

Editorial

Bien comprendre la stratégie globale d'intervention des SSTI, mieux connaître les caractéristiques des destinataires de leurs actions, mieux articuler entre eux les moyens dont ils disposent, situer le sens de l'action globale des Services parmi celles d'autres acteurs... ce sont ces multiples sujets qui balisent le programme des 53^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme, qui se dérouleront les 18 et 19 octobre prochains à Paris.

Cette édition, consacrée spécifiquement à la Stratégie globale d'intervention en direction des TPE, permettra de montrer de quelles façons les SSTI parviennent à décliner leurs missions à l'encontre de ces structures (moins de 10 salariés), représentant 80 % des entreprises adhérentes.

Ce sont en effet les professionnels des Services, et plus largement de la Santé au travail, qui auront la parole au cours des deux jours de conférence. Des temps d'échanges viendront s'intercaler entre chaque présentation, et permettront aux participants de dialoguer avec les conférenciers.

Enfin, ces Journées Santé-Travail 2016 se concluront par une intervention de M. Yves Struillou, Directeur Général du Travail, et devraient permettre, dans un contexte d'évolution des textes en cours, de resituer l'influence de la loi Travail parue en août et de ses décrets à venir.

Préparation de l'application d'un nouveau cadre réglementaire pour les SSTI Le Cisme mobilisé

L'évolution du cadre juridique en lien avec l'activité des Service de santé au travail se poursuit. Cela étant, l'ensemble des mesures issues de l'article 102 de la loi "Travail" ne seront applicables qu'à la parution des décrets prévus par cette même loi, et au plus tard le 1^{er} janvier 2017. L'avis du Conseil d'Etat étant requis, les décrets devraient être déposés avant la fin novembre si le calendrier peut être respecté.

Le processus d'élaboration des textes réglementaires suppose la consultation des partenaires sociaux. Cette consultation est en cours, et une première réunion du groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT sur ce sujet a permis des échanges le 23 septembre dernier sur les orientations à prendre. Il appartient, dès lors, à la Direction Générale du Travail de rédiger les différents articles, en intégrant, bien sûr, les arbitrages ministériels. Cette phase est l'occasion pour les différentes parties prenantes de faire valoir leur analyse, afin que l'esprit de la loi puisse se traduire au mieux dans les faits.

Ainsi, le Cisme, après consultations et au nom des Services qui devront mettre en œuvre les textes, met-il à disposition différentes analyses et propositions qui faciliteraient la réalisation de leurs missions d'intérêt général. Ces contributions ne se limiteront pas aux seuls thèmes fléchés par les dispositions législatives adoptées le 8 août 2016. Parmi les sujets, quelques-uns seront déterminants :

Identification des salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers

L'identification des travailleurs "affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail" est un sujet clé pour l'applicabilité des textes. Pour faciliter la déclaration de l'entreprise et pour une équité de traitement, cette identification devrait s'appuyer sur une liste fermée de situations.

Cependant, une telle liste ne pouvant prétendre à l'exhaustivité des situations requérant un suivi individuel renforcé, il conviendrait sans doute de laisser à l'entreprise la possibilité d'en ajouter en fonction de sa connaissance des risques liés à son activité. L'employeur devrait alors motiver sa demande. Mais il convient, dans le même temps, d'envisager un système de régulation de cette demande, pour le cas où elle créerait une iniquité de traitement entre les entreprises adhérentes.

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

Préparation à l'application de la loi "Travail"

Page 4. Nouveaux supports de communication éditables.

Mode de cotisation

Page 5. Loi Patrimoine et cotisations pour le suivi des journalistes, intermittents du spectacle et mannequins.

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Page 6. Une Commission mixte paritaire s'est réunie fin septembre.

ACTUALITÉS RH

Page 7. Rencontre des professionnels RH des SSTI le 24 novembre 2016.

VIE DES RÉGIONS

Ateliers du Cisme

Page 8. Dernier arrêt 2016 à Grenoble.

MÉDICO-TECHNIQUE

53^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme

Page 9. Un partage d'expériences autour des actions mises en œuvre en direction des TPE.

Focus sur le groupe ASMT-FMP et ses productions

Pages 10-11. La Fiche Entretien Infirmier : aide à l'interrogatoire professionnel et outil de traçabilité.

Système d'Information en Santé au travail

Page 12. Des nomenclatures complémentaires en cours d'élaboration.

JURIDIQUE

Obligation de reclassement

Page 13. L'absence des postes préconisés par le médecin du travail dans le registre du personnel ne suffit pas à satisfaire l'obligation du reclassement pesant sur l'employeur.

Fusion

Pages 14-15. La loi Travail met fin aux avantages individuels acquis.

SSTI et Sameth

Pages 15-16. Les Services peuvent a priori toujours poser leur candidature.



N'oubliez pas !

18 ET 19 OCTOBRE 2016

53^{ÈMES} JOURNÉES

SANTÉ-TRAVAIL

GRAND HÔTEL - PARIS 9^E

.../...

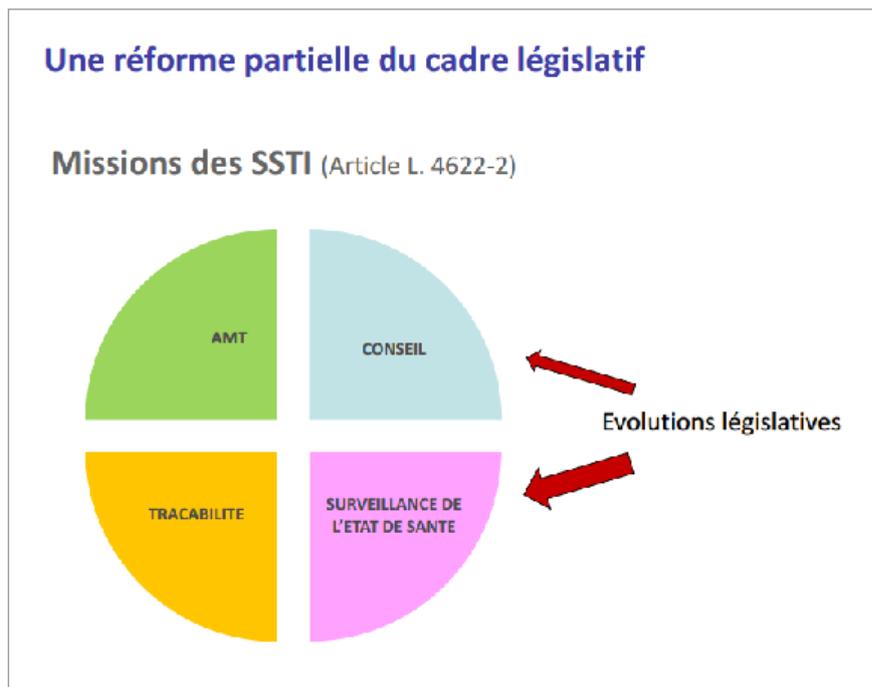
La présence de "risques particuliers" motive, selon la loi, un suivi individuel renforcé comprenant une visite médicale avant l'embauche, renouvelée périodiquement et donnant lieu à une vérification de l'aptitude médicale. Il s'agit, dès lors, de déterminer les critères sensés définissant les situations nécessitant une prise en charge sous l'autorité du médecin du travail avant embauche, afin de préserver au mieux la santé des salariés. Ces critères peuvent être liés à l'être humain ou à l'exposition professionnelle. Pour le second cas de figure, deux motifs pourraient être porteurs de sens pour une intervention avant l'embauche : risque d'accident grave dès le premier jour, exposition pouvant provoquer une maladie non-dose dépendante, c'est-à-dire qu'elle peut se déclarer quelle que soit la durée de l'exposition.

Beaucoup de médecins sont, par ailleurs, favorables, comme le prévoient déjà les textes, à recevoir tout salarié qui entre sur le marché du travail pour la première fois, pour, notamment, constituer son dossier médical en Santé au travail (DMST).

Surveillance de l'état de santé des salariés qui enchaînent les contrats courts

Une des dispositions de la loi Travail porte sur les modalités de suivi des salariés en contrats courts. Jusqu'à présent, c'est la création d'un nouveau contrat qui induisait l'obligation de visites d'embauche. Désormais, le suivi de l'état de santé sera organisé en fonction du salarié et non plus en fonction du nombre de ses contrats.

A titre d'illustration, l'année dernière, environ 15 millions de contrats de moins d'un mois ont été conclus, mais pour seulement 3 millions de personnes. Ainsi, en théorie, les exigences de visites à l'embauche pourraient-elles être divisées par cinq, tout en garantissant aux salariés, titulaires de CDD ou de contrats intérimaires, un suivi équivalent à celui des salariés en CDI. Mais, pour réussir cela, les employeurs comme les SSTI auront besoin d'un système d'information opérationnel en lien avec les URSSAF qui enregistrent les déclarations préalables à l'embauche. Seule l'administration d'une base de données natio-



onale, où l'on retrouverait le numéro de sécurité sociale, les nom et prénom, les événements du suivi (date, Service de santé au travail concerné, conclusions des entretiens), la localisation du dossier médical, et une date à laquelle le salarié devrait être revu, permettra un suivi rigoureux, tout en évitant la multiplication des visites pour une même personne.

Enfin, la mise en place d'un suivi de santé pour les salariés en contrats courts devrait se faire au regard de 3 postes comme pour les intérimaires aujourd'hui. Si le salarié est embauché de nouveau pour un autre poste que les 3 pour lesquels il a bénéficié d'un entretien individuel d'embauche (risques particuliers ou non), il devrait y avoir obligation d'un nouvel entretien d'embauche.

Suivi périodique

Que l'on soit ou non en présence d'un risque particulier, la loi prévoit que le suivi individuel prend en compte l'âge, l'état de santé, les conditions de travail et les risques auxquels le salarié est exposé. Ces déterminants étant, par essence, variables, aucune norme générale réglementaire ne pourrait donc, a priori, s'avérer totalement adaptée.

Tout en respectant l'indépendance médicale, les modalités de suivi indi-

viduel périodique devraient donc faire l'objet d'une recherche de consensus auprès des professionnels au niveau de chaque SSTI et d'une inscription dans le projet pluriannuel de Service ; ceci permettrait de favoriser une équité de traitement entre tous les salariés des entreprises adhérentes au SSTI, au regard de l'analyse des besoins et des ressources réalisée au sein de la commission médico-technique. L'agrément de la Direccte viendrait alors valider ce consensus, à moins que des éléments de fond (scientifiques ou autres) ne l'amènent à le refuser.

Néanmoins, si, afin de garantir à tous les salariés un suivi de base, l'Etat fixait des périodicités maximales, ces rythmes réglementaires devront être considérés en termes d'applicabilité et laisser une marge de manœuvre aux médecins du travail, afin qu'ils soient en situation d'adapter la surveillance de l'état de santé en fonction des cas.

Ajoutons que, dans le même temps, il conviendrait de s'interroger sur la pertinence du maintien dans le Code du travail de la notion de "Surveillance Médicale Renforcée", qui pourrait s'avérer source de confusions pour l'entreprise, au moment de déclarer les risques, voire incompatible avec les nouveaux critères d'identification des risques.

Besoin d'une communication cohérente et forte

Au-delà du contenu des textes réglementaires, la bonne application des décrets passera par une bonne compréhension et appropriation de l'évolution en cours de la part de tous les acteurs. Ainsi, il importe de construire et de diffuser une communication permettant à chacun d'appréhender le périmètre et le sens de l'action des Services de santé au travail aujourd'hui, dans une vision plus globale du développement d'une culture de prévention.

Cette représentation devra rappeler que les missions des SSTI, selon l'article L.4622-2, sont plurielles : dans l'ordre de la loi, il s'agit de mener des actions en milieu de travail (AMT), d'apporter du conseil aux salariés et aux chefs d'entreprise en matière de prévention, d'assurer une surveillance de l'état de santé, de participer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. Dans leur enchaînement, ces missions correspondent à une stratégie globale de prévention.

Or, l'article 102 de la loi du 8 août 2016 n'a modifié que partiellement le cadre législatif de l'activité des SSTI. L'essentiel des mesures portant sur la surveillance de l'état de santé et le conseil, et les débats s'étant principalement portés, de nouveau, sur les notions d'entretiens individuels, il y a un risque de ne pas prendre conscience de l'intégralité des missions du Service, et de ne voir que la "visite médicale", en lien réducteur avec les cotisations versées aux SSTI. Ainsi importe-t-il de donner tous ensemble une nouvelle représentation de l'activité des Services de santé au travail.

Besoins des SSTI pour réussir l'application de la loi



D'un cadre réglementaire sensé et applicable.



De ressources humaines pluridisciplinaires, formées et motivées.



De systèmes d'information adaptés à la mission et interopérables permettant le suivi de tous les salariés (contrats courts).



De ressources financières pérennes et lisibles de l'entreprise.



D'une organisation en amélioration continue et évaluée.



De moyens d'information et de communication.



D'une représentation en région et au niveau national articulée pour une plus grande cohérence du dispositif.

Extrait du diaporama « Préparation de l'application de la loi du 8 août 2016 », disponible sur le site du Cisme.

Pour réussir, le thème de la communication sera donc essentiel.

La commission communication du Cisme travaille à des outils de présentation de l'évolution des textes en cours. Des supports animés et fixes seront proposés avant la fin de l'année pour une communication, d'abord interne, puis externe (voir p. 4 de ce numéro).

Mais l'essentiel de la communication auprès des entreprises attendra la parution des décrets à venir, afin d'éclairer en même temps les modalités du nouveau cadre juridique.

Le président du Cisme propose, en outre, de rencontrer les Services en région, afin d'échanger sur l'appropriation des évolutions en cours et encourager des relais à l'échelon territorial. La cohérence de l'expression des services dans les territoires semble plus que jamais requise pour proposer aux entreprises un ensemble lisible et cohérent. ■



plus sur le site
www.cisme.org

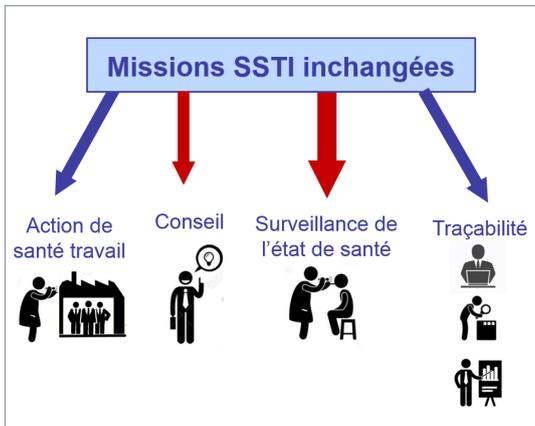
▼ POUR EN SAVOIR PLUS

- **Diaporama intégral de l'exégèse du texte « Loi Travail » (Titre V et hors Titre V), présenté à la Journée d'étude du Cisme du 15 septembre :**
<http://www.cisme.org> > Espace adhérents > Actualités
- **Liste des décrets d'application prévus, sur le site du Sénat :**
<http://www.senat.fr> > Application des lois > Projet de loi 15-610
- **Echéancier de publication des décret, sur le site de Légifrance :**
<https://www.legifrance.gouv.fr> > Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 > Echéancier

Préparation à l'application de la loi Travail Nouveaux supports de communication éditables

Le Cisme met à disposition de ses adhérents une version synthétique de son diaporama "préparation de l'application de la loi Travail", accompagnée d'une proposition de commentaires pour présentation orale.

Après avoir été publié dans son intégralité à l'issue de la journée d'étude de septembre, le support de communication sur la "préparation à l'application de la loi Travail" (en attente des décrets) est à présent proposé dans une version synthétisée et modifiable.



Les Directions des Services se sont en effet vu envoyer un diaporama, format power point, présentant les récents processus d'évolution des textes et la façon dont ils sont amenés à modifier pratiques et organisation des Services de santé au travail interentreprises.

Une proposition de commentaire de ce document powerpoint est également disponible sous format éditable (word), ce pour accompagner une exploitation orale du diaporama.

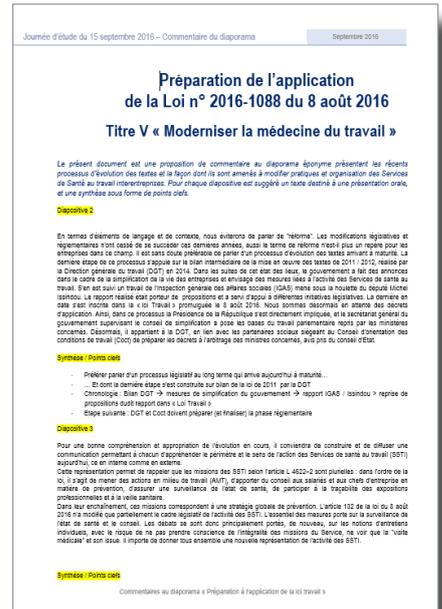
Tiré de la présentation de la réunion d'information des adhérents du Cisme du 15 septembre 2016 faisant l'exégèse de la loi Travail, le diaporama revient sur le processus d'évolution des textes, entamé avec le bilan intermédiaire de la réforme 2011/2012, sur les modifications partielles du cadre législatif et sur les missions des SSTI qui demeurent inchangées.

Il détaille également au mieux, dans l'attente des précisions qu'aura à apporter la phase réglementaire, les modalités du suivi individuel des salariés, dit suivi individuel renforcé dans les cas "présentant des risques particuliers" ou

suivi de l'état de santé en l'absence de tels risques, la procédure de délivrance d'inaptitude, et présente une vision prospective de ce que pourraient être le contenu de la visite d'information et de prévention ou encore l'organisation du suivi des contrats courts... Enfin, il fait le rapprochement entre cette évolution des textes et la stratégie globale d'intervention pour la préservation de la santé de tous, portée par les SSTI.

Le document word attaché revient sur différentes diapositives en explicitant notamment les schémas animés, pour une présentation orale de ces derniers. Pour chaque contenu sont proposées une version texte et une version "points clefs".

De nouvelles ressources de communication interne et externe à destination des SSTI sont en cours de conception et seront proposées à terme à l'ensemble des adhérents.



Les documents déjà disponibles peuvent être retrouvés dans le fil d'actualité, ainsi que sur la page "Notes et avis" du site Cisme.org.



Schéma de synthèse de la stratégie globale d'intervention.

Mode de cotisation

Loi Patrimoine et cotisations pour le suivi des journalistes, intermittents du spectacle et mannequins

Publiée au Journal Officiel du 8 juillet 2016, la loi n°2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine, ajoute des dispositions spécifiques s'agissant des cotisations relatives au suivi des journalistes et mannequins.

Concomitamment à l'évolution législative dédiée au droit du travail, et à la modernisation de la Santé au travail, d'autres sujets ont été l'objet de lois nouvelles.

Il est en ainsi du texte cité en référence, publié au Journal Officiel du 8 juillet dernier, lequel vise à réaffirmer et "garantir la liberté de création" et à "moderniser la protection du patrimoine".

Plus que l'élan commun de rénovation des principes en présence appliqué à la prévention du risque professionnel et à la culture, c'est l'adjonction d'un alinéa dérogatoire à l'article L. 4622-6 du Code du travail qui retient ici notre attention.

En effet, la disposition légale relative aux dépenses afférentes aux Services de santé au travail est désormais libellée comme suit :

"Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs.

Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

Par dérogation au deuxième alinéa, dans le cas des dépenses effectuées pour les journalistes rémunérés à la pige relevant de l'article L. 7111-3, pour les salariés relevant des professions mentionnées à l'article L. 5424-22 et pour ceux définis à l'article L. 7123-2, ces frais sont répartis proportionnellement à la masse salariale."

En d'autres termes, le principe de la proportionnalité au nombre de salariés quant à la répartition des frais au sein des SSTI reste posé et l'état du droit inchangé.

Cependant, si le sujet fait parfois débat, il est aujourd'hui acquis que la loi envisage expressément un régime de répartition à la masse salariale, lorsque le Service prend en charge des journalistes rémunérés à la pige, des mannequins et les salariés relevant des

professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle.

On précisera, à toutes fins utiles, que la dérogation légale est le fruit d'un amendement présenté par des Sénateurs du Groupe socialiste et républicain, ayant notamment soutenu que la proportionnalité des frais sur l'effectif "semble peu en adéquation avec les missions des services de santé au travail consacrées par la réforme de 2011 qui leur donne un caractère de plus en plus collectif".

Cette modification, notable, va permettre d'adapter, en pleine conformité avec la loi, le calcul des cotisations pour les SSTI concernés.

La dérogation ainsi envisagée par le Législateur permettra peut-être, en outre, de conforter la pertinence de ce mode de financement ou de l'intérêt de laisser les Services décider seuls des modalités, diverses, des cotisations nécessaires à leur autonomie financière, comme c'est le cas pour toute association dite "loi 1901", forme sous laquelle ils sont constitués. ■

Base de données économiques et sociales

Une obligation pour tous les SSTI de plus de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, l'employeur doit mettre à disposition du Comité d'Entreprise (CE) et, à défaut, des délégués du personnel (DP), une base de données économiques et sociales, mise à jour régulièrement.

Elle est accessible en permanence aux membres du Comité d'Entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du Comité Central d'Entreprise, du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et aux délégués syndicaux.

La base de données doit être mise en place depuis le 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés, et depuis le 14 juin 2015, pour les entreprises de moins de 300 salariés. En l'absence de base de données unique, l'employeur se rend coupable de délit d'entrave passible d'une amende de 7 500 €.

Les nouveautés issues de la loi Travail

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les bilans et rapports à destination du Comité d'Entreprise et du CHSCT n'ont plus à être établis ; il suffit de mettre les informations correspondantes à disposition dans la BDES. Cette mise à disposition des informations actualisées vaut communication du rapport ou bilan au CE (C. trav., art. L. 2323-9). Toutefois, le CHSCT n'était jusqu'à présent pas expressément visé par cette dernière règle.

La loi Travail répare cet oubli en prévoyant que la mise à disposition actualisée **vaut communication des rapports et informations au CE, mais aussi au CHSCT.**

La loi Travail complète légèrement le contenu de la **rubrique sur l'égalité professionnelle**. Elle prévoit ainsi qu'il

faut désormais mentionner la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Elle prévoit également une analyse "comparée" et non plus "respective" pour le diagnostic et l'analyse de la situation des femmes et des hommes.

Enfin concernant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, elle précise qu'il faut tenir compte aussi de la vie familiale.

Enfin, on notera que, d'ici le 9 août 2017, le Gouvernement doit remettre au Parlement un rapport faisant le bilan sur la mise en œuvre de la BDES. Ce rapport, établi en concertation avec les partenaires sociaux, doit également porter sur l'articulation entre la BDES et les autres documents d'information obligatoires relatifs à la politique économique et sociale de l'entreprise. ■

Négociation collective de branche : une Commission mixte paritaire s'est réunie fin septembre

Une Commission mixte paritaire, organisée par la Direction générale du travail, s'est réunie le 28 septembre dernier.

Pour rappel, les organisations syndicales avaient exprimé leur souhait de traiter le sujet du droit syndical en priorité, pour permettre, notamment, d'organiser les moyens du dialogue social. Ils considèrent qu'il s'agit d'un préalable à toute autre négociation.

Aussi, afin d'avancer et de pouvoir traiter les sujets obligatoires et nécessaires à la vie de la convention collective, les partenaires sociaux ont-ils convenu de conclure un accord sur le droit syndical

au niveau de la branche. Il s'agit donc d'envisager les moyens utiles au dialogue social à l'échelon national, afin de faciliter et d'en améliorer la préparation.

On insistera sur le fait, qu'une fois que ce préalable aura abouti, les sujets suivants, utiles au niveau des Services de santé au travail interentreprises, pourront alors être traités :

- les dispositions obsolètes de la Convention Collective nationale des SSTI ;
- le contrat de génération ;
- la formation professionnelle ;
- la situation des travailleurs handicapés ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les salaires.

Dans ce cadre la délégation patronale du Cisme sera soucieuse d'apporter des outils aux SSTI et œuvre en ce sens.

La prochaine Commission mixte paritaire, fixée au 12 octobre 2016, sera l'occasion, d'une part, de poursuivre les discussions, afin d'aboutir à un accord, d'autre part, de conclure un accord de méthode pour lister les sujets qui feront l'objet des futures négociations, en y associant un calendrier. ■

■ AGENDA

17 octobre 2016

Réunion d'informations

Grand Hôtel - 2 rue Scribe
Paris 9^e

17 novembre 2016

Journée d'étude

Grand Hôtel - 2 rue Scribe
Paris 9^e

11 janvier 2017

Conseil d'Administration

10 rue la Rosière
Paris 15^e

18 et 19 octobre 2016

53^{èmes} Journées Santé-Travail

Grand Hôtel - 2 rue Scribe
Paris 9^e

24 novembre 2016

Journée des professionnels RH

Grand Hôtel - 2 rue Scribe
Paris 9^e

12 janvier 2017

Journée d'étude

Hôtel Paris Marriott Opera
Ambassador
Paris 9^e

16 novembre 2016

Conseil d'Administration

10 rue la Rosière
Paris 15^e

1^{er} décembre 2016

Ateliers du Cisme

Novotel Centre de Grenoble

2 février 2017

Ateliers du Cisme

Tarbes

▼ MOUVEMENTS

(04) **Mme Sandrine Magnan** succède à **M. Joseph Giaime** à la direction de l'AIMSMT 04, ce dernier prenant sa retraite à la fin de l'année.

(24) **M. Philippe François**, qui assurait les fonctions de vice-président du SIST 24 de Périgueux, en est désormais le président.

(45) **M. Fabrice Poirier** a pris la suite de **M. Benoit Lonceint** à la présidence du Service CIHL de Saran.

(60) **M. Marc Salinge** a repris la présidence du Service Medisis de Beauvais, succédant ainsi à **M. de Villepin**.

(60) Le SMIN de Noyon a nommé un nouveau président en la personne de **M. Christophe Gryczka**.

(68) **M. Bruno Kwast** est désormais le président du STSA de Mulhouse, prenant ainsi la suite de **M. Gérard Unfer**.

Rencontre des professionnels RH des SSTI le 24 novembre 2016

Pour répondre à leurs missions légales, les SSTI doivent notamment adapter leurs ressources humaines en tenant compte des besoins analysés et identifiés dans le projet de Service, des ressources et compétences dont ils disposent, tout en veillant à satisfaire les entreprises et en maîtrisant les coûts : un vrai challenge !

L'adaptation des ressources humaines constitue donc plus que jamais un axe prioritaire et stratégique pour les Services.

Le Cisme accompagne les SSTI sur ce sujet. La Commission RH s'est vue confier depuis plusieurs années les missions suivantes :

- permettre aux personnels occupant la fonction RH, et plus généralement aux équipes de directions, de disposer d'outils facilitant la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines (informations, guides pratiques...),
- faciliter les échanges entre les professionnels RH des SSTI.

C'est dans le cadre de cette seconde mission qu'il est proposé aux professionnels RH des SSTI de confronter

leurs expériences, tout en leur apportant des connaissances techniques en lien avec l'actualité, au cours d'une journée qui leur sera consacrée.

La journée sera organisée pour partie en plénière et pour partie sous forme d'ateliers. Des rencontres d'experts et des temps d'échanges réguliers tout au long de la journée sont également prévus.

Seront notamment abordées l'actualité sur la durée du travail ou encore les problématiques spécifiques des SSTI en matière de prévoyance/frais de santé. **Sont conviés à cette journée tous les personnels en charge des dossiers RH (directeurs, DRH, RRH...).**

Pour faciliter la logistique, nous demandons à chaque SSTI de bien vouloir transmettre au Cisme par mail (a.demirdjian@cisme.org) le nom et la fonction des personnes souhaitant participer à cette journée avant le 4 novembre, et de bien vouloir indiquer le choix de l'atelier dans le bulletin d'inscription.

Cette rencontre se déroulera au Grand Hôtel, au 2 rue Scribe, 75009 Paris, le 24 novembre, de 9h à 16h30.

■ JOURNÉE RH DU CISME - PARIS - 24 NOVEMBRE 2016

À retourner impérativement avant le 4 novembre 2016
 • Bulletin à renseigner et à retourner par mail à : a.demirdjian@cisme.org

■ INSCRIPTION

Nom du Service : Département :

Personne contact :
 Nom : Prénom : Fonction :

Tél : Mail :

Ateliers au choix :

Atelier 1 Exploitation des entretiens professionnels, outils de GPEC

Atelier 2 Passage à la DUP ? (expériences/avantages-inconvénients)

Nom et prénom des participants (en majuscules)	Fonction	Souhaite participer à l'atelier n°

Fait à le Signature :

Journée RH du Cisme - Paris | 24 novembre 2016

Grand Hôtel Intercontinental
 2, rue Scribe 75009 Paris
 (métro Opéra)

La journée est gratuite, mais l'inscription obligatoire. Le bulletin d'inscription est disponible sur le site du Cisme. ■

■ PROGRAMME

9h00 - 9h30 Café d'accueil

9h30 - 10h30

Actualités des SSTI : Présentation des enjeux RH - Article 102 de la loi Travail

10h30 -12h Durée du travail

Maître Romain CHISS, Avocat en Droit social : Focus sur les problématiques spécifiques aux SSTI et nouveautés introduites par la loi Travail

12h - 13h30 Déjeuner libre

13h30 - 14h15

Prévoyance – Frais de santé – Retraite
 - Point d'information
 - Retours sur les audits menés dans les SSTI par LSI
 M. Guy BUISSON et M. Antoine BUI

14h30 - 16h00 Au choix :

ATELIER 1 - EXPLOITATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS, OUTILS DE GPEC

- Témoignages de SSTI
- Echanges

ATELIER 2 - PASSAGE À LA DUP ? (expériences/avantages-inconvénients)

- Témoignages de SSTI
- Echanges

16h00 - 16h30 Plénière

- Synthèse des ateliers
- Echanges

Ateliers du Cisme Dernier arrêt 2016 à Grenoble

La 4^{ème} édition des Ateliers du Cisme 2016 se tiendra à Grenoble, le 1^{er} décembre prochain. Parmi les sujets proposés : l'organisation du suivi de l'état de santé, du repérage des situations de travail, du SSTI...

Pour leur dernier arrêt en 2016, les Ateliers du Cisme se poseront à Grenoble, le 1^{er} décembre prochain, dans l'enceinte du Novotel Grenoble Centre, **Novotel Grenoble Centre, 5/7 Place Robert Schuman.**

Dans le contexte de l'évolution des textes et de leur impact sur l'activité et l'organisation des SSTI, cette édition se veut anticiper les aspects pratiques de la mise en application de la nouvelle loi Travail. Les thèmes retenus pour Grenoble sont donc les suivants :

- Organiser le suivi individuel de l'état de santé.
- Organiser le repérage des situations de travail.



Grenoble, dernière ville d'accueil pour les Ateliers du Cisme 2016.

- L'organisation du SST : identifier les besoins en compétences pour les années à venir, recrutement, formation.
- Le management du changement : communication interne et externe.

Le programme et le bulletin d'inscription sont à retrouver dans l'Espace Adhérents du site (rubrique Ateliers ou compléments de lecture des IM) et à retourner à ateliersducisme@cisme.org avant le 14 novembre 2016. ■



ZOOM

Editions 2017

Les dates et lieux des Ateliers du Cisme 2017 ont également été arrêtés, avec la volonté, comme chaque année, de couvrir au mieux l'ensemble du territoire. Les Ateliers 2017 auront ainsi lieu :

- le 2 février, à Tarbes,
- le 11 mai, à Cherbourg,
- le 6 juillet, à Besançon,
- et le 7 décembre, à Angers.

Créés comme un relais de la Démarche du progrès du Cisme, après la parution des textes réformant l'organisation des SSTI, les Ateliers du Cisme sont ouverts à tous les professionnels des SSTI : directeurs, présidents, membre des équipes pluridisciplinaires (médecins du travail, infirmiers, IPRP, ASST...) administratifs ou supports.

Organisés en mode inter-régional, ils se tiennent quatre fois par an et se veulent des forums de discussion et d'échanges de pratiques entre Services, permettant aux participants de repartir avec de nouvelles approches et méthodologies. Les supports de présentation et outils partagés par les SSTI orateurs sont ensuite mis à disposition sur le site du Cisme.

Parmi les thèmes abordés au cours des précédentes éditions : l'analyse du besoin en Santé-Travail, l'élaboration du projet de Service, l'accompagnement au changement, la contrepartie à l'adhésion, les fiches de poste... A noter que les sujets sont choisis en fonction des besoins exprimés des adhérents : les SSTI sont donc invités à faire connaître leurs suggestions via l'adresse mail : ateliersducisme@cisme.org. ■



plus sur le site
www.cisme.org

Les Informations Mensuelles paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme

10 rue de la Rosière - 75015 Paris
Tél : 01 53 95 38 51
Fax : 01 53 95 38 48
Site : www.cisme.org
Email : info@cisme.org
ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication Martial BRUN

Rédaction

Martial BRUN
Julie DECOTTIGNIES
Sébastien DUPERY
Corinne LETHEUX
Anne-Sophie LOICQ
Constance PASCRAEU
Virginie PERINETTI
Béata TEKIELSKA
Sandra VASSY

Assistante

Agnès DEMIRDJIAN

Maquettiste

Elodie CAYOL

53^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme

Un partage d'expériences autour des actions mises en œuvre en direction des TPE

Les 53^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme se dérouleront, à Paris, au Grand-Hôtel, les 18 et 19 octobre prochains, sur le thème de la **"Stratégie globale d'intervention en direction des TPE"**.

Le préprogramme, construit à partir d'exemples concrets des actions mises en place par les Services vis-à-vis des TPE, entreprises qui représentent plus de 80 % de leurs adhérents, s'organise autour de quatre sessions et de sous-sessions :

- **Session 1 : De l'accueil des nouveaux adhérents à la fiche d'entreprise.**
 - Accueil des nouvelles entreprises adhérentes.
 - La fiche d'entreprise pour un suivi dans la durée des TPE.
- **Session 2 : Des actions par risque, par pathologie, par secteur professionnel.**
 - Des exemples d'actions par risque.
 - Des actions par branche professionnelle.
- **Session 3 : Maintien en emploi / Relais des actions de prévention.**
 - TPE, maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle.
 - Construction et relais des actions de prévention.
- **Session 4 : Mobilisation et actions partenariales.**

Ces différents aspects de la stratégie globale d'intervention mises en place par les Services en direction des TPE sont autant de sujets appelés à être développés au cours des deux jours d'échanges et de réflexions que constitueront ces 53^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme.

Chacune des sessions s'ouvrira par une conférence invitée permettant une mise en perspectives des thèmes abordés au cours de cette édition 2016.

Ainsi, le mardi 18 octobre, Monsieur Coutrot (Chef du département *"Conditions de travail et santé"* à la DARES) apportera un éclairage sur les conditions de travail dans les TPE et les risques professionnels prédominants, puis, en début d'après-midi, le Professeur Torres (Professeur de management à l'Université de Montpellier et Président-fondateur de l'observatoire Amarok) s'intéressera aux aspects managériaux de celles-ci.

Le matin du second jour, le Docteur Jabes (Médecin du travail, ergonomiste et formateur) interviendra sur la prévention tertiaire dans les TPE à travers la question de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l'emploi, puis, pour une vision de la prise en charge des TPE et des actions mises en œuvre en leur direction en Belgique, le Docteur Borguet (Médecin Directeur – Provikmo) ouvrira la dernière session de ces Journées Santé-Travail 2016.

En outre, Monsieur Yves Struillou, Directeur Général du Travail, nous

JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DU CISME 18 - 19 octobre 2016 - LE GRAND HÔTEL - Paris 9^e

BULLETIN D'INSCRIPTION

→ Les interventions éventuelles de votre Service seront à inscrire sur un autre bulletin, de couleur verte, que vous recevrez prochainement (à tarif préférentiel par communication)

Par courrier accompagné du règlement à :
DOCS (Journées Santé-Travail), 8 rue de la Rosière - 75015 PARIS

Nom du Service :
Adresse de facturation :
Code postal : Ville :
Personne contact :
Nom : Tél. : Mail :

Nom et prénom (en majuscules)	Fonction

Prix de l'inscription : forfait global (pauses et déjeuners compris) de 550,00 € HT + TVA 20 %, par participant, soit : 660,00 € TTC

660 € TTC x = € TTC, à régler par :

Chèque joint à l'ordre de DOCS

Virement à l'ordre de DOCS
(RIB : 30066 / 10651 / 00020384201 / 30 - Domiciliation : CIC PARIS BEAUGRENELLE)
(IBAN : FR76 30066106510002038420130 - Code BIC : CICFR33PP)

Signature : Fait à le

Indiquer le nombre de demandes de réduction "Congrès" désirées :
SNCF (20 %) : Air France (jusqu'à 45 %) :

Journées Santé-Travail du CISME 18 - 19 octobre 2016

fera l'honneur de conclure ces Journées.

Le Cisme invite donc les acteurs de la Santé au travail à s'inscrire nombreux aux Journées Santé-Travail 2016, qui constitueront un espace d'échanges et de partages pour les personnels des SSTI.

A cette fin, le bulletin d'inscription, ainsi que le préprogramme peuvent être téléchargés dans l'espace public du site Internet du Cisme (Rubrique Prévention Santé Travail > Journées Santé-Travail 2016). ■



Focus sur le groupe ASMT-FMP et ses productions

La Fiche Entretien Infirmier : aide à l'interrogatoire professionnel et outil de traçabilité

Depuis quelques années, le Groupe ASMT FMP (Action Scientifique en Milieu de Travail Fiches Médico-Professionnelles) met, à disposition des infirmiers en SSTI, des Fiches d'Entretien Infirmier (FEI) classées par métier.

La réforme de la Santé au travail a intégré des infirmiers au sein des équipes pluridisciplinaires, avec pour mission, entre autres, de réaliser des entretiens infirmiers de Santé au travail.

Afin de répondre à cette évolution de la profession, le groupe ASMT FMP a développé des supports d'entretien infirmier, spécifiques à chaque métier. Actuellement, près de 600 fiches sont consultables et téléchargeables en ligne sur le site Internet : www.fmpcisme.org.

Ces fiches permettent aux infirmiers des SSTI de bénéficier d'un canevas d'interrogatoire professionnel, au format Word, propre à chaque métier, en

offrant la possibilité de prise de notes et d'ajouts de commentaires.

Toutes les Fiches d'Entretien Infirmier se déclinent en deux grandes parties.

Une première permet de renseigner les éléments administratifs : nom et prénom du salarié, poste occupé, date d'embauche, entreprise, type de contrat et temps de travail par semaine. Elle est également complétée de la date et du nom de l'infirmier qui a réalisé l'entretien, tout ceci pouvant être prérempli.

La seconde partie, le cœur de la Fiche d'Entretien Infirmier, se présente sous forme de six tableaux concernant :

- les lieux de travail,
- l'organisation du travail,
- les tâches,
- les outils et équipements,
- les produits, matériaux et publics concernés,
- et les tenues de travail.

Chacun de ces six tableaux se compose de trois colonnes.

La colonne de gauche liste les caractéristiques techniques et organisationnelles (CTO) propres à la profession du salarié.

Celle de droite liste les points particuliers à rechercher, qui justifient de s'intéresser à ces caractéristiques.

Enfin, celle du milieu est une colonne dédiée aux éventuels commentaires que l'infirmier souhaite voir apparaître dans la fiche.

Par l'intermédiaire de ce support, simple dans sa conception et son utilisation, l'infirmier bénéficie d'une aide lors de son entretien infirmier. Il peut, par ailleurs, le tracer dans un fichier au format Word ou l'imprimer pour en conserver une version papier. ■

COMPOSITION DU GROUPE ASMT FMP

- Corinne LETHEUX (Cisme - Paris)
- Anne-Sophie BONNET (Pôle Santé Travail Métropole Nord - Lille)
- Valérie CASQUEVEAUX (Action Santé Travail - Arras)
- Alain CHANARD (AISMT 36 - Châteauroux)
- Aurélie CLERFEUILLE (AIST 39 - Lons le Saunier)
- Catherine COULOMBEZ (ACMS - Arpajon)
- Emmanuelle DUPUIS (Pôle Santé Travail Métropole Nord - Lille)
- Anne GAILLARD (Ardèche)
- Pascaline JORON (ACMS - Paris)
- Bénédicte LAUMOND (CMB - Paris)
- Elise RABRET (Haut-de-Seine)
- Marilyne RAT DE COCQUARD (Bouches-de-Rhône)

Vous êtes infirmier dans un SSTI, vous pratiquez des entretiens infirmiers, vous vous interrogez sur l'état de santé du travailleur et sur le milieu de travail.

Savez-vous que vous disposez d'une trame d'entretien infirmier professionnel spécifique à chaque métier ?

Ces documents sont en libre accès sur le site fmpcisme.org rubrique "fiche d'entretien infirmier", et téléchargeables au format Word.

Pour chaque métier sont listées les caractéristiques des lieux de travail, de l'organisation, des tâches, des outils et équipements, des produits utilisés ou des publics concernés et des tenues de travail.

Pour chaque caractéristique, des points particuliers à explorer sont proposés, afin de mettre en évidence des expositions professionnelles éventuelles.

Cette fiche comprend également des zones de texte libre et de synthèse.

Cet outil est mis à disposition de tous pour permettre d'harmoniser les pratiques en facilitant le quotidien.

Il est en cohérence avec les 661 fiches métiers détaillées que vous pouvez consulter sur le même site.

ENTRETIEN INFIRMIER : Coiffeur

NOM Prénom : _____ POSTE OCCUPE : _____ DATE D'EMBAUCHE : ____/____/____ ENTREPRISE : _____ TYPE DE CONTRAT : _____ TEMPS DE TRAVAIL/SEMAINE : _____	FICHE RENSEIGNEE PAR : _____ FICHE ETABLEE LE : ____/____/____
---	---

Liens de travail

Caractéristiques des lieux de travail	Commentaires	Points particuliers à rechercher
salon de coiffure		inadaptation des locaux, état des sols (glissants, encombrés, sur plusieurs niveaux...), éclairage inadéquat, chauffage, fond sonore
local technique de préparation		
locaux annexes à préciser :		
domicile du client		déplacement routier, port de charges...
autres :		

Organisation du travail

Caractéristiques de l'organisation	Commentaires	Points particuliers à rechercher
horaire de travail : à préciser		perturbation de la vie familiale
fluctuation saisonnière ?		
polyvalence ou spécialisation		
autres :		

Tâches

Caractéristiques des tâches	Commentaires	Points particuliers à rechercher
prendre les rendez-vous accueillir le client		
effectuer les soins esthétiques et hygiéniques du cheveu		contraintes posturales de la coiffeuse : posture debout prolongée avec plètements, mouvements répétitifs des mains poignets avant-bras et des épaules produits d'hygiène et d'esthétique (cf. produits) outils coupants tranchants (cf. outils)
réaliser la coupe des cheveux		
nettoyer et désinfecter le matériel de coiffure		
nettoyer les sols et les surfaces		mouvements répétitifs du membre supérieur mise en suspension de particules spécifiques points d'eau d'accès difficile posture penchée en avant et en torsion
autres :		

Outils et équipements

Caractéristiques des outils et équipements	Commentaires	Points particuliers à rechercher
ciseaux et rasoirs du coiffeur fournis ou personnels ?		nickel
mobilier du salon de coiffure : siège coiffeur, fauteuil client, bac à shampooing... réglables ?		contraintes posturales de la coiffeuse
séchoir à main		outil à main lourd, bruyant, inadapté
lampe à infra rouge		contact avec d'autres outils manuels électriques et appareils électroménagers
autres :		

Produits, matériaux et publics concernés

Caractéristiques des produits utilisés ou des publics concernés	Commentaires	Points particuliers à rechercher
PRODUITS : cosmétiques et traitement pour cheveux :		nuisances chimiques dans les cosmétiques de coiffure
shampoings : lesquels ?		
produits de décoloration : lesquels ?		persulfates sous quelle forme ? (poudre, émulsion ou non, gel)
produits de coloration : lesquels ?		sous quelle forme ?
produits de permanente : lesquels ?		
produits de défrisage : lesquels ?		sous quelle forme ? (aérosol, spray, gel...)
produits de fixation de la coiffure : lesquels ?		
produits chimiques de nettoyage et désinfection : lesquels ?		
produits d'entretien ménagers : lesquels ?		
autres :		
PUBLIC : type de clientèle ?		
autres :		

Tenue de travail

Caractéristiques des tenues de travail	Commentaires	Points particuliers à rechercher
quelle est la tenue de travail ? qui la fournit ? à quelle fréquence ?		
EPI fournis ? lesquels ? de quel type ?		
EPI portés ?		
EPI personnels ?		
autres :		

SYNTHESE :

INFORMATIONS DONNEES /DOCUMENTS REMIS

Fiche infirmier du 29/05/2012 issue de la FMP Coiffeur, consultable sur le site :

Zone pour renseigner les données administratives



Six tableaux pour renseigner les caractéristiques des lieux de travail, de son organisation, des tâches effectuées, des outils et équipements utilisés, des produits, matériaux et publics rencontrés, et enfin des tenues de travail

Caractéristiques propres au métier

Expositions professionnelles potentielles à rechercher

Possibilité d'ajouter un commentaire dans cette zone



Obligation de reclassement

L'absence des postes préconisés par le médecin du travail dans le registre du personnel ne suffit pas à satisfaire l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur

(Cass. soc. du 7 juil. 2016, n°14-18.877)

Dans un arrêt rendu le 7 juillet 2016, la Chambre sociale de la Cour de Cassation, censure la décision de la Cour d'appel, estimant que le fait que le registre du personnel ne fait apparaître aucun des postes préconisés par le médecin du travail, ne suffisait pas à démontrer que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement.

En effet, en application de l'article L.1226-2 (en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle) et de l'article L.1226-10 (en cas d'inaptitude d'origine professionnelle), lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre son poste de travail, l'employeur doit **rechercher un poste de reclassement approprié à ses capacités**, en tenant compte des **propositions écrites du médecin du travail**.

D'après la Haute Juridiction, l'employeur ne peut pas s'y soustraire en se prévalant du fait que le **registre du personnel ne fait pas mention des postes préconisés** par le médecin du travail.

En l'espèce, dans un premier temps, la Cour d'appel avait retenu que l'employeur n'avait pas failli à son obligation de reclassement, dans la mesure où **le registre du personnel ne faisait apparaître aucun des postes préconisés** par le médecin du travail, mais

seulement des postes de distributeurs.

Pour la Cour de cassation, cette motivation est insuffisante, notamment au motif qu'il appartient aux juges du fond de vérifier si l'employeur avait bien **procédé à une recherche effective des possibilités de reclassement**, au besoin, par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations des postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Il en résulte que l'employeur doit rechercher de manière effective tous les postes en conformité avec les préconisations du médecin du travail, et ce même si aucun des postes préconisés par le médecin du travail n'existe dans l'entreprise (ou, dans les entreprises du groupe) au regard du registre personnel.

Ainsi, la preuve de la recherche de poste de reclassement ne peut découler de la seule production du livre d'entrées/sorties du personnel.

Faits de l'espèce :

Un salarié engagé le 25 mars 2004 par la société Start Distribution en qualité de distributeur, a été victime d'un accident du travail ; il a saisi le 23 mai 2006 la juridiction prud'homale de demande en résiliation de son contrat de travail et

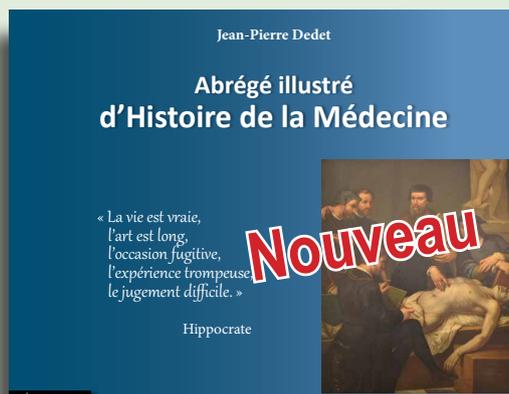
en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de cette convention ; au cours de la procédure, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste à l'issue de deux examens médicaux en date des 9 et 24 juillet 2008 ; le salarié a été finalement licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; le 29 octobre 2009, la société a été placée en liquidation judiciaire.

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence, pour dire que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, a retenu que le registre du personnel sur lequel le salarié figure ne fait apparaître aucun des postes préconisés par le médecin du travail, mais essentiellement des postes de distributeurs, et que dès lors, l'employeur n'a pas failli à son obligation de reclassement.

La Cour de Cassation a censuré cette décision, au motif qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si l'employeur avait procédé à une recherche effective des possibilités de reclassement postérieurement au second avis médical du 24 juillet 2008, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision. ■



Parution



Abrégé illustré d'Histoire de la Médecine

Jean-Pierre DEDET

Gâce à une organisation thématique et chronologique, cet ouvrage de synthèse permet de retrouver les repères essentiels, les découvertes majeures, et les personnalités marquantes grâce auxquelles s'est construite la médecine moderne.

Cet ouvrage de référence sera un auxiliaire précieux tout au long des études médicales,... et longtemps après.

Format : 170 x 220 mm

128 pages - 176 illustrations - Prix : 24 € TTC

Editions **DOC/S**

www.editions-docis.com

Fusion La loi Travail met fin aux avantages individuels acquis

Les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs ont été modifiées par la loi Travail. La loi supprime notamment la règle du maintien des avantages individuels acquis en l'absence d'accord de substitution et prévoit le seul maintien de la rémunération.

Régime antérieur

Tout d'abord, rappelons que l'article L. 1224-1 du Code du travail fixe une liste de situations dans lesquelles les contrats de travail en cours sont maintenus en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, notamment succession, vente, **fusion**, transformation du fonds, mise en société.

S'agissant des statuts collectifs des entités concernées par une fusion, ils sont "mis en cause" du fait de l'application de l'article L. 2261-14 du Code du travail qui disposait que *"Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison, notamment, d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure."*

Lorsque la convention ou l'accord mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations."

La mise en cause emportait ainsi quatre conséquences principales pour les conventions et accords collectifs concernés :

- l'application du délai de préavis conventionnel ou, à défaut, du délai de préavis légal, à savoir trois mois ;
- le maintien temporaire de la convention ou de l'accord mis en cause ;
- l'obligation de négocier pendant ce délai un accord de substitution ou d'adaptation ;
- en l'absence d'accord de substitution ou d'adaptation à l'issue du délai de survie précité (soit 15 mois au maximum), les avantages acquis à titre individuel sont maintenus au profit de chaque salarié concerné et contractualisés.

Nouveau régime (loi Travail)

La loi Travail a introduit de profondes modifications s'agissant des conséquences juridiques de la mise en cause des accords collectifs :

Section 6 : Mise en cause

Article L. 2261-14

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa.

Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Article L. 2261-14-1

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

Article L. 2261-14-2

Dès lors qu'est envisagée une **fusion**, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.

La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

A l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.

Article L. 2261-14-3

Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

Article L. 2261-14-4

La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

Les taux mentionnés aux mêmes articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés :

1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;

2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.

Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.

La loi incite ainsi les employeurs envisageant une fusion ayant pour effet la mise en cause d'un accord collectif, d'anticiper la situation. Ils peuvent désormais engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives :

- soit pour conclure un accord de substitution dont la durée ne pourrait excéder 3 ans. L'accord conclu, dit de "transition", s'appliquerait aux salariés transférés à l'exclusion des situations portant sur le même objet des accords applicables dans le SSTI absorbant. A l'expiration de cet accord, les accords collectifs du SSTI absorbant s'appliqueraient,
- soit pour conclure un accord dit d'"adaptation" qui se substituerait aux

accords mis en cause et réviserait les accords applicables dans le SSTI absorbant.

La loi prévoit également qu'à défaut d'accord de remplacement conclu dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis applicable en cas de mise en cause des accords collectifs, les salariés concernés ne conservent plus, comme c'était le cas jusqu'à présent, les avantages individuels acquis en application du texte dénoncé, mais seulement la rémunération antérieure.

Le texte précise que la rémunération est celle, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

Ces nouvelles règles s'appliquent à compter de la date où les accords mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi. ■

SSTI et Sameth

Les Services peuvent a priori toujours poser leur candidature

(Loi Travail, Titre IV : Organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

Le titre IV de la loi Travail prévoit que des organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées participeront expressément, à compter du 1^{er} janvier 2018, au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (et non plus seulement, dans le texte, à leur suivi).



Suite à la parution de cette loi et aux modifications qu'elle apporte aux articles L. 5214-3 et L. 5214-3-1 du Code du travail, et à la lecture de l'exposé des motifs utilisés, il a été possible de considérer que les SSTI ne pourraient plus "héberger" de SAMETH. Or, **cette considération ne ressort pas d'une lecture stricte du texte.**

Pour rappel, dans les deux articles précités, ont été ajoutés les termes "**du suivi durable et du maintien**" (dans l'emploi des travailleurs handicapés). Cette adjonction donne aujourd'hui le libellé suivant dans sa version applicable au 1^{er} janvier 2018 :

Article L. 5214-3 :

"Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.

Elles sont affectées notamment :

1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;

2° A des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, **au suivi durable et au maintien dans l'emploi**

des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels ;

3° Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés.

Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante."

Article L. 5214-3-1 :

"Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'Etat, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa.

Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention".

L'Agefiph, en pratique, se positionne déjà sur une période plus courte qu'habituellement, dans le cadre de ses appels d'offre, mais ne pose en tous cas aucune interdiction nouvelle quant aux candidatures possibles.

Le fait que le législateur soit venu préciser qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une part, des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, participeront au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique pour les travailleurs handicapés, d'autre part que les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pourront notamment être affectées à des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, **n'exclut en effet pas la possibilité, pour un SSTI, d' "héberger" les SAMETH.**

On observera que cet "hébergement" n'est, en tant que tel, pas significatif des mécanismes juridiques organisés au sein des SSTI, lorsqu'ils participent déjà au maintien et au suivi des travailleurs handicapés. Cette organisation doit, en tout état de cause, être conforme à l'article L. 5214-3-1 précité. C'est dans

ce contexte qu'une confusion semble résulter de différentes interventions qu'auraient menées les Cap emploi, avant le vote de la loi. Ceux-ci, semble-t-il, se seraient mobilisés pour tenter d'obtenir une exclusivité en la matière.

A ce titre, on relèvera que l'exposé sommaire d'un amendement relatif au projet de loi, à l'article L. 5214-3-1 du Code du travail, énonçait notamment "qu'en élargissant au maintien dans l'emploi les missions des organismes de placement spécialisés en matière d'insertion professionnelle que sont les Cap emploi, l'amendement proposé poursuit un triple objectif :

- L'égalité d'accès et de traitement à l'offre de services des opérateurs de placement spécialisés ;

- La sécurisation des parcours professionnels par une plus grande intégration et une plus grande continuité de l'offre de service pour l'accompagnement des personnes handicapées. Cet objectif est particulièrement important au regard des problématiques liés à certains handicaps qui nécessitent un suivi et un accompagnement dans l'emploi dans la durée. Il permettra de conforter la logique de continuum du parcours pour les personnes ;

- La simplification et la lisibilité du dispositif pour les usagers (demandeurs d'emploi, salariés employeurs) à travers l'identification d'un interlocuteur de référence pour l'accompagnement des travailleurs handicapés, dans leur recherche d'emploi et dans l'emploi".

Pour autant, le texte final ne mentionne pas les Cap emploi, ni ne procède à une liste limitative.

En d'autres termes, si les Cap emploi pourront bien (au 1^{er} janvier 2018) participer au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (et plus seulement à leur suivi durable), il n'en demeure pas moins que les SSTI conservent, aux termes de leur mission légale, la prévention ou la réduction de la désinsertion professionnelle et doivent contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Ce cadre légal propre aux SSTI demeureur inchangé, les SSTI répondant aux appels d'offre lancés par l'Agefiph bénéficient toujours de la possibilité de le faire et pourront, a priori, porter candidature l'année prochaine, lors du nouvel appel attendu et se soumettre au régime des marchés publics. ■



Rendez-vous

L'équipe de l'afometra sera heureuse de vous rencontrer lors des 53^e Journées Santé-Travail du Cisme les 18 et 19 octobre prochains.

Formations 2017

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

Vous y trouverez de nouvelles formations comme :

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

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

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

