

## Editorial

A l'heure où la communication sur le rôle des SSTI et de chacun de leurs acteurs est un élément nécessaire à la mise en œuvre de la prévention par l'entreprise, les Journées Santé-Travail de 2017 ont souhaité traiter du consensus et des partages de pratiques au sein des Services.

Entre le besoin d'harmonisation des langages, des pratiques et des données à l'échelle du réseau, et la nécessité pour les SSTI d'analyser et de prendre en compte les spécificités de leurs adhérents, la question du consensus et du partage de pratiques se pose à différents niveaux : au sein d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires, à l'échelle d'un Service, ou du réseau des SSTI.

Méthodologie d'élaboration de pratiques partagées, formalisation des consensus, éléments fédérateurs, freins... ce sont ces multiples sujets qui balisent le programme des 54<sup>èmes</sup> Journées Santé-Travail du Cisme, qui se dérouleront ces 17 et 18 octobre prochains à Paris.

Cette édition permet par ailleurs de toucher à l'ensemble des composantes structurant l'activité des Services : l'action en milieu de travail, le suivi individuel de l'état de santé, le conseil, la veille et la traçabilité avec des incidences sur les Ressources Humaines (formation, recrutement), ou encore sur les systèmes d'information.

Les professionnels des Services, et plus largement de la Santé au travail, auront ainsi la parole au cours des deux jours de conférences. Des temps d'échanges viendront s'intercaler entre chaque présentation, et permettront aux participants de dialoguer avec les intervenants.

Enfin, ces Journées Santé-Travail 2017 se concluront par une intervention conjointe de M. Yves Struillou, Directeur Général du Travail, et du professeur Benoît Vallet, Directeur Général de la Santé, illustrant à l'échelle des instances cette volonté de dialogue et d'échange entre acteurs de la prévention.

## L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a été publiée au Journal Officiel le 23 septembre 2017

Il résulte de la combinaison des articles 40. X et 8.V de l'ordonnance que les dispositions relatives aux articles L. 1226-2, L.1226-10 et L. 4624-7 du Code du travail, ci-dessous reproduits, entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### 1. Obligation de reclassement

On remarquera, dès à présent, que la principale modification, **s'agissant de l'obligation de reclassement** consécutive à l'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, consiste en la limitation de son **périmètre aux entreprises situées sur le territoire national**.

### 2. Contestations des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail

- Compétence matérielle du Conseil de Prud'hommes maintenue

**S'agissant de la contestation des "avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale",** la possibilité de la saisine du Conseil de Prud'hommes **en la forme des référés** est maintenue. Le médecin du travail est toujours informé de la contestation, mais n'est pas partie au litige, cette précision légale reprend les dispositions réglementaires introduites par le décret du 10 mai 2017.

Nous observerons néanmoins un changement de vocabulaire : il n'est plus question de contestations des "éléments de nature médicale" ou "portant sur les éléments de nature médicale", mais de contestations "portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail **reposant sur des éléments de nature médicale**". Cette rédaction, plus précise, ouvre le champ de contestations des avis, même si aucune disposition textuelle ne régit, à ce jour, spécifiquement le contentieux des avis médicaux ne reposant pas sur les éléments de nature médicale.

- Modification des modalités procédurales – intervention du MIT

Nous indiquerons ensuite que le changement majeur consiste dans la modification de la procédure de contestation des avis médicaux. Il n'est plus question de désignation d'un médecin-expert par la formation de référés du Conseil de Prud'hommes. Désormais, le Conseil de Prud'hommes (et pas seulement la formation de référé de ce dernier) peut confier **toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur** du travail territorialement compétent, pour l'éclairer sur

## ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

### » Maintien en Emploi

Page 3. Retour sur l'enquête IGAS sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

» **Matinée technique du 14 septembre 2017**  
Pages 4-5. Travaux collectifs de la profession et perspectives sur les points clés du fonctionnement des SSTI.

### » Partenariat Cisme/LSI

Pages 6-7. Prévoyance et protection sociale dans les Services.

## DPST

Page 7. La base documentaire s'enrichit.

## VIE DES RÉGIONS

Page 8. L'ARST présente à la Foire de Châlons-en-Champagne.

## ACTUALITÉS RH

### » Rencontre des professionnels RH

Page 9. Démarche de Progrès en Santé au Travail : Comment mettre en place le volet RH ?

## NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Pages 10-11. Signature de l'accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## MÉDICO-TECHNIQUE

### » Partages de pratiques et consensus au sein des SSTI

Page 12. Inscriptions aux 54<sup>èmes</sup> Journées Santé-Travail toujours possibles.

### » SSTI et prise en charge des contrats courts

Page 13. Vers un outil de consultation du suivi individuel des salariés.

### » Attractivité de la spécialité "médecine du travail"

Page 14. Un Motion-Design pour présenter le rôle du médecin du travail aux étudiants.

## JURIDIQUE

### » Législation sur les accidents du travail

Page 15. Un accident survenu dans les locaux d'un Service de santé au travail doit être pris en charge par l'employeur.

Page 16. Communication syndicale et messagerie professionnelle.

## N'oubliez pas !

17 ET 18 OCTOBRE 2017  
54<sup>ÈMES</sup> JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL  
GRAND HÔTEL – 2 RUE SCRIBE  
PARIS 9<sup>E</sup>

.../...

les **questions de "fait"** relevant de sa compétence, ce dernier pouvant solliciter, à son tour, le concours d'un tiers, sur des questions qu'il estime pouvoir déléguer : on peut imaginer, par exemple, qu'il puisse s'adjoindre d'un ergonome s'agissant d'une problématique relevant de sa compétence.

- Possibilité pour l'employeur de mandater un médecin

Une nouvelle précision légale autorise **l'employeur à mandater un médecin** pour recevoir la notification "*des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail*". Le salarié est informé de cette notification. Cette disposition se justifie notamment par le caractère **contradictoire de la procédure prud'homale**, qui implique l'intervention d'au moins deux parties dans un procès, qui sont, en l'occurrence **l'employeur et le salarié**.

Or, dans la mesure où l'employeur ne peut recevoir lui-même les éléments couverts par le secret médical, il lui est donné la possibilité de mandater un médecin, afin que le respect du principe du contradictoire soit assuré, et qu'il puisse intervenir dans la procédure sans violation d'autres règles en présence.

- Portée de la décision du Conseil de Prud'hommes

Nous soulignerons, concernant la portée de la décision judiciaire, que l'article L.4624-7 III confirme que la décision du **Conseil de Prud'hommes (qu'elle soit rendue en référé ou au fond)** se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés. Cela suppose néanmoins qu'elle soit devenue exécutoire, c'est-à-dire avoir l'autorité de la chose jugée. Nous précisons, à ce titre, que les ordonnances de référé sont **exécutoires de plein droit**, c'est-à-dire sans

même attendre l'expiration du délai d'appel.

- Honoraires et frais liés à la mesure d'instruction seront fixés par arrêté

Par ailleurs, concernant les **honoraires et frais liés à la mesure d'instruction**, ce nouveau texte prévoit qu'ils *sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du Travail et du ministre du Budget*. Il s'agit d'une différence importante par rapport aux frais d'expertise, qui étaient librement déterminés par le médecin-expert et dont seule la provision était fixée par le Conseil de Prud'hommes.

- Date d'entrée en application de l'article L.4624-7 du Code du travail

Enfin, les conditions et les modalités d'application de l'article L.4624-7 du Code du travail seront définies par un décret en Conseil d'Etat, à venir. ■

**Chapitre 5 : Obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail (voir tableau ci-dessous).**

Code du travail	Modifications introduites par l'Ordonnance Macron
<p><b>Sous-section 1 : Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel - L. 1226-2</b></p> <p>Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>	<p><b>Sous-section 1 : Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel - L. 1226-2</b></p> <p>Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, <b>au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.</b></p> <p>Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>
<p><b>Sous-section 3 : Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - L. 1226-10</b></p> <p>Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>	<p><b>Sous-section 3 : Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - L. 1226-10</b></p> <p>Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités <b>au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.</b> Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>

Code du travail	Modifications introduites par l'Ordonnance Macron
<p><b>Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail - Article L. 4624-7</b></p> <p>I.-Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.</p> <p>II.-Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.</p> <p>III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.</p> <p>IV.-La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.</p>	<p><b>Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail - Article L. 4624-7</b></p> <p>I. - Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.</p> <p>II.- Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.</p> <p>III.- La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés</p> <p>IV.- Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre du budget.</p> <p>V.- Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret de en Conseil d'Etat.</p>



## Les Informations Mensuelles

paraissent 11 fois par an.

### Editeur Cisme

10 rue de la Rosière - 75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Fax : 01 53 95 38 48

Site : [www.cisme.org](http://www.cisme.org)

Email : [info@cisme.org](mailto:info@cisme.org)

ISSN : 2104-5208

### Responsable de la publication

Martial BRUN

### Rédaction

Ghislaine BOURDEL

Martial BRUN

Julie DECOTTIGNIES

Sébastien DUPERY

Corinne LETHEUX

Anne-Sophie LOICQ

Constance PASCRAEU

Virginie PERINETTI

Béata TEKIELSKA

Sandra VASSY

### Assistantes

Agnès DEMIRDJIAN

Patricia MARSEGLIA

### Maquettiste

Elodie CAYOL

## Maintien en Emploi

### Retour sur l'enquête IGAS sur la prévention de la désinsertion professionnelle

Le 25 janvier dernier, les anciennes ministres Mmes El Khomri et Touraine ont mandaté l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) pour étudier les dispositifs de maintien en emploi à l'œuvre sur le territoire, et pour formuler des propositions d'amélioration. Dans ce cadre, et en complément d'un certain nombre d'auditions réalisées dans les Services, l'IGAS, cet été, a sollicité le Cisme pour diffuser auprès de ses adhérents une courte enquête flash sur le sujet, leur demandant :

- si le Service disposait d'une cellule ou d'un service dédié spécifiquement à la prévention de la désinsertion professionnelle et/ou au maintien en emploi (hors SAMETH) ;
- si oui, quels effectifs en ETP y étaient spécifiquement affectés ;
- si non, si le SSTI hébergeait un SAMETH.

Les premiers résultats bruts, sur 133 SSTI répondants, montrent que 57 de ces derniers possèdent une cellule dédiée au maintien en emploi (42,9 % de

SSTI répondants, couvrant 6 863 599 salariés), contre 76 non. Un peu plus de 100 personnes équivalents temps plein sont dédiées à ces cellules, tout service répondant confondus.

Pour ce qui est de l'existence des SAMETH : ce sont 23 des 76 SSTI n'ayant pas de cellule dédiée au maintien en emploi qui déclarent, en revanche, héberger un SAMETH, et 9 des Services présentant déjà une telle cellule qui hébergent également un SAMETH, soit 32 SSTI répondants au total.

À noter que ces résultats n'incluent pas les Services du BTP qui ont été consultés via la Fédération Française du Bâtiment. Il a bien sûr été rappelé aux inspecteurs de l'IGAS que toute l'activité d'un SSTI contribue peu ou prou au maintien en emploi, indépendamment de l'existence d'une cellule dédiée. Tout à fait conscients de ce point, ils ont souhaité identifier plus précisément les moyens spécifiques dégagés par les Services pour cette mission. Leur rapport est attendu pour le 4<sup>ème</sup> trimestre de cette année. ■

## ▼ MOUVEMENTS

(47) **M. Bernard Denjoy** remplace **M. Patrice Rubio** dans ses fonctions de président et de membre du Conseil d'administration du CIST 47.

(68) **M. Cédric Megel** a pris la suite de **M. Bernard Clique** à la direction du STSA à Mulhouse.

## ■ AGENDA

**Du 17 octobre au 18 octobre 2017**  
**54<sup>èmes</sup> Journées Santé Travail - Cisme**

Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 9<sup>e</sup>

**9 novembre 2017**  
**Rencontre des professionnels RH**  
 Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 9<sup>e</sup>

**Matinée technique du 14 septembre 2017**

## Travaux collectifs de la profession et perspectives sur les points clés du fonctionnement des SSTI

Après 8 mois d'application des nouveaux textes, le Cisme a voulu dédier sa commission d'étude de la rentrée à faire un point et à échanger sur les différents thèmes qui structurent l'activité des SSTI (Ressources humaines et négociations collectives, systèmes d'information, financement, amélioration continue, communication, cadre juridique et textes en attente, diffusion des bonnes pratiques métiers...), tous désignés comme des sujets de travail collectif à l'Assemblée générale de Marseille.

La matinée s'est ouverte sur l'enjeu des Systèmes d'Information, avec l'intervention de M. Petit, Président de la commission éponyme, qui est revenu sur les objectifs et actions en cours de la CSI vers la traçabilité des données Santé-Travail et l'interopérabilité des Systèmes d'information de la profession.

A cette fin, les Thésaurus Harmonisés en Santé-Travail seront mis à jour et livrés dans une nouvelle version aux éditeurs d'ici à la fin de l'année. Elaboré en 2015, le Cahier des charges commun des fonctionnalités des logiciels métiers sera, lui aussi, proposé en version 2, incluant notamment les risques particuliers dans les entrées de données, les liens avec les portails de consultations et les derniers thésaurus complémentaires élaborés. La CSI a également tenu, le 21 septembre 2017, un séminaire visant à élaborer, avec les éditeurs de logiciel, un nouveau cahier des charges commun pour les portails de suivi des contrats courts.

De manière générale, les groupes de travail médico-techniques, représentés pendant cette matinée technique par le Dr Letheux, Médecin-Conseil du Cisme, jouent un rôle d'accompagnement au niveau des 4 missions, proposant aux SSTI des ressources pour chacune d'entre elles (fiches de prévention, aide au Document Unique, Aide à la rédaction de la Fiche d'entreprise..., ou participant à l'orientation des politiques publiques via le Plan Santé Travail (sur les volets Système d'Information, TMS...).

Représentée par la responsable qualité du Cisme, Mme Ghislaine Bourdel, la commission DPST (devenue Groupe de Travail) a ensuite présenté ses dernières productions : kit de sensibilisation à la Démarche de Progrès en Santé Travail, outils d'aide à la mise en œuvre (fiches pratiques...) et rappelé sa volonté

d'accompagnement continu des SSTI engagés dans la démarche (assistance aux SSTI, alimentation régulière de la Base Documentaire Nationale). Des présentations en région sont également prévues à partir de novembre 2017. A ce jour, 62 Services possèdent une attestation ou ont été certifiés, et 3 audits sont prévus pour la fin 2017. Ces SSTI interviennent auprès de 6,8 millions de salariés, soit environ la moitié du total pris en charge par le secteur.

Mme Anne-Sophie Loicq, juriste du Cisme, est ensuite revenue sur les perspectives de négociation collective de la branche.

La négociation en cours porte sur la formation professionnelle, en lien étroit avec la commission RH. En effet les politiques RH mises en œuvre dans les SSTI permettent d'alimenter les ré-

### DPST 2017

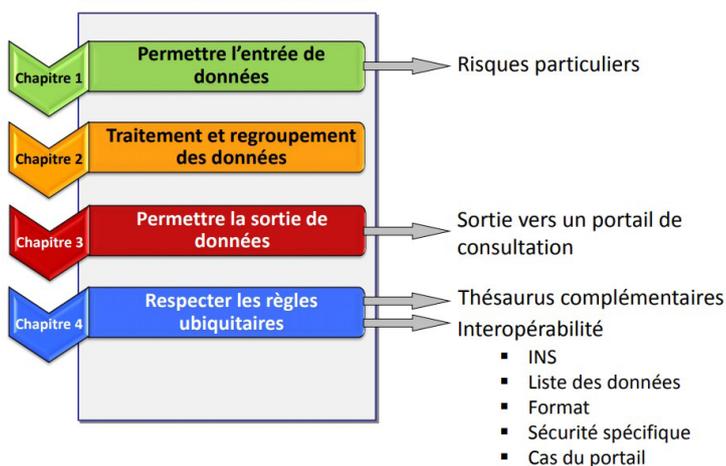
#### SOUS L'IMPULSION DE LA COMMISSION DPST

- 3 réunions (Présidents et Directeurs de Services)
- Enquête flash Besoins des adhérents

#### LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE SE DEPLOIE AUTOUR DE 3 GRANDS AXES

- ➔ **LA SENSIBILISATION ET L'ASSISTANCE AUX SSTI**  
Kit de sensibilisation - Présentation de la démarche - Réponse aux questions des SSTI
- ➔ **LES OUTILS D'AIDE A LA MISE EN ŒUVRE**  
Nouvelle Base Documentaire Nationale - Fiches pratiques opérationnelles - Assistance aux SSTI
- ➔ **LE SUIVI DU REFERENTIEL ET DES SSTI ENGAGES DANS LA DPST**  
Mise à jour du Référentiel Amexist et de la procédure d'évaluation AFNOR - Suivi des labellisations

### Mise à jour du cahier des charges



flexions au niveau de la branche. Sur ce thème de la formation professionnelle, un groupe de travail composé de DRH, de membres de la délégation patronale et de représentants d'organisations syndicales, a été constitué, afin de préparer la négociation des partenaires sociaux.

Les orientations générales sur le futur accord formation professionnelle se déclinent comme suit :

- évolution organisationnelle des SSTI ;
- équipe pluridisciplinaire remplissant les 4 missions définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail (action en entreprise, conseil, surveillance de l'état de santé, traçabilité et veille sanitaire).

Parmi les dispositions en discussion : la GPEC, les dispositifs de formation et le montant de la contribution des SSTI au titre de la formation professionnelle.

Pour fin 2017 et 2018, les négociations à venir porteront sur la NAO (ouverture en décembre 2017) et les classifications (janvier 2018).

La commission Ressources Humaines, représentée par Mme Constance Pascreau, est également revenue sur l'enjeu RH spécifique aux SSTI, et sur ses travaux à l'élaboration d'une Matrice Activités / Compétences. Les objectifs et finalités de cet outil sont les suivants :

- Se doter d'outils RH identifiant les compétences clés nécessaires à la réalisation des missions des SSTI

- Permettre aux SSTI d'identifier les compétences manquantes / présentes, celles réalisées par plusieurs personnels. Guider le recrutement, la réalisation des plans de formation et plus généralement la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, dans les SSTI dans une vision partagée de la réalisation des missions des SSTI (stratégie globale d'intervention).

- Susciter des discussions autour des pratiques professionnelles.

- Valoriser l'action des professionnels.

- Donner de la visibilité sur le fonctionnement des SSTI, tant aux entreprises qui adhèrent qu'aux acteurs en interne.

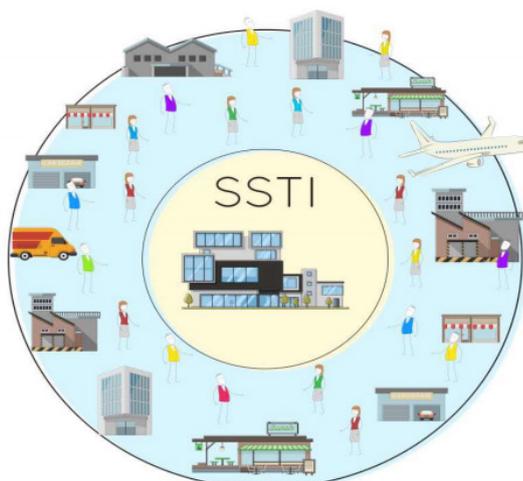
L'outil se veut modulable et dynamique, avec proposition d'une liste de compétences, de "ressources potentielles" (issues des descriptions d'emploi de la Convention collective) susceptibles de réaliser l'action, la possibilité de modifier ces 2 listes et d'exporter les données pour générer des fiches de fonction. La livraison est prévue pour début 2018.

Enfin, Mme Sandra Vassy, Secrétaire Générale du Cisme, est revenue sur les productions de la Commission communication. Présentant les enjeux et objectifs du séminaire communication des 19 et 20 septembre, elle a aussi présenté

le prochain Motion Design à venir, consacré à la cotisation et à la gouvernance des Services.

En articulant adhésion et contreparties (déploiement des missions du SSTI), le film sera une occasion de rappeler ce que sont les Services de Santé au Travail Interentreprises, de présenter leur fonctionnement (mutualisation entre employeurs de petites entreprises pour la plupart) et le rôle des Assemblées Générales, et ce qu'ils font (prévention et suivi de l'état de santé des salariés) dans une logique d'adaptation aux réalités territoriales. ■

#### DES COTISATIONS MUTUALISÉES PAR LES EMPLOYEURS



## Assemblée Générale Extraordinaire Vers un réseau national harmonisé

Pour soutenir une campagne de communication cohérente sur le territoire, et impulser une nouvelle dynamique d'échange du local au national, le Cisme a entrepris une démarche de changement de nom destinée à faciliter l'identification du réseau des SSTI porteurs d'une même mission et présents partout en France. Les associations régionales et les Services pourront librement marquer leur appartenance à cette communauté d'acteurs de la prévention, en adossant leur nom à celui de l'Association nationale notamment.

Dans les suites de l'AGE du 21 avril dernier, à Marseille, qui avait acté ce principe d'un changement de nom du Cisme les Services adhérents sont convoqués à une nouvelle Assemblée Générale Extraordinaire, qui sera tenue le 16 octobre 2017, veille des Journées Santé-Travail, dans l'enceinte du Grand Hôtel à Paris.

Après examen de plusieurs options, le Conseil d'administration du Cisme de septembre a retenu un seul nom à proposer à l'AGE : il s'agit de PRESANSE (Prévention, Santé, Services, Entre-

prises). C'est déjà le nom de l'association régionale des SSTI de PACA Corse, qui bien entendu a donné son assentiment pour cette utilisation.

Si le quorum est atteint et le vote positif, ce nouveau nom sera officiellement acté le 16 octobre 2017, avant lancement d'une campagne d'information et une prise d'effet pour déploiement pour le début d'année 2018.

Afin d'atteindre le quorum, les adhérents qui ne pourraient pas assister à l'AGE sont priés de faire parvenir leur pouvoir au Cisme. ■

## Partenariat Cisme/LSI

# Prévoyance et protection sociale dans les Services

Il y a un peu plus d'un an, le Cisme a signé un partenariat avec la société LSI afin que les SSTI qui le souhaitent puissent bénéficier d'un audit des contrats de protection sociale en vigueur chez eux, et de conseils individualisés.

Pour contacter la société LSI :

✉ [sa@liaison-sociale.fr](mailto:sa@liaison-sociale.fr)

🌐 <http://www.liaison-sociale.fr>

☎ 02.35.12.34.20 / 02.35.12.34.24

La convention signée prévoit de donner accès aux Services volontaires à l'expertise de la société LSI (Conseil en Protection sociale et courtier), et de faire bénéficier le Cisme d'informations consolidées portant sur le niveau et les contrats de protection sociale en vigueur chez ses adhérents.

A ce jour, une quarantaine de SSTI ont fait appel à la société LSI, afin d'être conseillés sur leurs contrats.

Trois d'entre eux ont accepté de témoigner sur ce partenariat.

Expert en protection sociale, LSI (Liaisons Sociales Interprofessionnelles) est un cabinet de conseil indépendant composé d'assureurs, d'un actuaire et de juristes, en capacité d'analyser "les comptes techniques" des régimes des Services, afin de les accompagner dans les discussions d'ajustements de tarifs ou de paiements de prestations délicates.

La protection sociale des salariés est une **préoccupation essentielle et stratégique** pour les dirigeants, les responsables des ressources humaines et les représentants du personnel. La législation évoluant sans cesse, l'entreprise doit s'adapter en permanence aux nouvelles **normes fiscales, juridiques et sociales**.

## RETOURS D'EXPÉRIENCE DES SSTI



### AST ACTION SANTE TRAVAIL, HAUTS-DE-FRANCE

#### 1. Dans quel contexte avez-vous contacté la société LSI ?

Nous avons contacté LSI suite à la présentation des résultats de l'audit lors de la journée RH en fin d'année dernière, car nous venions de recevoir, le 31 octobre 2016, une résiliation de notre organisme de prévoyance pour le 31 décembre. Cette résiliation survenait suite à des événements dramatiques survenus pour des salariés du Service, ayant pour conséquence de dégrader notre compte de résultat chez cet organisme.

#### 2. Aviez-vous déjà un courtier en assurance ?

Oui, nous avons déjà un courtier en assurance pour la partie frais de santé et Prévoyance. LSI est devenu notre courtier pour la partie prévoyance, puisqu'il a su nous apporter une solution correspondant à nos attentes.

#### 3. Quelles solutions la société LSI a-t-elle pu vous apporter ? (LSI nous a permis de ne pas résilier notre contrat avec notre organisme de prévoyance. En effet, nous avons travaillé avec LSI et nos délégués syndicaux pour étudier les différentes solu-

#### tions qui pouvaient être envisagées : changement d'organisme, augmentation du délai de franchise, baisse des garanties...

Finalement, LSI nous a accompagnés dans cette démarche jusqu'à la signature d'un Accord d'entreprise.

#### 4. Pourquoi la mission a-t-elle réussi selon vous ?

LSI avait déjà des contacts avec notre organisme de prévoyance historique et a su proposer les solutions nécessaires qui permettent de redresser notre compte de résultat et satisfaire nos partenaires sociaux.

## PST CAEN



#### 1. Pourquoi avez-vous contacté la société LSI ?

Suite à l'information du Cisme, nous avons saisi l'opportunité de réaliser un test. La proposition a été la suivante :

- Audit juridique de nos contrats (règlementaire, cohérence, garanties) : Santé, Prévoyance, Retraite.
- Accompagnement à la remise en conformité si besoin.
- Focus sur la Prévoyance.

Dans ce contexte, nous avons adhéré à cette démarche et avons reçu les interlocuteurs de LSI.

#### 2. Aviez-vous déjà un courtier en assurance (LSI est-il devenu votre courtier ? co-courtier ...)

Nous n'avions pas de courtier en assurance. En revanche, dans notre Conseil d'Administration, un membre employeur est expert en assurances. Cet expert, avec le Conseil d'Administration, a jugé la démarche perti-

nente, car apportant une réelle valeur ajoutée.

#### 3. Quelles solutions la société LSI a-t-elle pu vous apporter ?

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, nous avons, par 2 ordres de placement, confié le rattachement de nos 2 contrats de prévoyance souscrits auprès de Malakoff-Médéric (Articles 4 et 4 bis de la CCN du 14/03/1947 et Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis) à LSI (Partenaires Assurances), tout en conservant nos numéros de contrats.

D'ores et déjà, l'action de conseil de LSI a permis à notre Service d'éviter une hausse de 5% de nos taux au 1<sup>er</sup> janvier dernier.

A terme, avec davantage de SSTI qui rejoindront la démarche, il s'agira de mutualiser les risques prévoyance, au sein d'un nombre limité de prestataires identifiés par LSI, en fonction de la présence dans le réseau, des taux, des garanties...

#### 4. Quel premier bilan êtes-vous en mesure de dresser ?

Un peu plus de 6 mois après notre engagement avec LSI, nous avons pu dresser un premier bilan avec nos interlocuteurs.

Même si la démarche prendra réellement tout son sens lorsque la mutualisation sera étendue au plus grand nombre de Services, nous apprécions déjà de pouvoir travailler avec des interlocuteurs clairement identifiés qui sont désormais au quotidien notre relais pour toute question relative à nos contrats de prévoyance. Un autre atout de ce partenariat réside dans l'expertise de LSI et l'apport de conseils juridiques, conjointement à une bonne connaissance de la typologie des SSTI et de leurs problématiques spécifiques, pour envisager de nouveaux fonctionnements.

OSTRA



OSTRA a sollicité la société LSI suite à la proposition du Cisme de bénéficier d'un audit des contrats en protection sociale.

OSTRA a saisi cette opportunité dans l'objectif d'évaluer le formalisme juridique de ces contrats santé et prévoyance. En effet, dans un contexte de changement de DRH, bénéficiaire d'un audit réalisé par un spécialiste de

ces produits est une réelle opportunité. Le consultant, après un rendez-vous personnalisé et l'étude de nos documents contractuels et données sociales, a pris le temps de réaliser une restitution approfondie. Ainsi, avons-nous pu bénéficier d'une évaluation de nos deux contrats. Un document de 3 pages, reprenant l'analyse de tous les

points essentiels des contrats avec un commentaire détaillé et un indicateur de conformité nous a été présenté et remis par écrit. A la suite de cet audit, nous n'avons pas été amenés à remettre en cause nos contrats.

Outre la parfaite maîtrise du sujet, ce sont l'analyse et les conseils objectifs qui nous ont pleinement satisfaits.

DPST

## La base documentaire s'enrichit

La BDN, base documentaire de partage de documents entre SSTI au niveau national, compte désormais 58 documents.

En se connectant à partir de leur espace adhérent sur le site du Cisme (logo Amexist en bas à droite), les SSTI accèdent à la Base Documentaire Nationale, qui comporte 4 rubriques :

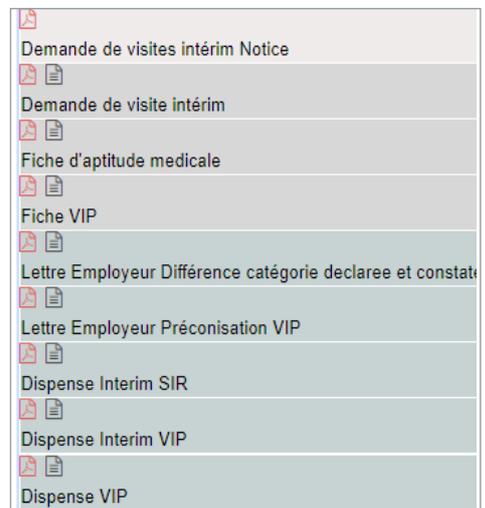
- 1) Les documents que le Cisme met à leur disposition sont à retrouver dans la première partie, *Documents Cisme*, notamment la grille d'évaluation Amexist, la procédure d'évaluation, le kit de sensibilisation et les fiches pratiques.
- 2) La partie *Gouvernance, politiques et support* compte 20 documents provenant de Services, dont 8 sur la gestion des ressources humaines, avec des fiches de poste, des procédures, des supports d'entretiens, des enquêtes QVT, ou un accord égalité Hommes/Femmes.

Nombre de documents dans la base	Mars 2017	Septembre 2017
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>58</b>
DOCUMENTS CISME	3	7
GOUVERNANCE POLITIQUES ET SUPPORT	6	20
ORGANISATION PRISE EN CHARGE	9	19
DYNAMIQUE AMÉLIORATION CONTINUE	8	12

La communication compte également 8 documents, avec des exemples de supports de communication originaux.

- 3) La partie *Organisation de la prise en charge* compte 19 documents rédigés et transmis par des Services, dont plusieurs exemples de fiches ou attestations, créées ou mises à jour suite aux nouveaux textes législatifs et réglementaires.

Des guides de saisie des AMT sont également disponibles.



	<b>PROTOCOLE D'ENQUETE</b> Enquête interne Qualité de Vie au Travail (QVT)	Réf. BM : GRH/QVT/DOC/001 Date de rédaction : 24/05/2016 Date de mise à jour : Rédacteur : groupe RH
	<b>Objet</b>	Ce document décrit l'organisation de l'enquête mise en place au sein du service pour faire un état des lieux auprès des salariés de leur perception de la qualité de vie au travail dans leur quotidien
<b>Personnel concerné</b>	Tout le personnel AST74	
<b>Docs associés</b>	Questionnaire "Enquête qualité de vie au travail"	

**1. Enquête de qualité de vie au travail (ou enquête de satisfaction) : points de repère**

Bien-être au travail, qualité de vie au travail, satisfaction au travail ... sont autant de notions qui renvoient à une même idée : le bien vivre au travail, pour créer, inventer, réaliser et se réaliser. Certains points de distinction sont à apporter toutefois<sup>1</sup> :

- Le bien-être est une notion relative à la santé. L'OMS définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.
- La qualité de vie au travail se construit autour d'indicateurs objectifs relatifs aux conditions de travail et à l'emploi. Si les facteurs relatifs à la qualité de vie au travail (horaires, rémunération, environnement matériel et humain, etc) peuvent influencer la santé, ils ne sont en aucune manière une partie de la santé elle-même.

- 4) Enfin, la partie *Dynamique de l'amélioration continue* compte 12 documents, et aide le Service à construire son système de management de la DPST. On y trouvera notamment des éléments sur le fonctionnement du comité de pilotage, ou sur l'engagement des collaborateurs dans la DPST.

Pour davantage d'informations sur la DPST, les adhérents peuvent contacter [g.bourdel@cisme.org](mailto:g.bourdel@cisme.org) ou [s.vassy@cisme.org](mailto:s.vassy@cisme.org)

## L'ARST présente à la Foire de Châlons-en-Champagne

**P**our la première fois cette année, l'Association Régionale des SSTI de Champagne-Ardenne (ARST) a participé à la Foire de Châlons-en-Champagne, manifestation qui réunit chaque année plus de 200 000 visiteurs. Retour d'expérience du secrétaire de l'ARST et directeur du SSTI Ardenne Santé-Travail, M. Sylvain Richet.

### Était-ce la première participation de l'ARST à la Foire de Châlons-en-Champagne ?

Il existe depuis longtemps sur cette foire un espace "institutionnel" où les acteurs du monde économique (CCI, employeurs, syndicats, ...) se retrouvent.

Cette année, à l'initiative du club "Santé 4.0", un vaste stand a été mis en œuvre autour de la Santé-Sécurité au travail. C'est dans ce contexte que nous avons répondu favorablement à la proposition de l'animateur de cette opération de nous y associer. C'est effectivement la première fois que nous sommes présents sur une manifestation de cette envergure.

### Quels en étaient les enjeux et quelle cible entendiez-vous rencontrer sur place ? (Dirigeants d'entreprise, salariés... ?)

Nous avons souhaité centrer notre communication autour d'un message principal : les quatre missions des Services de santé au travail et les modifications des règles du suivi individuel.

L'enjeu était donc clairement d'affirmer la transition de la "médecine du travail" vers le "Service de santé au travail" en insistant sur la dimension globale de l'offre de service des SSTI sur le territoire au bénéfice des adhérents (entreprises et salariés). Il s'agissait également de développer plus spécifiquement le renouveau du suivi individuel de l'état de santé du salarié.

Connaissant le public "type" de cette foire, la cible "grand public" a été privilégiée. A cet effet, un questionnaire interactif a été installé sur le stand avec un petit lot à remettre à chaque participant. Le stand a également reçu quelques partenaires institutionnels et nous avons noué des contacts avec les organisations syndicales présentes sur le site.



### Comment s'est élaborée cette "action de communication" ?

Un groupe de travail s'est constitué et chacun s'est réparti les rôles : contact avec l'organisateur, réflexion autour des supports, commandes et suivi des prestataires, installation, présence sur stand... Concernant l'animation, nous avons souhaité qu'elle soit partagée entre un personnel permanent en la personne d'un ancien professionnel d'un SST de la région maîtrisant parfaitement notre fonctionnement et la réglementation, et des représentants de chaque Service participant à l'opération selon un tableau de présence pré-établi.

Un cycle de conférence "Santé 4.0" s'est également tenu sur 5 journées. Les Services, et particulièrement l'AMTER, ont notamment été actifs sur ces opérations. Le Cisme, en la personne de Martial Brun, a également été associé à l'une d'elle sur le thème "La Santé et sécurité au travail 4.0 est-elle adaptable aux TPE ? L'expérience de l'AMTER."

A cette occasion, l'ARST a diffusé à chaque participant une clé USB contenant le "motion design" sur les missions des SSTI.

### Quels outils ou services ont particulièrement été mis en avant sur le stand ?

Nous avons souhaité prioritairement utiliser la communication élaborée par le Cisme pour illustrer nos missions et

les personnels en charge de les accomplir. Un troisième panneau faisait état des logos des Services pour évoquer le caractère de proximité.

Un support type "flyer 3 volets" a été édité sur le thème du suivi individuel du salarié. Nous avons également fait réaliser des stylos "Santé au travail" à distribuer aux participants du jeu interactif.

Sur le stand, les animateurs avaient à leur disposition des "fiches contacts" à remplir et à transmettre aux Services concernés par les questions de nature individuelle posées.

### Comment évaluez-vous cette action a posteriori ?

Il s'agissait de la première opération de communication d'envergure réalisée par l'Association régionale et nous n'avons donc pas de recul pour nous permettre une comparaison. Nous pouvons cependant tirer des enseignements sur certains points (l'emplacement, la taille, le message ou l'animation par exemple) ; une réunion de debriefing va être rapidement organisée pour nous tirer des conclusions.

Une communication davantage en amont vers nos partenaires et adhérents aurait peut-être toutefois permis une mobilisation plus importante.

Il reste la grande satisfaction d'avoir pu ensemble diffuser un message commun sur la Santé au travail à travers la Champagne-Ardenne. ■

## Rencontre des professionnels RH

# Démarche de Progrès en Santé au Travail : Comment mettre en place le volet RH ?

9 novembre 2017

Grand Hôtel intercontinental - 2 rue Scribe, 75009 Paris

Inscription obligatoire avant le 23 octobre 2017

La journée des professionnels RH sera articulée, cette année, autour du volet RH de la Démarche de Progrès en Santé au Travail (DPST).

La DPST est une démarche d'amélioration continue structurant l'organisation des SSTI. Elle constitue un véritable outil de pilotage du projet de Service et permet d'impliquer les collaborateurs, tout en favorisant les échanges de pratiques.

La démarche balaye les principaux axes de la politique RH des SSTI (iden-

tification des besoins en effectifs et compétences, formation continue,...).

Ce fil conducteur permettra ainsi, lors de la rencontre des professionnels RH :

- de faire le point sur les travaux en cours de la Commission RH (matrice activités/compétences, guide QVT),
- d'aborder plusieurs sujets techniques (recrutement, absentéisme...),
- de présenter, par des témoignages, les outils RH qui ont pu être mis en place pour répondre aux objectifs de la DPST, ainsi que le déroulement de l'évaluation

des critères RH pour les SSTI envisageant d'entrer dans la DPST ou de présenter un niveau plus élevé.

Comme l'année précédente, la journée sera organisée en séance plénière le matin et en ateliers l'après-midi.

Un déjeuner sera pris en commun sur place afin de favoriser les échanges entre les professionnels, et un badge sera remis à chaque participant (frais d'inscription : 90 euros TTC).

Voici le déroulement prévisionnel de cette journée :

## Programme

### 9h00 - Café d'accueil

### 9h30 - Présentation de la DPST et de son volet RH

- Le critère "GPEC" sera abordé en lien avec les travaux menés par la Commission RH : information sur la Matrice activités/compétences et ses applications RH
- Témoignages de DRH, RRH, Responsables qualité de SSTI sur les outils ou projets menés dans le cadre de la DPST (niveaux 1/2/3)

### 12h15 - Déjeuner

### 13h30 - Atelier 1 : Recrutement/ Intégration d'un nouveau salarié

Témoignages - Echanges

### Atelier 2 : Comment prévenir l'absentéisme ?

Témoignages - Echanges

### Actualités des SSTI (négociations collectives, CSI, communication,...)

### 16h30 - Fin de journée

Après une restitution en plénière des deux ateliers, le Cisme proposera une séquence d'information générale sur les actualités des SSTI (négociations collectives de branche, travaux sur les systèmes d'information, communication...). Retrouvez le bulletin d'inscription sur le site du Cisme !



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

## Négociations collectives de branche

# Signature de l'accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

L'accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, dont la négociation avait commencé en mars dernier, a été signé par 3 organisations syndicales (CFDT, CFTC et SNPST), le 21 juin dernier.

Les partenaires sociaux ont souhaité conclure cet accord, afin de renforcer les démarches déjà engagées par les Services de santé au travail inter-entreprises dans le domaine de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi et pour les accompagner, afin qu'ils soient exemplaires, pour leurs salariés dans ce domaine.

L'accord entend ainsi affirmer, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Il a ainsi pour objectif d'inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

On soulignera ici que cet accord ne permet pas, en tant que tel, une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du Code du travail. En revanche, la mise en œuvre des actions proposées peut permettre d'y contribuer.

### 1) L'engagement de la branche

Les partenaires sociaux ont pu constater que la plupart des SSTI contribuent de manière significative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, soucieuse de les inciter à s'engager dans une démarche active d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, propose, dans cet accord, différentes mesures en ce sens, listées ci-après.

#### a) Création et développement d'un espace Internet

Les partenaires sociaux ont considéré que la création d'un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est utile. Cet espace sera donc créé sur le site internet du Cisme ([www.cisme.org](http://www.cisme.org)). L'objectif est à la fois de permettre aux SSTI de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

Toute personne intéressée pourra se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre.

Cet espace Internet sera créé au plus tard dans le courant du premier trimestre 2018.

#### b) Mise en réseau des SSTI

En relayant, sur le site internet du Cisme, les expériences probantes réalisées dans les SSTI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre SSTI ;
- de montrer qu'il est possible, avec peu de moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des SSTI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les SSTI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (physique et psychique).

#### c) Formation et information

Les partenaires sociaux ont considéré qu'il est nécessaire que les SSTI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions des représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du SSTI sur le sujet.

#### d) Collecte et l'analyse des indicateurs

L'accord prévoit que, chaque année, les SSTI devront transmettre au Cisme les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par le Cisme, pour élaborer le rapport de branche. Elles figureront ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail, et permettront notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les SSTI.

Les partenaires sociaux ont retenu l'objectif que chaque SSTI concerné désigne, dans les trois ans à venir à compter de l'application de l'accord, la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, ils incitent les SSTI concernés à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (C. trav. L. 5212-2) en privilégiant l'embauche de travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont retenu un certain nombre d'indicateurs, parmi lesquels le pourcentage de SSTI n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph, ou bien encore, le pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI.

### 2) Les actions menées par les SSTI

L'accord rappelle que, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, contribution Agefiph, etc.).

On insistera sur le fait que l'accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière.

Il prévoit néanmoins des dispositions portant sur le plan à l'embauche, le plan d'insertion et de professionnalisation, et le plan de maintien dans l'emploi.

#### a) Le plan à l'embauche

L'accord rappelle notamment que les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés, nonobstant les droits découlant de leur statut.

Il indique que les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Aussi, pour permettre l'accès au travail et faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, le SSTI est-il invité à recourir, dans toute la mesure du possible, au contrat à durée indéterminée.

Diverses mesures sont alors énoncées, afin de remplir les objectifs visés. En ce sens, l'accord prévoit que pour faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les SSTI s'engagent, dans le cadre de leur politique de diversité, par exemple, à sensibiliser la personne identifiée en charge de ces questions pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées.

Par ailleurs, les SSTI doivent faciliter l'emploi des travailleurs en situation de handicap, en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

#### b) Le plan d'insertion et de professionnalisation

L'accord précise que le plan d'insertion et de professionnalisation vise à agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. La sensibilisation et la mobilisation du personnel du SSTI sont donc requises pour atteindre cet objectif.

Comme pour le plan à l'embauche précité, diverses mesures sont énoncées afin, de remplir les objectifs visés.

Ainsi, par exemple, l'accord prévoit que les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient, si elles le souhaitent, d'un accueil person-

nalisé. A cet effet, la personne identifiée en charge de ces questions, formée, est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Il ajoute que, dans les douze mois suivant l'embauche, le SSTI met en place, avec la personne handicapée, un bilan de suivi de l'intégration, qui peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

L'accord prévoit aussi que les SSTI mettent en place des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des travailleurs handicapés, avec l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou encore des partenaires spécialisés.

Il ajoute que les SSTI veillent à ce que l'accès aux formations soit adapté à la situation du salarié en situation de handicap.

#### c) Le plan de maintien dans l'emploi

L'accord précise, dans cette partie, que le plan de maintien dans l'emploi a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Pour atteindre cet objectif, l'accord énonce diverses mesures.

Par exemple, il rappelle que, selon les besoins du salarié, le SSTI a la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès. Des exemples d'aménagements, à la charge des SSTI, sont ainsi énoncés, tels que l'accompagnement des travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur situation RQTH\* (constitution du dossier RQTH et son renouvellement). Dans ce but, l'accord accorde aux salariés concernés une demi-journée par an pour accomplir ces démarches, en précisant qu'en fonction de leur situation personnelle et des contraintes d'éloignement des organismes, cette autorisation d'absence pourra être portée à une journée par an après accord de la Direction du SSTI.

\* RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Le télétravail peut aussi être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur.

L'accord rappelle, en outre, que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et qu'elle doit être accessible et adaptée au handicap.

Il énonce ensuite que, comme pour tout salarié, l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail, en application des dispositions législatives et réglementaires, et qu'en cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Il rappelle aussi que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur la politique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. De manière générale, les instances représentatives du personnel concernées sont consultées sur les mesures individuelles et collectives intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, l'accord contient une disposition sur la reconversion professionnelle, dans laquelle il est mentionné que, lorsque le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, le SSTI a la possibilité de solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversions professionnelles par la formation peuvent permettre ainsi au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles doivent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

A noter, pour conclure, que le Cisme a procédé aux formalités de dépôt et de demande d'extension de cet accord, qui est applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Le texte est disponible sur le site internet du Cisme, ainsi que la présentation synthétique qui en a été faite au cours de la réunion technique du 14 septembre dernier. ■

## Partages de pratiques et consensus au sein des SSTI Inscriptions aux 54<sup>èmes</sup> Journées Santé-Travail toujours possibles

Les 54<sup>èmes</sup> Journées Santé-Travail du Cisme se dérouleront à Paris au Grand-Hôtel, les 17 et 18 octobre prochains, sur le thème : **"Partages de pratiques et consensus au sein des SSTI"**.

Cette édition 2017 s'articulera autour d'un programme construit à partir d'exemples concrets et de mises en perspective au travers de conférences invitées. Ce programme est organisé autour de 4 grandes sessions composées chacune de sous-thèmes :

### Session 1 – Du constat partagé à l'harmonisation des pratiques

Un recul sera apporté par le Professeur Jean-François Gehanno (Professeur de Médecine du travail au Centre Hospitalo-Universitaire de Rouen) qui ouvrira la première journée par une conférence sur la place des recommandations de bonnes pratiques et des revues de la littérature.

Puis, des communications des Services viendront présenter, dans un premier temps, l'outil de consensus que peut constituer l'épidémiologie, dans un second, les clés du partage de pratiques à travers 3 exemples concrets.

### Session 2 – Du protocole à l'action construite et coordonnée

Les Professeurs Sophie Fantoni-Quinton et Jean-Marc Soulat (respectivement Professeurs de Médecine du travail au Centre Hospitalo-Universitaire de Lille

et de Toulouse), montreront, dans leur conférence du mardi après-midi, comment le protocole constitue un outil pour mener des actions construites et coordonnées, illustrant leur propos au travers d'exemples pris dans d'autres milieux, en particulier le monde hospitalier.

La 1<sup>ère</sup> partie de cette seconde session sera consacrée aux outils de sollicitation des compétences que constituent les protocoles au travers de trois exemples de protocoles de suivi individuel mis en œuvre dans les SSTI. La seconde moitié mettra en exergue la stratégie d'intervention auprès des entreprises qui peut découler d'un partage de pratiques dans le secteur du BTP, l'entreprise multi-sites ou encore à travers le CPOM.

### Session 3 – Des partages de pratiques à différentes échelles

Une vision prospective ouvrira la session du mercredi matin, avec le témoignage du Docteur Jean-Jacques Ormieres (Médecin généraliste et formateur à Toulouse) à propos des impacts et des enjeux du partage de pratiques, à travers l'exemple de l'utilisation des données acquises de la science par les professionnels de santé, notamment les médecins, en médecine générale, et leur confrontation à la pratique.

Des interventions de Services viendront illustrer des partages de pratiques

interdisciplinaires, à l'échelle d'un SSTI, intra et interdisciplinaire entre les SSTI d'Ile-de-France et ceux en région Paca Corse du Sud.

Enfin des actions initiées ou co-construites avec un partenaire externe, comme les plateformes de ressources humaines ou encore un service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, viendront conclure cette session consacrée aux différentes échelles du partage de pratiques.

### Session 4 – Des outils comme éléments favorisant le partage de pratiques

Les outils favorisant le partage de pratique seront illustrés par 4 interventions de SSTI sur des thématiques variées telles la prévention des risques psychosociaux et le document unique, l'E-learning...

Enfin, Monsieur Yves Struillou, Directeur Général du Travail et le Professeur Benoît Vallet, Directeur Général de la Santé, feront l'honneur de conclure ces Journées 2017.

Pour échanger et partager sur les actions consensuelles menées par les SSTI auprès de leurs adhérents, les Services peuvent continuer d'inscrire leurs personnels via le bulletin d'inscription adressé par courrier ou en le téléchargeant sur le site Internet du Cisme. ■

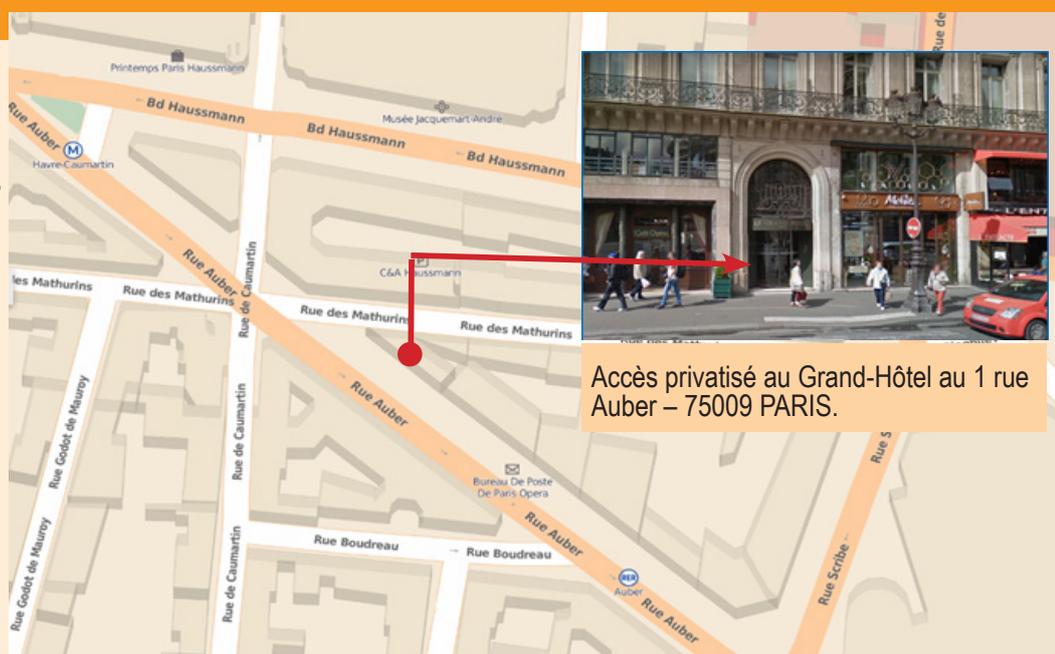
## INFOS PRATIQUES

### Accès au Grand-Hôtel modifié

Cette année l'accès se fera uniquement par une entrée privatisée située au 1 rue Auber (75009 PARIS).

Des passages aux détecteurs portatifs ou des contrôles de vos bagages et effets pourront être pratiqués par le personnel de sécurité du Grand-Hôtel.

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



Accès privatisé au Grand-Hôtel au 1 rue Auber – 75009 PARIS.

## SSTI et prise en charge des contrats courts

# Vers un outil de consultation du suivi individuel des salariés

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi El Khomri, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, prévoit que des adaptations législatives garantissent un suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires et des salariés en CDD d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.

Plus précisément, le suivi de l'état de santé des salariés est attaché à la personne quel que soit le nombre de contrats de travail qu'elle signe. Ainsi, dès lors qu'un salarié a bénéficié de sa première visite d'embauche, et quels que soient son contrat ou ses contrats, il est appelé à être revu en visite périodique en étant dispensé de nouvelles visites d'embauche, pourvu que le médecin du SSTI ait été en capacité de vérifier que ce travailleur pouvait bien en être dispensé.

Pour ce faire, il est nécessaire de disposer des moyens de "dispenser" certains salariés de visite d'embauche.

Aussi, dans le cadre des travaux sur l'interopérabilité des systèmes d'information en Santé au travail, la Commission Système d'Information (CSI) du Cisme, en lien avec les éditeurs des solutions logicielles utilisées par les personnels des SSTI, a t-elle engagé, depuis plusieurs mois, une réflexion sur un système d'information qui permette d'envisager, à terme, le développement d'une solution qui facilite le suivi de l'état de santé de l'ensemble des salariés pris en charge par les SSTI, en lien

avec les déclarations dématérialisées des employeurs.

Ce projet est en adéquation avec la déclaration adoptée unanimement par les partenaires sociaux du groupe permanent d'orientation (GPO) du COCT du 31 juillet dernier, et dont les éléments sont repris dans la lettre d'information n°23 (septembre 2017), qui annonce une série de travaux sur les données de Santé au travail, autour de principes communs dont la pierre angulaire est la conception d'outils de gestion informatique interopérables pour les Services de Santé au travail.

Pour y parvenir et répondre à cet objectif, les organisations membres du GPO œuvrent à la mise en place d'un groupe dédié, auquel le Cisme sera associé, et destiné à permettre le développement de tels outils.

Dès lors, l'objectif du Cisme, à travers sa Commission Système d'Information, est de fournir au groupe dédié du COCT les éléments réunis sur ce dossier qui permettent d'envisager la mise en œuvre d'un système opérationnel et sécurisé.

L'ambition est de mettre à disposition des SSTI un outil améliorant et sécurisant le suivi de l'état de santé des salariés en contrats courts. Cela consiste à pouvoir "identifier" partout en France les salariés, détenteurs d'un contrat court, qui doivent bénéficier d'une rencontre avec un professionnel de Santé au travail.

En effet, le médecin ou le professionnel de Santé doit pouvoir consulter une "interface" numérique qui l'informe de la situation du salarié au regard de son suivi individuel, et qui permet de vérifier, le cas échéant, que les critères de dispense de la visite d'embauche sont réunis, et enfin d'informer sur la prochaine étape du suivi de l'état de santé.

A cette fin, le Cisme a organisé un séminaire de deux jours s'est tenu, les 26 et 27 septembre dernier, pour définir les conditions de mise en œuvre d'un tel outil.

Ce séminaire qui a réuni membres de Commission Système d'Information et représentants de la quasi-totalité des éditeurs de logiciels, sociétés informatiques et SSTI ayant développé leur propre solution, a démontré une volonté partagée des éditeurs et de la profession de s'accorder sur un projet d'interopérabilité entre les différents systèmes d'information existants et a donné lieu à une feuille de route.

Ainsi, est-il envisagé l'expérimentation, en 2018, d'une interface de consultation des éléments indispensables pour prendre la décision de dispense ou de programmation de la prochaine étape de suivi de l'état santé du salarié, à l'occasion de la demande de visite d'embauche.

Dans le développement de cet outil, l'articulation potentielle avec les portails régionaux intérim existants sera prise en compte. ■

## Colloque Aderest 2018

# Appel à communication ouvert

Le 18<sup>ème</sup> colloque de l'Aderest (Association pour le Développement des Etudes et Recherches Epidémiologiques en Santé Travail) se tiendra les lundi 12 et mardi 13 mars 2018, à Angers. Par le prisme de conférences invitées, il sera l'occasion

de faire le point sur les perspectives et défis, pour la santé et la prévention, dans le cadre changeant du monde du travail.

L'appel à communication est à présent ouvert : toutes les thématiques touchant à l'épidémiologie en santé au

travail peuvent faire l'objet d'une soumission d'un résumé en ligne, sur le site <http://ester.univ-angers.fr/fr/activites/aderest-2018.html>

La date limite d'envoi pour les communications est fixée au 5 novembre 2017. ■

Association pour le  
Développement des  
Etudes et  
Recherches  
Epidémiologiques en  
Santé  
Travail

## Attractivité de la spécialité "médecine du travail" Un Motion-Design pour présenter le rôle du médecin du travail aux étudiants



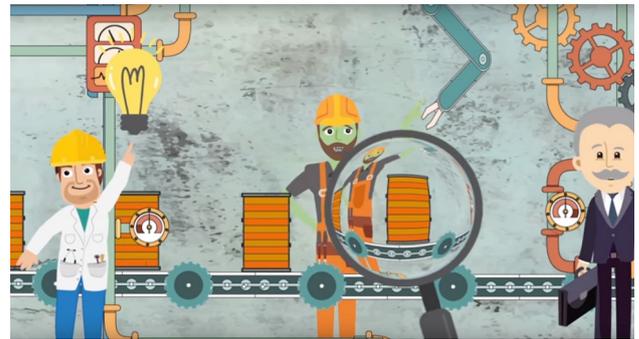
Écrit et réalisé par Thierry Bonjour, interne en médecine du travail, dans le cadre de son travail de thèse, un court film d'animation vient casser les préjugés généralement associés à la spécialité et décrire le rôle réel du médecin du travail au quotidien.

Revenant d'abord sur le niveau d'étude et la spécialisation, le film montre ensuite les différentes missions du médecin du travail. Acteur de la prévention, empêchant "les salariés de devenir des patients", tout en ayant une activité clinique (diagnostic de maladies professionnelles, suivis de salariés atteints de maladies chroniques), le médecin du travail examine, prescrit des examens complémentaires, pose des diagnostics et détermine le suivi du salarié en fonction de ses antécédents personnels et des risques auxquels il est exposé. Il coordonne une équipe pluridisciplinaire, avec laquelle il étudie les postes de travail, détermine les risques profession-

nels et propose des solutions au salarié comme à l'employeur pour prévenir les pathologies professionnelles, et préserver le maintien en emploi.

Disponible sur la plateforme Youtube, le film peut également être retrouvé via le site de l'Association des Internes en Médecine du Travail : [www.animt.fr](http://www.animt.fr)

On rappellera également que l'ANIMT avait rencontré, en mars dernier, la mission relative à l'attractivité et à la formation en médecine du travail, où ses membres avaient exposé les premiers résultats de leur pré-étude sur l'attractivité de leur spécialité. Un compte rendu de cette rencontre est disponible sur leur site <https://old.animt.fr/request.php?file=312>



La diffusion de ce support a été accélérée au regard du nombre de postes restés sans preneurs à l'issue de l'examen classant national (ECN), soit 60 % d'entre eux cette année. Le rapport de l'IGAS sur l'attractivité de la spécialité est attendu prochainement. Il demeure indispensable de soutenir la démographie des médecins du travail, afin de permettre aux SSTI de remplir leurs missions sur le long terme au bénéfice des employeurs, des salariés et de la collectivité en général. ■

**Parution**

### LES DIFFÉRENTS TYPES DE SUIVI INDIVIDUEL ET LEUR PÉRIODICITÉ

### LE DISQUE

- SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE (SI)
- SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ (SIA)
- SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (SIR)
- SUIVI SAISONNIER

LES 4 MISSIONS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL :

1. Coordonner les actions de santé au travail
2. Conseiller les employeurs et les travailleurs
3. Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs
4. Contribuer à la veille sanitaire

Dès l'embauche ou lors d'un changement de poste :  
Quel suivi de l'état de santé individuel pour vos salariés ?

Ici, le logo de votre Service

**Nouveau**

Format : Disque

- Pour se renseigner :  
Véronique DEFEVER  
01.53.95.38.44
- Pour commander :  
[info@editions-docis.com](mailto:info@editions-docis.com)

**AFOMETRA**

### RENDEZ-VOUS

L'équipe de l'AFOMETRA sera heureuse de vous rencontrer lors des 54<sup>èmes</sup> journées Santé-Travail du Cisme les 18 et 19 octobre prochains.

Vous pourrez découvrir sur notre stand le catalogue 2018 dans sa version papier.

Vous pouvez d'ores et déjà le commander par mail sur [info@afometra.org](mailto:info@afometra.org). Sa version interactive est disponible sur la page d'accueil du site [www.afometra.org](http://www.afometra.org).

Vous y découvrirez **26 nouvelles formations** et **24 refontes importantes** de programmes dont 3 cycles métiers intégralement mis à jour.

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

## Législation sur les accidents du travail

# Un accident survenu dans les locaux d'un Service de santé au travail doit être pris en charge par l'employeur

**D**ans un arrêt, rendu le 6 juillet 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation pose le principe de la **présomption d'imputabilité au travail** d'un accident survenu dans les locaux d'un Service de santé au travail.

En l'espèce, un salarié de la société Kuehne Nagel a été victime d'un **malaise**, alors qu'il se trouvait dans les **locaux d'un Service de santé au travail** dans l'attente d'un examen périodique, inhérent à l'exécution de son contrat de travail. Le salarié est décédé à la suite de ce malaise. Il est important de préciser que l'accident s'est produit hors de ses jours de travail.

En effet, ce dernier travaillait trois jours par semaine, le vendredi, le samedi et le dimanche, alors que le malaise dont-il a été victime s'est produit un jeudi.

C'est dans ce contexte que l'employeur a déclaré cet accident mortel à la CPAM de Haute-Garonne, laquelle l'a pris en charge au titre de la législation professionnelle, ce que l'employeur a contesté.

La société Kuehne Nagel a saisi une juridiction de sécurité sociale aux fins de constater que cette décision ne lui était pas opposable, obtenant gain de cause, tant devant la juridiction de première instance qu'en appel.

En effet, dans un arrêt du 10 mai 2016, la Cour d'appel de Toulouse a considéré que la preuve de la matérialité de l'événement précis et soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail n'était pas rapportée, caractérisant l'accident

du travail, dans la mesure où le malaise du salarié s'était produit :

- *un jour non habituellement travaillé par le salarié concerné,*
- *dans la salle d'attente d'un Service de santé au travail, soit en dehors du lieu de travail,*
- *en dehors de tout fait accidentel, la victime n'effectuant aucune activité physique et aucun effort particulier, au moment du malaise.*

La Haute Juridiction censure cette analyse de la Cour d'Appel de Toulouse.

Pour la 2<sup>ème</sup> Chambre civile de la Cour de cassation, en application de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale :

1. **"le temps nécessité par les visites médicales périodiques est assimilé à du temps de travail** ; qu'il s'en déduit que tout accident d'un salarié pendant une visite médicale périodique est survenu à l'occasion du travail ;
2. **constitue un accident du travail** un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines **par le fait ou à l'occasion du travail**, dont il est résulté une lésion corporelle ; qu'à ce titre, le malaise d'un salarié aux temps et lieu du travail constitue un accident du travail ;
3. **l'accident survenu à l'occasion du travail est présumé être un accident du travail, sauf à l'employeur de rapporter la preuve de ce que la lésion a une cause totalement étrangère au travail"**.

En adoptant ce syllogisme, elle arrive à la conclusion que le salarié victime d'un malaise, quand il se trouvait dans les locaux de la "médecine du travail", en attente d'un examen périodique **inhérent à l'exécution du contrat de travail**, doit bénéficier de la présomption d'imputabilité d'accident du travail, quand bien même l'accident est intervenu hors temps du travail.

Il convient néanmoins de préciser que la **présomption d'imputabilité** (d'accident du travail), ne signifie pas qu'il y a automatiquement qualification d'accident du travail, **mais que c'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer l'inverse**.

A défaut de cette preuve contraire, l'accident sera reconnu comme accident du travail, comme en l'espèce.

On soulignera que cette décision rappelle que l'accès du salarié au SSTI n'est que le **prolongement de l'exécution du contrat du travail**.

Il est donc essentiel que l'employeur soit systématiquement informé des visites réalisées, tant à la demande des salariés qu'à la demande du médecin du travail, afin de répondre à ses obligations en termes de responsabilité.

On rappellera, à ce titre, que les **modalités d'organisation des visites à la demande** sont semblables à toutes les visites prévues par le Code du travail, de sorte qu'aucune visite ne doit être "confidentielle" et donc ignorée de l'employeur y compris lorsque la visite a lieu en dehors de son temps de travail. ■



### BRÈVE

#### Prescription du médecin du travail

**Si les frais correspondent "aux besoins de l'activité professionnelle du salarié, dans l'intérêt de son employeur", l'employeur est tenu de les rembourser au salarié**

(Cass. soc., 5 juil. 2017, n° 15-29.424)

**D**ans cette affaire, à la suite d'une visite médicale, le médecin du travail a prescrit au salarié un examen ophtalmologique en précisant *"pour les personnes appareillées, exiger une paire de lunettes supplémentaire"*. A la suite de l'examen, le salarié a fait l'achat d'une paire de lunettes de vue supplémentaire et en a sollicité le remboursement par son employeur, qui l'a refusé.

Le Conseil de Prud'hommes s'était borné à constater que l'achat des lunettes résultait d'une indication du médecin du travail sur un courrier et que la prescription constituait une mesure de santé et de sécurité au travail, sans rechercher si, dans les faits, la dépense engagée par le salarié était nécessaire à son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. La Cour de

cassation a cassé et annulé la décision du Conseil de Prud'hommes.

Ainsi, l'employeur n'est tenu de prendre en charge la prescription du médecin du travail que si l'achat est rendu nécessaire pour répondre aux besoins de l'activité professionnelle et que l'achat est dans l'intérêt de l'employeur.

## Communication syndicale et messagerie professionnelle

(Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742)

La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 juillet 2017 (Cass. Soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742) considère que, si l'accord d'entreprise n'ouvre l'accès à la messagerie interne que pour permettre aux représentants du personnel et aux organisations syndicales de correspondre entre eux ou avec la direction ou encore pour répondre à des questions individuelles de salariés, l'envoi de messages à l'ensemble du personnel pourra donner lieu à sanction.

On rappellera que, conformément aux dispositions légales, un accord collectif peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2142-6).

En cas de litige relatif à la mise en œuvre de telles dispositions, il ressort de cet arrêt que les juges devront appliquer strictement le cadre conventionnel retenu par les partenaires sociaux.

En l'espèce, l'accord d'entreprise conclu en mars 2010 mettait à disposition des représentants du personnel et des organisations syndicales, des adresses de messagerie internes, afin de faciliter et d'organiser la circulation électronique, des informations et correspondances, non seulement entre les salariés titulaires de mandats entre eux, mais également entre les salariés titulaires de mandats et leurs interlocuteurs au sein de la direction.

En revanche, l'accord indiquait que la messagerie interne ne constituait pas, pour ces représentants, "un outil de communication vers les salariés". Les envois particuliers ou en masse de messages ou de documents au personnel de l'entreprise, "quels qu'ils soient", étaient donc proscrits, sauf "les réponses aux questions individuelles posées par les collaborateurs via la messagerie" qui elles étaient autorisées.

Toutefois, un délégué syndical n'a pas respecté ces dispositions, puisqu'il a envoyé successivement, à plusieurs reprises, des messages à l'ensemble des salariés de l'entreprise, portant respectivement sur le droit à un complément d'indemnité de congés payés, à un treizième mois et à une prime destinée

aux salariés de plates-formes téléphoniques.

Dans la mesure où l'accord collectif prévoyait que toute violation des règles d'utilisation de la messagerie interne entraînerait une fermeture immédiate des accès et/ou de la rubrique de l'instance concernée, l'entreprise a suspendu, pendant 30 jours, l'accès à l'adresse de messagerie du délégué syndical. Ce dernier a alors saisi le TGI en référé, en invoquant un trouble manifestement illicite.

Le TGI s'est déclaré incompétent au profit de la juridiction prud'homale (à tort, puisque la contestation ne portait pas sur une sanction disciplinaire). Mais la Cour d'appel a accepté de statuer sur l'existence ou non d'un trouble manifestement illicite commis par l'employeur du fait de la fermeture de l'accès à la messagerie interne. Elle a, en l'espèce, procédé à une application souple de l'accord en faveur du syndicat. En effet, elle a indiqué que les trois courriels constituaient, non pas des tracts et publications de nature syndicale faisant l'objet d'une diffusion de masse dans un but de propagande électorale, d'appel à la grève ou de revendications diverses, mais des réponses informatives à des questions individuelles posées par de nombreux collaborateurs et nécessitant par conséquent, un envoi groupé. Selon elle, les envois litigieux entraient ainsi dans l'hypothèse, visée par l'accord, autorisant l'usage de la messagerie à destination des collaborateurs pour répondre à des questions individuelles.

L'employeur a donc été condamné à rétablir l'accès à la messagerie et à indemniser le délégué syndical et son organisation (en l'occurrence 5 000 € correspondant à une condamnation provisionnelle à dommages et intérêts).

Toutefois, la Haute juridiction a cassé cet arrêt et a renvoyé les parties devant la même cour, autrement composée, pour que l'affaire soit à nouveau jugée.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel ne pouvait pas statuer en ce sens "alors qu'il résultait de ses constatations que les courriels avaient été adressés à tous les salariés de l'entreprise", en violation des prescriptions conventionnelles.

Dit autrement, ce n'est pas parce qu'une question posée par un ou plusieurs salariés pouvait présenter un intérêt juridique pour l'ensemble du personnel de l'entreprise que le délégué syndical pouvait utiliser la messagerie interne pour adresser sa réponse à tous les collaborateurs.

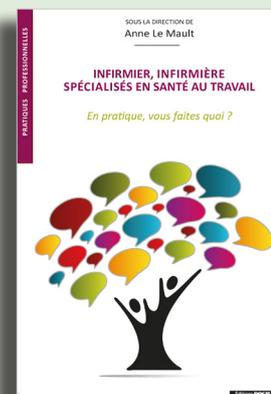
In fine, la Cour de cassation procède à une lecture stricte des dispositions de l'accord collectif. Par le passé, elle avait déjà eu l'occasion de se prononcer et avait validé une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un délégué syndical ayant envoyé au personnel de l'entreprise un courriel de protestation contre l'arrestation d'un militant syndicaliste paysan, alors que l'accord collectif subordonnait la faculté d'envoyer des messages électroniques internes à l'existence d'un lien entre leur contenu et "la situation sociale existant dans l'entreprise" (Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514).

Cette jurisprudence est l'occasion d'attirer l'attention sur l'importance à accorder à la rédaction des accords d'entreprise définissant les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales, des délégués du personnel ou des élus du CE au moyen des outils disponibles dans le SSTI. ■



### Parution

**Infirmier, infirmière spécialisés en Santé au travail.**  
**En pratique, vous faites quoi ?**



Editions DOC/IS  
www.editions-docis.com