

COVID 19 – SECONDE VAGUE

Les SSTI mobilisés

A lors qu'a démarré le 30 octobre une nouvelle phase de confinement national pour lutter contre la deuxième vague d'épidémie de la Covid-19, le rôle des SSTI a été identifié par les pouvoirs publics et communiqué auprès des entreprises.

Ainsi, le Secrétariat d'Etat en charge des Retraites et de la Santé au travail et ministère du Travail ont mis en avant le rôle d'accompagnement et de conseil aux entreprises des SSTI, respectivement dans un communiqué de presse et dans une nouvelle FAQ sur le site travail-emploi.gouv.

Les Services de santé au travail peuvent donc être sollicités de nouveau par leurs adhérents, entre autres par ceux qui souhaitent prévenir l'apparition de clusters dans leur entreprise par la réalisation de tests rapides d'orientations diagnostiques.

A cet effet, Présanse propose sur son site un [questions/réponses](#) pour identifier les situations susceptibles de conduire les SSTI à intervenir dans le cadre de ces campagnes de dépistages, et pour préciser les conditions de réalisation des tests. Les ressources et informations proposées aux SSTI par Présanse seront bien évidemment complétées en fonction de la communication des pouvoirs publics.

Dans les suites de ces mesures de reconfinement, le ministère a également publié, le 30 octobre, un nouveau protocole à destination des entreprises, et le 10 novembre dernier [un nouveau décret fixant les critères d'identification des salariés vulnérables](#). Ce texte fait suite à l'annulation de certaines dispositions du décret du 29 août 2020 : il fixe ainsi la nouvelle liste des personnes pouvant bénéficier d'un placement en activité partielle, et en modifie la procédure.



Ressources :

La totalité des ressources Covid-19, internes ou externes, à destination des SSTI, peut être retrouvée sur le site de Présanse dans la rubrique dédiée : [Presanse.fr](#) ▶ Ressources ▶ MT ▶ Covid 19

Il confie par ailleurs expressément au médecin du travail la responsabilité d'arbitrer lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcée. [Un commentaire juridique détaillé de ce décret](#), revenant notamment sur le rôle du médecin du travail est également disponible sur le site de Présanse. ■

Actualités juridiques_Novembre 2020

Décret n° 2020-1365 fixant la nouvelle liste des personnels considérés comme particulièrement vulnérables à la Covid-19

1) Le contexte

Suite à l'annulation de certaines dispositions du décret du 29 août 2020, celui du 10 novembre 2020 fixe la nouvelle liste des personnes vulnérables pouvant bénéficier d'un placement en activité partielle. La procédure a en outre été modifiée.

Pour rappel, les personnes particulièrement vulnérables à la Covid-19, susceptibles de développer une forme grave de la maladie en raison d'une pathologie préexistence peuvent être placées en activité partielle.

C'est le décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 qui a fixé les 11 pathologies couvertes. Cette liste avait été modifiée par le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020.

Suite à différents recours, le décret du 29 août 2020 a en partie été abrogé par un arrêt du Conseil d'Etat, en référé, le 15 octobre dernier. Ce dernier a estimé que « le gouvernement n'a pas suffisamment justifié de la cohérence des nouveaux critères choisis, notamment le fait que le diabète ou l'obésité n'ont été retenus que lorsqu'ils sont associés chez une personne âgée de plus de 65 ans ». Le décret du 10 novembre précité fixe donc la nouvelle liste des personnes considérées comme particulièrement vulnérables à la Covid-19 en rétablissant les anciens critères et en ajoutant un douzième. Comme les précédents décrets, il s'agit de critères liés à l'âge (65 ans et plus), à la grossesse (3ème trimestre) ou à une pathologie listée par le décret (celles du décret du 5 mai ainsi que celles nouvellement fixées). En outre, des critères basés sur les conditions de travail du salarié sont nouvellement fixés.

Le décret confie par ailleurs expressément au médecin du travail d'arbitrer lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcée.

Les dispositions du décret du 10 novembre sont applicables du 12 novembre au 31 décembre 2020.

2) Les conditions pour être considéré « personnes vulnérables »

Les salariés vulnérables susceptibles d'être placés en activité partielle doivent répondre à deux critères cumulatifs.

Le premier critère est relatif à la personne (état de santé et âge).

Pour être ainsi considérés comme vulnérables, les salariés doivent se trouver dans l'une des situations suivantes :

- être âgé de 65 ans et plus ;
- avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;

Un commentaire juridique détaillé du décret du 10 novembre dernier est disponible sur le site de Présanse.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

3 Élection du nouveau Président de Présanse

Le mot de M. Maurice Plaisant

4 Réforme du système de Santé au travail

Élaboration des positions au sein de Présanse

5 Salariés du particulier employeur

Expérimentation dans le Cher avec l'APST 18

6 Chiffres-clés 2020

Suivi de l'activité pendant la crise sanitaire

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Négociation collective de branche

Point formation

DPST

10 DPST

Poser les bases de l'amélioration continue pour anticiper les prochaines exigences réglementaires

10 Save the date : 23 mars 2021

Nouvelle rencontre des professionnels Qualité

MÉDICO-TECHNIQUE

11 Évolution du Thésaurus Harmonisé des Expositions Professionnelles

Livraison de la mise à jour de la partie « Facteur biomécanique »

12 Thésaurus Harmonisés et supports dérivés

Livraison d'une version 2021 actualisée, en décembre, aux éditeurs de logiciels

JURIDIQUE

14 Recours contre les écrits du médecin du travail

Le ministère du Travail fait le point dans une fiche pratique

16 Travailleurs handicapés

L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail

Si la crise sanitaire fait peser de nombreuses incertitudes sur l'agenda du Gouvernement, la réforme du système de Santé au travail est toujours d'actualité pour les ministères concernés, les parlementaires, les partenaires sociaux qui travaillent sur le dossier.

Le Secrétaire d'Etat en charge des retraites et de la Santé au travail a effectué plusieurs visites de SSTI sur le terrain ces derniers mois et adressé des messages d'encouragement à leur attention, pour soutenir et guider leurs interventions dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de Covid. Cette période de crise sanitaire est également l'occasion d'envisager, à terme, le rôle des Services de santé au travail dans le système, ainsi que leurs modalités d'actions opérationnelles.

Dans le même temps, le groupe parlementaire, animé par Charlotte Lecocq, Cendra Motin et Carole Grandjean, poursuit ses consultations en région auprès d'acteurs territoriaux, en vue du dépôt d'une proposition de loi, dernièrement annoncée pour le début de l'année 2021. A travers des séances relativement courtes, conviant principalement les directeurs pour ce qui concerne les SSTI, différents aspects de l'accompagnement des employeurs et des salariés en matière de Santé au travail sont abordés.

Enfin, après plusieurs mois d'échanges, les partenaires sociaux doivent conclure leur négociation. Deux dates, le 27 novembre et le 2 décembre, sont prévues à cet effet. La diffusion du document « martyr » soumis par la partie patronale a donné à connaître son approche sur de nombreux points.

Ainsi, les différents travaux en cours pourront effectivement poser les bases d'une réforme en 2021. Présanse, désormais présidée par Maurice Plaisant, continuera à apporter ses contributions aux « acteurs/décideurs » des évolutions législatives et réglementaires à venir.

Les Informations Mensuelles paraissent onze fois par an.

Éditeur : Présanse

10 rue de la Rosière

75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Site web : www.presanse.fr

Email : info@presanse.fr

ISSN : 2606-5576

Responsable de la publication : Martial BRUN

Rédaction :

Ghislaine BOURDEL, Martial BRUN, Julie DECOTTIGNIES, Sébastien DUPERY,

Corinne LETHEUX, Anne-Sophie LOICQ, Constance PASCREAU, Virginie PERINETTI,

Sandra VASSY

Assistantes :

Agnès DEMIRDJIAN, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie CAYOL



ÉLECTION DU NOUVEAU PRÉSIDENT DE PRÉSANSE

Le mot de M. Maurice Plaisant

Chers Collègues,

Administrateur depuis 1995 du SIST 2A, Service de Corse du Sud, j'en suis le Président depuis 2005. Je préside également l'Association régionale Présanse PACA-CORSE depuis 2017. Le 18 novembre dernier, le Conseil d'Administration de votre association m'a élu à l'unanimité, Président de Présanse.

2020 est une année particulière, marquée par l'émergence d'une épidémie sans précédent, peu favorable à nos rendez-vous et manifestations professionnelles habituelles, et modifiant profondément nos habitudes. Je prends, dans ce contexte, la Présidence de Présanse à un moment crucial pour l'avenir des SSTI.

Durant toute cette période, nos Services se sont adaptés, grâce à leur connaissance des entreprises, de leurs salariés et de leurs activités. Aussi, afin de préserver la santé et la sécurité des salariés, les équipes des Services de santé au travail ont :

- ▶ d'une part, proposé une nouvelle organisation par les moyens actuels de communication, avec la possibilité de travailler en groupes, sur place ou à distance ;
- ▶ d'autre part, conseillé sur la mise en place des plans de continuité d'activité, quand elles ont été sollicitées par les chefs d'entreprises, parfois submergés par l'avalanche d'informations qui leur parvenaient au quotidien.

En dehors de cette période de crise COVID-19, les SSTI ont toujours été, auprès de leurs adhérents, des interlocuteurs de premier plan, capables d'apporter des réponses concrètes et pertinentes à leurs problématiques.

A leurs côtés, en plus de ses contributions habituelles, Présanse a formalisé, depuis plus de deux ans, des propositions détaillées et procédé à un lourd travail de collecte auprès des 240 SSTI, en vue d'apporter un éclairage pertinent aux décideurs de la réforme (Députés, Sénateurs, Partenaires Sociaux, Etat...).

Notre priorité aujourd'hui est d'obtenir une réforme qui nous permette de répondre aux besoins de nos entreprises adhérentes, durablement, grâce à des capacités d'adaptation dans les territoires. Nous devons veiller à ne pas retomber dans les normes rigides et inadaptées. A cette fin, je défendrai notre statut associatif et la voix nécessairement prépondérante des employeurs, responsables de la santé et de la sécurité au travail de leurs salariés. Et nous continuerons à travailler pour la mise en œuvre d'un cahier des charges d'une offre de services partagé.

Nous nous devons de rendre un service de qualité à nos adhérents sur le territoire national (y compris dans les Iles) et pour y arriver, le travail collectif avec l'Etat et les partenaires sociaux doit s'intensifier.

Nous ne réussirons cette réalisation qu'à la condition d'organiser notre réseau. Nous devons nous-mêmes créer une capacité d'engagement collectif pour ne pas perdre le mandat que nous confient les entreprises. Il y va de notre responsabilité. C'est pour ces raisons, que je ferai tout mon possible pour vous proposer, dès la prochaine AG, une modification des statuts de Présanse.

Convaincu que des décisions doivent être prises au niveau national dans l'intérêt de nous tous, soyez assurés que je veillerai à ce qu'elles soient élaborées avec la participation et la collaboration de toutes les Régions. Il est évident que l'échelon régional est important dans le système que nous avons à construire. Nous devons absolument mener une action coordonnée à tous les échelons, pour sortir renforcés de la période qui s'annonce.

Présanse va donc continuer à se positionner comme un acteur important du système, ouvert à la réforme et prêt à contribuer à son élaboration, en s'appuyant sur les actions, innovations et solutions portées par le réseau des SSTI. Ce réseau, organisé en un maillage territorial très fin, permet, nous le savons, une intervention au plus près des entreprises adhérentes et de leurs salariés.

Voilà pour l'héritage de la Profession,
Voilà pour le Présent,
Et voilà pour l'Avenir, les missions que nous aurons à défendre et développer ensemble.

J'ai bien mesuré l'ampleur et les difficultés de la tâche que vous me confiez. Bien entendu, tant que durera la pandémie, nous maintiendrons des méthodes de travail adaptées, et les différents échanges que j'ai pour intention d'organiser se feront notamment par visio (Equipe Présanse, Associations Régionales, etc.).

Notre volonté commune doit être infaillible, et je sais, tout comme vous pouvez compter sur moi, à mon tour pouvoir compter sur vous. Ensemble, nous porterons haut nos engagements.

Pour terminer, je reprendrai volontiers un proverbe CORSE :
« UNITI SAREMU PIU FORTI » !
« Unis, nous serons plus forts » ! ■

*Discours présenté ici dans une version éditée pour les Informations Mensuelles. La version intégrale de ce texte est à retrouver sur Presanse.fr, en introduction de ce numéro.



RÉFORME DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL

Élaboration des positions au sein de Présanse

Afin de contribuer à la préparation de la réforme du système de Santé au travail, les Services de santé au travail interentreprises ont constitué, au sein de Présanse, différents groupes de travail. Issus de nombreux SSTI de toutes les régions, les participants ont alimenté les réflexions sur trois thèmes principaux : l'offre de services, la capacité d'engagement collectif des SSTI pour décliner l'offre de manière homogène sur le territoire, dans le cadre d'un pilotage tripartite, et les moyens nécessaires à l'applicabilité (humains et systèmes d'information).

Le Conseil d'administration a pris connaissance des synthèses des ateliers menés sur ces différents thèmes, ainsi que du « document martyr » proposé mi-novembre par les organisations patronales, en vue d'un accord national interprofessionnel. Tout en réaffirmant l'adhésion au principe d'une réforme, les administrateurs ont décidé d'acter un certain nombre de points :

La synthèse des ateliers présentée aux SSTI lors de la réunion d'information du 19 novembre et diffusée dans les suites, servira de base à l'expression de Présanse auprès des acteurs décideurs de la réforme. Cette expression pourra s'adapter dans le temps pour tenir compte des prises de positions de ces derniers.

Avec l'appui du Cabinet Delsol, un consensus suffisant permet de poursuivre la préparation de transformations statutaires au sein de Présanse, qui pourraient intervenir en avril 2021. Il a été décidé de conduire ces travaux complémentaire sur la base du préambule suivant : *« A l'aube d'une réforme importante négociée par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, il est essentiel de créer une capacité d'engagement collectif des SSTI à travers leurs représentations régionales et nationale, susceptible de faciliter un pilotage tripartite (Etat + partenaires sociaux) et la mise en œuvre des politiques de Santé au travail qui en découlent, dans le respect du caractère associatif des SSTI. La structuration et la coordination du réseau sont aussi des enjeux pour la cohérence du service rendu aux employeurs et aux salariés, pris individuellement au niveau d'un bassin d'emploi, ou collectivement au niveau d'une branche professionnelle. »*

Les travaux tiendront compte, comme pour d'autres sujets, de l'issue des négociations des partenaires sociaux en cours et s'appuient pour l'heure sur les principes suivants :

- ▶ Le mode de représentation des SSTI doit tenir compte des responsabilités en jeu, à savoir qu'en matière de Santé au travail, le chef d'entreprise est pénalement responsable vis-à-vis de chacun de ses salariés.
- ▶ Le caractère fédéral de Présanse est affirmé : les Associations Régionales adhèrent à Présanse Nationale.
- ▶ Les objets sur lesquels les niveaux national et régional peuvent engager collectivement les SSTI doivent être listés et limités à l'atteinte des objectifs du préambule.
- ▶ Le pilotage tripartite devrait conduire à préciser les domaines dans lesquels les SSTI pourront mettre en œuvre leur capacité d'engagement régional et national.

- ▶ La gouvernance de Présanse Nationale est organisée autour de la représentation des Associations Régionales qui deviennent membres de droit du CA.
- ▶ Chaque association régionale désigne ses représentants pour participer physiquement au CA, dont le Président de l'association régionale. Les pouvoirs sont possibles par des Présidents de SSTI détenteurs de la voix patronale.
- ▶ Il n'y a pas de réseau cohérent et reconnu par les tiers sans respect des décisions votées selon les règles de majorité définies dans les Statuts, qu'ils soient au niveau national comme régional.

Les règles de majorité ou la place des directions de Services dans les instances font partie des sujets à approfondir.

Dans l'attente des évolutions statutaires, les administrateurs de Présanse se sont engagés à exprimer en conseil désormais la voix majoritaire de leur région, telle que déterminée par leurs statuts respectifs. De plus, ils inviteront les membres de leur association régionale à engager la réflexion sur leurs propres statuts et fonctionnement, en prenant connaissance de la synthèse du Cabinet Delsol.

Enfin, les quatre présidents d'associations régionales qui ne font pas partie du Conseil d'administration de Présanse seront désormais invités à prendre part à ses réunions avec voix consultative.

Par ailleurs :

- ▶ Les administrateurs ont décidé de poursuivre les travaux visant à l'élaboration d'un schéma directeur des systèmes d'information (les réponses de consultants, suite à un appel d'offre, sont en cours d'évaluation).
- ▶ Un plan d'actions pour la définition précise et la mise en œuvre d'indicateurs d'activité « clés », en rapport avec l'offre de services, a été arrêté.
- ▶ Un groupe de travail dédié suggèrera des compléments au référentiel Amexist, pour nourrir les réflexions sur une certification des SSTI de tierce partie, incluant la vérification de l'effectivité du service rendu.
- ▶ Enfin, des approfondissements et un partage sur la comptabilité analytique des Services seront initiés pour préparer les échanges sur le financement de l'activité à assurer.

L'ensemble de ces décisions renforce la dynamique de contribution des SSTI à une réforme utile et applicable. ■



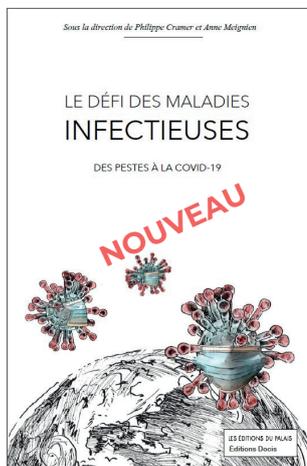
SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Expérimentation dans le Cher avec l'APST 18

Dans les suites de la loi de 2011 et de l'accord-cadre interbranche conclu en novembre 2016 par les partenaires sociaux, la première expérimentation de terrain a commencé en octobre 2020 dans le département du Cher avec le concours de l'APST 18. Le dispositif concerne potentiellement 4 200 salariés déclarés par les 7 800 particuliers employeurs dans le département.

PARUTION

Le défi des maladies infectieuses - Des pestes à la Covid-19



La saga des maladies infectieuses est racontée dans cet ouvrage par des auteurs qui font partie des plus éminents spécialistes. Ils décrivent, de façon abordable mais détaillée, aussi bien les découvertes et les inventions essentielles à ce domaine, que les avancées médicales d'aujourd'hui.

En ces temps de pandémie, nous avons voulu enrichir cet ouvrage par le regard de personnalités renommées : philosophes, psychiatres, économistes, spécialistes de l'éthique ou de la ville... sur les conséquences de la Covid-19.

Format : 155 x 240 mm
584 pages
TVA 5,5 % - frais de port* en sus.

Tarif : 25 € TTC

Éditions **DOCIS**

PROJET FEPEM : Suivi de santé des salariés particuliers employeurs



Embauchés via le Cesu ou Pajemploi, en CDD ou CDI, à temps complet ou partiel, ces salariés, parfois précaires et fragiles, étaient jusqu'à ce jour rarement identifiés et suivis par le SSTI du département.

Le manque d'information des employeurs et des salariés, et la complexité à mettre en place un processus de suivi de l'état de santé et de prévention qui soit adapté à ces salariés à domicile, comptaient parmi les principaux obstacles à surmonter.

A travers une démarche paritaire, les organisations professionnelles et syndicales du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ont défini un dispositif de Santé au travail et de prévention des risques professionnels dérogatoire, qui a reçu l'approbation de la DGT. Une association paritaire de préfiguration de l'organisme de gestion national (APPOGN) a été créée pour porter le projet et réaliser les démarches. Elle doit notamment recueillir les mandats des particuliers employeurs, et accomplir pour eux l'ensemble des formalités, en conventionnant avec l'APST18, sans contrepartie financière pour le particulier employeur durant cette expérimentation.

Une campagne d'information a été lancée par la branche dans le même temps.

A ce jour, l'APST18 propose à ces salariés une visite en 3 temps, protocolisée par un médecin du travail référent :

- ▶ une prévisite connectée qui permet de recueillir un flux précieux d'informations et de données (déclaratives) sur l'état de santé de ces salariés dans le Cher,
- ▶ des examens complémentaires,
- ▶ une VIP avec un IDEST.

A noter que ces visites se déroulent hors temps de travail et que les salariés sont défrayés.

Le principal enjeu pour le succès de l'expérimentation est la bonne transmission des mandats par les employeurs, afin que le SSTI puisse suivre un salarié de la branche en lien avec un poste et au moins un emploi.

Il est prévu que l'expérimentation dure un an : elle doit permettre à la branche de mieux connaître les problématiques de Santé au travail de ses salariés. A terme et sur un horizon de 5 ans, le dispositif devrait être élargi (selon des modalités qui restent à définir) à tous les salariés du particulier employeur ainsi qu'aux assistantes maternelles, selon le souhait des partenaires sociaux, soit 1,6 million de personnes.

Il a été demandé à Présanse de participer au comité de suivi de cette expérimentation. ■



CHIFFRES-CLÉS 2020

Suivi de l'activité pendant la crise sanitaire

204 SSTI pour le suivi de 15,5 millions de salariés en 2019

Le nombre de SSTI, hors SSTI exclusivement dédiés au BTP, est estimé à 204 en 2020. Le mouvement de concentration des Services s'est poursuivi en 2019, tandis que le nombre de salariés suivis a progressé de 1,9 % pour atteindre 15,5 millions. En moyenne, les SSTI suivent 75 900 salariés pour 73 300 en 2019 et 72 000 en 2018.

Au 1^{er} janvier 2020, les SSTI accueillent 17 579 collaborateurs, en personnes physiques, représentant 16 016 ETP, dont 3 602 médecins et 2 240 infirmiers. Le nombre de médecins continue de diminuer (4 % par rapport à 2019), celui des infirmiers progresse de 12 %.

En 2020, les indicateurs d'activité ont été collectés comme chaque année pour le rapport Chiffres-clés sur les données de 2019. Parallèlement, à la demande de la DGT, un reporting hebdomadaire, puis mensuel, a été mis en place, afin de suivre l'activité de 2020 dans le contexte de la crise sanitaire. Mais le projet de réforme de la Santé au travail se poursuit et Présanse se positionne comme force de proposition. Le cahier des charges de l'offre de services présenté au début de l'année 2020 est assorti d'indicateurs clés. Au-delà de l'activité, ce sont les résultats qui sont mis en avant, et qui permettront, dès 2021, de mettre en valeur l'apport des actions des Services pour leurs bénéficiaires, qu'il s'agisse des adhérents ou des salariés suivis.

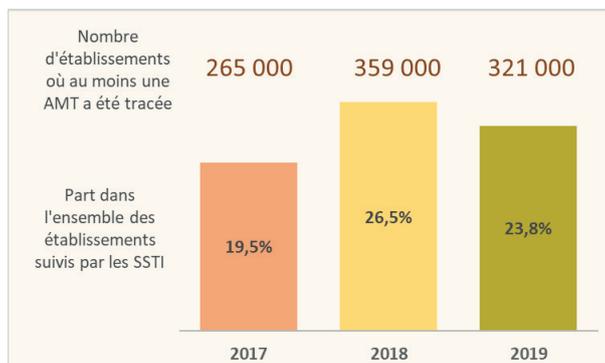
142 000 fiches d'entreprises, réalisées ou mises à jour en 2019

En 2019, plus de 142 000 fiches d'entreprises ont été réalisées ou mises à jour, soit près de 13 000 par mois¹. A l'issue du confinement, l'évaluation des risques s'est imposée comme une priorité pour les Services, très sollicités par leurs adhérents. Autour de 16 000 fiches d'entreprises ont été réalisées ou mises à jour sur les mois de juillet et août, 10 000 en septembre.

Toutes actions confondues, les Services ont réalisé 620 000 AMT en 2019 dans 321 000 établissements distincts. Pendant la première vague épidémique, du 30 mars au 30 juin 2020, 1 162 000 informations collectives ont été dénombrées, et 644 000 actions de conseil.

1. Calcul réalisé sur 11 mois.

Établissements ayant bénéficié d'une AMT de 2017 à 2019

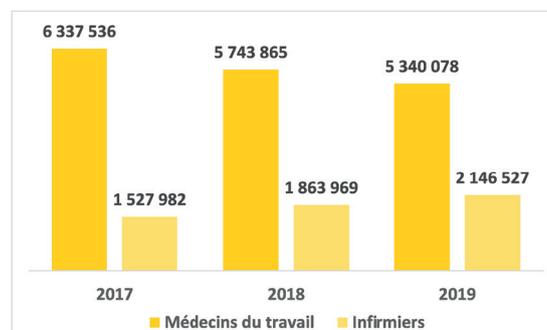


Au 31 décembre 2019, seuls 31 % des établissements et 41 % des salariés suivis étaient couverts par une fiche d'entreprise de moins de 5 ans, et 24 % des établissements suivis ont bénéficié d'une AMT en 2019. En termes de résultats, il conviendra, dès 2021, d'apprécier la proportion d'établissements et de salariés suivis ayant bénéficié d'une AMT sur les 5 dernières années, et de poursuivre l'augmentation du taux de couverture des fiches d'entreprises de moins de 5 ans.

7,5 millions de visites en 2019

Suite à la réforme de 2016, les visites réalisées par les médecins du travail ciblent de plus en plus les salariés exposés à des risques particuliers. Les latitudes introduites pour assurer le suivi de l'état de santé des travailleurs conduit à un nombre moins important d'actes médicaux et une progression des entretiens infirmiers.

Évolution du nombre de visites entre 2017 et 2019



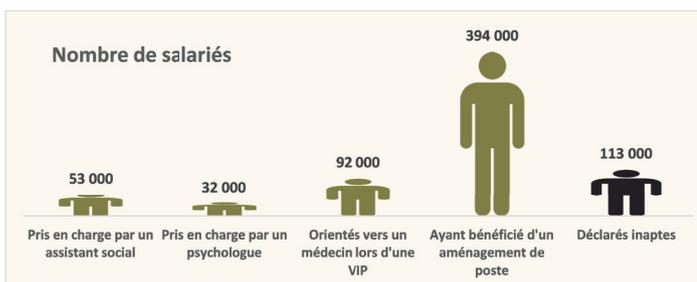


Pendant la crise sanitaire, notamment après le déconfinement en juin 2020, les médecins du travail ont surtout effectué des visites de reprise, de préreprise, ou des visites à la demande : 156 000 par mois en moyenne entre avril et juin, 306 000 en juillet/août, 233 000 en septembre, pour une moyenne de 200 000 par mois en 2019.

Plus de 14 000 avis d'inaptitude ont été rendus en juillet/août 2020, plus de 14 000 également en septembre, la moyenne mensuelle étant de l'ordre de 10 000 en 2019. Cette recrudescence à l'automne peut s'expliquer par un traitement retardé de certaines situations du fait du confinement et de l'arrêt de nombreuses activités. En effet, d'avril à juin, 5 000 avis d'inaptitude au total ont été émis.

En 2019, pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle, les médecins du travail ont proposé des aménagements de postes pour 394 000 personnes, et ont orienté 53 000 salariés vers leur service social.

Nombre de salariés concernés par le maintien dans l'emploi pris en charge par les SSTI en 2019



Les différents travaux menés au sein de Présanse ont fait émerger l'intérêt d'isoler demain le nombre de salariés souffrant d'une affection de longue durée, ou maintenus dans l'emploi suite à une visite de préreprise. Des méthodes de suivis des actions mises en place seront utilement proposées pour permettre la consolidation.

Près d'un tiers des adhérents disposent d'un compte sécurisé

En 2020, 75 % des SSTI ont un portail « adhérents », et 33 % de ces portails proposent à leurs adhérents un accès individualisé aux informations de Santé au travail qui les concernent. Compte tenu du nombre d'adhérents des SSTI concernés, ce sont 31 % des employeurs qui ont accès à un compte sécurisé.

Pour les salariés suivis, la mise en place a débuté en assurant la confidentialité des données. On estime à 6 % la proportion de salariés ayant accès à un compte personnalisé de Santé au travail.

En 2021, Présanse invite les SSTI à mettre en place un outil de mesure de la satisfaction des adhérents à l'adhésion, et communiquera, en fin d'année 2020, un guide pour aider les SSTI à construire cet outil.

Dès 2021, les taux de satisfaction à l'adhésion seront collectés dans le rapport Chiffres-clés. Cependant, 32 % des Services ont d'ores et déjà évalué la satisfaction globale de leurs adhérents, et le taux de satisfaction moyen est de 80 %.

Comme chaque année, le rapport Chiffres-clés présente également un état des lieux de la gouvernance et des éléments sur le cadre de l'activité et sur les partenariats des SSTI avec les organismes institutionnels.

Le rapport complet sera prochainement disponible pour les adhérents sur la plateforme Qualios et sera complété par les indicateurs régionaux. ■

Ressources :

Plateforme : <https://presanse.qualios.com>

- ▶ Rapports nationaux des 3 dernières années
- ▶ Synthèses régionales de la région de chaque SSTI
- ▶ Formulaires de saisie
- ▶ Guides de saisie
- ▶ Garantie de confidentialité et de conformité RGPD

Contact :

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter : g.bourdel@presanse.fr



NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Point formation

► Poursuite du dialogue social à distance

Les partenaires sociaux continuent de se réunir régulièrement en visioconférence. Les sujets en cours ou à venir d'ici la fin de l'année sont les suivants :

- La formation professionnelle

Il s'agit ici de réviser l'Accord de branche du 11 octobre 2017, en grande partie obsolète depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Au-delà de la nécessaire mise à jour des dispositions portant sur les principes généraux mêmes de la formation professionnelle et de leur mise en œuvre dans les SSTI, se posera la question du versement d'une contribution conventionnelle à l'OPCO Santé. On notera qu'à ce stade, aucune orientation n'a été prise par les partenaires sociaux.

On en profitera pour indiquer que l'OPCO Santé, via sa Commission de coordination, a recensé au mois d'octobre dernier, les besoins d'études des branches.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche des SSTI ont décidé de faire remonter les besoins suivants :

► La liste des formations éligibles à l'apprentissage, en lien avec les emplois dans les SSTI.

► L'impact du numérique sur la transformation des métiers dans les SSTI.

Ils ont également relevé qu'à terme, il faudra demander une étude sur l'impact de la réforme de la Santé au travail sur les métiers dans les SSTI. S'il est trop tôt pour la demander, le besoin de disposer d'une telle étude à terme a pu au moins être évoqué.

- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Pour rappel, le dernier accord conclu sur ce sujet date du 21 juin 2017. Le bilan de cet accord devrait être dressé en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du mois de décembre prochain.

En attendant, on indiquera que cet accord n'est plus applicable juridiquement puisque qu'il avait été conclu pour une durée de 3 ans.

Pour autant, l'objectif était (et reste) 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.

Il ne permettait 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 pouvait permettre d'y contribuer.

Quoi qu'il en soit, il est conseillé aux SSTI de continuer à appliquer cet accord, en attendant la conclusion d'un nouvel accord qui, en tout état de cause, poursuivra le même objectif que le précédent.

- Les rémunérations minimales annuelles garanties

Comme chaque année, la négociation sera ouverte dès le mois de décembre, et s'organisera en trois temps :

► une réunion consacrée à l'échange d'informations (*en décembre*) ;

- ▶ une seconde réunion consacrée aux propositions (en janvier) ;
- ▶ une troisième réunion consacrée à la finalisation de la négociation, avec, le cas échéant, la conclusion d'un accord (en février).

On rappellera ici que les données du rapport de branche, ainsi que les résultats de l'enquête flash qui a été adressée dans le courant du mois d'octobre par Présanse aux SSTI, permettront d'alimenter les échanges et surtout d'apporter un éclairage sur les tendances économiques dans les SSTI.

▶ **Conclusion de l'accord de branche relatif à la constitution d'une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Conclu le 15 octobre dernier, cet Accord vise donc à constituer une Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), et à prévoir les modalités de son fonctionnement.

On rappellera que cette instance a pour principales missions :

- ▶ d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche professionnelle, en s'appuyant, notamment, sur les travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences de l'OPCO Santé. Les résultats de cet examen, les conclusions et les recommandations tirées par la CPNEFP seront mis à la disposition de la Commission

Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ;

- ▶ de définir les règles d'accès et de prise en charge de la formation, notamment les coûts contrats ;
- ▶ de promouvoir la politique de formation dans la branche et de contribuer à la définition de celle-ci ;
- ▶ d'assurer le suivi de la mise en œuvre des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
- ▶ de créer des certifications professionnelles de branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La présidence de cette instance est, par ailleurs, assurée conjointement par un Président et un Vice-président de chaque délégation (un Président issu des organisations syndicales de salariés et un Vice-président de la délégation des représentants des employeurs, ou inversement).

Elle sera alternée. L'alternance aura lieu tous les ans.

Signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, Présanse procédera aux formalités administratives habituelles dans les prochains jours, étant précisé que la CFTC, le SNPST et FO ont signifié pour leur part qu'ils ne seraient pas signataires.

L'Accord est disponible sur le site internet de Présanse. ■



Découvrez la nouvelle version du cycle assistant médical

L'AFOMETRA vient d'adapter son cycle « assistant(e) médical(e) en Service de santé au travail » : plus court, il a pour objet de rendre rapidement opérationnels vos nouveaux collaborateurs.

Cet enseignement de 5 jours concentrés sur une semaine permettra aux nouveaux assistants médicaux d'acquérir les connaissances de base nécessaires afin de mieux accueillir les salariés et collaborer efficacement au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

À la fin du cycle, les stagiaires sont soumis à un QCM et une note minimale de 10/20 est nécessaire pour l'obtention du certificat de fin de formation.



Le prochain cycle démarrera le lundi 30 novembre 2020 pour une semaine de formation.

Pour plus d'informations, merci de contacter Stéphanie Cazal (s.cazal@afometra.org).

Retrouvez la fiche programme sur www.afometra.org



AGENDA

9 décembre 2020
Rencontre des professionnels RH
Webinaire

13 janvier 2021
Conseil d'administration
Paris 15^e

14 janvier 2021
Commission d'études
Grand Hôtel - 75009 Paris
(Présentiel à confirmer selon la situation sanitaire)



DPST

Poser les bases de l'amélioration continue pour anticiper les prochaines exigences réglementaires

En pleine crise sanitaire, les démarches d'amélioration continue au sein des SSTI et la recherche de la satisfaction des bénéficiaires ont plus que jamais un intérêt. De plus, les pouvoirs publics demandent aux Services de rendre compte de leur activité de manière de plus en plus précises, et les partenaires sociaux évoquent la mise en place d'une certification à travers leurs négociations sur la réforme de la Santé au travail.

Ressources :

- [Site internet de Présanse](#) ► Espace adhérents ► Ressources ► Organisation SI & RH ► DPST

Contact :

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter : g.bourdel@presanse.fr

Quel que soit le prochain cadre réglementaire, la mise en place et l'entretien d'un système de management de la qualité s'avère un atout pour l'adaptation des Services aux prochaines modifications de leur cadre d'exercice.

Indicateurs d'activité, indicateurs de résultats, organisation, plan de continuité, écoute et satisfaction des bénéficiaires, sont au cœur de la DPST, comme de tout système qualité.

La **grille Amexist 2020**, disponible sur le site internet de Présanse, présente 21 chapitres, relevant de l'activité des SSTI, de la gouvernance et des fonctions supports, et de la dynamique de l'amélioration continue. Les fiches pratiques, le kit de sensibilisation et la base documentaire nationale, sont également à disposition des SSTI sur le site de Présanse, pour aider les Services à mettre en place ou améliorer leur système. ■

| | |
|--|--|
| | 15.11.2019 DPST GRILLE AMEXIST 2020 La grille Amexist version 2020 s'inscrit dans le prolongement de la grille précédente (version... |
| | 13.01.2020 DPST Kit de sensibilisation DPST /! Mise à jour – Version Décembre 2019 S'adressant à l'ensemble de la gouvernance... |
| | 16.03.2020 DPST Organisation, SI & RH Annuaire des professionnels qualité des SSTI Pour faciliter la communication entre les professionnels de la qualité, Présanse met en ligne... |

| | |
|--|---|
| | 25.11.2019 DPST Procédure d'évaluation – mise à jour version 2020 Les évaluations de la DPST sont effectuées par un organisme tiers, aujourd'hui AFNOR CERTIFICATION... |
| | 06.03.2020 DPST Fiches pratiques DPST /! mise à jour 2020 fiches 4 et 5 Les fiches pratiques sont conçues... |
| | 17.01.2020 DPST Base Documentaire Nationale Présanse propose à tous les SSTI l'accès à la Base Documentaire Nationale (BDN) DPST... |

SAVE THE DATE : 23 MARS 2021

Nouvelle rencontre des professionnels Qualité

Après l'annulation de la rencontre des professionnels Qualité de 2020, en raison du confinement, Présanse organise une nouvelle journée,

le 23 mars 2021. Le format, en présentiel ou à distance, sera défini en fonction de la situation sanitaire, le programme, en fonction de l'actualité. ■



ÉVOLUTION DU THÉSAURUS HARMONISÉ DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES

Livraison de la mise à jour de la partie « Facteur biomécanique »

La Version 2021 du Thésaurus Harmonisé des expositions professionnelles qui sera livrée aux éditeurs en fin d'année aura bénéficié d'une révision de la partie « facteur biomécanique », dans laquelle l'arborescence a été réorganisée et les libellés accentués.

Ceci s'inscrit dans le cadre d'un travail collaboratif multipartenarial hébergé à l'ANSES et sur saisine de la Direction Générale du Travail.

En ce sens, un Groupe de travail « Thésaurus des expositions professionnelles » (GT TEP) plénier et des sous-groupes de travail par thématiques, ont en charge la veille des besoins des partenaires en termes d'utilisations du Thésaurus, ainsi qu'une maintenance évolutive constante et s'appuyant sur une méthodologie standardisée. Au sein de ces groupes de travail, la parole et les attentes des Services sont portées par des médecins du travail de SSTI, également membres des Groupes Thésaurus de Présanse et par le Docteur Letheux

Ainsi, d'importants travaux, tenant compte des besoins et contraintes de chacun, mais aussi de l'actualité scientifique et réglementaire, ainsi que les règles de construction d'un Thésaurus, ont été entrepris depuis

près de deux ans, sur différentes parties du Thésaurus des Expositions Professionnelles.

Cette première mise à disposition de ces travaux ne constitue qu'une étape dans la mise à jour du Thésaurus des expositions professionnelles, puisque d'autres parties, comme celles concernant les « agent chimique », les « facteur organisationnel, relationnel et éthique », ou encore les lieux « lieu et local de travail », sont actuellement en cours de révision bien avancée.

Le contenu de ces parties révisées du Thésaurus des expositions professionnelles sera mis à disposition des éditeurs et des SSTI fin 2021.

Les autres classes du Thésaurus des Expositions Professionnelles, notamment celle sur les agents biologiques, seront travaillées par la suite et feront, elles aussi, l'objet d'une importante refonte et d'une accentuation des libellés. ■

GRUPE AMST TOXICOLOGIE

La silice cristalline classée comme agent cancérigène au 1^{er} janvier 2021

Un arrêté, publié en date du 26 octobre 2020, liste les substances, mélanges et procédés cancérigènes, au sens de l'article R. 4412-60 du Code du travail.

Cette liste reprend les substances et procédés déjà considérés comme cancérigènes par l'arrêté du 5 janvier 1993 [modifié par l'arrêté du 18 septembre 2020], mais ajoute, cependant, et à compter du 1^{er} janvier 2021, **les travaux exposant à la silice cristalline alvéolaire issue de procédés de travail.**

Ainsi, conformément à la directive (UE) 2017/2398 du 12 décembre 2017, la silice cristalline est dorénavant considérée comme un agent cancérigène.

Il est à noter que cet arrêté abroge l'arrêté du 5 janvier 1993 fixant la liste des substances, préparations et procédés cancérigènes au sens du deuxième alinéa de l'article R. 231-56 du Code du travail. La liste comprend donc désormais : *la fabrication d'auramine ; les travaux exposant aux hydrocarbures polycycliques aromatiques présents dans les suies, le goudron, la poix, la fumée ou les poussières de houilles ; les travaux exposant aux poussières, fumées ou brouillards produits lors du grillage et de l'électroraffinage des mattes de nickel ; les procédés à l'acide fort dans la fabrication d'alcool isopropylique ; les travaux exposant aux poussières de bois inhalables ; les travaux exposant au formaldéhyde ; et les travaux exposant à la poussière de silice cristalline alvéolaire issue de procédés de travail.*

| CLASSE | SOUS-CLASSE | NIVEAU 1 | NIVEAU 2 | NIVEAU 3 |
|----------------------|---------------------|--|--|---|
| facteur biomécanique | | | | |
| | travail avec force | | | |
| | | effort de poussée et de traction | | |
| | | manutention de charge, manutention de personne | | |
| | | | soulèvement de charge (déplacement vertical) | |
| | | | | soulèvement de charge au-dessus du plan de l'épaule |
| | | | | soulèvement de charge difficile à saisir |
| | | | | autre soulèvement de charge (déplacement vertical) |
| | | | port de charge (déplacement horizontal) | |
| | | | | port de charge au-dessus du plan de l'épaule |
| | | | | port de charge difficile à saisir |
| | | | | autre port de charge (déplacement horizontal) |
| | | manutention de personne | | |
| | | autre manutention de charge, manutention de personne | | |
| | appui ou pression | | | |
| | | appui ou pression sur le taton de la main | | |
| | | appui ou pression sur les doigts | | |
| | | appui ou pression sur le coude | | |
| | | appui ou pression sur le genou | | |
| | | autre appui ou pression | | |
| | préhension en force | | | |
| | | préhension en force de la main | | |
| | | préhension en force uniquement des doigts | | |



THÉSARUS HARMONISÉS ET SUPPORTS DÉRIVÉS

Livraison d'une version 2021 actualisée, en décembre, aux éditeurs de logiciels

La livraison aux éditeurs de logiciels d'une version actualisée, dite Version 2021, de l'ensemble des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés que sont les MEEP (matrices emploi-expositions potentielles) et les METAP (matrices emploi-tâches potentielles) se fera au mois de décembre prochain.

Cette nouvelle version tient compte des demandes d'évolution reçues des SSTI, des avancées de la science, mais également de la pandémie liée au SARS-CoV-2 et des changements organisationnels dans les Services qui en découlent.

A ce sujet, il est rappelé que, pour permettre aux Services de disposer rapidement de libellés pour tracer leurs actions liées à la Covid-19, une version intermédiaire de tous les Thésaurus Harmonisés, dite Version 2020.1, a été communiquée aux éditeurs au mois de mai dernier.

Parmi les modifications apportées dans la Version 2021, on retiendra prioritairement l'important travail en cours, au niveau du groupe partenarial de l'ANSES, d'actualisation des classes du Thésaurus des expositions professionnelles, tant du point de vue de l'arborescence que des libellés, avec la mise à disposition, cette année, d'une partie « *facteur biomécanique* » entièrement révisée (cf. article ci-contre).

Au total, la livraison de décembre prochain comprendra près d'une quarantaine de Thésaurus Harmonisés et des matrices (MEEP et METAP) pour plus de 1400 métiers, (Cf. encadré ci-après).

Ces Thésaurus prennent des formes différentes. Certains sont très simples, composés seulement de quelques libellés. D'autres sont présentés sous forme d'arborescence avec plusieurs dizaines, centaines, voire milliers de libellés, avec parfois l'apport de métadonnées (qualificatifs) attachées à ces derniers, comme par exemple pour le Thésaurus des expositions professionnelles (qualificatifs de : *agents biologiques pathogènes groupes 2, 3 et 4, tableaux de maladies professionnelles (régimes général et agricole), numéros CAS, agents chimiques dangereux (ACD), classement cancérogène, mutagène et reprotoxique (1a, 1b, 2), valeurs VLEP, valeurs VLCT, risques particuliers, risques générant une VIP avant affectation,...*).

Aujourd'hui, les Thésaurus Harmonisés facilitent la traçabilité et permettent de renseigner 95 % des libellés du Dossier Médical en Santé au Travail (DMST), mais aussi toutes les actions en milieu de travail.

Nonobstant, une saisie qualitative et homogène sur l'ensemble du territoire ne pourra s'obtenir qu'avec l'implémentation, dans les logiciels métiers utilisés par les professionnels des SSTI, des Thésaurus Harmonisés dans leur dernière version.

Ces objectifs requièrent également que ces derniers soient incorporés dans leur ensemble, y compris sous forme de listes courtes (short-lists) et de matrices d'aide à la saisie, qui suggèrent, par métier, les expositions professionnelles (MEEP) ou les tâches effectuées par le travailleur (METAP) à rechercher. Les métadonnées présentes dans plusieurs Thésaurus, dont au premier titre celui des expositions professionnelles, constituent un autre mode de recherche pour tracer les expositions professionnelles, ces différents outils permettant une recherche simplifiée pour l'utilisateur.

Malgré des avancées notables dans leur adoption et utilisation, aujourd'hui encore, certains SSTI ne disposent pas de la dernière version des Thésaurus Harmonisés, encore moins des listes courtes et des matrices, car ils ne sont pas implémentés ou sous la forme d'une version tout à fait obsolète. Or, assurer les quatre missions des SSTI nécessite de disposer d'une traçabilité correcte au quotidien, ainsi qu'à moyen et long termes.

Pour faire bénéficier au plus vite leurs salariés de ces Thésaurus Harmonisés actualisés, les Services sont invités à se rapprocher de leur éditeur pour en demander l'implémentation dans leur solution logicielle, et ainsi poursuivre le travail d'harmonisation des pratiques initié avec le déploiement des Thésaurus Harmonisés. ■



LIVRAISON THÉSARUS HARMONISÉS VERSION 2021

- ▶ Short-list du Thésaurus des effets sur la santé (CIM10) – Version 2021
- ▶ Thésaurus AMT (cibles, actions, moyens) – Version 2021
- ▶ Thésaurus d'autodéclaration par l'employeur des situations prévues réglementairement – Version 2021
- ▶ Thésaurus d'imputabilité (RNV3P) – Version 2021
- ▶ Thésaurus de genre – Version 2021
- ▶ Thésaurus de gravité / atteinte à la santé (INRS) – Version 2021
- ▶ Thésaurus de l'intensité de la pratique sportive – Version 2021
- ▶ Thésaurus de la fréquence de l'exposition (INRS) – Version 2021
- ▶ Thésaurus de la situation maritale – Version 2021
- ▶ Thésaurus de quotité – Version 2021
- ▶ Thésaurus des activités transversales – Version 2021
- ▶ Thésaurus des civilités – Version 2021
- ▶ Thésaurus des Expositions Professionnelles – Version Beta 3 – Qualificatifs 2021 y compris short-list et Matrices Emploi-Expositions Potentielles (MEEP) – Version 2021
- ▶ Thésaurus des habitus (HAS) – Version 2021
- ▶ Thésaurus des incapacités / invalidités / RQTH et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi – Version 2021
- ▶ Thésaurus des motifs d'annulation des visites – Version 2021
- ▶ Thésaurus des motifs d'arrêts de travail (CNAM) – Version 2021
- ▶ Thésaurus des orientations vers un professionnel de santé et assimilé de santé – Version 2021
- ▶ Thésaurus des orientations vers une structure spécialisée – Version 2021
- ▶ Thésaurus des pays (INSEE) – Version 2021
- ▶ Thésaurus des professions (PCS-ESE 2003-2017) avec professions typiques et assimilées – Version 2021
- ▶ Thésaurus des professions utilisatrices de la base (Convention Collective Nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises) – Version 2021
- ▶ Thésaurus des résultats des examens complémentaires – Version 2021
- ▶ Thésaurus des sports et activités physiques – Version 2021
- ▶ Thésaurus des tâches (fmpcisme) – Version 2021 et Matrices Emploi-Expositions Potentielles (METAP) – Version 2021
- ▶ Thésaurus des titres – Version 2021
- ▶ Thésaurus des unités – Version 2021
- ▶ Thésaurus du mode de visite – Version 2021
- ▶ Thésaurus du niveau de formation (INSEE) – Version 2021
- ▶ Thésaurus du siège, de la nature de la blessure et du lieu de l'accident (CNAMTS – Eurostat) – Version 2021
- ▶ Thésaurus du type de contrat (ministère du Travail) – Version 2021
- ▶ Thésaurus du type de visite – Version 2021
- ▶ Thésaurus des examens complémentaires – Version 2021
- ▶ Thésaurus de prévention – Version 2021
- ▶ Thésaurus des vaccins – Version 2021

Thésaurus Harmonisés et supports dérivés



**Livraison
Décembre 2020**



**Rapprochez-vous de votre éditeur de logiciel
pour en bénéficier dès janvier 2021**



RECOURS CONTRE LES ÉCRITS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le ministère du Travail fait le point dans une fiche pratique

 L'intégralité de la fiche est disponible sur le site du ministère du Travail :

► <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/recours-contre-un-avis-d-inaptitude>

Dans une fiche pratique mise en ligne le 20 octobre dernier, le ministère du Travail rappelle les règles applicables aux recours relatifs aux avis d'aptitude, prévues à l'article L. 4624-7 du Code du travail.

Extraits de la fiche pratique

« Pourquoi le médecin du travail n'est-il pas défendeur à la contestation ?

Le Conseil des Prud'hommes (CPH) n'est compétent que pour trancher les litiges opposant les parties au contrat de travail (article L. 1411-1 du Code du travail).

La contestation ne tend pas à faire juger un manquement aux règles de l'art du médecin du travail à l'origine de l'avis mais à obtenir un nouvel avis technique. En conséquence, le médecin du travail n'est pas partie au litige.

L'objet de la contestation ? Quels sont les éléments de l'avis du médecin du travail pouvant être contestés devant le Conseil des prud'hommes ?

Concrètement, le salarié ou l'employeur peut contester, devant le CPH, les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste à risque (L. 4624-2) les aménagements de poste ou temps de travail recommandés (L. 4624-3), les constats d'inaptitude (L. 4624-4).

Exemple 1 :

Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique. L'employeur conteste la nécessité d'une chaise ergonomique pour raison médicale (l'avis). La contestation relève de la formation des référés du Conseil des prud'hommes.

En revanche, sont exclues du champ d'application de l'article L. 4624-7, les contestations :

- sur le déroulé de la procédure d'aptitude/ou inaptitude (vices de procédure) ;
- les contestations sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique...);
- l'origine professionnelle de l'inaptitude ;
- le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.

Ces dernières contestations relèvent du bureau de jugement du Conseil de prud'hommes.

**Exemple 2 :**

Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique. L'employeur refuse cet aménagement de poste ou déclare qu'il n'a pas la possibilité de le réaliser. Le salarié conteste l'absence de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail et non l'avis lui-même.

Ces contestations relèvent de la procédure devant la formation de jugement ordinaire. (...)

Quel est le rôle du médecin mandaté par l'employeur ? S'agit-il d'une obligation pour l'employeur ou d'une simple faculté ?

Afin de concilier le respect du principe du contradictoire et le respect du secret médical, les éléments médicaux ayant fondé l'avis du médecin du travail pourront, si l'employeur le demande, être notifiés au médecin qu'il aura mandaté à cet effet.

Le médecin mandaté par l'employeur restant soumis au secret médical, il ne peut donc en aucune manière communiquer à son mandant, les informations concernant l'état de santé du salarié auxquelles il a accès dans le cadre de la procédure.

Le médecin du travail peut-il être entendu par le CPH ? Le médecin du travail n'est pas partie au litige.

Son audition n'est pas recommandée eu égard au respect du secret médical, mais le médecin-inspecteur peut le contacter pour être éclairé sur des questions auxquelles le dossier médical en Santé au travail ne répond pas.

Au titre du contradictoire, le médecin-inspecteur fait mention dans son rapport de la sollicitation du médecin du travail ». ■

**MOUVEMENT**

(80) Monsieur Guy LAMMERTYN a été élu Président de l'ASMIS, en remplacement de **Monsieur Jean-Marie CUMINAL** qui ne s'est pas représenté.

PARUTION**Les compétences infirmières en Santé au travail**

Cet ouvrage se veut un point d'étape dans la définition de la spécificité de ce métier : sur quelles ressources, l'IDE (infirmi(è)re diplômé(e) d'état) s'appuie-t-il (elle) aujourd'hui, à partir de sa culture généraliste acquise en IFSI (institut de formation en soins infirmier) et en services de soins ?

Comment ces professionnel(le)s de Santé s'approprient-ils (elles) la formation spécifique en Santé au travail ? Quelles compétences sont à l'œuvre ? Pour cette démonstration, des retours du terrain illustrent la démarche clinique infirmière adaptée à la Santé au travail.

Format : 160 x 240 mm - 124 pages
TVA 5,5 % - frais de port* en sus.
Tarif : 15,90 € TTC

Éditions DOCISwww.editions-docis.com



TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail

(Cass. soc., 3 juin 2020, n°18-21.993)

Lorsqu'un travailleur handicapé est déclaré inapte, l'exigence générale de recherche d'un reclassement doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail posée par l'article L. 5123-6 du Code du travail. L'employeur doit prendre les « mesures appropriées » pour permettre au salarié handicapé de conserver son emploi ; à défaut, le licenciement est nul en tant que constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap.

Les faits

En l'espèce, un salarié, engagé en qualité d'agent d'entretien par une entreprise de propreté, est victime d'un accident du travail en juin 2010. En décembre 2010, il est reconnu travailleur handicapé. Il est ensuite licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Décision de la Cour d'appel

La Cour d'appel a suivi le raisonnement du salarié et a déclaré nul son licenciement. Elle relève non seulement le fait que l'employeur n'avait pas exécuté sérieusement et loyalement son obligation de reclassement à l'échelle du groupe, mais également que celui-ci avait été invité à deux reprises, par le salarié, à consulter le SAMETH (service chargé de prévenir la perte d'emploi des travailleurs handicapés), afin de trouver une solution permettant le maintien de l'emploi du travailleur handicapé. L'employeur n'ayant accompli aucune démarche ni justifié d'aucune étude de poste ou d'aménagement de celui-ci, les juges du fond ont retenu la nullité du licenciement sur le fondement de l'article L. 5213-6 du Code du travail précité.

C'est dans ce contexte que l'employeur décide de former un pourvoi en cassation.

Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation estime que l'employeur n'a pas exécuté sérieusement et loyalement son obligation de reclassement. En effet, il ne justifie pas d'études de postes ni de recherche d'aménagement du poste du salarié et n'a pas non plus consulté le SAMETH, alors qu'il y a été invité à deux reprises par le salarié.

Elle décide que « si le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour conséquence de priver de cause réelle et sérieuse le licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de

reclassement, l'article L. 5213-6 du code du travail dispose qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour leur permettre d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, que ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur, et que le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur, **nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers, ne justifiait pas d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié, et qu'il n'avait pas consulté le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié, a pu en déduire qu'il avait refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre à ce dernier de conserver un emploi, ce dont il résultait que le licenciement constitutif d'une discrimination à raison d'un handicap était nul ».**

Si la saisine du SAMETH ne constitue pas une obligation, juridiquement elle constitue une mesure, parmi d'autres (études de postes et recherches d'aménagement de poste), au sens de l'article L. 5213-6 du Code du travail, permettant « aux travailleurs handicapés [...] de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée ». ■