

1^{ER} JANVIER 2018

LE CISME DEVIENT PRÉSANSE

Ce changement de nom de la représentation nationale des SSTI se veut être un signal fort, à la hauteur du contexte de transformation du secteur de la Santé au travail. Il a vocation à accompagner l'ambition réaffirmée des SSTI pour le développement de la prévention dans l'entreprise.

UNE NOUVELLE IDENTITÉ SIGNIFIANTE

Une nouvelle identité **qui fait sens** au regard des messages qu'elle porte :

Prévention, Santé, Services, Entreprises

Le nom choisi incarne une vision de la Santé au travail adaptée à la réalité du monde du travail actuel. Il représentera avec clarté et force les SSTI qui réalisent leurs missions avec l'implication et l'expertise de leurs 16 000 collaborateurs.

UNE IDENTITÉ DISPONIBLE POUR TOUT UN RÉSEAU

Les SSTI adhérents de Présanse qui le souhaitent pourront apposer le logo « Réseau Présanse » aux côtés de leur propre identité visuelle. Ceci indiquera clairement à leurs publics leur appartenance à un **réseau national**, et apportera un élément de cohérence entre SSTI, essentiel pour rendre efficaces leurs messages.

Les associations régionales de SSTI sont quant à elles invitées à adopter la déclinaison régionale de Présanse.

La marque, enregistrée à l'INPI, peut en effet être concédée à des associations régionales de SSTI dans un cadre contractuel et à titre gracieux.



Dans un premier temps, elles peuvent aussi simplement utiliser le logo « Réseau Présanse » à l'instar des SSTI.

UN OBJECTIF DE COHÉRENCE

Plus que le nom de la représentation nationale, l'objectif est de **renforcer la cohérence du réseau** et de faciliter l'identification des SSTI comme une ressource importante et utile dans le champ de la santé au travail. ■



Plus d'infos

sur le site www.presanse.fr et <http://www.lecismedevientpresanse.org>



MOUVEMENTS

(39) Le **Service de Santé au Travail Nord Franche Comté** (SSTNFC) et l'**Association Interentreprises de Santé au Travail du JURA** (AIST39) fusionnent au 1^{er} janvier 2018 pour devenir l'**OPSAT**.

(68) Les **Services de Santé au Travail Cernay-Masevaux-Thann** (SST CMT) et **Santé au Travail Sud Alsace** (STSA) ont fusionné, la seconde structure accueillant ainsi les salariés de la première au 1^{er} janvier 2018.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Accord de branche sur les travailleurs handicapés

De nouvelles mesures à mettre en place

4 Informatiques et libertés - Projet de loi

Règlement Général relatif à la Protection des Données

5 Certification des Hébergeurs de données de santé

Référentiel publié par l'ASIP

VIE DES RÉGIONS

6 Ateliers du Cisme à Angers

Partage de pratiques en région Ouest

SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

8 Pôle Santé-Travail 66

Matinale d'information autour de la prévention du risque routier

ACTUALITÉS RH

10 Rencontres des Professionnels RH du 9 novembre 2017 (suite)

Accueil d'un nouvel arrivant

MÉDICO-TECHNIQUE

11 Portail Addict'Aide, le village des addictions

Ouverture d'un nouvel espace dédié au monde du travail

12 Partage de pratique et consensus au sein des SSTI

Retour sur la conférence invitée du professeur Gehanno lors des 54^e Journées Santé-Travail

JURIDIQUE

14 Droit constitutionnel

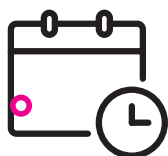
Processus d'adoption des ordonnances

15 Délit de harcèlement

L'employeur peut se constituer partie civile pour réclamer des dommages et intérêts pour « préjudice d'image »

16 Licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle

Le calcul de l'indemnité légale de licenciement doit tenir compte de la durée du préavis non exécuté



N'OUBLIEZ PAS !

8 février 2018

Les Ateliers Présanse

Paris

ÉDITORIAL

La Prévention est au cœur de la stratégie nationale de santé adoptée par le gouvernement en décembre dernier. Elle constitue aujourd'hui plus que jamais un thème porteur.

Cela représente une opportunité autant qu'une exigence pour les SSTI. Quelle est la contribution des SSTI aux enjeux liés à la santé au travail ? Pour apporter des réponses claires et crédibles, notre réseau doit poursuivre l'adaptation de son action et développer une communication forte et cohérente.

Avec le lancement du Réseau Présanse et sa baseline « Prévention et Santé au travail », nous réaffirmons notre mission en phase avec les attentes et les besoins des entreprises et, au-delà, de la société.

Je me félicite qu'en Normandie et en Nouvelle Aquitaine les associations régionales de SSTI aient adopté cette nouvelle identité dès cette fin d'année. Et d'autres ont mis cette évolution à l'ordre du jour d'une prochaine assemblée générale extraordinaire début 2018.

Cette dynamique permettra de renforcer l'action territoriale de chacun avec une image renouvelée, vectrice du message de la prévention dans les entreprises, et lisible partout en France.

Ainsi, je souhaite à tous ceux qui œuvrent au quotidien pour la santé au travail, une excellente année 2018 !

Serge Lesimple

Président de Présanse

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

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



ACCORD DE BRANCHE SUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

De nouvelles mesures à mettre en place

L'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés a été signé le 21 juin 2017. L'accord mentionne notamment les indicateurs que Présanse devra fournir chaque année aux partenaires sociaux pour le suivi de cet accord : le nombre de SSTI ayant désigné un salarié référent ; le nombre de personnes des SSTI ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; le nombre d'actions menées au niveau des SSTI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap Emploi, Agefiph, Sameth, etc.) ; le nombre de SSTI ayant

mis en place un parcours d'intégration spécifique aux travailleurs handicapés et un dispositif de suivi individualisé après l'embauche.

Ces indicateurs seront publiés dans le rapport de branche, dès la prochaine édition, dont la phase de collecte débutera en mars 2018.

Les SSTI sont donc invités à mettre en place au plus tôt les mesures mentionnées dans cet accord (désignation d'un salarié référent, formation, réalisation d'actions mobilisant des réseaux institutionnels, et parcours d'intégration) et les outils permettant de rendre compte de leurs actions. ■

PARUTION

Droit des Services de Santé au Travail

Préface de Yves Struillou

Hubert SEILLAN

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."



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

AFOMETRA

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



Le 16 janvier 2018, l'AFOMETRA convie les responsables formations à une journée d'information sur les actualités de la formation professionnelle et de l'AFOMETRA.

Programme de 10h à 16h30 :

Présentation de l'équipe de l'AFOMETRA.
Tour de table des participants.
Actualités de la formation professionnelle :
- Critères qualité, référencement (Datadock).
- Développement professionnel continu.
- Modalités pratiques de réalisation des formations.
L'offre de formations AFOMETRA en 2018 :
- Évolution des cycles métiers.
- Les nouvelles formations proposées en 2018.
- Les réadaptations et refontes proposées en 2018.
- Focus sur quelques formations.
La préparation du catalogue 2019 :
- Évolution des formations RPS.
- Vos propositions et/ou attentes et besoins.
Questions diverses.

Inscrivez-vous vite, le nombre de places est limité !

Bulletin d'inscription disponible sur www.afometra.org
Inscriptions et informations : Sophie Gillard, 01 53 95 38 63 ou s.gillard@afometra.org

Lieu : Espace Moncassin, PARIS 15^e.



INFORMATIQUES ET LIBERTÉS - PROJET DE LOI

Règlement Général relatif à la Protection des Données

Le Règlement Général relatif à la Protection des Données (RGPD) est une source juridique européenne d'application directe (c'est-à-dire qu'il ne nécessite pas d'être transposé par une loi), et ce à compter du 25 mai 2018. Un projet de loi vient néanmoins d'être déposé afin d'adapter la loi dite "Informatique et Libertés" au droit européen.

En substance, on rappellera que, dans les suites de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, dite « Informatique et Libertés », d'autres textes nationaux ont été publiés, notamment la loi n° 2014-344 du 17 mars 2014 étendant les pouvoirs de contrôle de la CNIL. Au plan européen, le Règlement visé en référence fait, lui, écho à la Directive 95/46/CE du 24 octobre 1995 et participe de l'harmonisation souhaitée du cadre juridique en matière de protection des données.

La démarche juridique et pratique posée par ce texte tend à remplacer les déclarations ou autorisations auprès de la CNIL par la démonstration, en cas de contrôle, de la conformité des traitements concernés aux principes de sécurité afférents. C'est une « responsabilisation » des acteurs qui est consacrée (*Principe d'Accountability*).

Ce principe est applicable à tous les responsables de traitement de données à caractère personnel et à leurs sous-traitants.

On précisera que ces traitements sont tout autant ceux dédiés aux données des employés de la structure concernée que ceux relatifs à des données de santé. Les

SSTI peuvent donc avoir à s'assurer de la conformité de plusieurs types de traitements. On indiquera ensuite la définition des deux notions-clés en présence :

► **« données à caractère personnel »**, toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable ; est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ;

► **« traitement »**, toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction.

On soulignera, en complément, que le responsable de traitement est la personne physique ou morale qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement et qu'un sous-traitant est la personne physique ou morale qui traite les données à caractère personnel pour le compte du responsable de traitement.

A ce titre, les CIL (Correspondant Informatique et Libertés) vont en conséquence être remplacés par des DPO (Data Protection Officer ou Délégué à la Protection des Données), obligatoirement désignés — en interne ou non — par les responsables précités. De plus, on ajoutera que les droits des personnes concernées par ces traitements de données sont redéfinis par le Règlement.

En résumé, chaque acteur doit envisager de se questionner quant au dispositif contractuel et technique qu'il peut avoir en matière de traitement de données et s'assurer de sa conformité avec les principes posés par le RGPD. En cas de manquement avéré, des amendes administratives peuvent être encourues.

En tout état de cause, Présanse ne manquera pas de vous tenir informés des avancées relatives à ce tout récent projet de loi, visé en référence. ■

Chaque acteur doit envisager de se questionner quant au dispositif contractuel et technique qu'il peut avoir en matière de traitement de données (...)

CERTIFICATION DES HÉBERGEURS DE DONNÉES DE SANTÉ

Référentiel publié par l'ASIP

L'hébergement de données de santé à caractère personnel : de l'agrément des hébergeurs à la certification des SSTI.

On rappellera que, dans le prolongement de la loi dite « Touraine », (n° 2016-41) du 26 janvier 2016 relative à la modernisation de notre système de santé, une ordonnance (n° 2017-27) en date du 12 janvier 2017 a modifié une obligation juridique qui intéresse les SSTI concernant l'hébergement de données à caractère personnel.

En effet, s'agissant de l'hébergement des données de santé, nombre de SSTI ont contracté avec des structures agréées à cet effet et listées en conséquence par l'ASIP.

Or, le principe et les modalités de l'agrément en la matière sont modifiés et ce sera - à compter du 1^{er} janvier 2019 - un mécanisme de certification qui va être mis en place.

De plus, le libellé du nouvel article L. 1111-8 du Code de la Santé publique permet de conclure que les Services eux-mêmes vont avoir à obtenir une telle certification.

En effet, cet article est ainsi rédigé :
« **Toute personne qui héberge des données de santé à caractère personnel recueillies à l'occasion d'activités de prévention, de diagnostic, de soins ou de suivi social et médico-social, pour le compte de personnes physiques ou morales à l'origine de la production ou du recueil de ces données ou pour le compte du patient lui-même, réalise cet hébergement dans les conditions prévues au présent article.** »

Dit autrement et dans l'attente des précisions réglementaires annoncées, on retiendra donc que la loi ne vise plus, comme précédemment, le dépôt de données de santé auprès d'hébergeurs agréés par la

personne concernée, mais oblige toute personne qui héberge de telles données recueillies à l'occasion d'activité de prévention, notamment, dès lors qu'elles le sont pour le compte des personnes physiques à l'origine de la production ou du recueil desdites données.

Le fait qu'un professionnel de santé collige des données de santé au sein d'un Service de santé au travail implique, selon nous, que le Service réponde à l'obligation de certification nouvellement révisée.

En complément de l'article publié dans les *Informations Mensuelles* numéro 58 - Mars 2017 (pages 15-16), explicitant le changement du régime applicable - lequel passe de l'agrément de l'hébergeur concerné à sa certification, on indiquera ici que le certificat de conformité envisagé par les textes doit s'appuyer sur un référentiel.

En attendant sa publication par voie d'arrêté, on indiquera que l'ASIP vient de publier un « référentiel de certification des hébergeurs de données de santé » sur son site.

S'il convient d'attendre sa traduction réglementaire au Journal Officiel, on relèvera que le document de l'Agence est déjà utile pour préparer les pratiques. ■

 Le document est à retrouver sur <http://esante.gouv.fr/actus/services/hebergement-des-donnees-de-sante-nouveaux-referentiels>

HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

Nouvelle présidence

Publié au Journal Officiel le 5 décembre dernier, le décret du 4 décembre 2017 portant nomination de la présidente de la Haute Autorité de Santé a nommé le professeur Dominique Le Guludec à cette fonction.

Elle vient ainsi remplacer Mme Agnès Buzyn, nommée ministre des Solidarités et de la Santé en mai 2017, et ce pour la durée du mandat restant à couvrir, soit jusqu'en mars 2023.

Spécialisée en biophysique et en médecine nucléaire, le professeur Le Guludec est une ancienne interne des hôpitaux de Paris et occupait jusqu'à cette nomination la présidence du conseil d'administration de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire.

10 janvier 2018
Conseil d'administration
10 rue la Rosière - Paris 15^e

11 janvier 2018
Journée d'étude
Grand Hôtel - Paris 9^e

8 février 2018
Ateliers Présanse
Paris

AGENDA



ATELIERS DU CISME À ANGERS

Partage de pratiques en région Ouest



À retrouver sur la page des Ateliers d'Angers :

► **Pays de la Loire**
(structure, statuts, objectifs, organigramme, représentativité...) par la Fédération Régionale des SSTI des Pays de la Loire.

► **Normandie**
(objectifs, méthodologie, actions, résultats...) par le Cisme Normandie.

► **Ile-de-France**
(actions, échanges, harmonisation des pratiques, indicateurs...) par la Fédération Régionale des SSTI d'Ile-de-France.

Pour leur dernière édition 2017, les Ateliers du Cisme ont réuni plus de 60 participants à Angers, pour la région Ouest. 12 interventions, portées par 9 Services, ont alimenté les 4 ateliers autour des 4 thèmes élaborés avec la région. Leurs supports de présentation et annexes peuvent être retrouvés en intégralité sur le site cisme.org / presanse.fr

Agir à l'échelle régionale

Les associations régionales de SSTI ont été constituées spontanément par leurs membres pour disposer avant tout d'une représentation dans un environnement institutionnel clairement structuré à l'échelle de la région. Associations d'associations, chacune avec son histoire a su se positionner comme un interlocuteur représentatif pour les Direccte, les Carsat, les partenaires sociaux..., notamment lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des Plan Régionaux de Santé au Travail. Au sein des Croct, elles œuvrent souvent en qualité de personnes qualifiées même si le collège des acteurs de la prévention serait plus indiqué.

Si l'objet statutaire commun à toutes est la représentation, d'autres objectifs peuvent mobiliser les associations régionales de SSTI comme la recherche d'harmonisation des pratiques (action en milieu de travail, fiche d'entreprise, suivi de santé, tableaux de bord, diagnostic

des besoins...) ou la mise en œuvre d'une communication cohérente sur le territoire pour les entreprises, les partenaires sociaux, les branches, la Direccte, la Carsat, l'Aract, etc. Le travail s'organise alors en mode projet et fait appel à différents acteurs des SSTI (Présidents, Directeurs, Membres de l'équipe pluridisciplinaires, Chargés de communication...). L'association permet également de mener ponctuellement des actions de prévention en commun (ex : la prévention de la désinsertion professionnelle en Ile-de-France). Des moyens d'animation des travaux sont également dégagés avec l'emploi de personnes dédiées.

L'activité des associations régionales de SSTI répond ainsi à un besoin de cohérence et facilite de fait le pilotage et la mise en œuvre des politiques de santé au travail. Elle se construit sur la légitimité des assemblées générales et des CA respectifs de ses membres qui sont représentés par leur Président.

L'identification du réseau Présanse offrira une reconnaissance accrue à ces associations régionales qui assurent le lien indispensable entre l'action territoriale et les concertations régionales et nationales.

Santé au Travail
Fédération Régionale des SSTI d'Ile-de-France

Tableau de bord

- **Objectifs**
 - Bénéficier d'un tableau de bord régional des caractéristiques des services
 - Permettre à chacun des services de se comparer aux autres
- **Moyens**
 - 1 chargée de statistiques
 - Présentation en réunion plénière/ transmission aux services
- **Résultats**
 - Production d'un tableau de bord régional
- **Méthode :**
 - à partir des données transmises à la DIRECCTE



Plus d'infos sur le site
www.presanse.fr

Communiquer en interne et en externe

Avec les récents changements de législation impactant aussi bien l'organisation du SSTI que la relation avec les adhérents, le besoin en communication, interne comme externe, des SSTI, est de plus en plus identifié. L'Atelier a traité ici de campagnes de communication ponctuelles suite à un événement particulier (les nouveaux textes) comme du besoin d'entretenir des circuits de communication permanents entre salariés des Services et entre Services et entreprises adhérentes.

Dans leur stratégie de communication autour des nouveaux décrets, les SSTI ont décliné différents outils à différents publics, revenant sur le concept des « 4 missions » du Service, pour montrer aux professionnels du Service que la réforme se voulait porteuse de sens, tout en montrant, de façon pratique et technique, la réalité des missions côté adhérents. Des interventions au-delà de ce cadre (dans les écoles RH, de management, parfois dans la presse) sont aussi possibles.

Le sujet de la communication numérique a également été abordé, en interne avec l'intranet des salariés, comme en externe avec les portails adhérents. Dans ce dernier cas, on note que, même si le site internet d'un Service propose un espace privé et du contenu régulier, il

est beaucoup plus aisé d'y amener les adhérents via une lettre d'information envoyée directement par e-mail.

En communication interne, le besoin de rassurer les équipes est apparu comme primordial : les SSTI prennent ainsi le temps, avec des réunions du personnel, des rencontres entre collaborateurs... pour permettre une appropriation du nouveau fonctionnement par les membres du Service. Utilisant des schémas ou infographies fournies par le Cisme comme leurs propres versions, ils les ont déclinées en affiches sous-main pour bureau qui permet au salarié d'avoir l'information disponible à tout moment, et de la partager si besoin avec le salarié adhérent qu'il recevrait dans son bureau.

En effet, au-delà de ce thème même, les membres du SSTI sont les premiers vecteurs de la communication externe : experts et présents sur le terrain, ils ont l'opportunité comme la légitimité pour porter les messages de prévention auprès des entreprises et de leurs salariés.

La suite de la restitution des Ateliers de Cisme paraîtra dans le numéro de février prochain. ■



À retrouver sur la page des Ateliers d'Angers :

► **Réforme de la médecine du travail : quelle communication ?** (mobilisation des équipes, information des adhérents, travail en réseau, évaluation...) par le PST 14.

► **Communication externe : le développement de l'information des adhérents** (développement de l'information de prévention, kit d'information, implication des équipes dans le message de prévention, focus site internet et communication numérique...) par le SSTRN.

► **Intranet : vers une solution collaborative ?** (mise en place du projet « myinternet », enquêtes préalables, pré-requis, calendriers, fonctionnalités, gestion documentaire, annuaire, facteurs de réussite, résultats...) par le Service Pôle Santé-Travail de Lille.



Les Ateliers d'Angers 2017, c'est :

+ de 60 participants

12 interventions autour de 4 ateliers



SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

PÔLE SANTÉ-TRAVAIL 66

Matinale d'information autour de la prévention du risque routier



Dans le cadre de ses missions de prévention, le SSTI Pôle Santé-Travail 66 (Cabestany) a organisé, le 30 novembre 2017 au matin, une conférence et un débat sur l'alcool au volant, en présence du Préfet des Pyrénées-Orientales, M. Philippe Vignes.

Après un petit-déjeuner, cette demi-journée d'information s'est ouverte sur une présentation du dispositif de prévention du risque routier du Service (formations avec audit de conduite sur simulateur, actions de sensibilisation, renseignement du document unique...), puis par une intervention détaillée de Maître Hernandez, avocate spécialisée en droit du travail, sur la responsabilité civile et pénale de

l'employeur. Ont ensuite suivi les interventions d'un médecin du service des pompiers et de spécialistes en sécurité routière de la police et la gendarmerie sur l'accidentologie, et une intervention d'un des médecins du travail du PST 66 sur la question de l'addiction. Enfin, le programme s'est conclu sur divers témoignages d'entreprises revenant sur des actions de prévention réalisées.

La directrice du PST 66, Madame Claudine Mazziotta, revient sur la façon dont s'est construite et déroulée cette matinée de prévention.

Comment l'événement s'est-il construit, le sujet choisi ? A partir d'un constat chiffré sur le risque routier, d'une demande spécifique des adhérents... ?

Le PST 66 est, en fait, partenaire de la préfecture des Pyrénées-Orientales, dans le cadre de ce partenariat, la direction fait partie du comité de pilotage restreint de la préfecture, au sein duquel nous sommes amenés à présenter des actions de prévention, à donner des idées... Lors d'une récente réunion de ce comité de pilotage, nous avons appris que de nouveaux contrats d'objectifs à l'échelle de la préfecture incluaient des engagements de la région et des entreprises pour monter des actions de prévention sur le risque routier. Nous avons donc décidé d'organiser une matinale, en présence du préfet, sachant que, de base, il existe un dispositif dédié au risque routier dans le SSTI.

Les accidents de mission et de trajet

L'ACCIDENT DE MISSION

Définition : Accident survenant au cours d'un déplacement effectué en conformité au contrat de travail qui lie la victime à l'employeur.



L'ACCIDENT DE TRAJET

Définition : Accident survenant :

- Entre le lieu de la résidence (principale ou secondaire) et le lieu de travail.
- Entre le lieu de travail et le lieu habituel de prise des repas.
- Le parcours ne peut pas être détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités de la vie courante.

— Zone d'accident de droit commun
— Zone d'accident du trajet
— Zone d'accident du travail



Plus d'infos sur le site
www.presanse.fr

PST 66

Formation et actions de sensibilisation au risque routier

+ de 1 000 salariés formés

+ de 700 salariés sensibilisés en collectif

Comment avez-vous communiqué en amont pour faire connaître l'événement ?

Nous avons mis en place un système d'invitation via le portail adhérent du Service : 15 jours avant l'événement, un « pop-up » apparaît dans l'espace adhérent de chaque entreprise les informant de la tenue du petit-déjeuner. Le système d'alerte donne sujet, date, lieu... Dans la seconde partie de cette invitation électronique, l'adhérent peut directement répondre s'il sera présent ou non, et indiquer le nombre de participants de son entreprise.

Par ailleurs, le fait de répondre renseigne automatiquement une liste de présence pour le SSTI, et fait partir un mail aux médecins du travail pour les informer qu'une ou plusieurs entreprises de son secteur sera présente, afin qu'ils puissent être là pour accueillir les chefs d'entreprise.

Comment s'est déroulée la matinée elle-même ?

Nous avons d'abord fait une vingtaine de minutes de café d'accueil, avec comité d'accueil, dont ces médecins, pour permettre la discussion avec les entreprises, avant le début, en salle du petit-déjeuner proprement dit. Si les employeurs étaient très intéressés par l'intervention de Me Hernandez sur la responsabilité civile et pénale, c'est toute la matinée qui a remporté un franc succès. Les interventions de la capitaine des pompiers et d'un colonel de gendarmerie, chacun détaillant des usages précis et

des données d'accidentologie, ont donné une forte dimension terrain à la seconde partie de la matinée. Le PST a, quant à lui, présenté son simulateur de conduite, les formations sur le risque routier... Les 130 participants sont ainsi restés au-delà même de l'heure de fin initialement prévue pour échanger.

Au final, quelle réception et quel impact pour ce petit-déjeuner dédié ? Quelles pistes d'amélioration avez-vous dégagé pour une éventuelle nouvelle édition ?

Dans la foulée de l'événement même, nous avons reçus de nombreux mails de félicitations et encouragements, et plusieurs inscriptions spontanées aux formations risque routier proposées sur le portail adhérents. Nous estimons à 35 à ce jour le nombre de salariés inscrits spontanément dans les suites de cette matinée.

Nous retenons notamment deux grands axes pour les prochaines éditions : des dates qui ne seraient plus situées en toute fin de mois, car cela rend difficile la participation des cabinets comptables ou RH désireux de s'y rendre. Enfin, une potentielle association des auto-écoles : en effet, un chef d'entreprise d'auto-école assistant à la matinée est venu nous voir à la sortie, disant avoir grandement apprécié les contenus et être désireux, en tant que représentant de 123 auto-écoles, d'y apporter sa propre participation et ses propres contenus. ■



A retrouver sur le site
polesantetravail66.fr :

► Le support de présentation de l'événement.



RENCONTRES DES PROFESSIONNELS RH DU 9 NOVEMBRE 2017
(SUITE)

Accueil d'un nouvel arrivant

Seconde partie de la restitution de la rencontre des Professionnels RH de 2017, consacrée à l'atelier « Recrutement/Intégration d'un nouvel arrivant »

Comme pour les Ateliers du Cisme en région, l'atelier sur le Recrutement/Intégration d'un nouvel arrivant a débuté par la présentation d'expériences de SSTI, portant sur la construction d'un parcours d'intégration et la mission du tuteur dans les SSTI.

On rappellera tout d'abord que le référentiel Amexist prévoit au point 5.9 que « l'intégration de tout nouvel arrivant est organisée. Une fiche de fonction est élaborée avant l'intégration du nouvel arrivant. Un livret d'accueil est à disposition de tout nouvel arrivant. »

La qualité de l'intégration des nouveaux salariés, qu'ils soient professionnels de santé, IPRP, personnel administratif... est donc valorisée par le référentiel de la profession et facilitée par l'existence d'une procédure, d'un livret d'accueil, mais aussi par la mise en place d'un véritable parcours, à l'écoute du nouvel arrivant.

Les parcours d'intégration prévoient généralement la remise d'un livret d'accueil, et des rencontres avec plusieurs salariés relevant de différents domaines d'activité au sein du SSTI, organisées sur les premières semaines de l'intégration. Certains SSTI prévoient la réalisation d'un bilan d'intégration à 6 mois après l'arrivée du nouveau salarié.

Cet atelier a également été l'occasion d'aborder les enjeux de la fonction tutorale dans le cadre de l'intégration d'un nouvel arrivant (en contrat de professionnalisation ou non) :

- ▶ favoriser la transmission des savoir-faire et l'autonomie professionnelle du nouvel entrant,

- ▶ valoriser le savoir-faire du tuteur et développer ses compétences relationnelles et pédagogiques,
- ▶ et enfin, permettre de diversifier les activités pour certains métiers (métiers du secrétariat notamment).

Les conditions pour être tuteur ont également été abordées. Même si elles dépendent de la culture de chaque SSTI, certaines semblent faire l'unanimité : justifier d'une expérience professionnelle suffisamment longue en rapport avec la qualification et avoir une qualification suffisante au regard de l'objectif de professionnalisation visé.

L'importance de la formation sur la fonction tutorale a, par ailleurs, été soulignée, même si aucune obligation juridique n'existe en la matière.

Enfin, les missions du tuteur sont diverses et peuvent être résumées autour des points suivants :

- ▶ guider les « tutorés » pendant la durée de leur parcours d'intégration, les aider, les informer,
- ▶ organiser l'activité des « tutorés » dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- ▶ assurer la liaison entre les différents intervenants (Université, SSTI,...),
- ▶ participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La rémunération de la fonction tutorale n'est, quant à elle, pas systématique, certains tuteurs disposant, en revanche, de temps spécialement alloués.

Les supports de présentation de cet atelier peuvent être retrouvés dans l'espace RH du site www.presanse.fr ■

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Ouverture de la négociation annuelle portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties

Comme chaque année, les partenaires sociaux ont ouvert, en décembre dernier, la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG).

Pour rappel, cette négociation s'organise en trois temps :

- une première réunion consacrée à l'échange d'informations (*réunion qui s'est tenue le 20 décembre 2017*),
- une seconde réunion consacrée aux propositions (*réunion fixée au 24 janvier 2018*),
- une troisième réunion consacrée à la finalisation de la négociation avec, le cas échéant, la conclusion d'un accord (*réunion fixée au 21 février 2018*).

A ce stade, on relèvera que les partenaires sociaux ont seulement procédé à l'échange d'informations portant notamment sur l'évolution des prix comparée à l'évolution de la RMAG pied de grille, l'évolution du plafond annuel de la Sécurité sociale, etc. Les données du rapport de branche, sur ce sujet, ont aussi pu être présentées.

L'association Présanse ne manquera pas de revenir vers les Services adhérents pour les tenir informés de l'avancée des discussions.



A retrouver sur le site presanse.fr :

- ▶ **La Présentation du parcours d'intégration** + Annexes (Guides, Fiches pratiques...) par l'AST Grand Lyon.
- ▶ **La fonction tutorale** par l'AIST 19.



PORTAIL ADDICT'AIDE, LE VILLAGE DES ADDICTIONS

Ouverture d'un nouvel espace dédié au monde du travail

Créé en avril 2016, le site *"Addict'Aide – le Village des addictions"*, outil collaboratif d'information, de ressources et d'échange pour les acteurs de la prévention et de la lutte contre les addictions, s'enrichit désormais d'un portail dédié au monde du travail.

inauguré le 27 novembre 2017, le portail addictaide.fr/travail est soutenu par le ministère du Travail, la MILDECA (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) et de nombreux autres partenaires, dont l'OPP-BTP, le Service de Santé au Travail Ametif, l'Afometra et le Cisme / Présanse.

Les conduites addictives dans le monde du travail constituent un axe de prévention majeur, identifié notamment dans le Plan Santé-Travail n°3 par l'objectif opérationnel 6 : *« Transversalité santé au travail / santé publique et l'action 2.11 : Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel. »*

Ainsi, la plateforme « Travail » du site Addict'Aide rassemble et rend disponible de nombreuses ressources en la matière : informations statistiques, scientifiques, médicales, juridiques... et se veut diffuser les bonnes pratiques en termes de prévention et prise en charge des conduites addictives en milieu de travail. Le portail « Monde du Travail » s'inscrit dans la ligne éditoriale du portail général, se voulant un site de référence ouvert et gratuit, concrétisant *« la volonté de faire de la prévention dans les milieux professionnels un objectif prioritaire »*, et où chacun peut consulter les informations voulues sur les méthodes de prévention, la problématique des addictions dans le contexte du travail (facteurs, risques, secteurs, catégories professionnelles concernées...) et les méthodes et démarches utiles (repérage, sensibilisation, annuaires...).

Espace collaboratif, le portail s'adresse aux principaux acteurs concernés, dans l'entreprise et au-delà : chefs d'entreprise,



DRH, encadrants, salariés, partenaires sociaux, de même qu'aux Services de santé au travail, chercheurs...

Au sein du module « Monde du Travail », les ressources se répartissent en 8 sous-items :

- ▶ Services de santé au travail, Préventeurs et techniciens,
- ▶ Dirigeants / Managers,
- ▶ Partenaires sociaux,
- ▶ Salariés, agents et autres personnels,
- ▶ Mutuelles et complémentaires,
- ▶ Services publics,
- ▶ Prestataires et autres intervenants,
- ▶ Chercheurs, étudiants.

Ressources disponibles pour les différents items du portail « Monde du Travail »

Partenaire identifié d'Addict'Aide pour les Services de santé au travail interentreprises, le Cisme / Présanse est ainsi en charge de relayer les documents pouvant être mis à disposition sur le site.

Les SSTI sont dès lors invités à adresser au Dr Letheux, médecin-conseil du Cisme / Présanse, les documents dont ils disposent sur le sujet et qui pourraient être partagés sur le portail, en valorisant la provenance. ■



Contact :

- ▶ Les Services adhérents peuvent adresser leurs ressources en prévention des conduites addictives au travail au **Dr Letheux**, relais entre SSTI et portail Addict'Aides : c.letheux@presanse.fr

PARTAGE DE PRATIQUE ET CONSENSUS AU SEIN DES SSTI

Retour sur la conférence invitée du professeur Gehanno lors des 54^e Journées Santé-Travail

Professeur de médecine du travail au CHU de Rouen, M. Jean-François Gehanno a ouvert l'édition 2017 des Journées Santé-Travail du Cisme consacrée aux partages de pratiques par une conférence sur la place des recommandations de bonnes pratiques dans la formalisation de la connaissance scientifique des SSTI.

Du besoin de mise à jour continue de la connaissance

Si la formation initiale, la formation continue et l'expérience professionnelle dotent les membres des équipes de Santé au travail des compétences nécessaires à l'exercice de leur métier et à la réalisation des missions prescrites par la réglementation aux Services de santé au travail, l'évolution continue des connaissances, des procédés industriels, comme des conditions de travail rend la remise en question de la connaissance acquise indispensable. Cette question de la mise à jour permanente de la connaissance tient à la fois du contexte réglementaire, de l'environnement évolutif (pratiques et monde du travail en changement constant) et de la dimension morale, de la volonté et du besoin pour les professionnels de Santé de donner les meilleures recommandations de prévention aux salariés suivis.

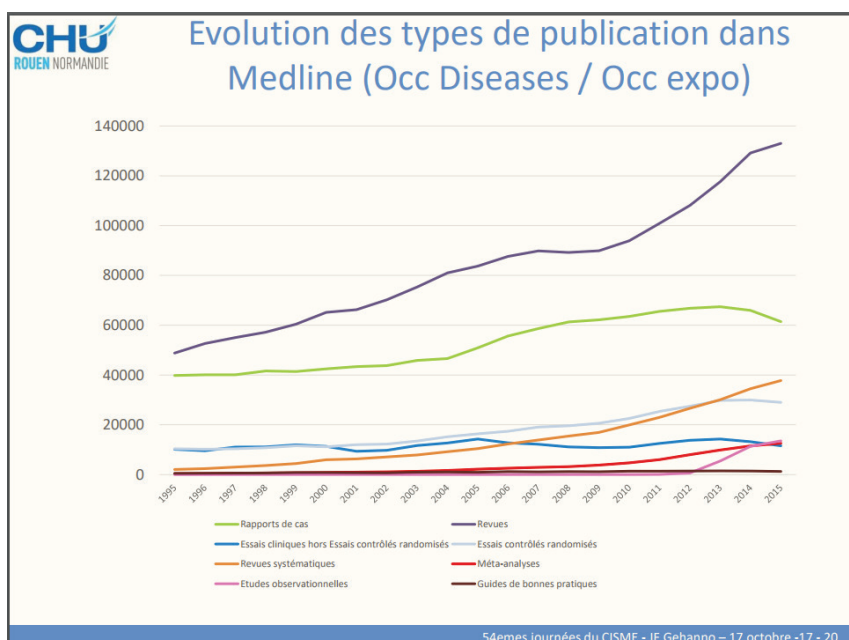
À noter qu'il existe un tutoriel en français de recherche et d'utilisation du site Medline, référençant la littérature scientifique, via le site du CHU de Rouen et conçu avec la Société Française de Médecine du Travail : <http://www.chu-rouen.fr/sfmt/pages/irTuto.php>

Ainsi, adapter ses pratiques à ces différents changements passe par une première étape de recherche de la connaissance, et d'évaluation de sa pertinence et de sa qualité vis-à-vis de la question posée. Avec l'augmentation exponentielle, ces dernières décennies, de la matière disponible en « accès ouvert » (*open access*), se lancer dans une recherche documentaire floue sans paramètres les plus précis possibles sur des sites même de référence tels que **Medline** ou **Google Scholar** amènera une quantité de réponses trop volumineuse pour être pertinente au regard de la question posée.

A cette question de multiplicité des réponses, s'ajoute le fait qu'il est rare, sur un sujet de santé (incluant donc de Santé au travail), de trouver des données publiées qui soient toutes cohérentes entre elles, et la difficulté d'identifier les biais ou erreurs d'une étude : il est donc imprudent de baser une conclusion sur une seule étude ou un seul article. On préférera ainsi avoir recours à une littérature dite « secondaire », qui a pour elle d'avoir déjà fait un travail de synthèse des connaissances disponibles à un temps « T » sur un sujet donné.

Sources de premier et second niveaux

On considère ici de « premier niveau » les revues de littérature et méta-analyses, qui offrent une synthèse ou analyse groupée des données existantes, réduisant le risque de se limiter à une étude isolée. En Santé au travail, cette littérature est produite par des institutions : on citera ici les articles de synthèse publiés dans les revues de l'INRS, dans les Archives de Maladies Professionnelles, ou même au niveau international, les productions du centre Cochrane de Helsinki (<http://work.cochrane.org>), du Centre International de Recherche contre le Cancer (CIRC) ou des Centers for Disease Control américains



(<https://www.cdc.gov>). Si ces derniers indexent et recensent leurs articles au sein du site Medline ou publient dans des revues scientifiques internationales, les sources francophones telles que l'INRS ou Archives des Maladies Professionnelles n'y sont pas référencées à ce jour. Une base de données bibliographiques dédiée, toute spécialités médicales confondues, a alors été créée à Rouen, incluant parfois le lien vers l'article intégral : www.lissa.fr. Elle contient, en l'état, plus d'un million de références issues de plus de 1 000 revues du domaine biomédical.

Au second niveau, on trouvera les recommandations de bonnes pratiques élaborées par les sociétés savantes comme la Société Française de Médecine du travail (www.chu-rouen.fr/sfmt) et les institutions telles que la Haute Autorité de Santé (HAS) ou le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP). Ces recommandations permettent d'avoir des données déjà passées par le regard critique des institutions, sous forme d'une synthèse des connaissances sur un sujet donné et à un instant « T », associées à des propositions d'action ou de conduite à tenir. Elles sont élaborées, dans l'idéal, à partir des données de la littérature et selon la démarche dite de l'« Evidence Based Medicine ». Ainsi, une méta-analyse d'essais randomisés, malheureusement très rare en santé au travail, apportera un niveau de recommandation très supérieur à une étude cas-témoins. L'élaboration de telles recommandations repose sur la formulation d'une question précise, sur une recherche de littérature la plus exhaustive possible et sur l'analyse de cette littérature. Les recommandations élaborées doivent ensuite, selon la démarche préconisée par la HAS, être soumises à un comité de lecture qui va se prononcer sur le fond et la forme de ces recommandations et dont les remarques seront prises en compte dans le document final.

Applicabilité des recommandations de bonnes pratiques

Si la littérature ne permet pas de répondre à une question posée (insuffisance du niveau de preuve, absence de données...) ou qu'il existe une controverse à ce sujet, la HAS préconise la méthode dite de « recommandation par consensus formalisé », qui repose sur l'analyse de la littérature, mais aussi sur la pratique clinique des participants devant être sélectionnés de

façon à représenter les différents courants de pensées existant sur le sujet.

Ainsi, les recommandations de bonnes pratiques reposent-elles à la fois sur une partie objective (recueil des données publiées) et subjective (analyse et applicabilité à la question clinique posée), d'où de possibles divergences entre recommandations émises par différents pays ou groupes.

Leur applicabilité repose sur leur diffusion (elles doivent être connues, diffusées et discutées au sein du Service), sur leur validité (l'évolution des connaissances peut les rendre obsolètes, la demi-vie d'une recommandation étant estimée à 5 ans), sur leur capacité à répondre ou non à une question rencontrée en pratique courante et sur leur opposabilité, le Code du travail précisant que le médecin du travail « *détermine les modalités de la surveillance médicale renforcée en tenant compte des applications de bonne pratique.* » (article R. 4. 4626-28).

La capacité à reconstituer un curriculum laboris complet pour identifier les populations exposées antérieurement à leur emploi actuel et leur appliquer également ces recommandations de surveillance médicale constitue un autre grand enjeu d'information pour les Services de santé au travail.

Toutes les situations de Santé au travail ne font cependant pas l'objet de recommandations de bonnes pratiques, et le Service doit alors lui-même procéder à ce travail d'analyse sur des sources de « premier niveau ». Idéalement, ce processus devrait être intégré au projet de Service et impliquer différentes compétences du SSTI (médecin du travail, documentalistes spécialisés...).

La mise à jour des connaissances des professionnels de Santé et du SSTI mobilise ainsi de nombreuses ressources, et la mutualisation apparaît comme de plus en plus indispensable, ne serait-ce qu'au sein du Service, mais aussi entre les SSTI eux-mêmes, avec l'utilisation de documents partagés tels que les Fiches Médico-Professionnelles réalisées par les groupes ASMT de Présanse, et la diffusion (publication dans des revues francophones de Santé au travail, référencement, communications en congrès...) de leurs propres travaux à grande échelle. ■



A retrouver sur le site cisme.org/presanse.fr :

► **Le support de présentation intégral du Pr Gehanno**, incluant de nombreux liens et références, ainsi que les acte et résumé de la communication, agrémentés de la bibliographie.



DROIT CONSTITUTIONNEL

Processus d'adoption des ordonnances

Dans le contexte d'adoption des ordonnances Macron portant sur le renforcement du dialogue social, les discussions autour du projet de loi ratification se poursuivent. La publication est annoncée pour la fin du mois de décembre 2017.

C'est l'occasion de rappeler le processus d'adoption des ordonnances en France.

Le Gouvernement peut demander au Parlement l'autorisation de prendre lui-même des mesures relevant normalement du domaine de la loi afin de mettre en œuvre son programme (art. 38 de la Constitution). L'autorisation lui est donnée par le vote d'une loi d'habilitation. Une loi a donc été promulguée en ce sens le 15 septembre 2017, autorisant le gouvernement à prendre des mesures par voie d'ordonnance.

Les ordonnances sont ensuite prises en Conseil des ministres et doivent être signées par le président de la République (ord. 24 sept. 2017).

Les ordonnances entrent en vigueur dès leur publication. Mais un projet de loi de ratification doit être déposé devant le Parlement. Une fois ce projet déposé, soit l'ordonnance est approuvée (ratifiée) par le Parlement et acquiert la valeur de loi, soit le Parlement refuse la ratification et l'ordonnance devient caduque, l'état du droit antérieur étant rétabli.

A ce jour, les cinq ordonnances n'ont pas encore été ratifiées, le projet de loi de ratification est encore en discussion. Les discussions ont en outre donné lieu à l'écriture d'une ordonnance dite « balai ». Il s'agit d'une 6^{ème} ordonnance qui permet à l'exécutif de corriger et d'amender les textes des 5 ordonnances déjà parues en septembre.

A la date d'écriture du présent article, l'étape numéro 5 a été réalisée. La dernière étape devrait être franchie tout début 2018. ■

Le processus d'adoption d'une ordonnance



INFOGRAPHIE
© DIRECTION DE L'INFORMATION
LÉGALE ET ADMINISTRATIVE | PARIS 2017

LA BASE NATIONALE DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS EST CONSULTABLE

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail issue de la loi « Travail » du 8 août 2016, la base nationale des conventions et accords collectifs est consultable sur le site de Légifrance www.legifrance.gouv.fr. Elle concerne tous les accords conclus depuis le 1^{er} septembre 2017.

Un communiqué de presse du ministère du Travail daté du 17 novembre dernier vient préciser que cette base « **préfigure les évolutions vers un accès plus large à l'ensemble du droit du travail par le grand public, notamment avec la mise en place, d'ici le 1^{er} janvier 2020, du Code du travail numérique** ».

DÉLIT DE HARCÈLEMENT

L'employeur peut se constituer partie civile pour réclamer des dommages et intérêts pour « préjudice d'image »

Lorsqu'un salarié a commis une faute qui constitue également une infraction pénale, **l'employeur peut-il se constituer partie civile au procès pénal**, aux côtés des salariés victimes dudit harcèlement, afin de demander la réparation du préjudice subi ?

Dans un arrêt du 14 novembre 2017, la Chambre criminelle de la Cour de cassation se prononce sur la recevabilité de constitution de partie civile d'un employeur, à l'encontre d'un salarié, déclaré coupable du délit de harcèlement moral à l'égard de ses collègues.

En l'espèce, un salarié d'une compagnie aérienne française avait été condamné par la juridiction pénale, pour des faits de **harcèlement moral et sexuel** commis auprès de plusieurs salariées travaillant sous ses ordres. Son employeur s'était

constitué partie civile, au procès pénal, afin d'obtenir le paiement de dommages et intérêts pour préjudice qu'il estimait avoir subi.

Le salarié contestait la possibilité, pour son employeur, de demander l'indemnisation au motif :

« le salarié ne peut être tenu pour responsable à l'égard de l'employeur des conséquences pécuniaires de fautes commises dans l'exécution du contrat de travail qu'en cas de faute lourde, laquelle n'est caractérisée que lorsqu'est relevée son intention

de nuire à l'employeur ou à l'entreprise ; »

La Cour de cassation n'a pas suivi cet argumentaire, en retenant que, c'est à bon droit que la Cour d'appel de Fort-de-France a décidé que :

« (...) délit de harcèlement moral dont M. X... a été déclaré coupable, de même que les agissements fautifs dont il a été reconnu responsable, ont directement causé à ladite société un dommage dès lors que, pour commettre ces faits, l'intéressé a outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par son employeur ; que les juges en déduisent qu'en agissant ainsi, celui-ci a terni l'image de la compagnie auprès de ses autres salariés ; ».

En effet, la nécessité de prouver la faute lourde du salarié, c'est-à-dire son intention de nuire, ne vaut que dans le cadre d'un contentieux civil prud'homal, mais pas au pénal (cass. crim. 25 février 2015, n° 13-87602).

Pour **obtenir réparation devant une juridiction pénale**, il faut que le préjudice, subi par l'employeur, **résulte directement de l'infraction** commise par le salarié.

La Cour de cassation a estimé, en l'espèce, que **les délits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel**, pour lesquels le salarié a été déclaré coupable, **ont directement causé à l'entreprise un préjudice**.

En effet, le salarié a, pour commettre ces faits, outrepassé les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par l'employeur et, en agissant ainsi, a **terni l'image de l'entreprise auprès des autres salariés**.

Cet arrêt constitue un revirement de jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation, laquelle, en matière de harcèlement commis par un salarié sur ses collègues de travail, semblait exclure, jusqu'à présent, l'existence d'un préjudice direct subi par l'employeur. ■

Pour obtenir réparation devant une juridiction pénale, il faut que le préjudice, subi par l'employeur, résulte directement de l'infraction commise par le salarié.

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE

Le calcul de l'indemnité légale de licenciement doit tenir compte de la durée du préavis non exécuté

(Arrêt n°16-13.883 du 22 nov. 2017)

Dans un arrêt du 22 novembre 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation se prononce sur le calcul de l'indemnité de licenciement en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

En l'espèce, un salarié engagé en 1989 a été victime d'un accident de trajet survenu le 9 juin 2011 ; il a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, et licencié pour inaptitude (d'origine non professionnelle) et impossibilité de reclassement.

En application de l'article L. 1226-4, al. 3, du Code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle :

« Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice. »

Pour autant, en dépit de cette rédaction, la Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 19 janvier 2016, s'appuyant sur une jurisprudence au terme de laquelle l'indemnité compensatrice de préavis

n'est pas due au salarié qui n'est pas en mesure de l'exécuter, a débouté le salarié de sa demande consistant à intégrer la durée du préavis théorique dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

La Haute Juridiction a censuré cette décision, estimant que c'est à tort que la Cour d'appel a rejeté la demande en paiement d'un complément d'indemnité de licenciement, prenant en compte la durée du préavis, dans l'attendu suivant :

« Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'un complément d'indemnité de licenciement prenant en compte la durée du préavis, l'arrêt retient que dès lors que l'inaptitude du salarié est étrangère à un accident du travail, l'indemnité de préavis n'est pas due au salarié puisque qu'il n'est pas en mesure de l'effectuer ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la durée du préavis devait être néanmoins prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; ».

Que pouvons-nous retenir de cet arrêt ?

Lorsqu'un salarié est licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle :

- ▶ le préavis n'est pas exécuté ;
- ▶ le contrat est rompu à la date de notification du licenciement ;
- ▶ l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due pour la partie du préavis non exécutée ;
- ▶ mais la durée théorique du préavis (non exécuté) est, néanmoins, prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement. ■

FLASH-INFO

★ Les délais et conditions dans lesquels les motifs du licenciement peuvent être précisés sont fixés par le décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 relatif à la procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

Ce décret est applicable aux licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017.

★ Parution du décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes, dans le JO du 17/12/2017.