objet d'une évaluation qui implique la direction du Service, les tuteurs, les enseignants et les étudiants. Il en découle la mise en œuvre d'actions d'amélioration le cas échéant.

7 permettent aux SSTI de vérifier qu'ils répondent bien aux obligations réglementaires relatives à la formation professionnelle (entretiens professionnels, droits à la formation, plan de formation). Les critères 9 et 10 concernent l'intégration des nouveaux arrivants et l'évaluation des procédures mises en place pour cette intégration. Le critère 11 prévoit des actions au profit de la qualité de vie au travail. Le dernier critère permet d'assurer que la politique des ressources humaines est formalisée au sein du projet de Service.

Le chapitre relatif à la qualité des terrains de stages compte 6 critères, dont les 2 premiers concernent les étudiants en médecine et les relations avec les facultés de médecine. Le 3<sup>ème</sup> critère rappelle que l'accueil des stagiaires concerne également les autres métiers, dont les besoins sont déterminés par la GPEC. Le critère 4 prévoit la formation des maîtres de stages et des tuteurs. Les critères 5 et 6 précisent l'importance de l'accueil des stagiaires et de l'évaluation des stages, dans un souci d'amélioration continue.

À partir d'exemples de documents permettant de répondre aux critères exigés par le référentiel, l'importance de la traçabilité a été soulignée. Mais, la simplicité et le caractère opérationnel des outils mis en place ont également été rappelés, sachant que les auditeurs s'adaptent à la réalité de chaque Service. ■

## Rencontre des professionnels RH du 9 novembre 2017 (Suite de la page 7 - voir rubrique DPST)

**S'est tenue, à Paris, une journée de travail dédiée aux professionnels RH des SSTI au cours de laquelle les enjeux RH de la profession ont pu être abordés, au travers de la mise en œuvre de la Démarche de Progrès en Santé au Travail.**

La DPST, véritable outil de pilotage du projet de Service impliquant tous les collaborateurs, a été d'abord présentée aux participants. Les points clés 5 et 6 d'Amexist III portant sur les ressources humaines ont été illustrés grâce aux témoignages de l'AST 74 (en préparation du niveau III) et de PST Caen (certifié niveau III en mars 2016).

Un large temps d'échanges a été organisé autour de la stratégie RH des SSTI sur la base des expériences de ces deux Services.

En synthèse, les axes de la politique RH – qui consiste à mettre à disposition les moyens nécessaires au bon fonctionnement du Service, à court, moyen et long terme sur le plan quantitatif et qualitatif – peuvent s'organiser autour des grands chapitres suivants :

**- Recrutement et intégration :** les SSTI s'inscrivent dans une démarche active de recrutement des médecins du travail et d'autres professionnels. Ils procèdent, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la DPST, à la formalisation de procédures d'intégration, de livrets d'accueil, voire d'un trombinoscope pour certains. Cette procédure d'intégration est souvent accompagnée d'une méthode d'évaluation de la période d'accueil/d'intégration.

Les échanges ont permis d'aborder la formation des tuteurs qui est l'un des facteurs clés de succès de l'intégration

de certains personnels (collaborateurs médecins, ou infirmiers notamment).

Le recrutement des pluridisciplinaires, particulièrement croissant ces dernières années, est également un point d'attention.

**- Mise en place d'une démarche GPEC – Cartographie des emplois et des compétences :** la mise en œuvre des 4 missions légales nécessite que les SSTI soient en capacité de leur allouer les ressources nécessaires, et ce, en fonction du niveau d'expertise requis par l'action à réaliser. Leur mise en œuvre implique également une approche du travail "en mode projet" où se côtoient des notions de qualité, de pilotage d'activités, d'indicateurs de suivi, de relations internes/externes, etc. Ces méthodes de travail favorisées par les modifications réglementaires issues de la loi de 2011, et, plus récemment, du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, impactent les emplois et les compétences.

La mise en place d'une démarche GPEC prévue par le référentiel permet précisément d'anticiper ces évolutions, de mieux identifier les mobilités internes possibles entre les métiers, voire d'identifier des parcours de carrière. Dans ce cadre, certains SSTI ont réalisé une cartographie des compétences par emploi.

Dans ce contexte, les travaux actuels de la Commission RH du Cisme portant sur l'élaboration d'un répertoire de compétences ont été évoqués. Il a été rappelé qu'il s'agit de doter les SSTI d'un outil permettant de répertorier, puis d'identifier les compétences clés néces-

saires à la réalisation des missions (Action en Milieu de Travail, pour l'instant). Un outil sera livré aux SSTI au premier trimestre 2018. Il permettra de partager un vocabulaire commun autour des notions d'Activités/Compétences/Savoirs.

Il s'agira d'un outil modulable, consistant à proposer des rédactions de compétences, afin de venir nourrir une fiche de poste, une offre d'emploi, etc. Il est rappelé que ces travaux ont été menés sur la base du thésaurus AMT et de savoirs identifiés et rédigés par les professionnels de terrain.

**- Poursuivre les efforts en matière de formation professionnelle :** l'application de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail et, plus récemment, du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, ont induit la mise en place de nouvelles organisations de travail (gestion de travail, travail en équipe, pilotage d'activité, émergence des bonnes pratiques professionnelles...). Elles peuvent, pour certains, être vécues comme un véritable glissement de culture. Ces évolutions nécessitent de ce fait d'accompagner les personnels notamment en leur proposant des formations professionnelles adaptées aux besoins et en adéquation avec les projets de Service.

**- Mise en place d'enquêtes sur la Qualité de Vie au Travail,** afin de permettre des actions d'amélioration. Les SSTI de plus de 50 salariés ayant une section syndicale ont l'obligation d'ouvrir des négociations sur la qualité de vie au travail (nouvel article L. 2242-6 du Code du travail). Amexist III en fait également un critère d'évaluation.

### Activités

- Activités réalisées par les professionnels dans le cadre de leurs missions

### Compétences

- Combinaison des ressources mobilisées pour la mise en œuvre de l'activité

### Savoirs

- Savoirs Théoriques
- Savoirs Faire

Plusieurs SSTI travaillent ainsi sur ce sujet et ont, pour la plupart, entamé la démarche par l'envoi d'un questionnaire aux salariés permettant d'identifier les points positifs et les points d'amélioration. Certains accords d'entreprise ont aussi été conclus sur la mise en place du télétravail par exemple, ou encore sur le droit à la déconnexion.

La Commission RH proposera en 2018 aux SSTI un guide sur la négociation d'entreprise relative à la QVT proposant des retours de pratiques. Seront notamment abordés la mise en place du télétravail, le droit à la déconnexion, les mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, et l'accompagnement des situations de handicap.

L'après-midi de la journée du 9 novembre dernier était organisée sous forme d'ateliers de travail. Ils ont permis d'aborder la prévention de l'absentéisme et l'intégration des nouveaux arrivants.

Le Cisme propose sur son site les diaporamas de présentations et quelques documents de travail à partager.

Cette journée - riche en échanges a été l'occasion d'inscrire les enjeux RH dans le cadre plus global des autres enjeux de la profession, comme ceux relatifs aux systèmes d'informations, aux innovations en Santé au travail ou encore aux négociations collectives de branche. ■

■ AGENDA

**7 décembre 2017**  
**Ateliers d'Angers**  
 Hôtel Mercure Angers  
 Lac de Maine  
 2 Rue du Grand Launay - Angers

**10 janvier 2018**  
**Conseil d'administration**  
 Paris 15<sup>e</sup>

**11 janvier 2018**  
**Journée d'étude**  
 Paris 9<sup>e</sup>

**24 janvier 2018**  
**CPNB**  
 Espace Moncassin - Paris 15<sup>e</sup>

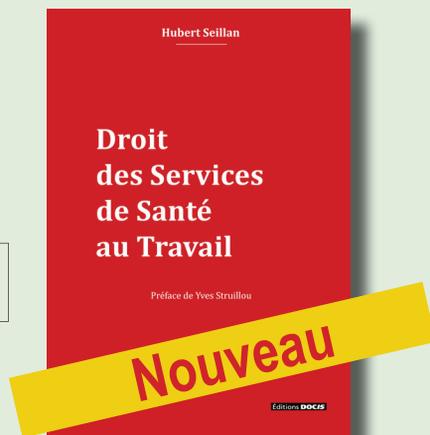


Parution

**Droit des Services de Santé au Travail**  
*Préface de Yves Struillou*  
**Hubert SEILLAN**

Format : 125 x 190 mm  
 160 pages

**Éditions DOCIS**  
 www.editions-docis.com



Pour présenter son ouvrage, l'éditeur choisira cet extrait de la préface d'Yves Struillou, Directeur général du travail :

*"Le présent ouvrage est assurément à ce jour une rareté, qu'il convient de considérer comme telle. Je n'ai en effet pas observé d'autre contribution que celle-ci abordant la question des services de santé au travail d'une manière aussi vaste et, par sa démarche synthétique, embrassant aussi complètement les angles par lesquels le sujet mérite d'être abordé. Je ne saurais trop lui savoir gré d'avoir voulu porter une telle ambition, même s'il le fait à la fois avec modestie, rigueur mais également une liberté de ton incarnant parfaitement l'homme de loi qu'il est."*

 [plus sur le site  
www.cisme.org](http://www.cisme.org)

**Les Informations Mensuelles**  
 paraissent 11 fois par an.

**Editeur Cisme**  
 10 rue de la Rosière - 75015 Paris  
 Tél : 01 53 95 38 51  
 Fax : 01 53 95 38 48  
 Site : [www.cisme.org](http://www.cisme.org)  
 Email : [info@cisme.org](mailto:info@cisme.org)  
 ISSN : 2104-5208

**Responsable de la publication**  
 Martial BRUN

**Rédaction**  
 Ghislaine BOURDEL  
 Martial BRUN  
 Julie DECOTTIGNIES  
 Sébastien DUPERY  
 Corinne LETHEUX  
 Anne-Sophie LOICQ  
 Constance PASCRAU  
 Virginie PERINETTI  
 Béata TEKIELSKA  
 Sandra VASSY

**Assistants**  
 Agnès DEMIRDJIAN  
 Patricia MARSEGLIA

**Maquettiste**  
 Elodie CAYOL

## Signature de l'accord portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie

L'accord collectif relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, conclu le 11 octobre dernier, a été signé par la CFDT.

Cet accord s'inscrit dans l'évolution organisationnelle des SSTI induite, notamment, par les récentes dispositions législatives et réglementaires. Les partenaires sociaux ont notamment souligné que les besoins pour la réalisation des différentes missions dévolues par la loi conduisent à adapter les équipes pluridisciplinaires, les organisations internes, ainsi que les compétences de leur personnel.

Dans les orientations générales de cet accord, il est rappelé que l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail et composée d'autres spécialistes de la prévention des risques professionnels (technicien en hygiène et sécurité, infirmier, ergonomiste, toxicologue, assistant de service social, psychologue, etc.), remplit les quatre missions suivantes définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail :

- mener des actions de Santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs ;
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires, afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;
- participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Il est également rappelé qu'une véritable politique de formation constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable à l'acquisition et au développement des compétences permettant de donner des réponses adaptées aux besoins des salariés suivis et des employeurs dans les SSTI issus du projet de Service. Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent permettre aux salariés d'accéder à la formation nécessaire pour assurer leurs missions.

C'est la raison pour laquelle il est précisé que chaque SSTI doit s'assurer que ses salariés bénéficient d'actions de formation et doit tendre pour cela vers un objectif de 100 % des salariés ayant bénéficié d'une proposition de formation sur la durée de 3 ans de cet accord.

C'est dans ce cadre que l'accord consacre une partie à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), aux dispositifs de formation et aux outils de gestion des compétences, au développement professionnel continu et enfin au montant de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle continue.

### ➤ La GPEC

En dehors de l'obligation légale qui concerne les SSTI de plus de 300 salariés, la volonté des partenaires sociaux est d'inciter les SSTI à s'engager dans une démarche GPEC. A ce titre, il est rappelé que les SSTI effectuent différentes démarches qui relèvent de la GPEC, comme, par exemple, la consultation chaque année des institutions représentatives du personnel concernées sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, ou bien encore l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

### ➤ Les dispositifs de formation et les outils de gestion des compétences

Dans cette partie, différents chapitres sont mentionnés ayant trait au plan de formation, à l'entretien professionnel, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), au compte personnel de formation (CPF), au congé individuel de formation (CIF), au congé de bilan de compétences, à la période de professionnalisation, aux contrats de professionnalisation, aux contrats d'apprentissage et enfin, à la fonction tutorale. L'accord présente et détaille chacun de ces dispositifs.

On relèvera ici plus particulièrement que les partenaires sociaux ont prévu une disposition plus favorable que la loi, s'agissant des contrats de professionnalisation. En effet, l'accord prévoit que la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée en fonction d'un pourcentage de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe 1 (et non pas en fonction d'un pourcentage du SMIC), selon l'âge de l'intéressé.

### ➤ Le DPC

Il est rappelé que les professionnels de santé (médecins et infirmiers) sont soumis

à certaines obligations du Code de la Santé publique en matière de formation continue.

Aux termes de l'article L. 4021-1 dudit Code : *"Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé. Chaque professionnel de santé doit justifier, sur une période de trois ans, de son engagement dans une démarche de développement professionnel continu comportant des actions de formation continue, d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de ses pratiques et de gestion des risques. L'engagement dans une démarche d'accréditation vaut engagement dans une démarche de développement professionnel continu"*.

Ainsi, l'accord indique que chaque professionnel de santé doit s'engager dans une démarche de formation, laquelle est contrôlée au moins tous les 3 ans, par l'Ordre compétent. Par ailleurs, *"le développement professionnel continu se réalise dans le respect des règles d'organisation du SSTI"*. Enfin, il est précisé que chaque SSTI intègre dans son budget annuel de formation cette obligation.

### ➤ Le montant de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle

Sur ce point, les partenaires sociaux ont souhaité un engagement pour une année. L'accord prévoit ainsi que, pour l'année 2018, les SSTI s'engagent à consacrer à la formation professionnelle continue au moins 2,4 % de la masse salariale, dont 1 % minimum consacré aux formations hors Développement Professionnel Continu (DPC).

Ils ont convenu que le montant de cette contribution fera l'objet d'une nouvelle négociation pour l'année 2019. Cette négociation sera également l'occasion d'effectuer une étude d'impact des évolutions législatives et réglementaires attendues en matière de formation professionnelle sur cet accord. A noter pour conclure que, sous réserve de l'opposition des organisations syndicales représentatives non signataires, le Cisme procédera aux formalités de dépôt et de demande d'extension de cet accord, qui sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le texte est disponible sur le site Internet du Cisme. ■

## Matrices Emploi-Expositions Potentielles Versions 2018

### 1 200 MEEP actualisées livrées aux éditeurs de logiciels

Comme pour les Thésaurus Harmonisés, les MEEP (Matrices Emploi-Expositions Potentielles) ont été actualisées en 2017 et livrées aux éditeurs de logiciels, dans une version dite "2018", afin que ces derniers puissent les intégrer dans les différentes solutions logicielles utilisées par les personnels des Services.

Pour rappel, ces matrices donnent la correspondance entre les intitulés d'emploi et leur(s) codes) PCS-ESE 2003, de niveaux 3 ou 4, et une liste d'expositions professionnelles potentielles et leurs codes correspondants, regroupées en fonction des classes du Thésaurus des Expositions Professionnelles. Ces MEEP sont élaborées de manière à être les plus exhaustives possible. En outre et afin de faciliter le recueil des expositions professionnelles auxquelles un salarié est exposé, il a été demandé aux éditeurs de mettre en œuvre leur affichage en deux temps :

Dans un premier temps, ne sont listées que les expositions professionnelles

considérées comme des risques particuliers ou correspondant à des facteurs de pénibilité ; cela correspond à ce qui pourrait se nommer une short list des expositions concernées dans la MEEP. Dans un second temps, il sera possible à l'utilisateur d'obtenir l'ensemble des expositions potentielles retenues pour une MEEP donnée. Le critère retenu pour cette short list n'est pas celui des risques constamment présents, car les variabilités interentreprises pour un même métier sont incompatibles avec ce choix de critère.

Le Groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles), qui est en charge de la création et de la veille de ces matrices, les a relues durant l'année et y a apporté quelques modifications de libellés afin qu'elles soient en adéquation avec la réglementation en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Enfin, un code, dit "code COMET", a été adjoint et livré dès le mois de février, à la demande des éditeurs de logiciels, pour les appellations de métiers couramment

utilisées mais ne correspondant pas à des libellés de niveaux 3 ou 4 de la PCS-ESE 2003 (Thésaurus des Professions).

Au même titre que pour les Thésaurus Harmonisés, les Services sont conviés à demander à leurs éditeurs l'implémentation de la version 2017 des MEEP dans les logiciels utilisés au quotidien par les équipes Santé-Travail dans le cadre de leur activité. En utilisant ces MEEP, l'utilisateur peut aisément renseigner les expositions professionnelles qu'il a pu observer, ou mesurer, ou bien qui lui ont été rapportées, et ainsi participer aux conseils de prévention adaptés.

Au cours de l'année 2018, le groupe ASMT Fiches Médico-Professionnelles est appelé à poursuivre son travail d'élaboration de matrices, à partir des demandes formulées par les personnels de SSTI, pour de nouvelles professions et assurera la veille des MEEP existantes, en prenant en compte les évolutions réglementaires et scientifiques ainsi que les remontées des utilisateurs. ■

## Matrices Emploi-Tâches Potentielles Version 2018

### Les METAP : des matrices pour décrire les activités et les tâches effectuées par les salariés

Dans le cadre des travaux entrepris, par les Groupes Thésaurus du Cisme, pour choisir ou élaborer des nomenclatures complémentaires aux Thésaurus Harmonisés, une nomenclature des tâches a été construite et livrée aux éditeurs de logiciels en février dernier (*Informations Mensuelles – Mars 2017*). Les caractéristiques techniques et organisationnelles listées dans les Fiches Médico-Professionnelles ont été utilisées pour renseigner les tâches et constituer ce nouveau Thésaurus.

Nonobstant, le Groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles), qui a relu ce Thésaurus, a estimé qu'un support par métier, complémentaire au Thésaurus des tâches, devait être produit et proposé aux personnels des SSTI, afin de les aider dans son utilisation et ainsi faciliter leur saisie. Ainsi, des METAP (Matrices Emploi-Tâches Potentielles) ont-elles été élaborées. Celles-ci reprennent la structuration des MEEP (Matrices Emploi-Expositions Potentielles) et donnent la correspondance entre des intitulés d'emploi, leur(s) code(s) PCS-ESE 2003

de niveaux 3 ou 4 et une liste de tâches extraites du Thésaurus des tâches.

Ces matrices répondent ainsi parfaitement à la recommandation de bonne pratique de la HAS (Haute Autorité de Santé) sur la tenue du dossier médical en Santé au travail, qui précise que, parmi les informations concernant l'emploi et les activités professionnelles à colliger, doit figurer la "description des activités ou tâches effectuées permettant d'identifier les risques".

En conséquence, les METAP sont construites pour être les plus exhaustives possibles et suffisamment précises pour permettre de lister l'ensemble des tâches potentiellement réalisées par un salarié, à un poste donné. L'utilisateur peut aisément, au moyen de ce support, renseigner les activités ou tâches qu'il a pu observer ou qui lui ont été rapportées, en les cochant dans une liste suggérée.

A partir du support complété, il lui sera possible, dans un second temps, d'identifier les expositions professionnelles auxquelles le travailleur pourrait être exposé.

Actuellement 114 METAP, représentant près de 1 200 métiers, ont été créées. La livraison du 30 novembre 2017 a été enrichie de quelques professions complémentaires. De plus, comme pour les MEEP, chacune des METAP en version 2018 peut être appelée par le métier type ou les métiers potentiellement concernés, ainsi que leur codifications en PCS-ESE 2003 ou COMET.

Le code COMET est un code complémentaire créé de novo pour des intitulés de professions utilisées dans le langage courant et ne correspondant pas à des libellés exacts de la PCS-ESE 2003. Il permet de trouver la METAP correspondante, mais n'est pas utilisable par l'employeur qui nomme les métiers dans le cadre de ces déclarations en PCS-ESE.

Au même titre que pour les MEEP, les Services sont conviés à demander à leurs éditeurs l'implémentation de ces METAP dans les logiciels utilisés au quotidien par les équipes Santé-Travail dans le cadre de leur activité. ■

## Thésaurus Harmonisés

# Livraison prochaine des versions actualisées aux éditeurs de logiciels

En décembre 2017, le Cisme livrera aux éditeurs de logiciel des versions actualisées, dans une version 2018, de l'ensemble des Thésaurus Harmonisés.

A partir des retours et demandes reçus des utilisateurs des Services, les groupes Thésaurus du Cisme ont élaboré, tout au long de l'année 2017, une nouvelle version des Thésaurus Harmonisés en tenant compte de la nouvelle réglementation en vigueur, des demandes d'évolution, mais également des avancées de la science.

En effet, les évolutions réglementaires applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ont impacté immédiatement la pratique quotidienne des Services et ont donc nécessité une mise à jour rapide des Thésaurus Harmonisés implémentés dans les solutions logicielles, notamment pour les deux Thésaurus Harmonisés sus cités. Dans ce sens, une pré-livraison d'une version intermédiaire des Thésaurus bénéficiant de modifications jugées urgentes a eu lieu en février 2017.

Globalement, au cours de l'année 2017, les groupes Thésaurus du Cisme ont apporté les modifications suivantes :

### Thésaurus Harmonisé des Expositions Professionnelles – Version Beta 2 – Qualificatifs 2018

- Aucune modification de libellé n'a été apportée à ce Thésaurus en 2017.
- En revanche, deux nouveaux qualificatifs ont été ajoutés. Un premier correspond au qualificatif de risques particuliers au titre de l'article R. 4624-23

## Système d'information et DMST

# Onze nouvelles nomenclatures prochainement livrées

En accompagnement des versions actualisées, 11 nouveaux Thésaurus seront livrés aux éditeurs de logiciels afin d'être implémentés dans les solutions logicielles utilisées par les professionnels des Services.

Ces Thésaurus viennent compléter les seize nomenclatures complémentaires ayant déjà fait l'objet d'une livraison aux éditeurs de logiciels au mois de février dernier.

Pour rappel, cette première livraison sera réalisée suite à la demande des éditeurs de pouvoir disposer de nomencla-

tures complémentaires aux huit Thésaurus originaux et concernaient les Thésaurus suivants (Informations Mensuelles – Mars 2017) :

- Thésaurus des communes,
- Thésaurus des professions utilisatrices de la base,
- Thésaurus des unités,
- Thésaurus du siège, de la nature de la blessure et du lieu de l'accident,
- Thésaurus des catégories juridiques des entreprises, Thésaurus des médicaments,
- Thésaurus des incapacités / invalidités, Thésaurus des résultats des examens complémentaires,

- Thésaurus des civilités,
- Thésaurus de genre,
- Thésaurus des tâches,
- Thésaurus des habits
- Thésaurus des motifs d'arrêt de travail,
- Thésaurus d'imputabilité,
- Thésaurus de la demande visite,
- Thésaurus des motifs d'annulation des visites).

Tout au long de l'année 2017, les membres des groupes Thésaurus ont poursuivi leur travail afin de choisir ou de créer de novo des Thésaurus répondant aux besoins des SSTI et répertoriés dans la recommandation de bonne pratique de la HAS (Haute

### Les Thésaurus Harmonisés

Livraison de la Version 2018 aux éditeurs de logiciels

- Thésaurus Harmonisé AMT (cibles, actions, moyens) – Version 2018
- Thésaurus Harmonisé Examens Complémentaires – Version 2018
- Thésaurus Harmonisé Prévention – Version 2018
- Thésaurus Harmonisé Vaccins – Version 2018
- Thésaurus Harmonisé des Professions (PCS-ESE 2003) avec professions typiques et assimilées – Version 2018
- Thésaurus Harmonisé des Expositions Professionnelles\* – Version Beta 2 – Qualificatifs 2018

\* Contrairement aux autres Thésaurus Harmonisés pour lesquelles les modifications ont été effectuées entre les versions de novembre 2016 et de novembre 2017, celles apportées aux Thésaurus actions en milieu de travail parties « moyens » et « actions », ainsi qu'à celui des expositions professionnelles le sont entre février et novembre 2017. En effet, ces derniers ont fait l'objet de deux mises à jour en 2017, une première en février et une seconde dans cette Version 2018 (novembre 2017).



**Rapprochez-vous de votre éditeur de logiciel en Santé au travail pour en bénéficier**

du Code du travail et induisant un suivi individuel renforcé. Le second qualificatif identifie les risques générant une visite d'information et de prévention (VIP) avant l'affectation au poste de travail.

- De plus, des modifications de la partie "Qualificatif", proposées par le Cisme, ont été apportées, notamment pour les VLEP (valeurs limites d'exposition professionnelle) et les expositions entraînant un suivi individuel renforcé : 39 modifications de qualificatifs.

### Thésaurus Harmonisé AMT (cibles, actions, moyens) – Version 2018

- En 2017, dix-huit nouveaux libellés ont été ajoutés au Thésaurus AMT actions.
- Par ailleurs et aussi bien pour les "moyens" que les "actions", les références réglementaires, listées en tant que qualificatif, ont été revues afin d'être mises en cohérence avec le Code du travail.

### Thésaurus Harmonisé Examens Complémentaires – Version 2018

- 10 nouveaux libellés
- 5 libellés inactivés

### Thésaurus Harmonisé Prévention – Version 2018

- 1 nouveau libellé
- 1 libellé inactivé

### Thésaurus Harmonisé Vaccins – Version 2018

- Aucune modification

### Thésaurus Harmonisé des Professions avec professions typiques et apparentées – Version 2018

- 22 modifications
- 22 libellés inactivés

Les Services pourront donc en décembre, se rapprocher de leur éditeur et leur demander l'implémentation des nouvelles versions des Thésaurus à leurs solutions logicielles, afin que leurs équipes puissent en disposer.

En effet, il apparaît primordial que les versions implémentées dans les logiciels soient les plus récentes afin que la profession soit en mesure de produire des données et ainsi de permettre la traçabilité des expositions professionnelles. ■

Autorité de Santé) sur le DMST (Dossier Médical en Santé au Travail).

Ces nouveaux Thésaurus ont été choisis ou construits à partir :

- de nomenclatures de référence existantes et déjà utilisées par la quasi-totalité des éditeurs (nomenclatures INSEE, OMS, ...);
- de nomenclatures diverses et variées suivant les éditeurs. Dans ce cas, elles ont nécessité des arbitrages par les groupes Thésaurus du Cisme;
- de nomenclatures absentes des logiciels, mais dont le besoin a été exprimé. Pour celles-ci, les groupes Thésaurus ont effectué des recherches de nomenclatures utilisables ou, dans le cas où aucune nomenclature existante ne pouvait faire référence, les ont créées de novo.

Le présent article présente brièvement les onze nomenclatures qui ont été retenues et seront prochainement disponibles dans les logiciels utilisés dans les Services, dans une version dite "2018".

• **Thésaurus des pays – Version 2018**

Les éditeurs de logiciels ont demandé à pouvoir bénéficier d'une nomenclature harmonisée des pays. Celle retenue par les groupes Thésaurus, est le code officiel géographique des pays de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Études Économiques).

• **Thésaurus du niveau de formation – Version 2018**

Pour cette nomenclature, le choix s'est porté sur la nomenclature de référence de l'INSEE.

Celle-ci est également utilisée par l'ONISEP (Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions), ainsi que par la Commission nationale de certification professionnelle.

Outre le niveau de formation en lui-même, ce Thésaurus dispose d'un commentaire explicatif, pour chacun des niveaux, qui liste les diplômes ou niveaux d'étude correspondants.

• **Thésaurus de la fréquence d'exposition – Version 2018**

Afin d'être en mesure de renseigner la fréquence d'exposition, les membres des groupes Thésaurus ont porté leur choix sur une nomenclature provenant des publications de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) et comportant quatre libellés : "très souvent ou régulièrement", "souvent", "peu souvent", "rare".

De plus, ce Thésaurus comprend un commentaire qui indique respectivement, pour chaque libellé, une quantification de l'exposition : "au moins une fois par jour/exposition quotidienne", "une fois par semaine", "une fois par mois" et "une fois par an".

• **Thésaurus de la gravité d'exposition – Version 2018**

Comme pour le Thésaurus de la fréquence d'exposition, le choix s'est porté sur une nomenclature de l'INRS.

Ainsi, ce Thésaurus se compose des libellés suivants : "faible", "peu grave", "grave" et "très grave" et, pour chacun d'eux, d'un commentaire explicatif.

• **Thésaurus de la situation maritale – Version 2018**

A partir, entre autres, des éléments figurant dans le Code civil et des tables fournies par les éditeurs de logiciels, un Thésaurus a été constitué, afin de pouvoir renseigner la situation maritale.

• **Thésaurus des sports et des activités physiques – Version 2018**

A partir des différentes tables fournies par les éditeurs et les Services, ainsi que par la consultation des statistiques de pratique des différents sports et/ou activités physiques en France, un Thésaurus a été construit. Loin d'être exhaustive, cette table a été construite en regroupant certains sports.

• **Thésaurus de l'intensité de la pratique sportive – Version 2018**

Complémentaire au Thésaurus précédent, le choix a été fait de permettre de renseigner l'intensité de la pratique. Pour ce faire, un Thésaurus comprenant les libellés suivants est mis à disposition des Services : "aucune", "occasionnelle", "régulière", "intensive/compétition".

• **Thésaurus du type de contrat – Version 2018**

Pour constituer cette nomenclature, les membres des groupes Thésaurus se sont appuyés sur les données accessibles sur le site Internet du ministère du Travail, et ont opté pour ne faire figurer, dans cette table, que les contrats les plus fréquents en France.

• **Thésaurus des orientations vers un médecin d'une autre spécialité ou compétence – Version 2018**

A partir de la liste des spécialités et compétences médicales listées sur le site du CNOM (Conseil National de l'Ordre des



Médecins), les membres des groupes Thésaurus ont retenu les orientations les plus fréquemment effectuées par les médecins du travail des SSTI. Ainsi, un Thésaurus de dix-huit libellés de spécialités et compétences médicales a été constitué.

• **Thésaurus des orientations vers une structure spécialisée – Version 2018**

Venant en complément du Thésaurus des orientations vers un médecin d'une autre spécialité ou compétence, un second Thésaurus a été bâti, afin d'être également en mesure de renseigner les orientations vers des structures spécialisées (CDAPH-MDAPH, centre de consultations de pathologies professionnelles, SAMETH ou OETH,...).

• **Thésaurus du type de visite – Version 2018**

A partir du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail et du Code du travail, un Thésaurus du type de visite a été constitué, par les groupes Thésaurus, sur trois niveaux. Celui-ci reprend les intitulés exacts du Code du travail, complétés d'autres libellés permettant un niveau de précision supplémentaire.

Parallèlement à la création de ces nouvelles nomenclatures, certains des Thésaurus livrés en février dernier, ont fait l'objet d'une veille et ont été enrichis. C'est notamment le cas pour le Thésaurus des tâches.

Ces vingt-sept nouveaux Thésaurus en version 2018 seront prochainement à la disposition des éditeurs de logiciels. Ces derniers sont invités à les implémenter dans les logiciels métiers et à en faire bénéficier les Services.

Cette seconde livraison sera suivie d'une troisième, puisque les groupes Thésaurus du Cisme sont appelés, en 2018, à poursuivre leurs travaux sur d'autres nomenclatures (Thésaurus du statut des travailleurs, Thésaurus des données sociales, Thésaurus du suivi de l'état de santé, Thésaurus des actions transversales,...).

Pour ce faire, un calendrier des travaux a d'ores et déjà été arrêté pour mener à bien le choix et/ou la création de nouveaux Thésaurus Harmonisés. ■

## Indemnité légale de licenciement revalorisée par les ordonnances "Macron" Quelles incidences sur les dispositions conventionnelles de la CCN des SSTI ?

L'ordonnance dite "Macron" n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a, parmi d'autres mesures clefs réformant le droit du travail, modifié le seuil et le taux de l'indemnité légale de licenciement. Elle a, en effet :

- réduit de un an à **huit mois ininterrompus** la condition d'ancienneté requise pour ouvrir droit à l'indemnité légale de licenciement. Cette condition s'applique aux licenciements prononcés **après le 23 septembre 2017**,
- réévalué son taux pour les 10 premières années d'ancienneté ; cette mesure est en vigueur depuis le 27 septembre 2017.

En effet, en application du nouvel article **L. 1234-9 du Code du travail** :

*"Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.*

*Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail.*

**Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire**, complété, depuis, par l'article R. 1234-2 du Code du travail, issu du décret d'application n° 2017-1398 du 25 septembre 2017, aux termes duquel :

*"L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :*

- 1° **Un quart de mois** de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° **Un tiers de mois** de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans."

Nous indiquerons que ce montant est le même quel que soit le statut des salariés (cadres ou non cadres). Il est en outre doublé en cas de licenciement pour **inaptitude d'origine professionnelle**.

Pour rappel, avant le 27 septembre 2017, l'indemnité légale de licenciement était égale à **1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté** du salarié, auxquels s'ajoutaient **2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté**.

### Quelle est l'incidence de cette nouvelle disposition sur la CCN des SSTI ?

On rappellera, au préalable, ci-après, les dispositions conventionnelles, en matière d'indemnité de licenciement, tant pour le personnel cadre que pour le personnel non cadre :

**Article 25 – Indemnité de licenciement du personnel non cadre (taux fortement impacté) - "Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié licencié comptant au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans le Service de santé au travail interentreprises a droit : (...)**

- **Jusqu'à 9 années** : 1/5<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence.
- **Au-delà de 9 années** : 1/3<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence.
- **Le taux de 1/3 est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57<sup>ème</sup> anniversaire.**"

**Article 5 – Indemnité de licenciement du personnel cadre (taux non impacté) - "Sous réserve de dispositions légales et réglementaires plus favorables, le cadre licencié alors qu'il compte au moins un an d'ancienneté ininterrompue dans le Service de santé au travail interentreprises a droit :**

- **pour la tranche inférieure ou égale à 5 ans de présence** : 1 mois d'appointements ;
- **pour la tranche strictement supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans** : 2/5<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence ;
- **pour la tranche strictement supérieure à 10 ans** : 3/5<sup>ème</sup> de mois d'appointements par année de présence."

Le taux de 3/5<sup>ème</sup> est majoré de 50 % lorsque le licenciement de l'intéressé intervient après son 57<sup>ème</sup> anniversaire. (...)

A ce stade, il convient donc de procéder à une comparaison entre les dispositions conventionnelles et celles légales et réglementaires, et d'appliquer la plus favorable, après avoir effectué le calcul de chacune d'entre elles.

**S'agissant du taux de l'indemnité de licenciement**, après calcul il s'avère que **seule l'indemnité conventionnelle prévue pour les salariés non cadres a été impactée**. En effet, pour les salariés âgés de moins de 57 ans, l'indemnité légale de licenciement, s'avère toujours plus favorable quelle que soit leur ancienneté.

En revanche, pour cette même catégorie de salariés, **soit les salariés non cadres, âgés de plus de 57 ans**, l'indemnité conventionnelle de licenciement, devient plus favorable à compter de la 11<sup>ème</sup> année d'ancienneté (cf. tableau en ligne sur le site [www.cisme.org](http://www.cisme.org)).

**S'agissant de la condition d'ancienneté, son seuil a été abaissé** : l'indemnité doit être désormais allouée dès le 8<sup>ème</sup> mois d'ancienneté.

A noter enfin que, dans la mesure où le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 (applicable depuis le 27/09/2017) qui est venu modifier la formule de calcul des indemnités de rupture du contrat de travail, n'est pas rétroactif, il convient de distinguer selon que **la notification du licenciement** est antérieure ou postérieure à la publication de cette norme. Ainsi :

- si la **notification** du licenciement intervient après le 24 septembre 2017, l'indemnité de licenciement est due dès le **8<sup>ème</sup> mois d'ancienneté** ininterrompu dans l'entreprise ;
- si la notification du licenciement est antérieure au 24 septembre 2017, elle est due uniquement aux salariés ayant au moins **1 an d'ancienneté** ininterrompu dans l'entreprise. ■

### SYNTHÈSE DES DISPOSITIONS DE L'ORDONNANCE MACRON RELATIVES À L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Avant	Après
<b>Ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement</b>	
Notification du licenciement avant le 24/09/ 2017 <b>1 an d'ancienneté</b>	Notification du licenciement après le 24/09/ 2017 <b>8 mois d'ancienneté</b>
<b>Montant de l'indemnité légale de licenciement</b>	
Notification du licenciement avant le 27/09/2017	Notification du licenciement après le 27/09/ 2017
Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/5 de salaire moyen mensuel par année d'ancienneté	Ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de salaire moyen mensuel par année d'ancienneté
Ancienneté au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire moyen mensuel par année d'ancienneté	Ancienneté au-delà de 10 ans : 1/3 de salaire moyen mensuel par année d'ancienneté



**UN RENDEZ-VOUS  
À NE PAS MANQUER :**  
16 janvier 2018

**JOURNÉE D'INFORMATION  
POUR LES RESPONSABLES  
DE FORMATION**

Comme l'an dernier, l'AFOMETRA organise une journée d'information à destination des responsables de formation des SST. Ce sera l'occasion de faire un point sur les actualités de la formation, de présenter les nouveautés de l'offre de l'AFOMETRA de 2018 et de rencontrer les membres de l'équipe de l'AFOMETRA. Cette journée permettra de privilégier les échanges avec les responsables de formation et d'exprimer vos besoins en matière de formation.

Le programme de cette journée sera prochainement diffusé sur le site de l'AFOMETRA.

Inscrivez-vous à cette journée dès maintenant : Madame Sophie GILLARD – [s.gillard@afometra.org](mailto:s.gillard@afometra.org)

**RAPPEL : REFONTE  
IMPORTANTE DE 3 CYCLES  
MÉTIERS**

Dans son catalogue 2018, l'AFOMETRA a intégralement remis à jour le contenu de 3 cycles métiers.

- Directeur de service de santé au travail (la prochaine session à Paris démarrera le 26 mars 2018).
- Assistant médical en service de santé au travail.
- Assistant de service social et conseiller du travail en service de santé au travail.

Découvrez-les dans le catalogue 2018 disponible sur notre site web.

Renseignements auprès de Stéphanie CAZAL : [s.cazal@afometra.org](mailto:s.cazal@afometra.org) et sur [www.afometra.org](http://www.afometra.org)

[www.afometra.org](http://www.afometra.org)  
organisme de formation certifié ISO 9001



BRÈVES

**Déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet  
Un nouveau formulaire**

(A. du 26 septembre 2017, JO du 21 octobre 2017)

Dès qu'il en a connaissance, l'employeur doit déclarer un accident du travail, que celui-ci entraîne ou non un arrêt de travail. Ses obligations déclaratives sont identiques en cas d'accident de trajet. Conformément à l'article R. 441-3 du Code de la Sécurité sociale, la déclaration s'opère dans les 48 heures, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend la victime.

Pour déclarer l'accident, l'employeur utilise un formulaire Cerfa qui a été modifié par arrêté publié au journal officiel du 21 octobre 2017. Comme auparavant, il peut être obtenu auprès des CPAM et des caisses générales de sécurité sociale. Il est également accessible sur les sites internet, notamment <http://www.ameli.fr> et [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr).

**Etablissements recevant du public (ERP)**

**Rappel de l'obligation de mettre en place un registre public d'accessibilité**

Il est rappelé que le décret n° 2017-431 du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public prévoit que les propriétaires et exploitants d'établissements recevant du public doivent mettre en place un registre public d'accessibilité depuis le 30 septembre 2017.

"Le registre contient :

- 1° une information complète sur les prestations fournies dans l'établissement.
- 2° la liste des pièces administratives et techniques relatives à l'accessibilité de l'établissement aux personnes handicapées .
- 3° la description des actions de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées et leurs justificatifs"

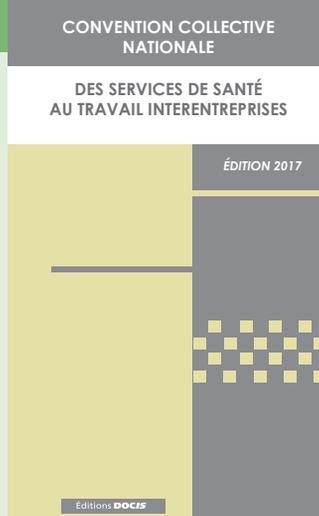
L'arrêté du 19 avril 2017 fixe le contenu et les modalités de diffusion et de mise à jour du registre public d'accessibilité.



Parution

**Convention collective nationale  
des Services de santé au travail  
interentreprises - Edition 2017**

**Éditions DOCIS**  
[www.editions-docis.com](http://www.editions-docis.com)



## Portée de la promesse d'embauche

(Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.104)

Dans un arrêt rendu le 21 septembre 2017, la chambre sociale de la Cour de cassation, fait une distinction entre :

- **une offre de contrat de travail**, définie comme l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'**emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation**.

Cette offre peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. La rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur,

et

- **une promesse unilatérale de contrat de travail**, qui constitue le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, **le droit d'opter** pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la **formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire**.

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis.

En l'espèce, un club de rugby avait fait des propositions d'engagement à deux joueurs professionnels, propositions qu'il avait finalement retirées, par voie d'un courrier électronique adressé à leur agent, avant que ces derniers ne manifestent leur acceptation.

Postérieurement au retrait de la proposition, la promesse d'embauche signée était retournée au club, soutenant que les "promesses" d'embauche, qui précisaient la date d'entrée en fonction et l'emploi proposé, ainsi que la rémunération applicable, valaient contrat de travail, les deux joueurs ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement des indemnités pour rup-

ture injustifiée d'un contrat de travail à durée déterminée.

La Haute Juridiction censure l'analyse de la Cour d'Appel de Montpellier, estimant que **c'est à tort** qu'elle a retenu :

*"(...) pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de rupture abusive du contrat de travail l'arrêt retient qu'il résulte d'un courrier électronique adressé, le 22 mars 2012, par le secrétariat du club qu'une promesse d'embauche a été transmise à l'agent et représentant du joueur de rugby, que la convention prévoit l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction de sorte que cet écrit constitue bien une promesse d'embauche valant contrat de travail, que dans la mesure où le joueur a accepté la promesse d'embauche il en résultait qu'un contrat de travail avait été formé entre les parties et il importe peu que le club de rugby ait finalement renoncé à engager le joueur, même antérieurement à la signature du contrat par le joueur, que la promesse d'embauche engage l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord ;"*

La Cour de Cassation poursuit, dans l'attendu suivant, affirmant :

*"Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'acte du 22 mars 2012 offert au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;"*

On précisera, en statuant ainsi, que la chambre sociale de la Cour de Cassation modifie sa jurisprudence, en précisant les définitions respectives de l'offre et de la promesse unilatérale de contrat de travail.

Ce faisant, elle se rapproche de la jurisprudence de la 3<sup>ème</sup> chambre civile, qui considérait que la rétractation de l'offre avant son acceptation empêche la conclusion du contrat.

Or, classiquement, la chambre sociale de la Cour de Cassation jugeait de façon constante que la "promesse"

d'embauche précisant l'**emploi, et la date d'entrée en fonction valait contrat de travail** (Cass. soc., 12 juin 2014, n°13-14.258).

Cette solution, ne s'attachait qu'au **contenu de la promesse** d'embauche, **ne prenant pas en compte** la manifestation du **consentement** du salarié, de sorte que l'employeur se trouvait empêché de la retirer, même si le salarié ne l'avait pas encore acceptée.

Cette position pouvait avoir pour effet de rendre, en pratique, impossibles les négociations précontractuelles, car l'employeur, qui s'avancé trop dans ses propositions, risquait de se voir opposer la conclusion du contrat du travail.

De plus, outre l'exploitation par les salariés des propositions écrites, en cas de négociations parallèles avec plusieurs employeurs, il existait un risque judiciaire qu'un salarié réclame, des indemnités de rupture sur le seul fondement de la promesse d'embauche, alors même qu'il n'avait aucune intention de s'engager.

On indiquera qu'en réexaminant sa jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de Cassation a vraisemblablement choisi de tenir compte de l'évolution du droit résultant de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations, et, en conséquence, d'apprécier différemment la portée **des offres et promesses de contrat de travail**, même si cette ordonnance n'était pas encore applicable aux faits de l'espèce.

**On retiendra ici, en pratique, que, pour tirer profit de cette évolution jurisprudentielle**, qu'il semble prudent que l'employeur souhaitant faire une offre de contrat de travail, en conservant la possibilité de la rétracter, précise notamment, la durée de l'offre et le délai dans lequel l'acceptation devra être donnée.

**Cette offre devrait pouvoir être, en tout état de cause, librement rétractée**, tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. ■