

RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Mise en place du CNPST

Le 26 décembre 2021 est paru au Journal Officiel le décret fixant le cadre réglementaire du Comité National de Prévention et de Santé au Travail (CNPST), instance paritaire voulue par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord national interprofessionnel (ANI) de décembre 2020, et instaurée par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail. Elle constitue un organe clé au sein du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT).

Une mission essentielle pour le fonctionnement futur des SPSTI

Les travaux de cette instance, qui se substitue au Groupe Permanent d'Orientation du COCT, sont déterminants dans le processus d'élaboration de plusieurs décrets qui structureront le fonctionnement des futurs Services de Prévention de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Les partenaires sociaux et l'Etat qui le composent devront rapidement s'atteler à quelques dossiers clés :

- ▶ Définition de la liste et des modalités de la mise en œuvre de l'ensemble socle de services rendus par les SPSTI.
- ▶ Proposition des référentiels et principe de certification les concernant.
- ▶ Détermination des modalités de mise en œuvre et de déploiement du passeport prévention.

Le CNPST a, en outre, pour mission de participer à l'élaboration du plan Santé-Travail, pour lequel il propose des orientations au ministre chargé du Travail, et de participer à l'élaboration des politiques publiques en matière de Santé au travail et à la coordination des acteurs intervenant dans ces domaines. A ce titre, le CNPST se positionne comme un organe clé de pilotage du système de Santé au travail.

Une consultation et un vote préalable nécessaires avant la publication de plusieurs dispositions réglementaires

L'installation de l'instance a eu lieu le 11 janvier 2021, après plusieurs passages au Conseil d'Etat et un débat sur la représentativité patronale en son sein. Le décret n° 2021-1792 du 23 décembre 2021, relatif à la composition et au fonctionnement du

Conseil d'Orientation des Conditions de Travail et des comités régionaux, stipule néanmoins que le CNPST ne pourra pas voter de délibérations avant le 31 mars 2022, date d'application de la loi. Or, plusieurs dispositions réglementaires supposent l'expression préalable des partenaires sociaux réunis au sein de l'instance. Il en résulte que le décret précisant le contenu de l'ensemble socle de services ne pourra juridiquement intervenir avant cette date. En outre, un décret doit aussi être publié pour fixer le délai au terme duquel l'offre doit être approuvée par l'Administration, ou au terme duquel l'Administration pourrait la définir par défaut d'accord des partenaires sociaux.

A noter que les règles communes qui fondent la validité d'un accord des partenaires sociaux au sein du CNPST s'appliqueront : quel que soit le nombre de votants, vote favorable d'au moins 30 % des suffrages exprimés par les organisations des salariés reconnues représentatives au niveau national, sans opposition formelle de la majorité d'entre elles, et d'au moins une organisation patronale représentative au niveau interprofessionnel sans opposition d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérent aux organisations professionnelles d'employeurs. Dans cette configuration, seul le Medef peut s'opposer aujourd'hui.

Une désignation des membres du CNPST effective

L'arrêté du 7 janvier 2022 est venu lister les membres du CNPST des collèges employeurs et salariés. Beaucoup d'entre eux participaient déjà aux travaux du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT). A noter qu'un

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

5 Préparation de la réforme - Gouvernance des SPSTI

Une priorité : assurer la continuité
au 1^{er} avril 2022

6 Parution du 4^{ème} Plan Santé-Travail

Principaux axes et rôles des SPSTI dans
le PST 2021-2025

ACTUALITÉS RH

8 Entretien professionnel et abondement du CPF – 31 mars 2022

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre
2021 relatif au recouvrement, à
l'affectation et au contrôle des
contributions des employeurs au
titre du financement de la formation
professionnelle et de l'apprentissage

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

10 Fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de l'alternance

Avenant à l'Accord du 21 janvier 2021,
relatif à la formation professionnelle et
au développement des compétences
et des qualifications

MÉDICO-TECHNIQUE

11 Journées Santé-Travail de Présanse

Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021
par les SPSTI, thème de l'édition 2022

11 Suivi post-professionnel et suivi post-expositionnel

Inscription possible à la journée
du 28 janvier 2022 de la SFMT

12 Invitation à intégrer les groupes d'Action Scientifique en Milieu de Travail (ASMT)

Travaux prévus pour la période 2022-
2023

15 Inaptitude

Jurisprudences récentes

Plus qu'une réforme copernicienne du système, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail vise avant tout à améliorer concrètement l'action actuelle des acteurs.

Les articles renvoient à des dimensions très opérationnelles qui concernent pour beaucoup le fonctionnement des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises : définition d'un ensemble socle de services, référentiel de certification, mesure de la qualité et de l'effectivité du service rendu, etc.

Dans le même temps, le plan Santé-Travail n°4 innove en listant plus précisément des indicateurs et des livrables pour chaque grand objectif de la politique nationale de Santé au travail.

Ces évolutions traduisent la volonté d'obtenir des résultats concrets, au cœur de la vie des entreprises. Cette ambition partagée pousse les pilotes du système, partenaires sociaux et Etat, à considérer comme jamais les réalités opérationnelles des acteurs.

L'exercice est vertueux mais ardu. L'écriture d'un cahier des charges de l'offre ou d'un modèle de certification doit être ajustée au réel pour offrir de véritables leviers de progrès. Un écart trop important entre les ambitions et les capacités handicaperait la dynamique de développement d'une culture de la prévention au quotidien. Des objectifs trop exigeants seraient de nature à décourager. En revanche, des exigences réglementaires ajustées sont autant de leviers de progrès et de cohérence sur le terrain.

C'est tout l'enjeu de la préparation des textes d'application en cours. Dans cette phase, Présanse se positionne naturellement comme le représentant d'un des acteurs majeurs du système, avec une capacité à éclairer les décideurs sur les conséquences opérationnelles des options envisagées. Que ce soit sur l'offre, la certification, les ressources humaines disponibles, les systèmes d'information, les coûts induits, des éléments travaillés en commissions sont progressivement partagés au sein du réseau et mis à disposition de toutes les parties prenantes.

Ainsi, en ce début d'année 2022, formons le vœu de la réussite de cette approche pragmatique et concertée.

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 MAJOR



Toute l'équipe de Présanse
vous souhaite une
EXCELLENTE ANNÉE 2022 !



président, un directeur et quatre salariés de SSTI, dont trois médecins du travail, sont titulaires ou suppléants au sein du CNPST. En effet, aucune règle ne fait obstacle à ce jour à la nomination de personnes qui occupent des fonctions opérationnelles dans une organisation en charge de la prévention et pilotée par cet organe.

Côté patronal, les branches professionnelles sont largement représentées : Métallurgie, Grande Distribution, Bâtiment, Travaux publics, Banques, Chimie, Intérim.

Une déclinaison régionale avec le CRPST

Le décret n° 2021-1792 fonde plus largement les missions des différentes commissions du COCT, qui, selon les sujets, sont appelées à

émouvoir des avis. Enfin, il détermine l'objet et le fonctionnement des Comités Régionaux de Prévention et de Santé au Travail (CRPST), dont le rôle est notamment de participer à l'élaboration du diagnostic territorial portant sur la Santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.

Enfin, la représentation des SPSTI au sein du COCT et des CROCT n'est pas prévue explicitement. Néanmoins, il n'y a pas d'obstacle juridique à leur nomination dans un collège de personnes qualifiées. C'est la décision qu'ont déjà prise plusieurs Préfets de région, afin d'associer l'ensemble des parties prenantes sur les questions de Santé au travail. ■

PRÉPARATION DE LA RÉFORME - GOUVERNANCE DES SPSTI

Une priorité : assurer la continuité au 1^{er} avril 2022

La loi du 2 août 2021 entrera en vigueur au 31 mars 2022. Rappelons que la loi transforme la gouvernance des Services en disposant en son article 30 :

Article L. 4622-11 du Code du travail

Le Service de santé au travail est administré paritairement par un conseil composé :

1° De représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnels parmi les entreprises adhérentes ;

Pour les Services de prévention et de santé au travail ayant vocation à couvrir un champ n'excédant pas celui d'une branche professionnelle, ces représentants sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de cette branche. Pour les Services de prévention et de santé

au travail ayant vocation à couvrir un secteur multiprofessionnel, ces représentants sont désignés par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau de ce secteur.

2° De représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°.

Il doit être en activité.

Le trésorier et le vice-président sont élus parmi les représentants mentionnés au 2°.

Les représentants mentionnés aux 1° et 2° ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.

Suite page 4 ►

Bien qu'à ce jour le décret mentionné reste à paraître (il est annoncé pour février), le Conseil d'administration de Présanse a souhaité que les Services puissent, dès à présent, bénéficier **d'une aide à la réflexion avec l'objectif d'assurer la continuité de leur activité**, dans le respect de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs adhérents employeurs et de leurs salariés, et de favoriser la cohérence des évolutions partout sur le territoire.

Suite aux travaux engagés avec le cabinet Delsol, en liaison avec les Présidents de région, et le CA, **5 points ont été identifiés pour faciliter cette continuité :**

1) Procéder à la convocation d'une AGE avant le 31 mars 2022

Conformément au rétroplanning établi en fin d'année 2021, la convocation par les Services de leurs instances de gouvernance (CA et AG) avant le 31 mars 2022 est recommandée, afin de procéder à la mise à jour des statuts, *a minima*, en y introduisant les exigences nouvelles de la loi, et de mettre en place au besoin un régime de transition (notamment si les statuts actuels ne prévoient pas le cas de la fin de mandat prématurée du Président) - lire ci-dessous.

2) Prévoir la modification des statuts a minima pour respecter les termes de la loi

Il s'agira ainsi d'effectuer une mise à jour, a minima, des statuts de l'association sur les principales exigences de la loi :

- ▶ désignation des administrateurs du collège employeurs par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel à compter du 31 mars 2022 ;
- ▶ nomination d'un vice-Président du collège salarié à compter du 31 mars 2022.

Egalement :

- ▶ Désignation des membres employeurs de la Commission de Contrôle par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (voir ci-après).

3) Prévoir éventuellement une modification du Règlement intérieur pour préciser des points secondaires (ou potentiellement impactés par décret ou existence d'un accord des partenaires sociaux)

Dans l'attente de dispositions réglementaires qui viendraient éventuellement préciser la répartition des sièges au sein du collège employeurs ou les modalités précises de désignation, il est, à ce stade,

recommandé d'utiliser le règlement intérieur pour porter un certain nombre de modalités opérationnelles comme :

- ▶ La procédure de concertation avec les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.
- ▶ La gestion de la défaillance du Président ou du vice-Président.
- ▶ La gestion de la situation de carence d'administrateurs dans l'un des 2 collèges.
- ▶ La gestion de la situation d'excès de désignations par des OP par rapport au nombre de postes prévus par les statuts (intervention de l'AG, par exemple).
- ▶ ...

4) Faire adopter par l'AGE des mesures transitoires si nécessaire pour éviter toute rupture au 1^{er} avril 2022

Il est aussi suggéré, si les statuts ne le prévoient pas déjà, d'y introduire une clause relative à des mesures transitoires, notamment en cas de non-désignation par les OP et les OS de leurs représentants avant le 1^{er} avril.

En effet, conformément à l'article 40 de la loi, les mandats des membres des conseils d'administration des Services de santé au travail interentreprises existant à la date de publication de la présente loi prennent fin de plein droit au 31 mars 2022. Il s'agit donc en cas de non-désignation de faire en sorte que l'activité du SPSTI puisse se poursuivre.

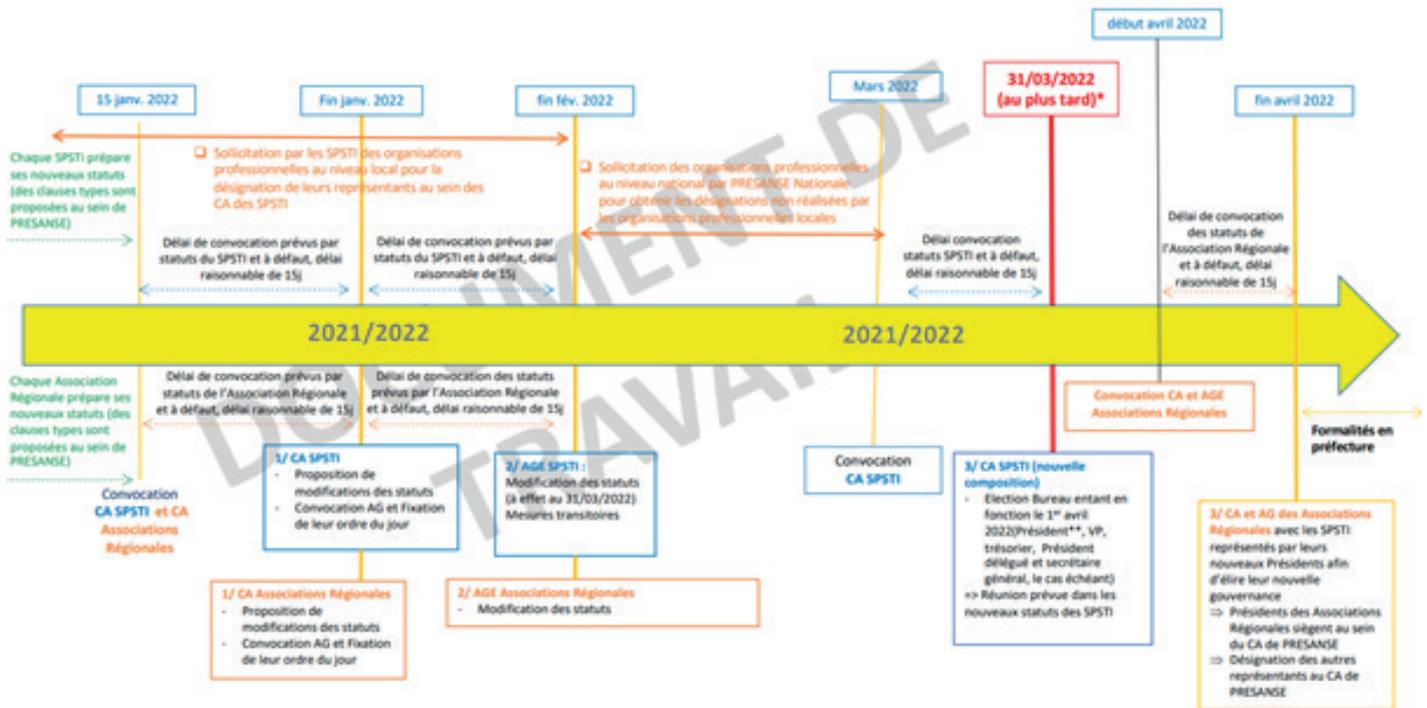
5) Prendre part au dialogue régional / territorial

Afin de faciliter la désignation des administrateurs en amont de la date butoir, les Services sont invités à poursuivre leurs échanges avec les représentants des employeurs et des salariés de leurs territoires pour partager l'information sur la situation.

Il s'agit de permettre la désignation des administrateurs aussitôt que les consultations des organisations interprofessionnelles auront eu lieu et que le cadre réglementaire aura été posé.

Avec cet objectif, les Présidents d'associations régionales de SPSTI ont été sollicités par Présanse afin de suivre la situation des désignations au niveau de chaque SPSTI et de pouvoir anticiper éventuellement les difficultés. Les OP et les OS au niveau national pourraient ainsi être alertées en dernier ressort et avant la date du 31 mars. ■

RÉTRO-PLANNING SPSTI / ASSOCIATIONS RÉGIONALES



Le point sur la commission de contrôle

L'article 40 de la loi précise :

Sauf disposition contraire, la présente **loi entre en vigueur le 31 mars 2022**. En revanche, la disposition portant le terme de plein droit au 31 mars 2022 ne vise que les mandats des membres des conseils d'administration.

La même loi, en son **article 30**, modifie l'article L. 4622-11 du Code du travail relatif à la composition des Conseil d'administration, en modifiant les modalités de désignation du collège employeur. **Ce même article modifie également, et de la même façon, la désignation des représentants employeur au sein des Commissions de contrôle, organisée à l'article L. 4622-12 du Code du travail.**

Ainsi, à compter du 31 mars 2022, « *les représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, dans les conditions prévues au 1^o de l'article L. 4622-11, au sein des entreprises adhérentes. Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les salariés des entreprises adhérentes. Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs* ».

En d'autres termes, **les modalités de désignation du collège salarial sont inchangées, mais celles des représentants du collège employeur au sein de la commission de contrôle changent à compter du 31 mars prochain.**

En conclusion, si les mandats au sein des Commissions de Contrôle sont en cours le 31 mars 2022, la loi n'y met pas un terme automatique. Cependant, comme cette même loi impose l'entrée en vigueur des nouvelles modalités de désignation des représentants employeur, plusieurs situations peuvent se dégager.

Situation 1 :

- ▶ maintien des représentants salariés dans leur mandat en cours,
- ▶ mais renouvellement des seuls représentants employeur selon le nouveau régime.

ou

Situation 2 :

- ▶ renouvellement de tous les mandats selon les modalités propres à chacun des collèges,
- ▶ avec une re-désignation immédiate et à l'identique des représentants du collège salarié possible (la règle du non-cumul des mandats, posée aux termes du nouveau régime, ne jouant que pour l'avenir, une loi n'étant pas rétroactive).

En dernier lieu, on observera que les règlements intérieurs devront être actualisés pour se conformer au texte nouveau. Présanse proposera, à ce titre, une version actualisée de son guide. ■

PARUTION DU 4^{ÈME} PLAN SANTÉ-TRAVAIL

Principaux axes et rôles des SPSTI dans le PST 2021-2025

Le Conseil National d'Orientation des Conditions de Travail (CNOCT), réuni le 14 décembre 2021 sous la présidence du secrétaire d'Etat, M. Laurent Pietraszewski, a présenté le 4^{ème} Plan Santé-Travail, feuille de route en la matière pour les 4 années à venir. Présanse y a consacré sa dernière matinée technique, la DGT était présente pour détailler ce PST 2021-2025.



Ressources :

- ▶ Le support de présentation complet de cette matinée technique est à retrouver sur [Presanse.fr](https://presanse.fr) ▶ [Ressources](#) ▶ [MT](#)

Elaboré en co-construction entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les grands organismes de prévention, ce nouveau PST a été pensé dans la continuité de l'Accord National Interprofessionnel du 9 décembre 2020 et de la loi du 2 août 2021 renforçant la prévention de la Santé au travail, donnant ainsi une place forte à la prévention.

La dernière matinée technique de Présanse du 13 janvier dernier a, dès lors, été consacrée à ce PST 2021-2025, en présence de M. Philippe Garabiol (Secrétaire Général du COCT), et de Mme Audrey Lauze (Cheffe du bureau de la politique et des acteurs de la prévention à la DGT).

Après avoir évoqué l'approche méthodologique de construction collaborative du PST 4, Mme Lauze a rappelé que celui-ci se voulait réaffirmer les principes directeurs du PST 3 :

- ▶ Promotion d'une approche positive de la santé.
- ▶ Primauté de la prévention par rapport à la logique de réparation.
- ▶ Place majeure du dialogue social autour des conditions de travail.
- ▶ TPE et PME comme cibles prioritaires.
- ▶ Place de la prévention de la désinsertion professionnelle et de l'accompagnement des salariés vulnérables.



Parmi les thématiques approfondies ou nouvelles, on notera :

- ▶ Une **prévention renforcée des accidents du travail graves et mortels**, dont le plan fait un objectif transversal à l'ensemble des actions de prévention de Santé au travail, notamment en direction des publics les plus touchés (jeunes, travailleurs intérimaires et travailleurs détachés).
- ▶ Des liens réaffirmés entre Santé au travail, Santé environnementale et Santé publique.
- ▶ Des liens renforcés avec les autres plans, faisant ainsi du Plan Santé-Travail le point de convergence des différents plans et documents ayant un impact sur les travailleurs (Plan national santé

environnement sur le sujet de la pollution, plan de prévention du mal-être et d'accompagnement des agriculteurs en difficulté sur le sujet des RPS en secteur agricole...).

- ▶ **La prise en compte de nouveaux risques**, tels que les violences sexuelles ou les agissements sexistes au travail, ainsi que l'accent mis sur l'intégration du facteur Santé dans les stratégies de gestion de crise des entreprises.

Le pilotage et la communication sont aussi redéfinis par ce PST 4, avec un travail mené autour des indicateurs, appelé à être approfondi dans les mois à venir, et des livrables et indicateurs associés à toutes les sous-actions du plan.

La déclinaison se fera sous l'égide des DREETS avec l'implication des CROCT, puis des CRPST (déclinaison prévue pour l'ensemble des régions au second trimestre 2022).

Le rôle des SPSTI, mis en évidence dès le bilan du 3^{ème} PST, a été réaffirmé dans le PST 4 et par la DGT au cours de cette matinée technique.

« L'enjeu est de mieux les embarquer dans la mise en œuvre, car [les SSTI] sont les seuls acteurs de Santé-Travail à avoir des relais sur tout le territoire et à suivre l'ensemble des entreprises et des salariés. »

Les SPSTI sont ainsi particulièrement présents dans le plan, que ce soit sur l'axe d'évaluation des risques, la réforme réaffirmant leur rôle en ce sens, ou dans

des thématiques telles l'amélioration de la Qualité de Vie et des conditions de travail, le milieu de travail inclusif (relais et proposition d'outils d'accompagnement sur le harcèlement en entreprise, par exemple, mais aussi sur des sujets transversaux comme les violences conjugales, qui affectent le maintien en emploi).

Les RPS et questions de santé mentale, devenues prioritaires de par la situation liée au Covid, ont également été évoquées, avec une volonté de capitaliser sur la mobilisation des SPSTI vers ces sujets pendant la crise depuis début 2020.

Les SPSTI sont de même cités sur l'axe de **structuration renforcée de la prévention de la désinsertion professionnelle**, en miroir de l'ANI (futurs cellules PDP, actions en partenariat...) ou sur l'axe relatif à l'approche partagée en Santé au travail/ Santé publique (question des pathologies multifactorielles, telles les maladies cardiovasculaires, prévention des addictions, dépistage et vaccination...).

Certains points font encore l'objet de travaux en cours : l'accès des Services de santé au travail à l'INS, la question de l'interopérabilité ou encore la question du rôle des SPSTI dans la mission de veille et de surveillance sanitaire à l'échelle nationale, avec le constat de la coexistence de différents dispositifs de veille (enquêtes Dares, Evrest...), dont il est prévu de repenser l'articulation. ■



ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ABONDEMENT DU CPF – 31 MARS 2022

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Commission RH de Présanse Composition de la commission RH au 15 janvier 2022

Intégration de deux nouveaux membres*

- ▶ M. Bouchy – GIST44 – Saint-Nazaire – Président de la Commission
- ▶ Mme Bac – AIST19 – Brive
- ▶ Mme Boitelle – AMIEM – Lorient
- ▶ M. Bruand – STCS – Cholet-Saumur
- ▶ Mme Didani – Prevaly – Toulouse*
- ▶ Mme Duchêne-Lombard – Dijon*
- ▶ Mme Ferrier – EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL – Paris
- ▶ Mme Flahaut – ASMT65 – Tarbes
- ▶ M. Jouvin – AIST LA PRÉVENTION ACTIVE – Clermont-Ferrand
- ▶ Mme Lebreton – AISMT 13 – Marseille
- ▶ Mme Minvielle – SISTEL – Chartres
- ▶ Mme Ouvrard – ACMS – Paris
- ▶ Mme Pascreau – PRÉSANSE – Paris
- ▶ Mme Rivet – SISTM 50 – Saint-Lô
- ▶ M. Tavares – ACST – Strasbourg
- ▶ Mme Ver Eecke – POLE SANTÉ TRAVAIL – Lille
- ▶ Mme Wirth – CMIE – Paris

Conformément à la loi Avenir, si le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels prévus par la réglementation et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur (sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés) doit abonder le compte personnel de formation (CPF). Le CPF du salarié sera alors crédité de 3 000 €.

Plusieurs fois reportées, les sanctions liées à la non-réalisation des entretiens professionnels récapitulatifs, qui devaient être effectués en 2020 et 2021, sont désormais fixées.

Le versement devra être fait avant le 31 mars 2022 à la Caisse des dépôts et consignation (CDC) conformément au décret nouvellement publié.

L'employeur devra également transmettre à cette même date les informations demandées par la CDC, à savoir le montant, le nom du salarié bénéficiaire et les données permettant son identification, pour que la Caisse des dépôts puisse effectuer l'opération sur les comptes concernés. Ils seront bonifiés dès réception de l'abondement.

Ce sont les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS qui seront chargés du contrôle, selon les questions-réponses du ministère du Travail, publié en juin dernier.

En l'absence de versement ou en cas de versement insuffisant, l'entreprise sera mise en demeure de procéder au versement, dans le respect de la procédure contradictoire. A défaut, elle versera au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majoré de 100 %.

Article L. 6315-1

« 1. — A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie **tous les deux ans** d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article

L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la Sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la Sécurité sociale.

(...) ». ■



MOUVEMENTS

(07) M. Max BRAHA-LONCHANT est le nouveau président du Service de santé au travail du Haut-Vivarais (STHV).

(26) Mme Mandy AIGUEBONNE reprend la direction de l'APIST Tournon et Région.

(64) M. Daniel LACRAMPE est le nouveau président du SPSTI d'Orthez.



Pour bien commencer l'année, l'Afometra vous propose...

Des formations 100 % en e-learning pour plus de souplesse, une alternance des modes d'apprentissage et une formation de qualité identique, à un coût attractif.

Vous pouvez, dès à présent, inscrire vos collaborateurs à des formations courtes 100 % digitales :

- **Les fondamentaux en Santé au travail** (durée estimée : 7 h) : une formation idéale pour bien débuter en Santé au travail. Au programme : tout savoir sur le SPST (organisation, fonctionnement, mission), sur l'équipe pluridisciplinaire, la prévention des risques professionnels...
- **Les thésaurus en Santé-Travail** (durée estimée : 7 h) : un panorama de ces outils indispensables aux croisements et au partage des données. Cette formation a déjà été suivie par 1 200 stagiaires en 2021.



Le **cycle infirmier** de l'Afometra se modernise également en intégrant **14 heures d'e-learning** à son programme pour préparer ou renforcer les sessions présentielles, tester les acquis au fil des semaines, en réalisant des cas pratiques en ligne.

N'hésitez pas à vous renseigner au 01 53 95 38 63.

Toute l'équipe de l'Afometra vous présente des vœux chaleureux pour cette nouvelle année.

 **www.afometra.org**
organisme de formation certifié ISO 9001



FONCTION TUTORALE DANS LE CADRE DES DISPOSITIFS DE L'ALTERNANCE

Avenant à l'Accord du 21 janvier 2021, relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications

L'avenant à l'accord du 21 janvier 2021, relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, a été signé à l'unanimité, modifiant l'article 10 de l'Accord initial.

AGENDA

3 mars 2022
Conseil d'administration
Format à définir

10 mars 2022
Journée d'étude
Format à définir

21 mars 2022
Assemblée générale Extraordinaire
InterContinental Paris - Le Grand
(Grand Hôtel) - Paris 9^e

9 juin 2022
Assemblée générale Ordinaire
Paris Marriott Opera Ambassador
Hotel - Paris 9^e

11 & 12 octobre 2022
Journées Santé-Travail
InterContinental Paris - Le Grand
(Grand Hôtel) - Paris 9^e

Comme annoncé dans les précédentes Informations Mensuelles, un avenant à l'Accord du 21 janvier 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences a été conclu le 25 novembre 2021, et a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cet avenant modifie l'article 10 de l'accord précité, et concerne la fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de l'alternance.

Il est applicable au 1^{er} janvier 2022.

Pour rappel, le texte prévoit donc qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, le tutorat exercé dans le cadre de l'alternance conduit à la mise en place d'une rémunération, en lien, notamment, avec les financements versés aux employeurs par l'Opco Santé, dont le montant et la durée sont décidés au sein de chaque Service.

En recourant à l'article 22-1 de la CCN des SSTI, l'employeur devra obligatoirement verser une rémunération au salarié qui exerce une fonction tutorale dans le cadre de l'alternance (*contrat de professionnalisation, contrat Pro-A et contrat d'apprentissage*). En lien avec les financements qui sont versés

aux employeurs par l'Opco Santé, les Services décideront du montant et de la durée de cette rémunération, étant précisé que, conformément à l'article 22-1 précité, la rémunération des missions auxiliaires est incluse, pour les SSTI concernés, dans leur négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires.

Le texte est consultable sur le site internet de Présanse (www.presanse.fr ► [Ressources](#) ► [Convention Collective](#)).

► **Négociation de branche en cours**

Télétravail

La négociation d'un accord-cadre portant sur le télétravail se poursuit et devrait aboutir tout prochainement.

L'objectif visé reste que cet accord-cadre soit un outil d'aide au dialogue social dans les Services pour une mise en œuvre réussie du dispositif.

RMAG

Les partenaires sociaux ont entamé, par ailleurs, la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties, la première réunion, tenue en décembre, ayant uniquement consisté en un échange d'informations. ■



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 par les SPSTI, thème de l'édition 2022

Les Journées Santé-Travail 2022 auront, nous le souhaitons, lieu en présentiel au Grand-Hôtel à Paris (InterContinental Paris Le Grand – 2 rue Scribe – 75009 Paris), les mardi 11 et mercredi 12 octobre prochains, sur un thème en phase avec l'actualité. Le sujet qui sera traité sera **la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 par les SPSTI**.

Les SPSTI pourront témoigner des expériences de prise en compte des nouveaux textes législatifs, parfois anticipatrices de décrets non encore parus à l'heure d'adresser les projets de résumés. Il s'agira de partager, entre SPSTI, les déclinaisons locales ou régionales de chaque thématique ayant été impactée par la loi, afin de pouvoir en tirer des enseignements en vue d'un partage et d'une cohérence sur l'ensemble du territoire.

Tous les Président(e)s, Directeurs(trices) et autres personnels des Services sont invités à communiquer. L'appel à communication précisant les détails pratiques et les

Save the date
JST 2022
présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
11 & 12 octobre
InterContinental Paris Le Grand
2 rue Scribe
75009 Paris
La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 par les SPSTI
Journées Santé-Travail de Présanse – Édition 2022

modalités de soumission des résumés sera prochainement adressé dans les Services. La date limite de réception des résumés est d'ores et déjà fixée au **vendredi 29 avril 2022**.

Nous avons hâte de vous lire et nous vous donnons rendez-vous les 11 et 12 octobre 2022. A vos plumes ! ■

SUIVI POST-PROFESSIONNEL ET SUIVI POST-EXPOSITIONNEL

Inscription possible à la journée du 28 janvier 2022 de la SFMT



Ressources :

- ▶ Vous trouverez toutes les informations (programme, bulletin d'inscription et moyens de paiement proposés en ligne) concernant cette journée via le lien <https://sfmt-reunion.fr/journee-scientifique-du-28-janvier-2022/>

Un groupe de travail dédié, au sein de Présanse, avec des personnels de vos Services, avait produit des documents d'aide à la mise en œuvre des visites de fin de carrière disponible sur le site de Présanse.

- ▶ <https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/visite-de-fin-de-carriere-nouvelles-ressources/>

Certaines questions étaient volontairement non traitées, pour mieux l'être lors de la journée de la

SFMT, prévue le 28 janvier 2022. Il s'agissait du suivi post-expositionnel, des recommandations existantes pour le suivi post-professionnel, des précisions sur le périmètre des personnes éligibles.

Cette journée aura lieu en distanciel et les inscriptions sont ouvertes.

Après une matinée consacrée à la mise en œuvre de la loi du 2 août, l'après-midi traitera des visites de fin de carrière et du suivi post-professionnel et post-expositionnel. ■

SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE MÉDECINE DU TRAVAIL
Journée scientifique SFMT
Vendredi 28 janvier 2022
100% virtuel

INVITATION À INTÉGRER LES GROUPES D'ACTION SCIENTIFIQUE EN MILIEU DE TRAVAIL

Travaux prévus pour la période 2022-2023

Les différents groupes animés par le Pôle Médico-technique, dits « Groupes d'Action Scientifique en Milieu de Travail » (ASMT), sont les suivants :

- ▶ 1. Groupe Fiches Médico-Professionnelles (FMP)
- ▶ 2. Groupe Toxicologie
- ▶ 3. Groupes Thésaurus
- ▶ 4. Groupe Usage de la donnée et éthique
- ▶ 5. Groupe Prévention des conduites addictives

Ces groupes ne sont pas limitatifs, et d'autres pourraient voir le jour. Le dernier né est le Groupe Prévention des addictions, pour lequel ce premier appel à contribution revêt toute son importance, tant le besoin de partager et d'échanger sur cette thématique est ressenti, y compris par les plus investis sur le sujet dans les SPSTI. L'objectif des travaux sera d'améliorer les connaissances et la qualité des actions et d'essaimer les bonnes pratiques.

Ces différents groupes de travail participent tous, dans leur projet respectif, à décliner les missions de Présanse et les éclairer d'un regard technique pluridisciplinaire. Ils fonctionnent en réunions présentiels ou distancielles (depuis la crise sanitaire). Ces réunions sont mensuelles (Groupe FMP) ou bimensuelles (Groupe Toxicologie), ou encore trimestrielles (Groupes Thésaurus), voire semestrielles (Groupe Prévention des conduites addictives) ou annuelles (Groupe Usage de la donnée et éthique).

On le redira, ils sont pluridisciplinaires, afin de croiser les regards et tenir compte des expériences et expertises des différents corps de métier, et ainsi faciliter la coordination de la mise en œuvre.

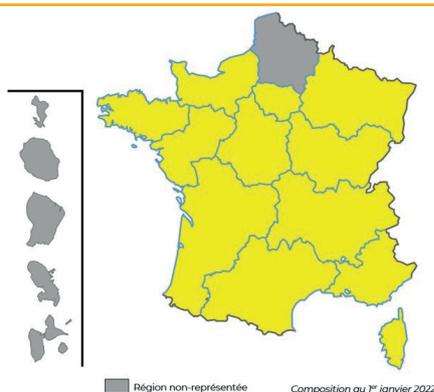
D'autres groupes peuvent être créés et vivre le temps d'un projet. Ils sont annoncés via le site Internet de Présanse et les Informations Mensuelles, le plus souvent. Ainsi, chaque région est-elle invitée à faire participer à ces groupes, un ou plusieurs membres, sollicités parmi les différents personnels des Services. Il est souhaité que cette modalité de nomination facilite la prise en compte des besoins et contraintes de chaque Service, de même que la restitution des travaux périodiques vers l'ensemble des personnels concernés.

A titre d'information, les cartes de participation actuelle des régions aux différents groupes, les objectifs de chaque groupe et les livrables figurent ci-dessous. Il est souhaitable que les personnes s'engagent dans l'idéal au moins pour deux années consécutives, afin de bénéficier de la dynamique de groupe, et voient le projet se produire.

Le Docteur Corinne Letheux, qui pilote ces différents groupes, se tient à disposition pour toutes explications non contenues dans cet article, qui ne retrace qu'une synthèse des informations. **Vous pourrez la contacter à l'adresse suivante : c.letheux@presanse.fr.**

Représentation des SPSTI au sein des Groupes de travail pilotés par le Pôle Médico-Technique de Présanse

Groupes Thésaurus



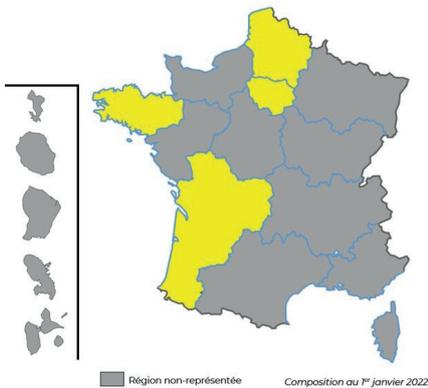
Les objectifs des Groupes Thésaurus

Le Groupe Thésaurus de Présanse est en charge des choix et des arbitrages concernant les Thésaurus Harmonisés et en assure la veille. Il fait remonter les informations des Services et prépare les versions diffusées, chaque année dans le cadre de la veille, aux éditeurs de logiciels.

	Finalité du groupe	Enjeux	Manque actuel
Groupes Thésaurus	Choisir et arbitrer les nomenclatures à utiliser en SPSTI Créer de nouveaux Thésaurus Assurer une veille sur les Thésaurus Participer à la veille du Thésaurus des expositions professionnelles à l'ANSES	Continuité des travaux et des productions Représentation de toutes les régions, de clients de tous les éditeurs	Profils recherchés : Psychologues du travail, Ergonomes, Infirmiers, AST Régions non représentées : Hauts-de-France, Régions d'Outre-mer

Suite page 13 ▶

Groupe ASMT Fiches Médico-Professionnelles



Les objectifs du Groupe FMP

Le groupe ASMT FMP a pour objectifs de mettre à disposition sur Internet en accès libre un outil informatisé :

- ▶ valorisant les connaissances dispersées dans les SPSTI,
- ▶ favorisant la collaboration et le travail en réseau,
- ▶ permettant la lecture et la rédaction de fiches métiers et de nuisances,
- ▶ pouvant servir ultérieurement de base à un guide de bonnes pratiques.

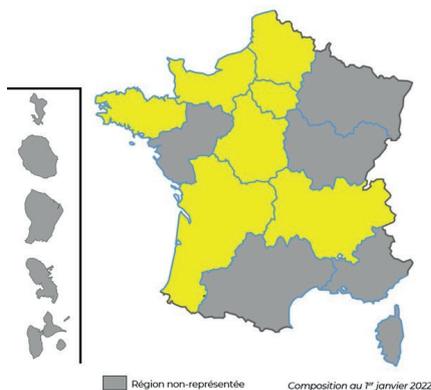
Elaborer et actualiser des Thésaurus en Santé au travail

Décrire pour chaque métier :

- ▶ les caractéristiques,
- ▶ les nuisances,
- ▶ les effets sur la santé,
- ▶ la prévention,
- ▶ la surveillance.

	Finalité du groupe	Enjeux	Manque actuel
Groupe ASMT FMP (Fiches Médico-Professionnelles)	<p>Mettre à disposition sur Internet en accès libre un outil informatisé</p> <p>Etablir pour chaque métier dix supports (caractéristiques, nuisances, effets sur la santé, prévention, surveillance, métier) adaptés à chaque type d'utilisation dans les SPSTI et dans les entreprises</p> <p>Assurer la veille des fiches existantes</p> <p>Alimenter les SPSTI de nouveaux documents à remettre aux salariés et aux employeurs : aide au DUERP, ordonnance de prévention</p>	<p>Pérennité des productions, utilisées notamment par les Groupes Thésaurus</p> <p>Continuité des travaux</p>	<p>Profils recherchés : Médecins du travail, Psychologues du travail, Ergonomes, Toxicologues, Techniciens HSE</p> <p>Régions non représentées : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Normandie, Occitanie, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse, Régions d'Outre-mer</p>

Groupe ASMT Toxicologie



Les objectifs du Groupe Toxicologie

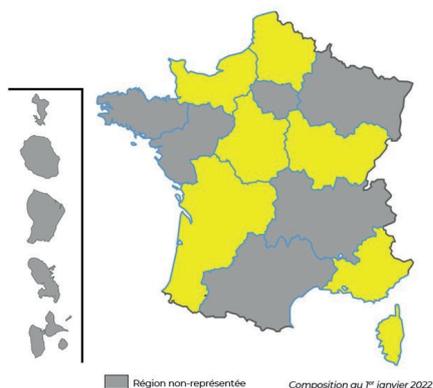
Le Groupe ASMT Toxicologie effectue une veille sur la réglementation et les sujets d'intérêt toxicologique.

Le Groupe ASMT Toxicologie, dans un but d'information vers l'ensemble des SPSTI adhérents et en cohérence avec les autres groupes de travail de PRESANSE, a pour objectifs :

- ▶ d'assurer un rôle de veille scientifique sur l'ensemble des agents chimiques dangereux (ACD), notamment ceux à valeur limite réglementaire contraignante,
- ▶ d'alerter sur les risques chimiques et les mesures de prévention associées,
- ▶ d'élaborer des documents (dossiers, brèves, brochures), à destination des équipes de Santé au travail, synthétisant les évolutions réglementaires et les connaissances scientifiques liées aux substances chimiques,
- ▶ d'auditer ou de créer des outils d'aide à la connaissance toxicologique.

	Finalité du groupe	Enjeux	Manque actuel
Groupe ASMT Toxicologie	<p>Assurer une veille scientifique</p> <p>Alerter sur les risques chimiques et les mesures de prévention associées</p> <p>Elaborer des documents à destination des SPSTI</p> <p>Auditer ou créer des outils d'aide à la connaissance toxicologique</p>	<p>Continuité des travaux et des productions</p>	<p>Profils recherchés : Médecins du travail, Toxicologues, Toxicologues experts (bac +5)</p> <p>Régions non représentées : Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Occitanie, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse, Régions d'Outre-mer</p>

Groupe Usage de la donnée et éthique

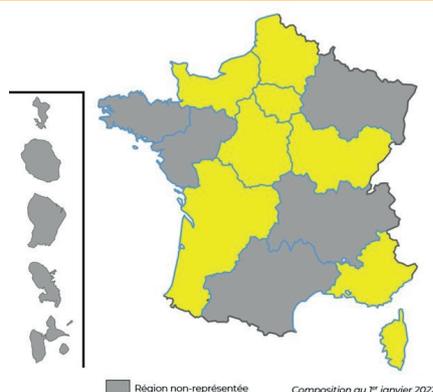


Les objectifs du Groupe Usage de la donnée et éthique

- ▶ Les travaux de ce groupe ont pour périmètre d'accompagner les SPSTI dans l'usage au quotidien des données, dans le respect des règles éthiques face à des besoins locaux et nationaux.
- ▶ Les réflexions du Groupe Usage de la donnée et éthique portent premièrement sur la valorisation des travaux statistiques et épidémiologiques existants et leur extrapolation ou leur généralisation.
- ▶ En second lieu, il mènera une réflexion sur les besoins et les modalités d'analyse *de novo* de données collectives, soit par des saisies systématiques, soit par des analyses sur échantillons.

	Finalité du groupe	Enjeux	Manque actuel
Groupe Usage de la donnée et éthique	Accompagner les SPSTI dans l'usage au quotidien des données, dans le respect des règles éthiques, face à des besoins locaux et nationaux	Adaptation à la demande des tutelles sur l'éthique et les systèmes d'information Continuité des travaux et des productions	Profils recherchés : Médecins du travail, Epidémiologistes, Epidémiologistes Régions non représentées : Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Grand Est, Île-de-France, Occitanie, Pays de la Loire, Régions d'Outre-mer

Groupe Prévention des conduites addictives



Les objectifs du Groupe Prévention des conduites addictives

Les travaux de ce groupe auront pour finalité d'identifier et d'analyser les expériences, les actions et les productions des SPSTI sur le thème des addictions.

Les informations sur les pratiques addictives en milieu professionnel présentant un intérêt et identifiées par le groupe comme utiles, seront transmises aux gestionnaires du portail Addict'Aide, afin de venir alimenter et enrichir son contenu.

	Finalité du groupe	Enjeux	Manque actuel
Groupe Prévention des conduites addictives	Partager les pratiques et les mettre en commun	Déclinaison des missions de prévention des conduites addictives	Profils recherchés : Médecins du travail, Toxicologues, Toxicologues experts (bac +5) Régions non représentées : Auvergne Rhône-Alpes, Bretagne, Centre-Val de Loire, Grand Est, Occitanie, Pays de la Loire, Régions d'Outre-mer



INAPTITUDE

Jurisprudences récentes

Licenciement sans cause réelle et sérieuse et obligation de sécurité de résultat

Cass. soc., 1^{er} déc. 2021, n° 19-25.107

Engagée en qualité de secrétaire comptable, une salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, en considérant notamment que l'employeur aurait été à l'origine de la dégradation de l'état de santé de la salariée ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail, le manquement de l'employeur résultant d'un défaut d'élaboration du document unique de prévention des risques.

La Haute Cour rejette le pourvoi formé par l'employeur et considère que la cour d'appel, qui a retenu que la dégradation de l'état de santé de l'intéressée ayant conduit à l'avis d'inaptitude du médecin du travail était, au moins pour partie, la conséquence de la souffrance au travail dont elle avait été victime, et que l'employeur, qui avait connaissance du conflit l'opposant à d'autres salariées, **n'avait pas pris toutes les mesures de prévention nécessaires**, ni les mesures propres à le faire cesser, a légalement justifié sa décision.

Il s'agit ici d'une confirmation de jurisprudence, la Cour de cassation ayant déjà considéré que, si le seul fait de l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur ne prive

pas, en soi, le licenciement de cause réelle et sérieuse, les juges du fond doivent rechercher, s'ils y sont invités, si l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. soc., 21 oct. 2020, n°19-15.376).

Inaptitude – Point de départ du délai d'un mois

Cass. soc. 1-12-2021, n° 19-20.139 F-D

Le point de départ du délai d'un mois à l'expiration duquel l'employeur doit reprendre le paiement des salaires d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail **est la date de l'examen médical de reprise**, et non la date de notification de l'avis d'inaptitude à l'employeur.

Inaptitude - Résiliation judiciaire du contrat de travail

Cass. soc. 4-11-2021 n° 19-18.908

Maintenir délibérément un salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail en inactivité forcée au sein de l'entreprise sans évolution possible constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur.

En l'espèce, un salarié placé en arrêt de travail saisit la juridiction prud'homale, afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, avant d'être déclaré inapte près d'un an et demi après. L'employeur lui fait alors 5 propositions de postes de reclassement en télétravail qu'il refuse. Sans en tirer aucune conséquence, l'employeur

“ Maintenir délibérément un salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail en inactivité forcée au sein de l'entreprise sans évolution possible constitue un manquement suffisamment grave justifiant la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur ”.

se contente de poursuivre le versement des rémunérations auquel il est légalement tenu.

On rappellera que l'article L. 1226-4 du Code du travail prévoit que, lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Pour l'application de ce texte, la Cour de cassation considère que le salarié n'ayant pas fait l'objet d'un reclassement ou d'un licenciement dans le délai d'un mois peut, soit se prévaloir de la poursuite de son contrat de travail et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires, soit faire constater la rupture du contrat pour manquement de l'employeur à cette obligation, cette rupture devant alors s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29 sept. 2004, n° 02-43.746).

La cour d'appel ayant prononcé la résiliation du contrat de travail du salarié à ses torts, l'employeur se pourvoit en cassation. Pour sa défense, il fait valoir qu'il n'était pas tenu de rompre le contrat de travail. Il argue, en outre, que, devant le refus injustifié du salarié de ses 5 propositions de reclassement, jamais remises en cause par

le médecin du travail qui a été destinataire de chacune d'elles, mieux valait continuer à verser son salaire au salarié jusqu'à sa retraite.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse et approuve la décision des juges du fond d'avoir sanctionné l'inaction de l'employeur.

Elle considère en effet que la cour d'appel a énoncé à bon droit qu'en cas de refus du poste de reclassement proposé au salarié déclaré inapte, il appartenait à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié, soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'impossibilité de reclassement, la reprise du paiement des salaires, à laquelle il est tenu en application de l'article L. 1226-4 du Code du travail, ne le dispensant pas de l'obligation qui lui était faite de proposer un poste de reclassement.

Dès lors, l'employeur ayant maintenu délibérément le salarié dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise sans aucune évolution possible, la cour d'appel ne pouvait qu'en déduire que ce comportement consistant à suspendre abusivement le contrat de travail du salarié constituait un manquement suffisamment grave, justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. ■

“ L'article L. 1226-4 du Code du travail prévoit que lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur doit lui verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail”.