

BILAN DES CONDITIONS DE TRAVAIL 2017

Un format rénové qui privilégie la pédagogie aux chiffres

Ce document édité chaque année par la Direction Générale du Travail a adopté une forme rénovée qui se veut plus didactique. Il illustre la vision qu'ont l'Administration et les partenaires sociaux de la Santé au travail et décrit l'action publique dans le champ plus large des conditions de travail.

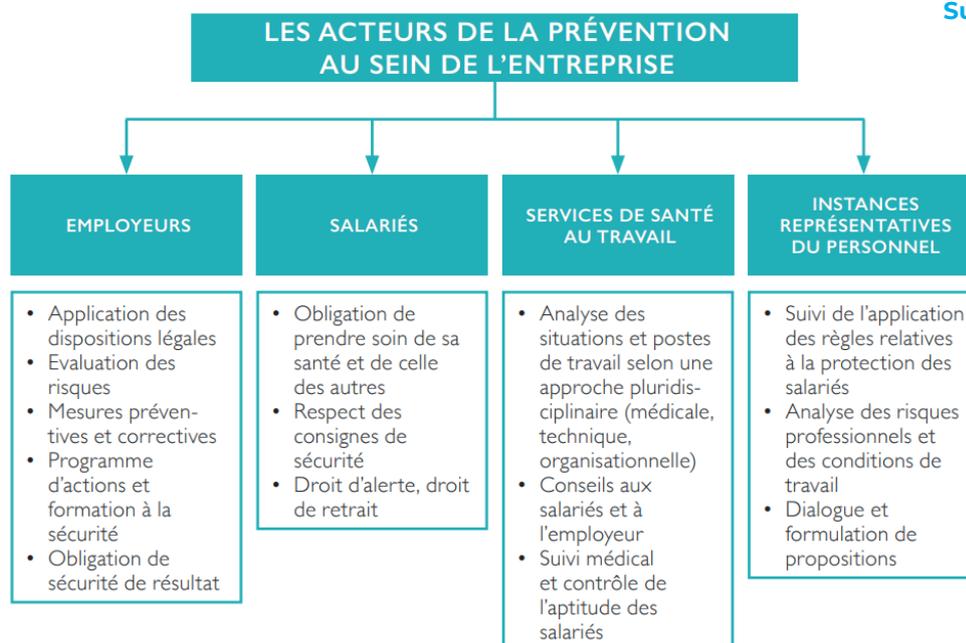
A l'aube d'une réforme du système de Santé au travail, sa lecture est donc intéressante pour notamment mieux comprendre les approches des pouvoirs publics en 2017 dans le cadre du PST3.

On relèvera, par exemple, la représentation par l'Administration du travail du système d'acteurs intervenant dans le champ de la prévention des risques professionnels. Deux catégories, schémas à l'appui, sont distinguées : les acteurs « au sein de l'entreprise », et les acteurs « autour de l'entreprise ». Les SSTI sont placés dans la première catégorie, les Aract, l'OPP BTP ou les Carsat dans la seconde. Cette dichotomie peut alimenter la réflexion sur l'opportunité d'une agence régionale unique, telle que l'envisage

le rapport « Lecoq », qui regrouperait, de fait, les compétences de ces différents opérateurs de nature différente. De même, elle peut aider à discuter de la place de l'entreprise dans le système, et de ses moyens propres ou partagés pour assumer sa responsabilité en matière de Santé/Sécurité au travail.

Par ailleurs, si le rapport présente, précise et illustre l'organisation de la Santé au travail en France, le manque de données chiffrées est criant et indique une voie de progrès sur l'activité des SSTI pour valoriser et piloter l'action globale. C'est un bilan sans presque aucun chiffre. Trois pages traitent des SSTI, et elles ne décrivent que l'action publique à leur endroit. L'activité des autres institutions n'est pas plus évaluée.

Suite page 3 ►



SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Suivi des salariés du Particulier Employeur

Avancement des travaux de la branche en lien avec Présanse

4 Enquête de branche

Parution du rapport de branche édition 2018

6 calcul des cotisations

Proposition d'exemples de courrier pour répondre aux sollicitations d'adhérents invoquant l'arrêt de la Cour de Cassation du 19 septembre dernier

7 Assurance maladie et prévention des risques professionnels

Campagne de prévention sur le mal de dos au travail

VIE DES RÉGIONS

8 Grand Est

Forum AST 67 – « Pas besoin de la Santé au Travail, sérieux ? »

9 Démarche MESOCAP

Formation pour les SSTI en avril et novembre 2019

ACTUALITÉS RH

10 Ateliers RH

Rencontre des professionnels RH des SSTI du 8 novembre 2018

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

12 Négociation collective de branche

MÉDICO-TECHNIQUE

13 Journées Santé-Travail 2018

Retour sur la conférence invitée du Pr Bonneterre

14 Évolution des Thésaurus Harmonisés

Une adresse électronique pour formuler vos demandes

14 Utilisation des Thésaurus Harmonisés Version 2019

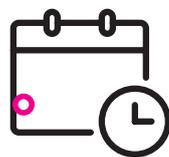
15 MEEP et METAP Version 2019

Des matrices désormais disponibles pour près de 1 400 métiers

JURIDIQUE

16 Décret n° 2018-347 du 9 mai 2018

Entrée en vigueur de l'équivalence d'un envoi par lettre recommandée électronique le 1^{er} janvier 2019



N'OUBLIEZ PAS !

6 décembre 2018

Ateliers de Présanse à Lille

Hôtel Mercure
27 rue des Tours
59800 Lille

ÉDITORIAL

Plusieurs voix invitent le gouvernement à instruire plus en profondeur la transformation envisagée du système de Santé au travail en France.

La direction de l'assurance maladie s'est clairement et publiquement déclarée opposée au scénario proposé par le rapport « Lecocq », notamment pour ce qui concerne le détachement de ses personnels dédiés à la prévention dans l'agence régionale envisagée.

Le MEDEF a dit son opposition à l'étatisation des moyens de prévention des entreprises et à leur financement par une cotisation URSSAF.

La Fédération Française du Bâtiment a indiqué que l'État la trouverait sur son passage s'il était décidé de faire disparaître l'OPPBTB.

Les enseignants en médecine du travail et les internes de la spécialité ont exprimé leurs inquiétudes quant à certaines orientations du rapport qui impacteraient le cœur même du métier de médecin du travail.

Des représentants au sein de la CGT ont tiré à boulets rouges sur le rapport Lecocq. Leur expression a été relayée dans la presse.

Des parlementaires commencent à interroger le gouvernement sur ses intentions...

Pour sa part, Présanse documente la réalité de terrain, chiffres à l'appui, et contribue à ce que soient approfondis les différents aspects du dossier, notamment : la place et la responsabilité des entreprises dans le système, le cahier des charges de l'offre d'accompagnement d'un service de prévention dédié à tous, son financement, le maillage territorial et la proximité des entreprises, la dimension des ressources humaines et l'impact sur les métiers, les moyens de pilotage du dispositif, les systèmes d'information, la liaison entre la médecine de ville et la médecine du travail, etc.

Dans le contexte politique général tendu dans le pays, l'expression des corps intermédiaires pourrait être prise en compte de manière accrue par l'exécutif. Signe de l'évolution de la situation ou aléas, la lettre d'orientation du gouvernement aux partenaires sociaux pour discuter de l'avenir du système en santé au travail est désormais annoncée en janvier.

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 PASCREAU, Virginie PERINETTI, Béata TEKIELSKA, Sandra VASSY

Assistants :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



- Dès lors, il y a un risque qu'en 2019 une réforme intervienne sans possibilité d'objectiver la situation qu'on entend transformer, sans possibilité d'études d'impact. C'est donc une nouvelle invitation faite aux SSTI à nourrir l'état des lieux et faire valoir les résultats de leur transformation, afin qu'elle se poursuive pour et au sein de l'entreprise. ■

SUIVI DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Avancement des travaux de la branche en lien avec Présanse

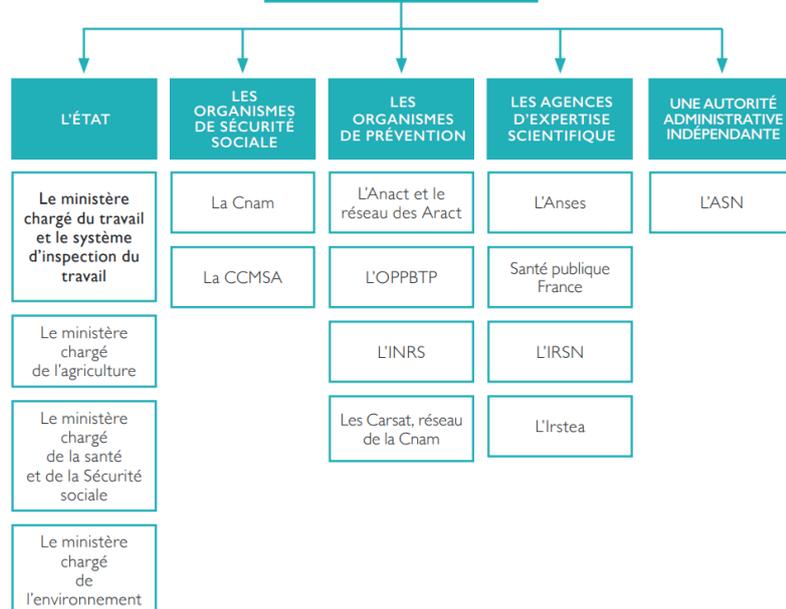
Des représentants du Conseil d'Administration de Présanse ont rencontré ceux de la Fepem le 6 octobre dernier, afin de connaître l'avancement des expérimentations de la branche concernant le suivi de l'état de santé de ses salariés, et de faire le point sur les attentes de la Fepem à l'égard des SSTI. La réunion a aussi été l'occasion de porter à la connaissance de la Fepem les points de vigilance identifiés sur le sujet.

Il est rappelé qu'à ce jour, l'accord cadre étendu concerne la branche des salariés du particulier employeur (1 450 000 salariés) et sans doute, à terme, également celle des Assistants maternels (380 000 salariés).

3 axes ont été identifiés par la branche pour la réussite du dispositif de suivi de l'état de santé de ses salariés :

1. Dématérialisation, dans l'objectif de minimiser les temps de déplacements et les coûts.
2. Système partiellement dérogatoire du fait du statut des Particuliers employeurs et des caractéristiques de leurs salariés (largement multi-employeurs).
3. Nécessité de réaliser des *expérimentations* et d'en faire le bilan avant d'envisager un dispositif national (en déploiement à partir de 2021).

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION AUTOUR DE L'ENTREPRISE



Sur le plan juridique, une nouvelle association créée par les partenaires sociaux de la branche et nommée Organisme de Gestion National conclura des conventions :

- avec l'IRCEM (pour délégation d'une partie de ses missions à l'IRCEM),
- avec les SSTI partenaires des expérimentations,
- avec Présanse, pour prévoir un comité technique de suivi des expérimentations/commission d'évaluation des expérimentations.

Dans un premier temps, 3 territoires d'expérimentation ont été choisis : des SSTI des départements du Cher, du Nord et du Rhône vont, ainsi, au cours de l'année 2019, déployer des modalités innovantes et spécifiques pour les salariés du particulier employeur. L'année 2020 pourrait être consacrée au bilan partagé avec les représentants de Présanse, afin d'envisager l'avenir.

Rappelons qu'à terme, la branche souhaite bénéficier d'un dispositif national cohérent en termes d'offre de services et de prix pour ses salariés. ■

ENQUÊTE DE BRANCHE

Parution du rapport de branche édition 2018

Ressources :

► <https://presanse.qualios.com>

Contact :

Pour toute information, les SSTI peuvent contacter g.bourdel@presanse.fr

Le rapport de branche 2018 sur les données de l'année 2017, qui répond à l'obligation légale des branches professionnelles, est paru. Cette nouvelle édition s'appuie sur un échantillon de 160 SSTI, représentant 15 417 personnes physiques, soit 90 % des effectifs de la branche (hors spécialistes BTP).

17 132 personnes au 1^{er} janvier 2018, pour 15 592 ETP

Hors spécialistes du BTP, les effectifs de la branche sont en progression de 2 % par rapport à 2017.

Le nombre de médecins s'élève à 4 721 en personnes physiques (médecins du travail et collaborateurs médecins) au 1^{er} janvier 2018, et à 3 883 en équivalents temps plein. Après une amorce de stabilisation entre 2014 et 2017, les effectifs de l'ensemble des médecins salariés des SSTI diminuent de 4 % en personnes physiques comme en équivalents temps plein.

Parallèlement, le nombre d'infirmiers en santé au travail est en très forte progression (+ 22 % en 2018), de même que le nombre de préventeurs (+ 11 %).

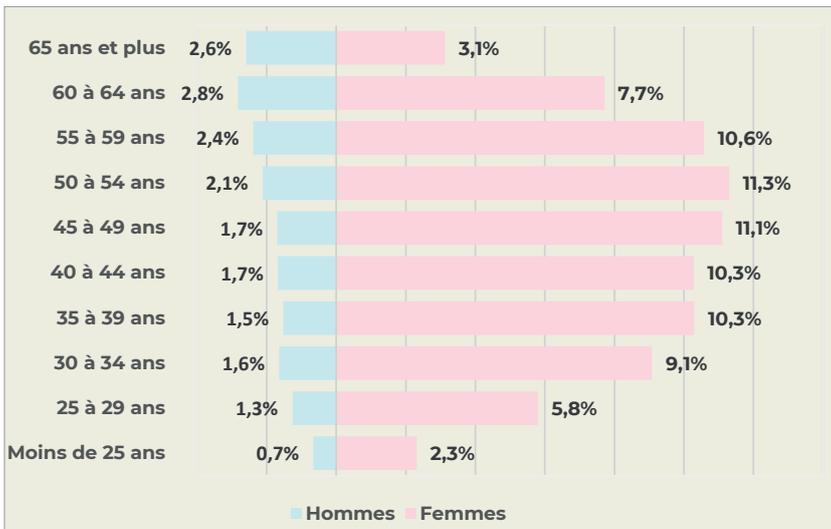
Une structure de l'emploi stable

55,5 % des effectifs sont âgés de 45 ans et plus, et les femmes représentent 82 % des effectifs. La part des cadres s'élève à 41 %, le temps partiel concerne 36 % des salariés, et 7 % des contrats sont des CDD.

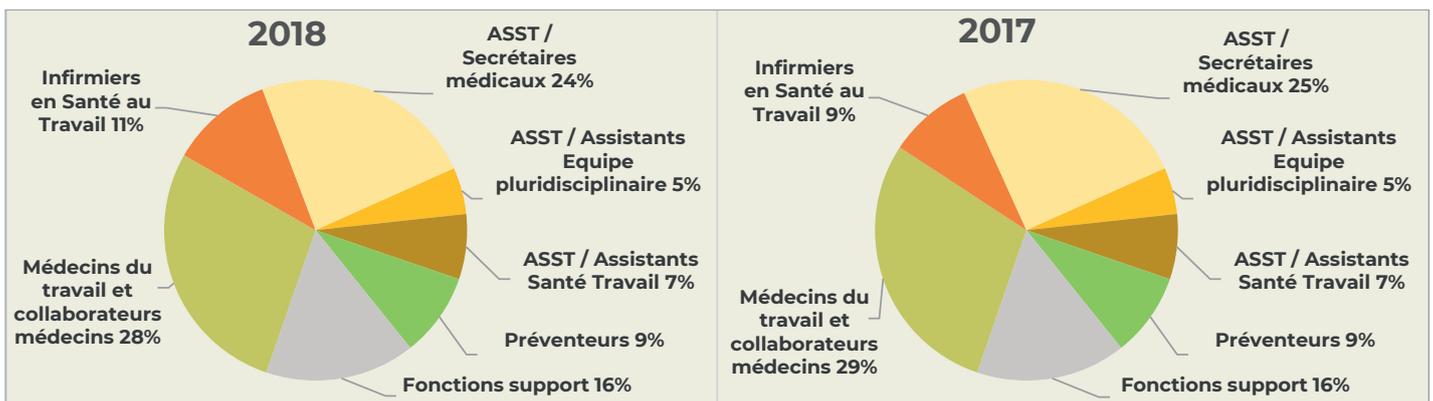
6 % de travailleurs handicapés

92 % des SSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé, et les travailleurs handicapés représentent globalement 6,1 % des effectifs des SSTI de 20 salariés et plus.

Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2018



Répartition des salariés des SSTI, en personnes physiques, par groupes d'emplois au 1^{er} janvier 2018



Emploi de travailleurs handicapés dans les SSTI de 20 salariés et plus

	2015	2016	2017
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	5,7%	5,9%	6,1%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	71,9%	78,9%	84,1%

Pour l'année 2017, 78 % des SSTI ont accueilli des jeunes de moins de 26 ans dans leurs effectifs et 37 % ont recruté au moins 1 jeune de moins de 26 ans en CDI. La part des jeunes dans les effectifs globaux des SSTI s'établit à 4 %, et la part de jeunes recrutés en CDI, dans l'ensemble des recrutements en CDI, à 8 %.

En 2017, sur un échantillon de 156 SSTI ayant répondu à la question, 688 missions de tutorat ont été assurées, dont 49 % par des salariés de 55 ans et plus.

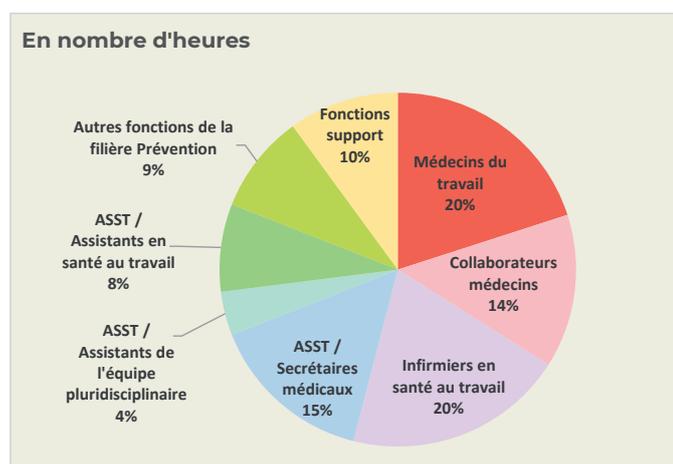
Une masse salariale de l'ordre de 800 millions d'euros en 2017

En 2017, la masse salariale (primes comprises, hors cotisations sociales) des 157 SSTI ayant répondu à l'enquête, et dont les données relatives à la masse salariale ont pu être exploitées, est évaluée à 693,5 millions d'euros, en progression de 2,7 % par rapport à 2016. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 778 millions d'euros. Les effectifs globaux, en ETP, ont, quant à eux, également augmenté de 2,7 %.

78 % de salariés bénéficiaires d'une formation en 2017

Avec un effort de formation de 4,4 % de la masse salariale, les SSTI sont nettement au-dessus des obligations légales, quelle que soit leur taille.

Répartition des heures de formation par groupes d'emplois en 2017



Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 004 € par salarié en 2017. 32 % de ces dépenses sont versées aux organismes collecteurs, 36 % sont destinées à la rémunération des bénéficiaires de la formation.

Tous métiers confondus, 78 % des effectifs des SSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2017. Les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 31 % des salariés formés et 34 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 28 % des effectifs.

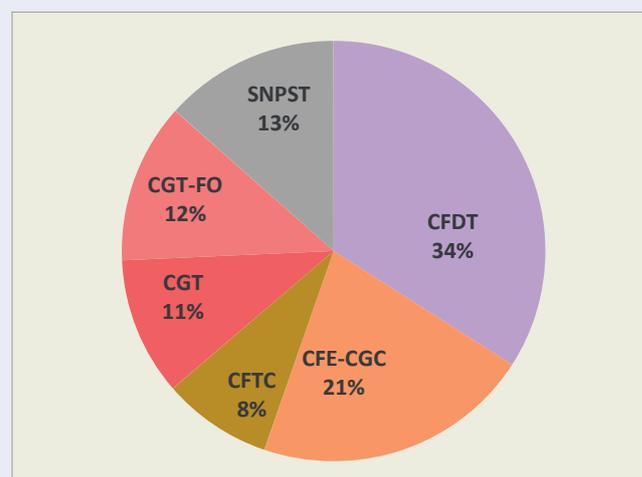
Comme chaque année, le rapport complet présente également des résultats détaillés sur la protection sociale (régimes de retraite, prévoyance, couverture santé, absentéisme...), le dialogue social, le bilan des accords de branche, le profil démographique et les rémunérations des principaux groupes d'emploi. Le rapport complet sera prochainement disponible pour les adhérents sur la plateforme Qualios.

Présanse remercie les Services qui ont pris le temps de répondre à l'enquête, et encourage l'ensemble des SSTI à se mobiliser pour la prochaine phase de collecte, dès le début de l'année 2019. ■

Rappelons que la représentativité syndicale est établie au niveau de la branche par le ministère du Travail.

Représentativité syndicale établie par le ministère du Travail

(Arrêté du 10 novembre 2017)

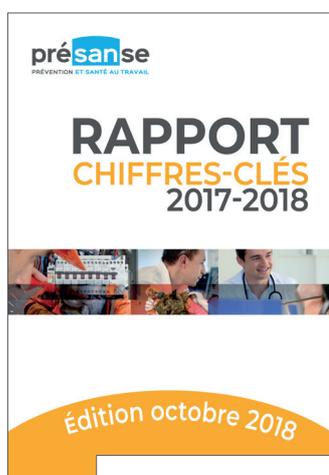


CALCUL DES COTISATIONS

Proposition d'exemples de courrier pour répondre aux sollicitations d'adhérents invoquant l'arrêt de la Cour de Cassation du 19 septembre dernier

PARUTION

- Rapport de branche
- Rapport chiffres-clés édition 2017-2018



Le rapport de branche et le rapport chiffres-clés 2017-2018 sont en vente aux éditions Docis.

Format : 210 x 297 mm - TVA 5,5 %
Plus d'infos sur editions-docis.com

Éditions **DOCIS**

Dans les suites de l'arrêt n°17-16.219 rendu par la Cour de Cassation le 19 septembre 2018, on rappellera que la Haute Juridiction se prononce sur les modalités de calcul des cotisations par un SSTI dans les suites d'un différend l'opposant à l'un de ses adhérents sur le sujet.

Pour mémoire, on indiquera que lorsque la Haute Juridiction rejette la possibilité d'un calcul à la masse salariale, elle motive sa décision comme suit :

« la cotisation doit être fixée à une somme, par salarié équivalent temps plein de l'entreprise, correspondant au montant total des dépenses engagées par le service de santé interentreprises auquel adhère l'employeur rapporté au nombre total de salariés pris en charge par l'organisme, et que seul peut être appliqué le cas échéant à ce calcul un coefficient déterminé correspondant au nombre de salariés nécessitant une surveillance médicale renforcée ».

En d'autres termes, en retenant le critère d'un calcul dit « *per capita* », la Cour fait référence à la notion d'équivalent temps plein, pourtant extérieure au litige.

Dans le prolongement, plusieurs Services ont été confrontés à des

demandes de remboursement rétroactives de cotisations par des entreprises qui invoquent cette référence à la durée du temps de travail des salariés suivis.

En conséquence, Présanse a décidé de l'envoi d'un courrier à Muriel Pénicaud visant à l'alerter sur les incidences préjudiciables de la présente situation et la nécessité d'une évolution et d'un temps suffisant laissé aux SSTI pour stabiliser leurs relations avec leurs adhérents, notamment dans le contexte de la réforme annoncée (accessible sur le site de Présanse).

En complément, deux propositions de lettre ont été élaborées afin d'aider les Services à répondre individuellement aux adhérents les sollicitant sur ce sujet (également disponibles sur le site de Présanse).

Nous ne manquerons pas, en tout état de cause, de vous tenir informés sur d'éventuels développements. ■

AGENDA

6 décembre 2018
Ateliers Présanse
Lille

9 janvier 2019
Commission d'étude
Paris

10 janvier 2019
Journée d'étude
Espace Moncassin, Paris 15^e

25 & 26 avril 2019
Assemblée Générale
Lyon

ACTUALITÉS DE L'AFOMETRA

Enquête de satisfaction

Dans le cadre de sa certification ISO 9001, l'AFOMETRA réalise comme chaque fin d'année une enquête de satisfaction. Elle vous est parvenue par messagerie mi-novembre et s'étend jusqu'à mi-décembre. Nous vous sommes reconnaissants de votre participation toujours précieuse pour que nous puissions poursuivre notre démarche d'amélioration de nos services. Certains d'entre vous pourront être contactés téléphoniquement courant décembre, et nous vous remercions par avance de l'accueil que vous réserverez à notre assistante.



VOTRE PLAN DE FORMATION 2019



L'intégralité des nouveautés de l'Afometra est à retrouver dans le catalogue 2019, disponible en version digitale sur www.afometra.org ou en version papier (sur simple demande mail à info@afometra.org). Vous ne trouvez pas la formation spécifique répondant à vos besoins dans notre catalogue ? Contactez-nous, nous bâtirons avec vous un programme sur mesure adapté que nous pourrions réaliser dans vos locaux et potentiellement rajouter à notre offre 2019 dans l'attente d'une intégration dans notre futur catalogue 2020.



www.afometra.org
organisme de formation certifié ISO 9001

ASSURANCE MALADIE ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Campagne de prévention sur le mal de dos au travail

Afin d'accompagner les employeurs vers les démarches de prévention existantes relatives au mal de dos au travail, l'Assurance Maladie lance une campagne de sensibilisation et met à leur disposition un kit d'informations pratiques.

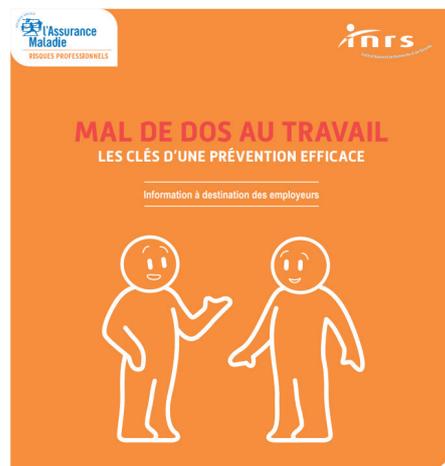
Enjeu de santé publique comme enjeu économique, le mal de dos concernera 2 salariés sur 3 au cours de leur carrière et n'épargne aucun secteur professionnel.

Il concerne cependant particulièrement 5 secteurs d'emploi aux contraintes physiques conséquentes :

- ▶ le transport et la logistique ;
- ▶ le bâtiment ;
- ▶ l'aide et les soins à la personne ;
- ▶ la gestion des déchets ;
- ▶ le commerce.

Afin d'accompagner les employeurs vers des démarches de prévention, l'Assurance Maladie initie une campagne de sensibilisation. Elaborée spécifiquement par les branches maladie et risques professionnels de l'Assurance Maladie, en lien avec l'INRS et en concertation avec les fédérations professionnelles et organismes de prévention, il s'agit d'une déclinaison du programme global initié en 2017 sur le mal de dos, qui vise à encourager les employeurs à mettre en place les démarches de prévention collectives.

De façon à faire relayer la campagne par les préventeurs, l'Assurance



Maladie met à disposition un kit d'informations pratiques à retrouver sur leur site, vers lesquelles les SSTI peuvent rediriger leurs adhérents ou commander eux-mêmes des documents.

En effet, si cette campagne s'articule autour d'insertions presse au sein des quotidiens nationaux, des magazines et des médias sectoriels, elle comprend un volet destiné à donner les outils favorisant le maintien ou la reprise rapide de l'activité professionnelle à tous les acteurs concernés, dont les professionnels de santé.

Des outils additionnels conçus pour le web (bannières, articles...) peuvent également être demandés à l'adresse campagnemaldedos@gmail.com. ■

Pour en savoir plus :

- ▶ <https://assurance-maladie.ameli.fr/qui-sommes-nous/action/campagnes-communication/mal-de-dos-au-travail>



GRAND EST

Forum AST 67 – « Pas besoin de la Santé au Travail, sérieux ? »

AST⁶⁷
Alsace Santé au Travail
Partenaire des entreprises

Retour sur le congrès de Santé au travail organisé le 13 novembre dernier par le Service AST 67 à l'intention des préventeurs et des entreprises

Combinant à la fois un espace salon pourvu de 15 stands dédiés à la prévention des risques, et un programme de conférence de huit heures en parallèle sur 2 salles, le forum « **Pas besoin de la Santé au Travail, sérieux ?** » organisé par l'AST 67 a fait salle comble tout au long de la journée, réunissant plus de 600 participants de l'horizon de la Santé au travail.

Ouvert à tous, l'événement a attiré tant les professionnels de la Santé au travail (SSTI, Carsat, IRP, assistants médicaux, infirmiers, médecins...) que les entrepreneurs, responsables RH, responsables Santé et sécurité... des entreprises de la région. Parmi les exposants et les intervenants, on notera également la participation de l'Agefiph, de l'INRS et de l'Aract.

Un programme de huit sessions a permis de couvrir les grands thèmes constitutifs de la profession (suivi individuel tel que reconfiguré par la réforme de 2016 – 2017, prévention primaire...), le rôle du SSTI (accompagnement, conseil, actions en entreprise), ainsi que des enjeux spécifiques de la Santé au travail (addictions, QVT, santé des dirigeants) que ce soit sous l'angle juridique, avec des sessions animées par des juristes, ou médical, des conférences étant tenues par des médecins du travail.

En ouverture, une communication de M. Norbert Katz, responsable opérationnel du Service, a balayé toutes les modalités existantes de suivi individuel, les notions de périodicité, et balisé le parcours des salariés (type de visites, interlocuteurs à identifier, rôle de chaque préventeur au sein de la structure). Le dernier tiers de la session était dédié aux questions et échanges au sein de la salle, notamment



Le congrès « *Pas besoin de la Santé au Travail, sérieux ?* » du SSTI AST 67 de Strasbourg a rassemblé plus de 600 participants de l'horizon de la Santé au travail.

sur le suivi des contrats courts, la visite de pré-reprise ou sur la responsabilité de l'entreprise.

En parallèle, une communication de l'INRS est très largement revenue sur la notion de prévention primaire, rappelant aussi le gain économique et de productivité des entreprises à s'engager dans la prévention en Santé au travail (approche coût / bénéfice) et l'intérêt de pouvoir mesurer / évaluer les actions de prévention.

Ingénieur HSE, Magali Weller a axé sa communication sur le rôle de l'AST 67, et des SSTI en général, comme accompagnant de l'entreprise en prévention. Au-delà de la visite médicale, souvent première association d'idée faite à l'évocation du SSTI, le Service de santé au travail est en vérité l'interlocuteur privilégié de l'entreprise au-delà du suivi individuel, pour tout sujet de prévention.

L'accompagnement est pensé dans un esprit de transmission de compétences, la finalité du SSTI étant

de rendre l'entreprise autonome, capable de déployer ses propres outils : devenir elle-même acteur de sa propre prévention.

On retiendra notamment le témoignage vidéo de Mme Anne-Claire Schneider, Responsable RH de l'entreprise Bieber PVC, revenue sur l'accompagnement personnalisé mis en place par l'AST 67 : travail avec un IPRP dédié sur site comme à distance, phase de diagnostic (avec la grille de positionnement INRS et modèles de DU du Service) et conception d'outils sur mesure pour le suivi de la sinistralité. Cette démarche a impliqué de nombreux acteurs de l'entreprise, membres du CSE, responsables ateliers, responsables maintenance... Le DU est en cours de réalisation pour prioriser les futures actions (mesures de sécurité poste soudage, prévention risque bruit, personnel formé au risque de hauteur...).

L'entreprise a également initié des projets pour 2019 (sensibiliser au risque chimique grâce aux outils mis à sa disposition), acquis une vision à long terme des actions à mener et gagné en autonomie dans sa démarche de prévention des risques.

On retiendra aussi une session de l'Aract Grand Est, qui a permis de balayer les enjeux (travail, société, marché économique) et bénéfiques de la Démarche QVT, notamment dans un contexte de changement des organisations de travail (ubérisation par exemple) et de besoin d'accompagnement à ces changements. Egalement au programme de cette journée très dense : deux médecins du travail de l'AST 67 sont également revenus sur le maintien dans l'emploi ou encore une session dédiée à la Santé des dirigeants.

En parallèle et tout au long de la journée, l'espace Salon proposait une quinzaine de stands, réunissant les équipes du SSTI et leurs partenaires (Aract, Agefiph...) et présentés notamment par l'entrée risques professionnels : un stand dédié au risque routier muni d'un simulateur de conduite pour prendre conscience en direct des questions de visibilité, vitesse..., un stand dédié aux TMS, un stand dédié à la formation de sauveteur secouriste du travail pour les salariés...

Les informations relatives à ce premier forum de l'AST 67 peuvent être retrouvées sur leur site, et via le compte twitter du SSTI @AlsaceSante. ■

DÉMARCHES MESOCAP

Formation pour les SSTI en avril et novembre 2019

Comment mener une action collective de prévention dans le secteur médico-social ? La Carsat, l'Aract et l'APST Centre-Val de Loire proposent une formation à destination des référents des SSTI.



Présentée aux SSTI lors des Journées Santé-Travail 2016 (voir notre article Succès de la prévention, n° 45, janvier 2016, page 16) la démarche outillée MESOCAP (MÉdico-SOCiAl Prévention) est une approche méthodologique de conduite de projet permettant la construction d'une démarche de prévention.

Chaque dimension (process, charge de travail et aléas, reconnaissance et relations de travail, santé et sécurité, gestion des RH, sens du travail et attentes des salariés, contexte et relations extérieures) est constituée de 7 questions à trois niveaux de réponses qui permettent d'estimer si la situation est à préserver, améliorer ou à traiter en priorité. Les scores ainsi renseignés génèrent ensuite un graphique Excel en forme de « radar », qui permet de visualiser le score global par dimension et d'identifier les situations prioritaires. Les résultats obtenus servent ensuite à repérer les forces et axes de progrès

propres à l'établissement, de débattre sur les priorités d'action et de construire des solutions concertées. L'outil d'autodiagnostic sert donc de base à l'élaboration du plan d'action.

Début 2016, le groupe de travail à l'origine de la démarche (composé de membres de 3 SSTI de la région Centre-Val de Loire, l'Aract et la Carsat Centre) entrant en phase de test de l'outil dans 12 structures réparties sur 3 départements.

Désormais établie, la démarche MESOCAP fera l'objet, en 2019, de 2 sessions de formation, les 3 & 4 avril, et les 19 & 20 novembre, à Blois. Ces sessions sont limitées à 24 personnes.

Le programme de la formation, ainsi que le bulletin d'inscription sont d'ores et déjà disponibles. A noter que les supports de formation, le kit MESOCAP, ainsi qu'une attestation de formation, seront remis à l'issue des sessions. ■

Ressources :

Toutes les informations et outils utiles (bulletin, programme complet) peuvent être retrouvés via le site www.presanse.fr



ATELIERS RH

Rencontre des professionnels RH des SSTI du 8 novembre 2018

Avec un peu plus d'une centaine d'inscrits, les professionnels des ressources humaines se sont réunis le 8 novembre dernier pour échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Un temps a été consacré aux actions des SSTI dans les suites de la publication du rapport « Lecoq ». Martial Brun, Directeur général de Présanse, a rappelé la position de Présanse et les enjeux autour des ressources humaines.

La composition actuelle des effectifs des SSTI porte la marque du renforcement de la pluridisciplinarité, les éléments les plus significatifs étant la part croissante des infirmières en Santé au travail et des préventeurs.

Il s'agit aujourd'hui, pour les professionnels RH, d'accompagner leurs collaborateurs pour faire face aux changements environnementaux et juridiques récents et à venir. Dans un contexte où les SSTI s'inscrivent pour la plupart dans une démarche qualité et où ils cherchent toujours à améliorer leurs actions pour une meilleure prévention des risques professionnels, les équipes doivent adapter et faire évoluer leurs pratiques. Des réflexions autour de la qualité de vie au travail ont permis à certains de travailler, tant sur la coopération entre les métiers que sur l'image du SSTI.

Des ateliers d'échanges sur les nouveaux CSE ont, par ailleurs, permis de revenir sur les nouvelles conditions du dialogue social et sur l'aménagement du temps de travail

Nous reviendrons plus en détails sur chacun de ces points dans un prochain numéro.

Fusion AGIRC ARRCO

La société LSI est revenue sur les actualités en matière de prévoyance/retraite et de frais de santé.

On retiendra notamment quelques points clés s'agissant de la fusion des régimes Agirc et Arrco qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Cette fusion résulte d'un accord signé le 30 octobre 2015 par les partenaires sociaux.

Les deux régimes se transformeront en un seul régime : le régime Agirc-Arrco.

Pour les assurés, cette fusion devrait apporter plus de simplicité, de lisibilité et d'efficacité, avec, par exemple :

- ▶ un seul compte de points et une seule liquidation pour les salariés cadres,
- ▶ un seul versement pour les cadres qui prendront leur retraite à partir du 1^{er} janvier 2019.

Il s'agit aussi et surtout d'aboutir à une solidarité financière des 2 régimes confrontés à des déficits.

La fusion des régimes vise aujourd'hui à harmoniser les niveaux des cotisations. Il y aura donc, à partir du 1^{er} janvier 2019 :

2 tranches de salaires

- ▶ Tranche 1 : jusqu'à 1 PASS
- ▶ Tranche 2 : entre 1 et 8 PASS

2 taux de cotisations

- ▶ jusqu'à un Plafond Annuel de Sécurité Sociale : toujours 6,20 %
- ▶ entre 1 et 8 Plafonds Annuel de Sécurité Sociale : 17 %

Enfin, le taux d'appel passera de 125 à 127 %.

Pour 80 % des assurés qui cotisent uniquement à l'Arrco pour leur retraite complémentaire, la fusion ne devrait pas modifier leur compte de points. En effet, c'est la valeur du point Arrco qui a été retenue comme valeur du régime Agirc-Arrco selon la règle :

1 point Arrco = 1 point Agirc-Arrco.

Pour les 20 % de salariés qui cotisent à l'Agirc en plus de l'Arrco, il est effectué une conversion de leurs points Agirc en points Agirc-Arrco. L'opération de conversion leur garantit une stricte équivalence de leurs droits.

Dans le même temps, il est introduit en 2019 **un malus de 10 %** pour inciter les salariés à travailler plus longtemps, les exposant ainsi à la décote sur les pensions complémentaires, pour ceux qui décident de ne pas prolonger leur activité au-delà de l'âge légal de départ (avec une limite d'âge fixée à 67 ans).



Ce qui signifie que les personnes remplissant les conditions du taux plein devront retarder d'un an leur départ à la retraite s'ils ne veulent pas voir leur pension diminuée. Le malus disparaît alors pour se transformer en bonus au-delà de ce délai.

Par ailleurs, il est à noter que **la cotisation GMP (garantie minimale de points) disparaît**, mais que les points acquis par les salariés dans le cadre de ce dispositif sont conservés.

En conclusion, la suppression de la GMP devrait conduire à une légère augmentation des salaires nets, mais les salariés cadres ne pourront plus obtenir de points Agirc, ce qui devrait, in fine, conduire à une baisse des pensions de retraite.

Cette nouvelle donne devrait conduire les entreprises à développer des dispositifs facilitant l'épargne retraite, tel que le PERCO, par exemple. Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises dit « PACTE » devrait également faciliter cette dynamique, puisqu'il vise notamment à inciter l'épargne

retraite par des mesures fiscales et sociales avantageuses pour les salariés.

A noter également que les organisations patronales et syndicales ont entamé, il y a plusieurs mois, une négociation nationale interprofessionnelle sur la notion de cadre concomitamment à la fusion des régimes Agirc et Arrco. L'avenir du statut cadre devrait donc se dessiner au niveau national dans les prochains mois. Pour l'heure, il est important de rappeler que les dispositions de la convention collective qui distinguent cadres et non-cadres restent applicables, même si elles seront peut être amenées à évoluer dans l'avenir. ■



Négociation collective de branche

Les partenaires sociaux se sont réunis à la mi-novembre pour aborder les 3 points suivants :

- ▶ la désignation d'un opérateur de compétences au niveau de la branche ;
- ▶ la création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (en remplacement de la Commission paritaire nationale de branche) ;
- ▶ la classification des emplois.

Quid de la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO) ?

Comme déjà évoqué dans les précédentes Informations Mensuelles, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que les branches professionnelles désignent un OPCO avant le 31 décembre 2018.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont entendu les trois principaux OPCA actuels (Opcalia, Agefos-PME et Unifaf) pour alimenter leur réflexion sur le sujet.

On précisera qu'Opcalia deviendrait a priori l'OPCO qui regrouperait les services financiers et de conseils (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques) ; l'Agefos-PME deviendrait l'OPCO qui regrouperait les services de proximité et l'artisanat ; et enfin, l'Unifaf deviendrait l'OPCO Santé qui regrouperait les professions de la santé et du médico-social.

Dans ce contexte, Présanse et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont été invités par plusieurs branches du secteur sanitaire et médico-social à participer à des réunions visant à constituer le futur OPCO Santé.

Les partenaires sociaux sont donc associés aux discussions portant sur l'accord constitutif du futur OPCO Santé.

Quoi qu'il en soit, la participation à ces réunions ne présage pas du choix du futur OPCO au niveau de la branche, choix qui doit s'opérer de manière paritaire. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des suites données.

Création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (en remplacement de la Commission paritaire nationale de branche)

Pour rappel, depuis la loi « Travail » du 8 août 2016, la Commission paritaire nationale de branche (CPNB) a été remplacée par la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). A la demande de la DGT, les partenaires sociaux souhaitent donc se mettre

en conformité. En ce sens, la délégation patronale a formulé une proposition de révision des dispositions concernées, conformément à l'article 4 de la Convention collective nationale des SSTI.

Un accord est donc soumis à signature jusqu'au 19 décembre prochain. Toutefois, une négociation sera à nouveau ouverte sur ce même thème dès le mois de janvier 2019, car les organisations syndicales ont demandé des précisions quant à l'une des missions, désormais légale, de cette instance, qui est de représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elles demandent en effet à ce que le texte conventionnel soit plus précis sur ce point.

Classification des emplois

Dans le prolongement des discussions précédentes des partenaires sociaux, la délégation patronale a été amenée à formuler les propositions suivantes :

- ▶ Afin de faciliter la gestion des ressources humaines, elle a proposé de créer deux emplois intermédiaires dans la filière administrative, à savoir :
 - un emploi d'assistant administratif, emploi qui pourrait se situer entre aide comptable/ secrétaire administratif (classe 5) et assistant de direction (classe 9) ;
 - un emploi de responsable de département, emploi qui pourrait se situer entre responsable de service (classe 14) et adjoint au directeur (classe 19).
- ▶ Dans la filière prévention, suite aux revendications des organisations syndicales s'agissant du classement des infirmiers, la délégation patronale a proposé que les infirmiers puissent être classés en classe 13 dès l'obtention de la formation en Santé au travail.

Par ailleurs, afin de prendre en compte de nouvelles responsabilités de coordination ou de management confiées à un salarié, la délégation patronale a proposé que l'emploi actuel de responsable de service, filière support, classe 14, puisse être utilisé pour des emplois relevant de la filière prévention sous l'appellation « *Responsable de service / Responsable de pôle* » (classe 14 inchangée).

Dans le même esprit, elle a proposé que le responsable de département (qui serait donc créé) puisse figurer tant dans la filière support que dans la filière prévention.

Un projet d'accord sera soumis en ce sens aux organisations syndicales. ■



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2018

Retour sur la conférence invitée du Pr Bonneterre

La conférence invitée du Professeur Vincent Bonneterre (Professeur de Médecine et Santé au travail à Grenoble), lors des Journées Santé-Travail 2018 portant sur la « **Promotion de la santé et santé au travail – Données de la science et expériences internationales** », a permis de présenter les éléments scientifiques récents plaçant le rôle central de la promotion de la santé, puis de faire le point sur des initiatives internationales portant sur le champ de la promotion de la santé spécifiquement en milieu de travail, avant de revenir sur les opportunités actuelles du contexte français.

En effet et en lien avec les données scientifiques actuelles, un changement de paradigme international visant à agir le plus en amont possible sur les multiples déterminants de santé, tout en rendant les sujets acteurs de leur santé, s'opère aujourd'hui.

Ce changement de paradigme est aussi escompté sur les milieux de travail par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) qui promeut le concept « *healthy workplaces* », avec la définition suivante : « *un milieu de travail sain est un lieu où les travailleurs et les managers collaborent pour utiliser un processus d'amélioration continue afin de protéger et de promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs et la durabilité du milieu de travail .../...* ».

Aux États-Unis, l'Institut National pour la Santé au Travail (NIOSH) a développé en ce sens un programme national dénommé « *Total Worker Health* » (TWH), avec la mise en place de six « *centres d'excellence TWH* » pour construire les bases d'interventions multidisciplinaires.

Enfin, le Professeur Bonneterre a souligné les initiatives permettant d'identifier les « *données probantes* » en promotion de la santé sur le milieu de travail, comme, par exemple, l'initiative canadienne « *Health Evidence* ».



Côté français, la Stratégie Nationale, le Plan Santé Travail 3, de même que le récent rapport Lecocq, promeuvent à leur tour la promotion de la santé sur le lieu de travail.

Il est à noter que les démarches récentes concernant la Qualité de Vie au Travail, par leur nature anticipative et leur attention aux déterminismes positifs de la santé projettent également les parties prenantes de la Santé au travail dans la promotion de la santé.

Par ailleurs, le Professeur Bonneterre souligne que la mise en place des entretiens Infirmiers pourrait représenter une opportunité supplémentaire pour intégrer cette approche.

Ce changement de culture implique toutefois l'usage d'outils nouveaux ; aussi, pour lui, les SSTI gagneraient certainement à créer des liens avec les plateformes ressources que sont les IREPS (Instances Régionales d'Éducation et de Promotion de la Santé).

Enfin, aider les entreprises à être promotrices de comportements vertueux pour la santé ne représenterait-il pas un nouveau facteur d'attractivité de la profession et ses métiers ? ■



Pour en savoir plus :

► <http://www.presanse.fr/article/432/Interventions-JST-2018.aspx>

ÉVOLUTION DES THÉSAURUS HARMONISÉS

Une adresse électronique pour formuler vos demandes

Les Thésaurus Harmonisés ne sont pas des nomenclatures figées. Celles-ci sont mises à jour annuellement au regard des évolutions réglementaires et scientifiques, mais surtout à partir des remontées des utilisateurs.

Afin que les personnels des SSTI puissent formuler directement leurs demandes d'ajouts, de modifications, sur les Thésaurus déjà livrés aux éditeurs et utilisés au quotidien dans les Services, Présanse met à leur disposition une adresse électronique spécifiquement dédiée à ce recueil.

Ainsi, l'adresse **veille-thesaurus@presanse.fr** est accessible à tous les

utilisateurs des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés (MEEP et METAP), afin qu'ils puissent formuler leurs demandes d'évolution.

Il est précisé que seules les demandes relatives au contenu des Thésaurus Harmonisés seront prises en compte et soumises à validation par les Groupes Thésaurus de Présanse, en charge de la veille.

Les demandes collectées et centralisées seront analysées tout au long de l'année 2019 par ces groupes et pris en compte dans la version 2020 qui sera diffusée aux éditeurs de logiciels en fin d'année prochaine. ■



Utilisation des Thésaurus Harmonisés Version 2019



Thésaurus Harmonisés indispensables pour :

- ▶ Tenue des dossiers
- ▶ Traçabilité
- ▶ Interopérabilité
- ▶ Traitement des données

Au nombre de 8 principes et 29 Thésaurus complémentaires

(cf. Informations Mensuelles – novembre 2018)

Les questions à se poser :

- ▶ Quels Thésaurus sont incorporés à votre solution logicielle ?
- ▶ Quels Thésaurus ne le sont pas ?
- ▶ Les short-lists de la CIM 10, des Thésaurus des Expositions Professionnelles et des Vaccins sont-elles livrées ?
- ▶ Comment se présentent les MEEP ? Respectent-elles les recommandations ci-contre ?

MEEP BOULANGER Short-list Cocher par défaut

facteur biomecanique
mouvement répétitif de la main, du poignet ou de l'avant-bras
port de charge de taille et de poids très variable

facteur organisationnel, relationnel et éthique
travail de nuit > 270h/an
...

Premier temps

Seuls SIR & Facteurs de pénibilité

MEEP BOULANGER Short-list

agent biologique
champignon, moisissure
graminée céréale
insecte

agent physique
ambiance humide
insuffisance d'aération
électricité
...

facteur biomecanique
mouvement répétitif de la main, du poignet ou de l'avant-bras
posture debout prolongée avec plètement
port de charge de taille et de poids très variable

facteur organisationnel, relationnel et éthique
repos hebdomadaire régulièrement inférieur à 48 h
travail de nuit > 270h/an
travail dimanche et jour ferie
...

produit ou procédé industriel
additif alimentaire
nettoyant désinfectant alimentaire
poussière de farine
...

lieu et local de travail
sol du local encombré
sol du local glissant

équipement, outil, machine et engin de travail
objet bruant
objet coupant

Second temps

Toutes les expositions potentielles

MEEP ET METAP VERSION 2019

Des matrices désormais disponibles pour près de 1 400 métiers

Qu'est-ce qu'une MEEP ?

Une MEEP (Matrice Emploi-Expositions Potentielles) propose pour un intitulé d'emploi et son code PCS-ESE 2003, une liste d'expositions professionnelles potentielles regroupées en fonction des classes du Thésaurus des Expositions Professionnelles. En termes d'ergonomie d'utilisation, il a été demandé expressément aux éditeurs de logiciels de permettre l'affichage des MEEP en deux temps :

- ▶ un premier où n'apparaissent que les classes d'expositions et les expositions professionnelles considérées comme des risques particuliers ou correspondant à des facteurs de pénibilité,
- ▶ dans un second temps seulement, de permettre la consultation de l'ensemble des expositions potentielles retenues pour un métier donné.

Qu'est-ce qu'une METAP ?

Une METAP (Matrice Emploi-Tâches Potentielles) reprend la structuration de la MEEP et propose pour un intitulé d'emploi, son code PCS-ESE 2003 et une liste de tâches potentiellement réalisées extraites du Thésaurus des Tâches.

Supports dérivés des Thésaurus Harmonisés, les MEEP (Matrices Emploi-Expositions Potentielles) et METAP (Matrices Emploi-Tâches Potentielles) ont également fait l'objet d'une actualisation en 2018 et d'une livraison aux éditeurs de logiciels dans une version dite 2019.

Construites pour être les plus exhaustives possibles, ces différentes matrices sont suffisamment précises pour permettre de lister respectivement l'ensemble des tâches ou des expositions professionnelles potentielles.

Un travail a été mené cette année par le Groupe ASMT FMP (Fiches Médico-Professionnelles) en charge de la création et de la veille des MEEP et des METAP, afin d'ajouter, à la demande des utilisateurs, de nouveaux métiers listés dans le niveau 4 du Thésaurus des Professions.

Ainsi, ces matrices ont été enrichies de près de **190 professions supplémentaires**, rendant désormais les MEEP et les METAP disponibles pour près de **1 400 métiers**.

Au moyen des METAP, l'utilisateur peut aisément renseigner les activités ou tâches qu'il a pu observer ou qui lui ont été rapportées, en les cochant dans une liste suggérée.

Cette METAP complétée, il peut, dans un second temps, identifier les risques auxquels le salariés pourrait être exposé en utilisant la MEEP spécifique à sa profession et ainsi participer aux choix de pistes de prévention adaptées.

Au même titre que pour les Thésaurus Harmonisés, les Services sont vivement invités à demander à leurs éditeurs l'implémentation de la version 2019 dans les solutions logicielles utilisées au quotidien par les équipes Santé-Travail dans le cadre de leur activité. ■

LA TOXICOLOGIE EN SANTÉ AU TRAVAIL

Les diaporamas des Journées de La Baule accessibles en ligne

La Société de Médecine et de Santé au Travail de l'Ouest (SMSTO), en partenariat avec la Société Française de Médecine du Travail (SFMT), a organisé, à La Baule, ses Journées, les 11 et 12 octobre derniers, sur le thème de « **La toxicologie en Santé au travail** ».

Outre la présentation du rapport « *Mission relative à la prévention et à la prise en compte de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux* », par son auteur, le Professeur Frimat, les actualités toxicologiques en Santé au travail suivantes ont, entre autres, été abordées :

- ▶ identification et traçabilité des agents chimiques dangereux par les SSTI,
- ▶ biométrie en Santé au travail depuis 2016,

- ▶ opérations sur les matériaux amiantés,
- ▶ données récentes sur l'étiologie professionnelle des cancers,
- ▶ grossesse et travail,
- ▶ actualités en toxicologie maritime,
- ▶ nanoparticules,...

A cette occasion, nombreux sont les Services de la région qui se sont exprimés : SSTRN (Nantes), GIST 44 (Saint-Nazaire), Santé au Travail en Iroise (Brest), STCS (Cholet-Saumur), Fédération des SSTI des Pays de la Loire, aux côtés des universitaires et représentants des Direccte et Carsat.

Les diaporamas des interventions présentées sont accessibles et téléchargeables, au format PDF, sur le site de la SMSTO. ■



Pour en savoir plus : https://smsto.fr/medecine.php?sante_travail=manifestation&id=1043



DÉCRET N° 2018-347 DU 9 MAI 2018

Entrée en vigueur de l'équivalence d'un envoi par lettre recommandée électronique le 1^{er} janvier 2019

Le principe de l'équivalence d'un envoi par lettre recommandée électronique (LRE) à un envoi par lettre recommandée papier est prévu depuis plusieurs années, dans les conditions fixées notamment par le **décret n° 2011-144 du 2 février 2011 relatif à l'envoi d'une lettre recommandée par courrier électronique pour la conclusion ou l'exécution du contrat**. A compter du 1^{er} janvier 2019, la lettre recommandée électronique contractuelle utilisable depuis 2011 sera remplacée par la lettre recommandée électronique eIDAS (Electronic Identification Authentication and trust Services). En effet, le **décret n° 2018-347 du 9 mai 2018 relatif à la lettre recommandée électronique** qui fixe les modalités d'application de l'article 93 de la loi pour une République numérique relatif au recommandé électronique, entre en vigueur à cette date.

Ce décret abroge le décret n° 2011-144 du 2 février 2011 précité et précise les conditions d'application visant à garantir l'équivalence de l'envoi d'une lettre recommandée électronique avec l'envoi d'une lettre recommandée, suivant un système plus sécurisé et conforme à la réglementation européenne. Désormais, seule la LRE eIDAS sera reconnue par la loi comme remplissant les conditions d'équivalence avec une lettre recommandée papier. Il conviendra donc de veiller à s'adresser à des prestataires proposant des LRE conformes eIDAS.

Pour être juridiquement valable, l'envoi d'une lettre recommandée électronique devra, à compter du 1^{er} janvier 2019, remplir les conditions suivantes :

- ▶ le prestataire de lettre recommandée électronique doit, préalablement à l'envoi, s'assurer de l'identité de l'expéditeur et du destinataire du courrier électronique ;
- ▶ le prestataire de lettre recommandée électronique délivre à l'expéditeur une preuve du dépôt électronique de l'envoi, qu'il conserve pendant une durée qui ne peut être inférieure à un an ;
- ▶ le prestataire de lettre recommandée électronique informe le destinataire, par voie électronique, qu'une lettre recommandée électronique lui est destinée et qu'il a la possibilité, pendant un délai de 15 jours à compter du lendemain de l'envoi de cette information, d'accepter ou non sa réception ;
- ▶ le destinataire n'est pas informé de l'identité de l'expéditeur de la lettre recommandée électronique ;
- ▶ en cas d'acceptation par le destinataire de la LRE, le prestataire procède à sa transmission ;
- ▶ en cas de refus de réception ou de non-réclamation par le destinataire, le prestataire met à disposition de l'expéditeur, au plus tard le lendemain de l'expiration du délai de 15 jours, une preuve de ce refus ou de cette non-réclamation (date et heure du refus) ;

- ▶ le prestataire conserve, pendant une durée qui ne peut être inférieure à un an, les preuves du dépôt électronique de l'envoi, ainsi que les preuves de la réception des données ou du refus de réception ou de non-réclamation par le destinataire ;
- ▶ l'expéditeur a accès à ces informations pendant un an ;
- ▶ en cas de retard dans la réception ou en cas de perte de données, la responsabilité du prestataire est engagée.

Quel est l'impact de ces dispositions en droit du travail ?

Jusqu'au 31 décembre 2018, la lettre recommandée électronique obéit aux règles fixées par l'ancien **article 1127-5 du Code civil**, et par le décret n° 2011-144 du 2 février 2011, qui ne visent que la conclusion et l'exécution d'un contrat.

A l'heure actuelle, et sous l'empire de ces dispositions, dans le cadre des relations entre un employeur et son salarié, la lettre recommandée électronique peut recevoir application dans de nombreuses hypothèses relatives à la conclusion et l'exécution du contrat, mais à **l'exclusion de la résiliation du contrat**.

A compter du 1^{er} janvier 2019, contrairement à l'ancien article 1127-5 du Code civil, l'article L. 100 du Code des postes et communications téléphoniques **ne réserve plus expressément** l'usage de la LRE à la conclusion et l'exécution du contrat. Il est dès lors pertinent de s'interroger, afin de savoir si ces nouvelles dispositions ouvrent la possibilité de recourir à la résiliation du contrat par la LRE, y compris en droit du travail.

Nous rappellerons, à cet effet, qu'en l'état actuel du droit positif et en application de jurisprudence constante, il n'est en principe pas possible d'envoyer une lettre de licenciement par courrier électronique et que seule la forme papier de la lettre recommandée peut être utilisée dans cette hypothèse. Toutefois, à partir du 1^{er} janvier 2019, il serait, à notre avis, envisageable de considérer que, faute de texte limitant le domaine d'application de la lettre recommandée électronique à la conclusion et à l'exécution des contrats, elle devienne, désormais, **de manière universelle**, équivalente à la lettre recommandée papier.

Dans cette hypothèse, rien n'empêcherait, si les conditions sont réunies, d'en faire usage dans le cadre de procédures de résiliation de contrats de travail (convocation à un entretien préalable, notification de licenciement, etc.), à condition que le salarié ait exprimé son consentement à recevoir des envois recommandés électroniques.

Cette analyse devra néanmoins être confirmée. ■