

VISITE D'EMBAUCHE DES APPRENTIS

Une initiative législative préoccupante avant la remise du rapport « Lecocq »

Des articles du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ont été débattus lors de la séance publique de l'Assemblée Nationale du jeudi 14 juin 2018. L'article 7 introduit la possibilité de recourir à la médecine de ville pour assurer la visite d'information et de prévention à l'embauche de l'apprenti s'il n'était pas possible d'organiser ce rendez-vous auprès d'un Service de santé au travail.

Cette mesure a été présentée comme une mesure transitoire pour désengorger les Services de santé au travail et pour faciliter l'embauche des apprentis.

Par la voie d'un communiqué de presse, Présanse a exprimé sa préoccupation vis-à-vis du précédent qu'elle crée et a alerté sur la question de santé qu'elle pose. Trois grands médias s'en sont fait l'écho (à retrouver sur le site de Présanse).

Cette alerte est également parvenue aux députés signataires de l'amendement contesté, aux rapporteurs du texte et aux sénateurs de la Commission des affaires sociales. Ces actions ont eu pour effet le dépôt d'un amendement de suppression signé par 19 parlementaires, et qui a été adopté le 27 juin en commission. L'examen du texte en séance plénière est prévu à partir du 10 juillet.

Il a été rappelé que la visite d'embauche de l'apprenti, un jeune bien souvent, a pour objectif de vérifier que son état de santé est compatible avec le poste ou le métier envisagé, qu'elle est l'occasion de dispenser des conseils de prévention des risques professionnels qu'il est susceptible de rencontrer. Cette visite mobilise aujourd'hui l'expertise sur les conditions de travail des médecins du travail et des infirmiers qui interviennent sur protocoles.

Aussi, envisager l'intervention des généralistes qui ne disposent pas de cette expertise, sans par ailleurs d'étude préalable sur leur disponibilité, sans réflexion sur le mode de financement de cette disposition ou sur les implications en droit qui en découlent, paraît contestable.

Suite page 3 ►



Serge Lesimple, Président de Présanse, Charlotte Lecocq, Députée du Nord, Bernard Perrut, Député du Rhône, Martial Brun, Directeur Général de Présanse, lors de la réunion d'échanges du 20 juin 2018.

SOMMAIRE

4 Plan de communication du réseau

Présanse

Quelles actions à l'heure de la mission Lecocq ?

6 Salariés du Particulier Employeur

Poursuite des travaux du groupe dédié

6 Médecin du travail : un métier méconnu

Reportage sur France 5

VIE DES RÉGIONS

7 Ateliers de Présanse à Périgueux

Partage de pratiques en région
Nouvelle Aquitaine

SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

8 EPSAT Vosges

Sensibilisation des apprentis

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

10 Négociations collectives de branche

Signature de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

11 Non-extension de l'accord de branche intergénérationnel du 22 février 2017 et de son avenant du 31 mai 2017

MÉDICO-TECHNIQUE

12 Journées Santé-Travail 2018 de Présanse

Point sur les travaux du Conseil Scientifique et calendrier pour les auteurs des communications

13 Ressources Médico-Techniques

Un film pour présenter les outils mis à disposition des préventeurs

14 35^{ème} Congrès National de Médecine et Santé au Travail

Importante contribution des SSTI à cette édition 2018

JURIDIQUE

16 Inaptitude

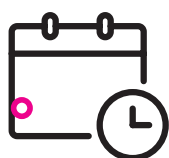
Le licenciement pour inaptitude résultant d'une faute inexcusable de l'employeur est nécessairement injustifié

18 Conseil d'Etat N°405453

Docteur A.

20 Dépôt des accords collectifs

Dématérialisation totale pour les accords d'entreprise



N'OUBLIEZ PAS !
13 septembre 2018
Journée d'étude

10 rue de la rosière - Paris 15

ÉDITORIAL

Un GPO (Groupe Permanent d'Orientation) du COCT s'est tenu ce vendredi 29 juin en présence d'Antoine Foucher, Directeur du cabinet de Mme Pénicaud. Le rapport Lecocq a été évoqué.

Sa diffusion serait prévue en septembre pour éviter des débats estivaux non maîtrisés. Il devrait s'ensuivre une période de 4 mois environ de concertation pour voir avec les parties prenantes comment mettre en œuvre concrètement les recommandations. Une étape législative pourrait ensuite s'enclencher début 2019, publiant dans la foulée tous les textes réglementaires requis pour une application potentielle début 2019.

Sur le fond, rien de sûr ne filtre. Le programme annoncé et son déroulement dans un temps assez long laissent supposer cependant que les évolutions envisagées sont importantes.

Il appartiendra au réseau des SSTI de prendre la mesure des solutions envisagées dès la rentrée et de contribuer au débat, en éclairant en particulier la faisabilité et l'intérêt pour la prévention dans les entreprises.

Plus que jamais, actualiser la vision de l'activité des SSTI auprès des députés ou des partenaires sociaux des territoires est opportun. Capacités d'intervention, engagements, réalités de la contribution à la Santé au travail, leviers de progrès attendus, sont autant de sujets à développer, avec l'appui possible des outils de communication proposés par 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 : 2606-5576

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

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL

L'ensemble des Services de Santé au Travail a appris avec une profonde tristesse le décès soudain de Sylvain Troussard, directeur de l'AIMSMT 13.

Présanse salue la mémoire d'un ancien collègue et d'un directeur très apprécié et très investi dans la vie de notre réseau, et dans l'action pour la Santé au travail.



ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

- En outre, elle est prise en l'absence de données chiffrées qui objectiveraient la pertinence et l'impact sur la situation qu'elle prétend améliorer. En effet, le postulat de la difficulté à organiser cette visite à l'embauche n'est étayé par aucun chiffre. Or, un rapide sondage auprès de Services confirme qu'elle est bien prioritaire et assurée à 100 % dans les délais, sauf incident marginal.

Enfin, cette mesure créerait, si elle était confirmée lors de son retour à l'Assemblée nationale en juillet, une incohérence dans le droit du travail vis-à-vis des autres salariés du régime général qui, eux, bénéficieraient dans tous les cas de l'accompagnement du Service de Santé au Travail. Présanse a donc demandé que soit suspendue une telle décision et approfondi le dossier pour en mesurer toutes les implications.

A noter que la Société Française de Médecine du Travail a également diffusé un communiqué de presse pour alerter, et que plusieurs SSTI ont mobilisé utilement les parlementaires de leur territoire sur cette question, éléments à l'appui.

Il a bien sûr été relevé par tous que l'initiative législative contestée a été prise alors qu'un rapport sur la santé au travail a été commandité par le Premier Ministre et que sa livraison est attendue prochainement.

Ce point a donc logiquement été évoqué lors d'un petit déjeuner organisé le 20 juin dernier par Présanse avec une douzaine de

parlementaires, dont Mme Charlotte Lecocq, Députée du Nord. Cette dernière a par ailleurs développé les constats de la mission qu'elle conduit actuellement. Globalement, ce fut l'occasion d'échanger sur les enjeux pour les SSTI et actualiser les informations des députés présents sur le fonctionnement et les capacités des Services en 2018. Mme Lecocq n'a pas fait part de ses recommandations dont elle réserve la primeur au gouvernement, mais a indiqué que le contenu du rapport serait progressivement soumis aux partenaires sociaux avant d'être publié publiquement probablement en septembre.

Il est donc encore trop tôt pour évaluer la portée des changements envisagés par la mission. Cela étant, les sujets évoqués par Mme Lecocq sont larges : gouvernance, pilotage et articulation des acteurs, Plans Santé Travail, simplification d'accès aux ressources pour les entreprises, prévention plutôt que réparation, maintien en emploi, formation des managers, coût et retour sur investissement, santé et performance, innovation et numérique... L'ampleur des évolutions et leur impact sur les SSTI est ainsi à ce stade incertain. Et les mesures éventuellement prises seront réellement précisées en fin d'année ou début d'année prochaine à la faveur d'une initiative législative concernant le système de santé au travail, comme l'a évoqué à plusieurs reprises publiquement la ministre du Travail, Mme Pénicaud. ■

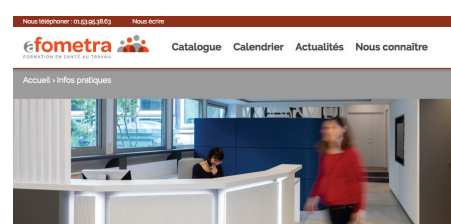
AFOMETRA

LES ACTUALITÉS DE L'ÉTÉ

1. UN NOUVEAU SITE WEB

Le nouveau site de l'AFOMETRA est en ligne depuis le 26 juin 2018 : une interface modernisée, une navigation plus fluide, un accès simplifié aux formations.

Venez le découvrir sur www.afometra.org.



2. SORTIE DU CATALOGUE 2019

Le catalogue des formations 2019 sera disponible en version digitale dès la mi-juillet et en version papier fin septembre.

Vous y trouverez :

- les nouvelles formations et les re-fontes
- 1 nouveau cycle métier « Assistant de l'équipe pluridisciplinaire »
- une révision complète de l'offre de formation concernant le chapitre RPS, QVT et bien-être au travail.



MOUVEMENT

(31) M. Brice Roumiguière remplace le **Dr Christian Crouzet** à la direction du SRAS.

PLAN DE COMMUNICATION DU RÉSEAU PRÉSANSE

Quelles actions à l'heure de la mission Lecocq ?

Depuis 2017, en lien avec les évolutions législatives et réglementaires et pour améliorer la visibilité de la profession, le réseau des SSTI a initié des actions de communication cohérente dont le déploiement porte ses premiers fruits.

Parallèlement, le changement de nom de l'organisme national, l'utilisation de la marque Présanse par plusieurs associations régionales et du logo « réseau Présanse » par plusieurs SSTI ont, depuis janvier 2018, renforcé la visibilité du réseau.

Retour sur le déploiement du plan de communication de la profession en 2018

Des outils ont été conçus dans le cadre de la mission sur la Santé au travail

En effet, la mission confiée par le Premier ministre à la députée Charlotte Lecocq le 22 janvier dernier, a amené Présanse à formaliser sa contribution dès le mois de mars 2018. Cette contribution a pris la forme d'un document intitulé « *10 engagements pour la Santé au travail* », et s'est articulée autour de trois parties :

- ▶ la première rappelant les atouts et caractéristiques du réseau des SSTI,
- ▶ la deuxième listant les engagements des Services,
- ▶ et la troisième étant consacrée à la présentation de leviers opérationnels, dont l'activation conditionne la réussite du système (leviers en termes de pilotage, SI, RH et cadre législatif).

Une deuxième version de ce document a été rendue disponible mi-juin. Elle est enrichie de témoignages de SSTI qui, mis en regard des divers engagements, illustrent les pratiques actuelles des Services parfois méconnues des entreprises, des salariés et de notre environnement, qu'il s'agisse d'actions en entreprise ou du maintien en emploi.

Ce document constitue le socle de la communication du réseau pour cette année. Il a ainsi pu être adressé par les Services, ou les associations régionales, à des parlementaires, afin de les sensibiliser à la réalité de l'action des SSTI sur leur territoire.

Preuve de l'intérêt des élus pour la question de la Santé au travail, un petit déjeuner-débat introduit par M. Bernard Perrut, député du Rhône, et bénéficiant de l'intervention de Mme Charlotte Lecocq, a eu lieu le 20 juin dernier, en présence d'une vingtaine d'autres parlementaires. Il a été l'occasion, pour Mme Lecocq, de rappeler les enjeux de sa mission, la méthodologie employée et les principaux constats réalisés à ce jour. Le rendu du rapport marquera le début d'une nouvelle étape de discussion, sans doute dans le cadre d'un projet de loi à venir (cf. page 1 de ce numéro).

Le site www.modernisationsanteautravail.fr a été mis à jour et présente aujourd'hui les deux versions du document « *10 engagements* », ce site étant également



Le document présentant les « *10 engagements pour la Santé au travail* » de Présanse.

destiné à recevoir des communiqués de presse de Présanse.

Dans les semaines à venir et en fonction de l'actualité (parution du rapport Lecocq, débat législatif sur le suivi de l'état de santé des apprentis,...), **un dossier de presse déclinant les engagements et reprenant des questions-réponses** sera mis à disposition des Services de santé au travail à un format modulable.

Les relations de Présanse avec les médias ont également progressé ces dernières semaines. L'une des concrétisations les plus visibles a été la diffusion d'un reportage de quatre minutes consacré au métier de médecin du travail, dans le cadre du magazine de la santé diffusé sur France 5 (cf. article page 6). Visionnée par 775 000 téléspectateurs et disponible en replay, cette émission permet de porter le message essentiel sur la pluridisciplinarité autour du médecin du travail, et sur l'action en entreprise complémentaire au suivi individuel, auprès du grand public, dans un effort de pédagogie. Découvrez le reportage en débutant le minutage à partir de 00:31:50, via ce lien :

► <https://www.france.tv/france-5/le-magazine-de-la-sante/509457-medecin-du-travail-un-metier-meconnu-addiction-aux-medicaments-une-spirale-mortelle.html>

Par ailleurs, le salon Préventica Lyon et le Congrès national de médecine du travail qui s'est tenu à Marseille en juin ont été l'occasion de présenter de façon articulée et renforcée l'échelon régional et l'échelon national de Présanse.

Sur le congrès de Marseille, un nouveau motion design a été présenté, consacré aux ressources du pôle médico-technique (fiches médico-professionnelles, guides thématiques, thesaurus harmonisés,...). Ce petit film d'une durée de trois minutes peut servir notamment à la communication interne des Services de santé au travail : il peut être diffusé auprès des administrateurs, des CMT, ou de l'ensemble des

professionnels de santé d'un Service (cf. page 13 de ce numéro).

Enfin, une étude consacrée à la place des réseaux sociaux dans la stratégie de communication des SST et de Présanse a été présentée lors de la matinée technique du 14 juin sur laquelle nous reviendrons dans les IM de septembre.

Ces premiers jalons d'une communication partagée des Services sont globalement bien accueillis. La commission communication de Présanse réunie le 28 juin s'efforce de rester attentive aux besoins exprimés par les Services, dans la ligne fixée par le CA : des outils communs mais adaptables et « appropriables » par les Services. ■

Le document portant sur les 10 engagements pour la Santé au travail de Présanse constitue le socle de la communication du réseau pour cette année.

SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Poursuite des travaux du groupe dédié

Un précédent Conseil d'Administration de Présanse a souhaité mettre en place un groupe de travail de SSTI sur la situation des salariés du particulier employeur, au vu de l'accord signé par la branche et étendu par la DGT en 2017.

La première réunion de ce groupe a permis de répertorier les pratiques très hétérogènes des Services et de soulever des points d'inquiétude par rapport au caractère dérogatoire du suivi de l'état de santé de ces salariés.

Des échanges avec la Fepem courant mai sont venus récemment confirmer la volonté de la Fepem de conduire des expérimentations avec et sans les SSTI, dans laquelle la dématérialisation du suivi de l'état de santé est un élément clé.

La branche (en CPNB) s'est prononcée en faveur de 3 départements d'expérimentations, le Rhône, le Nord et le Cher.

Toutes les modalités innovantes envisagées par la Fepem n'ont, en revanche, pas encore fait l'objet, d'après notre compréhension, de discussions avec les partenaires sociaux de la branche.

Plusieurs adhérents de Présanse ont d'ores et déjà exprimé leurs réserves quant à des modalités qui leur seraient imposées par la Fepem et outrepassant la lettre des textes.

Suite à la réunion du 2 mai, étant donné le caractère largement dérogatoire du suivi présenté par la Fepem, il lui a été demandé de formaliser sa demande par écrit auprès de Présanse et des SSTI des départements concernés. Cette formalisation ne pourra sans doute se faire qu'avec l'accord de partenaires sociaux : à ce jour rien n'a été transmis.

Le Conseil d'administration de Présanse a donc décidé, pour prendre en compte la demande de la Fepem et/ou de la branche, de constituer une délégation d'administrateurs qui pourrait, dans les semaines à venir être mobilisée pour rencontrer les représentants de la Fepem et réagir à ses propositions. ■

MÉDECIN DU TRAVAIL : UN MÉTIER MÉCONNU

Reportage sur France 5

France 5 a diffusé, au sein de son programme "Le Magazine de la Santé", un court reportage sur la profession de médecin du travail. La vidéo est disponible en replay.

Mercredi 30 mai 2018, France 5 a diffusé dans le Magazine de la Santé le reportage « *Médecin du travail, un métier méconnu* », réalisé par Benoît Lordelot.

Dans ce reportage, deux médecins du travail témoignent de leurs missions quotidiennes sur le terrain et en consultation au sein d'un Service de santé au travail interentreprises, l'occasion de dépasser les préjugés associés à la spécialité et de valoriser son action de prévention des risques professionnels. Le reportage illustre ainsi l'étendue du champ de compétences des médecins du travail au travers de



leurs missions d'action en milieu de travail, de suivi de l'état de santé adapté, de conseil et de veille sanitaire.

Le lien vers le replay peut être retrouvé via le site www.presanse.fr et en complément de lecture de ce numéro. ■



ATELIERS DE PRÉSANSE À PÉRIGUEUX

Partage de pratiques en région Nouvelle Aquitaine

Le mois dernier, Présanse revenait sur l'un des quatre thèmes proposés lors de la seconde édition 2018 des Ateliers de Présanse. La suite de la restitution est à retrouver ci-dessous. Les supports de présentation et annexes peuvent être retrouvés en intégralité sur le site www.presanse.fr.

Actions coordonnées avec les autres acteurs de la Santé

A l'heure du décroisement des politiques de Santé, ne pas penser en partenariat apparaît comme un choix stratégique qui isole, prive de visibilité. Un vrai travail d'approfondissement des liens entre SSTI et partenaires est alors à faire : que peuvent apporter les différents acteurs à l'activité, aux missions et aux adhérents des SSTI, et réciproquement ?

L'atelier est revenu sur plusieurs exemples d'actions partenariales, la méthode la plus récurrente consistant à se rattacher à des sujets communs et transversaux aux différents acteurs de la Santé (addictions, maintien en emploi, prévention routière...), pour porter les messages de prévention aux employeurs et salariés avec l'audience des canaux de communication des partenaires. Un documentaliste ou chargé de veille repère ainsi les différents événements ou actions existantes parmi lesquels le SSTI fait des choix de participation, privilégiant, par exemple, les sujets qui répondent aux besoins de leurs entreprises. Si le Service ne possède en effet pas les moyens de communication des institutions, ils amènent de leur côté les moyens et la connaissance terrain. Réciproquement, un SSTI sera perçu comme un partenaire légitime à l'aune de son exemplarité (l'engagement dans la DPST et la certification pouvant ici constituer les marqueurs de démarche qualité).

Un second type d'action partenariale évoqué consiste à profiter de la visibilité d'une problématique pendant un événement (Journée nationale de l'audition, Journée du dépistage du cancer de la peau) pour faire venir des spécialistes et pratiquer le dépistage au sein du SSTI, ouvert à tous. Au-delà du critère d'opportunité, l'approche peut aussi se faire par l'entrée « thèmes », partant du

besoin des entreprises adhérentes, puis en croisant ce thème avec les acteurs et partenaires concernés à approcher pour lancer une action coordonnée.

La question s'est ici posée de savoir si les SSTI devaient se limiter aux thématiques ayant une dimension « travail », certains médecins du travail notant que ce critère était commun à tous les partenariats effectués, d'autres rapportant que les entreprises adhérentes pouvaient elles-mêmes être demandeuses de sujets plus larges, non circonscrits à la seule sphère professionnelle (alcool ou tabac, par exemple).

On notera que, quelle que soit la forme que prend l'action coordonnée, la rattacher au projet de Service et à la CMT la légitime et implique l'ensemble du SSTI. La plupart des Services rapportent ne pas s'engager dans un partenariat sans un soutien médico-technique du projet, donc au minimum l'implication d'un médecin coordinateur, médecin référent selon la spécialité ou un passage en CMT. C'est cette approbation médicale qui conforte la légitimité du projet. Pour des raisons de temps à dégager, en revanche, le chef de projet peut tout à fait ne pas être un médecin du travail, mais un infirmier ou IPRP.

Enfin, toutes les actions gagnent à être conduites en mode projet, pour assurer à la fois les leviers d'organisation, mais aussi d'évaluation a posteriori, avec des indicateurs pertinents (visibilité, avancée de la mission, modification du comportement dans l'entreprise, commandes passées, présence...). Des conventions peuvent également être écrites avec les différents partenaires pour cadrer les modalités et définir en amont ces indicateurs. La suite et fin de la restitution des Ateliers de Périgueux sera publiée dans le numéro de septembre. ■

À retrouver sur la page des Ateliers de Périgueux :

- **Contrats locaux de Santé (gouvernance, actions mises en œuvre, organisation, copil et groupes de travail...)** par le SIST 24
- **Campagnes et actions (« Mois sans tabac », avec l'ARS, Partenariat Journée nationale de l'audition, dépistage cancer, prévention routière, campagne de prévention des AVC...)** par l'AIST 19



SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

EPSAT VOSGES

Sensibilisation des apprentis

3 questions à Mme Gaulupeau, chargée de communication de l'EPSAT, sur le travail du SSTI autour de la prévention à destination des apprentis. Cette action de prévention illustre un des aspects de l'intervention globale des Services de santé au travail interentreprises à l'attention de ce public de jeunes salariés.

Coralie GAULUPEAU - Chargée de communication – Ensemble pour la Prévention et Santé Au Travail (EPSAT) Vosges



Quelle est votre action en faveur de la sensibilisation des apprentis ?

Notre Service de santé, EPSAT Vosges, a mis en place des campagnes de prévention des risques professionnels auprès des apprentis. Des sensibilisations collectives sont organisées au sein des CFA, elles permettent de sensibiliser des centaines de jeunes sur les risques professionnels, auxquels ils sont exposés. Tous les ans, une nouvelle filière est intégrée, on en compte 5 à ce jour : garage, boulangerie-pâtisserie, bois, boucherie - charcuterie et soudage. L'objectif est d'inciter ces jeunes professionnels à adopter les bons réflexes dès le début de leur carrière, leur apprendre à prévenir les risques, et à réagir.

Comment avez-vous élaboré ces sessions de prévention pour les apprentis ?

Pour toucher notre jeune public, nous avons imaginé des ateliers interactifs utilisant les moyens privilégiés de leur génération. Notre Service a donc développé des quiz accessibles par des QR Code sur tablettes et smartphones. Ils proposent des séries de questions sur les risques professionnels, référant aux différents thèmes abordés lors de la sensibilisation collective. L'infirmier en Santé au travail accède en direct aux résultats et peut ensuite présenter le contenu de sa sensibilisation en vérifiant les thèmes acquis par les participants.

Pour illustrer les bons réflexes, des ateliers pratiques sont également proposées en équipe : jeu de connaissance des pictogrammes de danger, démonstration sur mannequin, port de charge pour prévenir des troubles musculo-squelettiques, etc. Un dernier jeu du « chercher l'erreur » sur la base d'un chantier ou d'un laboratoire de boulangerie permet la réflexion et l'échange autour des risques et de leurs facteurs aggravants.

En quoi cette approche vous a-t-elle permis de réaliser une sensibilisation plus efficace ?

Ces nouvelles sensibilisations, propices à l'échange et l'acquisition de connaissances, permettent une vraie attention et participation des jeunes apprentis. C'est une façon ludique de réviser les bonnes pratiques et de porter un regard critique sur les situations de travail. Ces ateliers permettent un réel engagement de la part des apprentis, et les sensibilisent aux différents risques au travers de divers supports, pour la plupart digitaux : visuels, sons évolutifs en fonction de pathologies, vidéos ludiques ou encore interviews présentant des situations réelles de travailleurs handicapés suite à un accident du travail.

Tous les risques professionnels sont abordés sous cette forme innovante, pour une meilleure captation et mobilisation des jeunes professionnels. Ils leur apportent un nouvel éclairage et leur confirment, par des situations concrètes, ce qu'il leur est expliqué pendant les cours et dans les entreprises les accueillant pour leur apprentissage.

Les résultats montrent d'ailleurs que 75 % des apprentis sensibilisés souhaitent changer leur habitude de travail. ■

“ Nous avons imaginé des ateliers interactifs utilisant les moyens privilégiés de leur génération. ”

La santé au travail des apprentis un enjeu d'avenir pour la filière



2145 apprentis suivis

900 nouveaux apprentis tous les ans

100% des apprentis connus ont un suivi particulier

SUIVI DES APPRENTIS

*il ne s'agit pas d'un acte unique
mais d'un suivi adapté, personnalisé et renforcé*

➔ Une visite d'embauche
Médecin du travail

➔ Une visite à 6 mois
Infirmière en santé au travail

➔ Une visite à 18 mois
Infirmière en santé au travail

3 visites pour chaque apprenti

Prévention des risques, accompagnement, bonnes pratiques, utilisation des protections collectives, port des équipements de protection individuelle, projet d'avenir...

Visite d'entreprise et rencontre des maîtres d'apprentissage systématiques

Renforcement de la culture prévention

SENSIBILISATION COLLECTIVE CFA

Chaque année, un nouveau métier intégré...

2014

Filières Garage
Boulangerie
Pâtisserie

1

2

2015
Filière Bois

2016

Filière Boucherie

3

4

2017
Filière BTP

2018

Filière Soudage

5



79 sensibilisations



885 apprentis touchés

... Filière papeterie

Adaptation des méthodes pédagogiques pour toucher les jeunes... Prezi, quiz interactif, smartphones, tablettes

PERTINENCE Animations ludiques Attractivité
Connaissances risques Bons réflexes

Efficacité

Action spécifique garage

Malette Gants
149 garages
240 apprentis

IMPACT

Des apprentis sensibilisés disent vouloir apporter des changements dans leur comportement au travail (port EPI, utilisation des protections collectives, port de charge, prévention routière, hygiène de vie...)

75%



NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Signature de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu le 16 mai dernier a été signé par 3 organisations syndicales (la CFE-CGC, la CFTC et le SNPST).

On rappellera que cet accord a pour objet de définir les orientations pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des Services de santé au travail interentreprises.

La volonté de la branche est que chaque SSTI développe son engagement et sa politique dans ce domaine.

Pour rappel, dans les SSTI où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail. A défaut, le Code du travail prévoit une pénalité financière.

Si l'accord précité conclu au niveau de la branche ne permet pas aux SSTI concernés de s'exonérer de l'obligation de négocier en la matière, il permet néanmoins de les aider à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

On indiquera que les dispositions de l'accord portent principalement sur le recrutement, les conditions de travail et l'égalité de rémunération, la formation professionnelle, la prévention du sexisme et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Recrutement

Chaque SSTI doit s'engager à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi. Le SSTI doit recourir systématiquement à la mention H/F.

Conditions de travail et égalité de rémunération

L'accord rappelle que les SSTI de plus de 50 salariés doivent élaborer un rapport annuel écrit de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. En cas d'écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes d'une même classe conventionnelle ou pour un poste de travail semblable non explicitement

justifiés, les SSTI s'engagent à mettre en œuvre des mesures correctives.

A noter, par ailleurs, que cet accord prévoit que la durée du congé parental d'éducation, qui est fixée par les dispositions légales et réglementaires, est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Cette mesure s'applique dès le 1^{er} juillet 2018 et vaut donc pour les congés en cours à cette date.

Il prévoit également que, pour les accords d'intéressement, les indemnités journalières versées dans le cadre du congé de maternité, en cas de non-subrogation par le SSTI, sont intégrées dans la base à prendre en compte pour le calcul de l'intéressement, dès lors que lesdits accords prévoient un calcul qui s'appuie sur le salaire.

Formation professionnelle

L'accord rappelle notamment que le droit à la formation professionnelle et à la mobilité est le même pour tous et s'exerce indépendamment du sexe de la personne.

Prévention du sexisme

Les SSTI doivent s'efforcer de rappeler, dans leurs outils de communication (intranet, affichages, lettres d'information,...), leur volonté de lutter contre le sexisme.

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Des facilités d'aménagements d'horaires doivent être accordées pour la rentrée scolaire.

En outre, l'accord indique que les SSTI doivent s'engager, sur la base d'un état des lieux des différents personnels, à mener une réflexion sur le droit à la déconnexion, afin, le cas échéant, de négocier un accord. Le texte intégral est disponible sur le site Internet www.presanse.fr.

Présanse a accompli les formalités de dépôt de cet accord et en a demandé l'extension.

En attendant son arrêté d'extension, il est applicable dès le 1^{er} juillet 2018 pour les adhérents de Présanse. ■

Non-extension de l'accord de branche intergénérationnel du 22 février 2017 et de son avenant du 31 mai 2017

Dans les suites de la conclusion de l'Accord de branche intergénérationnel conclu le 22 février 2017 et de son avenant conclu le 31 mai 2017, Le Cisme, devenu Présanse, avait demandé auprès de la Direction générale du travail, l'extension de ces textes.

C'est par courrier du 29 mai 2018 que le Directeur général du travail répond qu'il ne lui apparaît pas possible d'étendre ces textes. En effet, il indique dans son courrier que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation ayant supprimé le dispositif du contrat de génération, la demande d'extension est devenue sans objet.

Pour rappel, la procédure d'extension consiste à rendre obligatoire l'application notamment d'une convention de branche ou d'un accord professionnel, à tous les employeurs entrant dans son champ d'application professionnel et territorial dont les organisations patronales

sont représentatives à la date de signature du texte.

Par ailleurs, l'employeur compris dans le champ d'application professionnel et territorial d'une convention de branche ou d'un accord professionnel non étendu doit l'appliquer, notamment s'il en est signataire, s'il est membre d'un syndicat signataire ou d'un syndicat ayant adhéré à la convention ou à l'accord après sa signature.

Ainsi, si l'accord et son avenant précités ne s'appliquent pas aux SSTI non adhérents à Présanse, il est bien applicable à ceux qui adhèrent à Présanse. ■

RESSOURCES HUMAINES

Publication à paraître sur la QVT « Témoignages des SSTI »

Les SSTI disposeront, dès la rentrée, d'un guide RH portant sur la mise en place d'actions concrètes en matière de Qualité de vie au travail dans le cadre, notamment, de leur obligation de négociation d'entreprise.

Seront ainsi partagés des exemples de mise en place du télétravail, d'accords sur le droit d'expression collective des salariés et d'autres mesures permettant de faciliter l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2018 DE PRÉSANSE

Point sur les travaux du Conseil Scientifique et calendrier pour les auteurs des communications

Le Conseil Scientifique des Journées Santé-Travail 2018, composé de dix-huit membres et présidé cette année par le Professeur Vincent Bonnetterre (Centre Hospitalier Universitaire Grenoble Alpes), s'est réuni le 11 juin dernier, en vue de retenir les conférences et communications qui ponctueront cette édition des 16 et 17 octobre prochains, portant sur la « *Contribution des SSTI à la santé globale – Les SSTI, acteurs de la stratégie nationale de Santé 2018-2022* ».

Au cours de cette réunion, le Conseil Scientifique a commencé à travailler sur le préprogramme qui sera adressé dans les Services entre le 29 août et le 31 août 2018 (semaine 35), en même temps que le bulletin d'inscription à cette manifestation, qui se tiendra, cette année encore, au Grand-Hôtel (2 rue Scribe – 75009 PARIS).

Pour cette édition 2018, une large place sera offerte aux conférences invitées et des posters viendront compléter les communications orales des Services.

Les Services pourront y inscrire leurs personnels, en utilisant le bulletin d'inscription reçu ou en le téléchargeant sur le site Internet de Présanse. ■

Journées
Santé Travail
présanse
16 & 17 octobre 2018
Grand-Hôtel
2 rue Scribe - 75009 Paris

Contribution des SSTI à la santé globale
Les SSTI, acteurs de la stratégie
nationale de santé 2018-2022

Réservez
vos dates

Informations pratiques pour les auteurs des communications retenues

Les auteurs retenus ont été informés par courrier et par voie électronique de l'acceptation de leur communication.

Dès lors, ils sont invités à faire parvenir le texte appelé à figurer dans les actes de ces Journées Santé-Travail avant le mercredi 22 août (semaine 34), puis le diaporama de leur intervention ou leur poster, au plus tard, le vendredi 21 septembre 2018 (semaine 38).

Pour des raisons techniques et d'organisation pour la mise en page et l'impression des différents supports, il est demandé aux auteurs des communications retenues de respecter impérativement les dates d'envoi précisées ci-dessus.

AGENDA

5 juillet 2018
Ateliers de Présanse - Clermont-Ferrand
Paris 9°

12 septembre 2018
Conseil d'Administration
Paris 15°

13 septembre 2018
Journée d'étude
Paris 15°

16 & 17 octobre 2018
Journées Santé-Travail
Grand Hôtel - Paris 9°

RESSOURCES MÉDICO-TECHNIQUES

Un film pour présenter les outils mis à disposition des préventeurs

Présenté lors du Congrès national de Médecine et Santé au travail à Marseille, le nouveau motion-design sur les ressources médico-techniques de Présanse peut être visionné en ligne et téléchargé parmi les outils de communication.

Le Pôle Médico-Technique de Présanse met à disposition des professionnels de la Santé au travail de nombreux outils de prévention, qui font l'objet d'une veille continue et de mises à jour régulières : Fiches Médico-professionnelles, Matrices Emploi-Expositions Potentielles, Matrices Emploi-Tâches potentielles....

Réalisées par des professionnels de SSTI à partir des connaissances et pratiques de terrain comme de l'actualité scientifique, ces ressources peuvent aider à l'exercice quotidien des différentes missions : actions en entreprise, conseil, veille sanitaire... Afin de les présenter aux préventeurs,

un nouveau motion-design de 3 minutes a été réalisé, revenant sur ces différents outils, leur utilisation, et leur accessibilité (tous sont à retrouver via le site www.presanse.fr. Disponible en visionnage sur la page vidéo de Présanse (<https://vimeo.com/user60244403>), le film peut également être visionné depuis la page d'accueil du site de Présanse.

Les SSTI souhaitant le diffuser, en interne ou externe, peuvent récupérer le fichier source dans le dossier « Outils de communication » via l'espace adhérents, ou directement par la page vimeo citée ci-dessus. A noter que le film se décline en 2 versions : une avec voix-off, une autre sous-titrée). ■



Ressources :

www.presanse.fr

► Accueil ► Ressources Médico-Techniques

Près de **1200 fiches Professionnelles**



+ de 1100 Matrices
Emploi-Expositions Potentielles

Elles apportent une documentation précise et complète sur les métiers, les diverses situations de travail et expositions professionnelles auxquels les salariés font face.



Extrait du motion-design « Ressources médico-techniques », version sous-titrée.

35^{ÈME} CONGRÈS NATIONAL DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

Importante contribution des SSTI à cette édition 2018

Le 35^{ème} Congrès National de Médecine et Santé au Travail s'est tenu à Marseille, du 5 au 8 juin 2018.

Cette manifestation était co-organisée par la Société Française de Médecine du Travail, la Société de Médecine du Travail PACA et le Service hospitalo-universitaire de Médecine et Santé au travail d'Aix-Marseille, avec la participation de Présanse PACA-Corse (Services de Santé au travail du Sud-Est).

La Présidente du congrès était ainsi Madame le Docteur Charrier, médecin du travail à l'AIMST 13 et présidente de la SOMETRAV (Société de Médecine du travail, d'Ergonomie et de Toxicologie de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Les différentes sessions se sont réparties autour de huit grands thèmes :

- ▶ Thème 1 : Maladies infectieuses émergentes : des zoonoses au milieu de soin.
- ▶ Thème 2 : (Plénière 1) Evolutions récentes de la prise en charge des pathologies chroniques

et impact sur le travail – (Plénière 2) Pathologies chroniques : démarches de prévention et de maintien au travail.

- ▶ Thème 3 : (Plénière 1) Sciences de gestion, management et risques pour la santé – (Plénière 2) Le management au prisme de l'activité réelle.
- ▶ Thème 4 : (Plénière 1) Pathologies mentales – (Plénière 2) Maladies mentales et travail.
- ▶ Thème 5 : Fertilité, grossesse et travail.
- ▶ Thème 6 : Promotion de la santé : application en Santé au travail.
- ▶ Thème 7 : Prévention des pathologies d'hypersollicitation périarticulaire.
- ▶ Thème 8 : De la métrologie des expositions à l'évaluation des risques chimiques.

Les Services de santé au travail interentreprises étaient naturellement très nombreux à participer à ce congrès, mais également à communiquer.

C'est ainsi que 16 communications orales, conduites par des personnels des SSTI, présentaient les actions des Services. On retiendra, par exemple, l'AIMST 04 de Digne-les-Bains, avec une communication orale « *Passer d'une posture de prestataire à un rapport collaboratif* », l'ASTIA de Toulouse présentant une « *Action inter-SST de prévention du risque routier professionnel* », ou encore l'« *Exposition aux poussières de chrome hexavalent lors du ponçage d'avion* », avec l'ASTI de Blagnac, une communication sur la « *Prise en compte du travail dans le suivi des grossesses au*



Le stand Afometra-Docis-Présanse lors du 35^{ème} Congrès de Médecine et Santé au travail.

travail » réunissant les SSTI de Béziers et Loire-Nord, l'INRS et le CHU de Garches, l'« *Appréciation du risque d'exposition aux médicaments anti-cancéreux à l'aide des prélèvements surfaciques* », par le Pôle Santé Travail de Lille ou encore un retour sur une Action d'information et de prévention en région Centre –Val-de-Loire par l'APST 37, d'Ambroise.

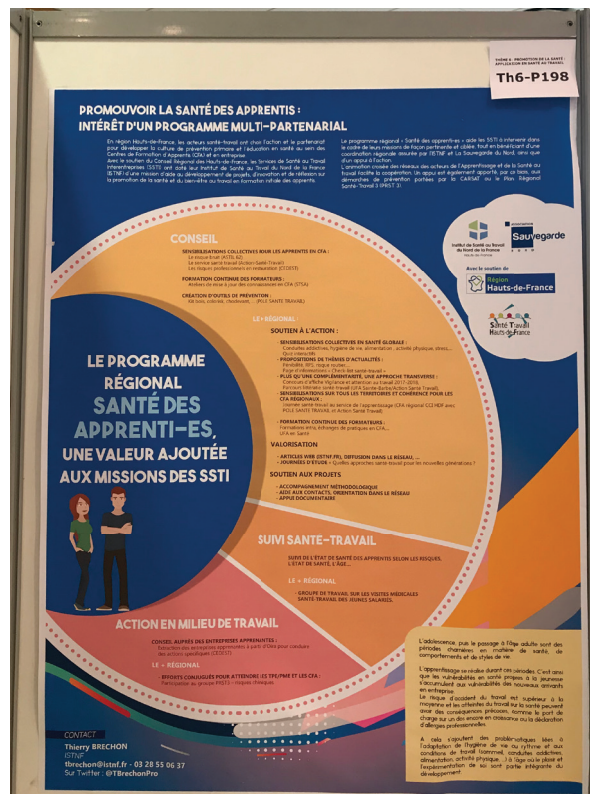
Les Services de santé au travail se sont également illustrés dans la section « posters », avec 90 communications posters réparties dans tous les grands thèmes, de la question des maladies infectieuses (*Perception des maladies infectieuses professionnelles : aspects sociologiques et psychologiques du risque*, AST 74) au management et sciences de gestions (*Ateliers de prévention pour managers*, Amétra), en passant par la promotion de la santé et ses applications en Santé au Travail (*Comment instaurer une culture de prévention dans les entreprises TPE/PME ?* par le Pôle Santé-Travail, *Mieux sensibiliser et former les apprentis à la santé et à la sécurité*, Santé Travail en Iroise).

C'est, de plus, un SSTI, le Service AST LOR'N (Association de Santé au Travail de Lorraine Nord – Metz) qui a été récompensé de la deuxième place sur le podium pour son poster, et ce devant 470 autres posters.

A noter que la liste complète des interventions orales et des posters, ainsi que leurs abstracts, peuvent être retrouvés sur le site ou l'application du congrès.

La richesse des interventions, des débats et des synthèses déployés au cours de ces journées a attiré plus de 3 200 personnes, leur offrant aussi bien une mise à jour des connaissances que des avancées concrètes dans leurs pratiques.

Pour cette édition 2018, Présanse partageait un stand avec Présanse PACA-Corse, l'Afometra et les Editions Docis. Sur le stand, les contacts ont été nombreux, permettant, notamment, d'illustrer les productions du Pôle Médico-Technique et de partager des moments de convivialité, en présence de représentants de Présanse PACA-Corse, particulièrement investis dans l'organisation de ce congrès. ■



De nombreuses communications au format poster préparées par les Services de santé sont venues illustrer les grands thèmes de la Santé au travail.



INAPTITUDE

Le licenciement pour inaptitude résultant d'une faute inexcusable de l'employeur est nécessairement injustifié

(Cass. soc., 3 mai 2018 n°s 16-26.850 et 17-10.306)

La Chambre Sociale de la Cour de cassation, dans deux arrêts du **3 mai 2018**, se prononce sur les conséquences juridiques de l'inaptitude d'origine professionnelle du salarié qui résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

En l'espèce :

Dans la première affaire (n°16-26.850), un salarié victime d'un accident du travail a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Estimant que son **inaptitude était consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**, il soutient, devant la juridiction prud'homale, que son licenciement était infondé, et demande une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette demande a été rejetée par la Cour d'appel de Rouen, au motif qu'elle tendait, en réalité, à la réparation du préjudice né de l'accident du travail. Or, le Conseil de Prud'hommes n'est pas compétent pour statuer sur ce point, qui relève de la compétence du Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS).

Dans la seconde espèce (n°17-10.306), une salariée, également victime d'un accident du travail, avait formé une demande, elle aussi, en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, **en faisant valoir que son inaptitude découlait d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur**.

Alors que son employeur avait soutenu que cette demande relevait du TASS, cette fois, la Cour d'appel d'Agen a rejeté l'exception d'incompétence et a accepté de juger l'affaire, en condamnant l'entreprise en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, dans deux situations de fait similaires, deux cours d'appel ont donc retenu des solutions inverses.

Il résulte de la note explicative de la Cour de Cassation qu'« *au regard de ces solutions contrastées, la chambre sociale a voulu définir précisément la compétence et l'office du juge prud'homal.* »

Elle décide, **en premier lieu**, que **si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail et pour allouer, le cas échéant, une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

L'indemnisation allouée par la juridiction prud'homale est donc circonscrite aux **conséquences de la rupture abusive ou illicite du contrat de travail**. En d'autres termes, il appartient au juge prud'homal de faire application des sanctions prévues dans ces hypothèses par le Code du travail.

En second lieu, la chambre sociale juge **qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude, lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée**. En effet, dans une telle hypothèse, le licenciement, même s'il est fondé sur une inaptitude régulièrement constatée par le médecin du travail, trouve en réalité sa cause véritable dans ce manquement de l'employeur.

Si cette solution n'est pas nouvelle (Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-14.742), elle est désormais affirmée avec netteté par la chambre sociale et doit être reliée au principe selon lequel il incombe aux juges du fond de rechercher, au-delà des énonciations de la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement (Cass. soc., 10 avril 1996, pourvoi n° 93-41.755).

En bref :

- **Relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS)** : l'indemnisation de dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.
- **Relève de la compétence exclusive des prud'hommes** : l'appréciation du bien-fondé de la rupture du contrat de travail et l'allocation, le cas échéant, d'une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- **Lorsque le fait générateur de l'inaptitude réside dans un manquement préalable de l'employeur à l'obligation de sécurité de l'employeur** (synonyme de la faute inexcusable de l'employeur), **il constitue la véritable cause du licenciement.**
- Il incombe, par conséquent, aux juges du fond (soit au Conseil de Prud'hommes) de rechercher, au-delà des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la véritable cause du licenciement

A noter : **La loi du 18 novembre 2016** de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle **supprime, à compter du 1^{er} janvier 2019**, un certain nombre de **juridictions d'exception** telles que : les tribunaux des affaires de sécurité sociale (TASS), les tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI), la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT) et les commissions départementales et centrale de l'aide sociale (CDAS), **au profit des juridictions judiciaires ou administratives de droit commun.** ■

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

CONSEIL D'ETAT N°405453

Docteur A.

Le Conseil d'Etat a rendu un arrêt n° 405453, le 6 juin 2018, relatif à la procédure ordinaire dans le cadre d'une affaire de certificat médical.

En l'espèce, un employeur avait déposé une plainte devant la chambre disciplinaire de première instance du Conseil régional de l'ordre des médecins territorialement compétent, dans le litige l'opposant au Docteur A., médecin du travail.

Le Docteur A., exerçant au sein d'un service autonome, avait établi un certificat au bénéfice d'un salarié attestant d'un manquement de l'employeur en matière de prévention du risque professionnel.

Ce document ayant ultérieurement été produit par le salarié dans le cadre d'un contentieux prudhommal l'opposant à cet employeur, ce dernier a entendu contester la teneur du certificat en litige.

Soutenant que le praticien y attestait au bénéfice d'éléments qu'il n'avait pas lui-même constaté et prenait un parti-pris, l'employeur avait saisi ledit Conseil en invoquant une violation des règles déontologiques.

C'est dans ces circonstances, que le Docteur A. est condamné par ses pairs à un avertissement, au motif qu'il avait ici enfreint les dispositions sanctionnant la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance.

Après avoir interjeté appel devant la chambre disciplinaire nationale de l'Ordre des médecins, le Docteur A. a ensuite formé pourvoi devant le Conseil d'Etat.

Devant la Haute Juridiction, le médecin du travail conteste, d'une part, la recevabilité de la plainte de l'employeur et, d'autre part, le bien-fondé de la sanction prononcée.

Dans cette décision, le Conseil d'Etat rappelle en premier lieu :

« (...) qu'aux termes de l'article R. 4126-1 du code de la santé publique : " L'action disciplinaire contre un médecin (...) ne peut être introduite devant la chambre disciplinaire de première instance que par l'une des personnes ou autorités suivantes : « 1° Le conseil national ou le conseil départemental de l'ordre au tableau duquel le praticien poursuivi est inscrit à la date de la saisine de la juridiction, agissant de leur propre initiative ou à la suite de plaintes, formées notamment par les patients, les organismes locaux d'assurance maladie obligatoires, les médecins-conseils chefs ou responsables du service du contrôle médical placé auprès d'une caisse ou d'un organisme de sécurité sociale, les associations de défense des droits des patients, des usagers du système de santé ou des personnes en situation de précarité, qu'ils transmettent, le cas échéant en s'y associant, dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 4123-2 ; (...) » ; que ces dispositions confèrent à toute personne, lésée de manière suffisamment directe et certaine par le manquement d'un médecin à ses obligations déontologiques, la faculté d'introduire, par une plainte portée devant le conseil départemental de l'ordre et transmise par celui-ci au juge disciplinaire, une action disciplinaire à l'encontre de ce médecin, en cas d'échec de la conciliation organisée conformément aux dispositions de l'article L. 4123-2 du même code (...) » .

Il considère, en conséquence, qu'un employeur peut bien « dès lors qu'il est lésé de manière suffisamment directe et certaine par un certificat ou une attestation établie par un médecin du travail, (...) introduire une plainte disciplinaire à l'encontre de ce

médecin, cette faculté n'a pas pour effet d'imposer au médecin poursuivi de méconnaître le secret médical pour assurer sa défense ou de limiter son droit à se défendre ; que, par suite, la chambre disciplinaire nationale n'a pas commis d'erreur de droit en jugeant, pour statuer sur la recevabilité de la plainte de la société O., que les dispositions citées ci-dessus de l'article R. 4126-1 du Code de la Santé publique ne méconnaissent pas les dispositions de l'article L. 1110-4 du même code relatif à la protection du secret médical et ne sont pas incompatibles avec les stipulations de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, relatives au droit à un procès équitable ».

En d'autres termes, dans la mesure où le certificat médical produit par le salarié concerné devant le juge prud'homal, dans le cadre d'un litige l'opposant à son employeur, faisait état d'un "enchaînement délétère de pratiques maltraitantes" de la part de ce dernier, cela lésait cet employeur de manière suffisamment directe et certaine pour que sa plainte dirigée contre le médecin, auteur de ce certificat, soit recevable.

En second lieu, les Hauts Magistrats rappellent qu'« aux termes de l'article R. 4127-28 du code la santé publique : " La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite " ; qu'aux termes de l'article R. 4127-76 du même code : " L'exercice de la médecine comporte normalement l'établissement par le médecin, conformément aux constatations médicales qu'il est en mesure de faire, des certificats, attestations et documents dont la production est prescrite par les textes législatifs et réglementaires " ; et que ces obligations déontologiques s'imposent aux médecins du travail comme à tout médecin, y compris dans l'exercice des missions qui leur sont confiées par les dispositions du titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail (...) ».

Ils considèrent, en conséquence, et au cas d'espèce, que « la circonstance qu'un certificat établi par un médecin du travail prenne parti sur un lien entre l'état de santé de ce salarié et ses conditions de vie et de travail dans l'entreprise, n'est pas, par elle-même, de nature à méconnaître les obligations déontologiques résultant des articles R. 4127-28 et R. 4127-76 du code du travail cités au point 6 ; **que le médecin ne saurait, toutefois, établir un tel certificat qu'en considération de constats personnellement opérés par lui, tant sur la personne du salarié que sur son milieu de travail (...)** », ce qui n'a pas été démontré dans cette affaire.

En résumé, comme tout médecin, un médecin du travail doit veiller aux termes choisis pour rédiger les certificats qu'il peut établir et il ne peut s'appuyer, pour ce faire, que sur les constats qu'il a personnellement opérés, conformément au Code de déontologie médicale et aux recommandations afférentes publiées sur le site de l'Ordre des médecins.

Prendre parti sur le bien-fondé d'un droit de retrait d'un salarié sur un site que le praticien ne connaissait pas et faire état d'un manquement de l'employeur quant à ses obligations de sécurité résultant en matière de santé ou sécurité de ses salariés, sans se référer à des éléments qu'il a lui-même constatés, permet de qualifier le certificat médical non conforme au Code de déontologie médicale et de justifier la sanction prononcée.

Partant, le pourvoi du Docteur A. est rejeté. ■

DÉPÔT DES ACCORDS COLLECTIFS

Dématérialisation totale pour les accords d'entreprise

(Décret n° 2018-362 du 15 mai 2018)

En vertu de la loi dite « Travail » du 8 août 2016, les accords et conventions de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus à compter du 1^{er} septembre 2017, doivent être rendus publics sur le site legifrance.gouv.fr.

Le décret n° 2018-362 du 15 mai dernier vient fixer les modalités du dépôt de ces accords.

Procédure dématérialisée

Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises doivent être déposés par le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement ou des entreprises concernées (C. trav., art. D. 2232-2).

Ces accords doivent être déposés sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ouvert depuis le 28 mars 2018 (C. trav., art. D. 2231-4).

Les déclarations d'adhésion ou de dénonciation de ces accords suivent ces mêmes règles de publicité (C. trav., D. 2231-8).

A noter que le dépôt des accords auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion reste obligatoire (C. trav., art. D. 2231-2).

Pièces à fournir

Pour les accords d'entreprises, le décret prévoit la liste des pièces devant accompagner le dépôt :

- ▶ la version signée des parties ;
- ▶ d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de

réception daté de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;

- ▶ la version publiable ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ni, s'il y a lieu, les parties du texte que les signataires ne souhaitent pas rendre publiques ;
- ▶ l'acte par lequel les signataires se sont mis d'accord pour censurer une partie de l'accord, cet acte devant expliquer pourquoi l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publicité intégrale ;
- ▶ le cas échéant, le procès-verbal relatif au référendum validant l'accord qui n'avait pas recueilli 50 % des suffrages en faveur d'organisations représentatives, mais uniquement 30 % de ces suffrages ;
- ▶ s'il s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, la liste de ses établissements et leur adresse (C. trav., art., D. 2231-6).

On précisera qu'il n'est plus nécessaire, pour les accords d'entreprise, de fournir, une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, ou, le cas échéant, une copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Enfin, une fois le dépôt effectué, un récépissé doit être délivré au déposant (l'employeur dans le cas des accords d'entreprise) (C. trav., art. D. 2231-7). ■