

Des décrets de fin d'année viennent compléter le cadre de la pratique des SPSTI

L'année 2022 s'est terminée avec la publication de deux décrets très attendus par les SPSTI. Avec ces deux textes, le cadre réglementaire de l'activité des services continue d'être précisé, alors même que les travaux sur le référentiel de certification suivent leur cours, en vue d'une livraison pour mai 2023.

Le décret sur la formation des infirmiers paru (Décret n° 2022-1664 du 27 décembre 2022 relatif à la formation spécifique des infirmiers de santé au travail) renvoie à un arrêté qui précisera contenu et modalités pour la formation de ces professionnels de santé.

Mais le décret précise d'ores et déjà le volume horaire de formation exigée pour les infirmiers de santé au travail à compter du 1er avril 2023 : 240 heures de théorie et 105 heures de stage pratique seront obligatoires, pour les nouveaux embauchés.

Le décret fixe les domaines dans lesquels la formation spécifique en santé au travail doit permettre d'acquérir des compétences, à savoir : la connaissance du monde du travail et de l'entreprise ; la connaissance des risques et pathologies professionnels et des moyens de les prévenir ; l'action collective de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé sur le lieu de travail et l'accompagnement des employeurs et des entreprises ; le suivi individuel de l'état de santé des salariés, incluant la traçabilité des expositions et la veille sanitaire et épidémiologique ; la prévention de la désinsertion professionnelle ; l'exercice infirmier dans le cadre des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail et la collaboration avec les salariés désignés en entreprise pour les activités de prévention des risques professionnels et organismes compétents (article L. 4644-1, al 3 et 4 du Code du travail).

Les contenus devront être conformes à l'arrêté attendu qui devrait être publié le 31 mars 2023 au plus tard. A noter que les infirmiers d'entreprises sont dans le champ d'application.

Selon la loi Santé au travail, les infirmiers recrutés dans les SPSTI qui au 31 mars 2023 justifient de leur inscription à une formation conforme au décret, sont réputés satisfaire à l'obligation de formation spécifique pour une durée de trois ans. C'est donc la lettre de la loi qui impose une inscription avant le 31 mars 2023 auprès d'un organisme de formation pour bénéficier de ce délai de trois ans. En termes pratiques, pour les infirmiers expérimentés déjà présents dans les SPSTI, une inscription à une formation non arrêtée dans son contenu, dans un calendrier inconnu, pour un montant non cadré à ce stade auprès d'organismes qui ne sont pas nécessairement prêts, a de quoi interroger. Ainsi,

il est probable que cela revienne finalement à une lettre d'intention auprès des organismes de formation pour valider une obligation formelle. La Direction Générale du Travail est amenée à préciser. L'essentiel de l'exigence demeure la mise à niveau des compétences à l'échéance de mars 2026.

L'administration a donc prévu une période de transition, pour les infirmiers recrutés antérieurement dans les Services, sans doute dans le souci de ménager les ressources humaines disponibles pour l'effectivité de l'offre de service et l'accompagnement des travailleurs et des entreprises.

Ainsi, les infirmiers recrutés avant le 1er avril 2023 pourront-ils bénéficier d'une reconnaissance partielle de leurs compétences et de leur expérience, à faire valoir auprès des organismes de formation, selon des modalités qui seront précisées par l'arrêté à venir.

Les infirmiers ayant plus d'un an d'ancienneté en santé au travail au 1er avril 2023 sont dispensés du stage, et pour ceux ayant moins d'un an d'ancienneté à cette date, la dispense partielle ou totale serait aussi possible (précisions attendues dans l'arrêté).

En fonction des formations antérieurement acquises (cycle initial souvent complété par des formations continues), les infirmiers expérimentés des Services auront donc à compléter leurs blocs de compétences d'une manière adaptée.

Rappelons enfin que les infirmiers en pratique avancée (IPA) dont l'existence a été prévue par la loi du 2 août 2021 doivent faire l'objet d'un décret spécifique (non paru). Le sujet est complexe et doit faire l'objet d'une concertation avec le Ministère de la Santé et de la Prévention

Pour ce qui est du décret relatif au financement (Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI), il vient déterminer le montant moyen des charges d'exploitation liées à la réalisation de l'ensemble socle de services afin d'encadrer les cotisations des SPSTI soumises à approbation de leur assemblée générale respective. Le texte entre en vigueur au 1er janvier 2025.

Là encore, le décret précise les principes de détermination et de calcul du coût moyen national fixé annuellement par arrêté de l'ensemble socle de services.

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Une communication partagée des SPSTI sur l'ensemble socle de services en 2023

6 Rencontres Santé-Travail 2023

Rendez-vous la semaine du 20 mars

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

8 Négociations collectives de branche

Point d'étape

8 Revalorisation des RMAG et revalorisation des indemnités kilométriques et des frais de repas

MÉDICO-TECHNIQUE

9 Journées Santé-Travail de Présanse

Appel à communication ouvert

10 Prévention de la désinsertion professionnelle

Indicateurs utilisables en Thésaurus Harmonisés et supports à venir

11 Thésaurus Harmonisés version 2023

Des outils d'aide à la saisie actualisés et mis à disposition

12 Site internet des fiches médico-professionnelles

Webinaire de présentation et d'utilisation le 23 février 2023 : modalités d'inscription

13 Prévention des conduites addictives

Etat des lieux des documents, outils et ressources produits par les SPSTI

JURIDIQUE

14 Jurisprudence - inaptitude

Contestation des avis du médecin du travail et absence d'étude de poste et d'étude des conditions de travail

15 Jurisprudence - inaptitude

L'avis non contesté du médecin du travail s'impose à l'employeur, au salarié et au juge

15 Délégation infirmier de santé au travail

Note juridique disponible

16 Brève

Passeport de prévention : les modalités de mise en œuvre fixées par décret

SAVE THE DATE

AGO : rendez-vous à Saint-Malo les 20 et 21 avril prochains

2 | Informations mensuelles Présanse | Janvier 2023

Chers adhérents,

Le processus de réforme pour le renforcement de la prévention et de la santé au travail a pris plusieurs années pour aboutir par le vote de la loi du 2 août 2021. Durant cette gestation les Services de Santé au Travail ont dû conduire leur activité, motiver leurs équipes, prévoir leur recrutement, leur système d'information dans une certaine incertitude.

Et la publication du texte législatif n'y a pas mis un terme, puisque de nombreux textes d'application étaient attendus, et certains, dont celui fixant la certification des SPSTI, déterminant de leur activité, le sont toujours. Enfin, la réforme des retraites vient ouvrir le dossier des missions des SPSTI, pour ajouter potentiellement des actions à mener, sans nouvelles mesures pour soutenir les moyens disponibles.

Cela étant, le contenu de l'ANI de 2020, la définition par les partenaires sociaux d'un ensemble socle de services, le Plan Santé Travail 4, constituent des orientations très consistantes permettant d'avancer et de viser des progrès concrets pour la prévention. Si les incertitudes du cadre juridique ne sont pas toutes levées et si de nouvelles apparaissent, elles ne doivent pas être un obstacle à déployer les actions d'un projet de Service pour répondre au mieux aux enjeux désormais largement mis en lumière de la prévention, de la santé au travail, du maintien en emploi.

Le plus grand risque dans l'instabilité et le flou encore présents, est que les pratiques sur terrain manquent de cohérence et mettent à mal la conception même d'un système créé au bénéfice de tous les travailleurs et de toutes les entreprises du secteur privé.

Le réseau PRESANSE, avec son articulation renforcée entre les SPSTI, et leurs associations régionales et nationale, offre un cadre de travail pour construire un cap et des pratiques partagés au regard des attentes. Les nouveaux statuts de Présanse votés le 14 décembre 2022 ont été proposés dans ce sens. Le nouveau conseil d'administration de Présanse, ou siègeront désormais les représentants des associations régionales, imposant une consultation et un retour vers chacun, sera mis en place dès le 8 mars prochain afin de préparer un programme d'orientations et d'actions qui sera soumis à notre assemblée générale du 21 avril 2023. Nous serons guidés par la question clé suivante : Que devons-nous avoir réussi collectivement d'ici 3 ans pour démontrer notre efficacité au regard des attentes des partenaires sociaux et de la loi ?

Je souhaite que ce projet fédérateur donne de la force et de la cohérence pour l'action de chacun au plus près des entreprises et des travailleurs dans leur territoire. Je souhaite que tous trouvent dans le collectif la dynamique constructive nécessaire à la pérennité, aux succès et à la reconnaissance de nos structures au bénéfice d'un service rendu aux entreprises et aux travailleurs cohérent et utile.

Je vous renouvelle ainsi mes meilleurs vœux pour l'année 2023.

Maurice PLAISANT

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 : Mariette LYONNET, Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Zaheen DOSEMAHOMED

Il encadre l'amplitude au sein de laquelle le montant des cotisations doit demeurer, sauf un certain nombre de cas limitativement énumérés pour lesquels l'assemblée générale du SPSTI pourra approuver un montant de cotisation qui s'en écarte.

Ainsi, le décret prévoit que le montant de cotisation par travailleur versé pour chaque travailleur ne peut être inférieur à 80 % ou supérieur à 120 % du coût fixé par l'arrêté annuel prévu.

Des motifs permettant à l'assemblée générale du SPSTI d'approuver éventuellement un montant de cotisation en dehors des bornes ont été retenus, dans un souci de pragmatisme : par exemple un taux de SIR supérieur à 30 % de l'ensemble des travailleurs suivis, ou encore le suivi des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants ou encore un besoin d'investissement justifié sont de tels motifs.

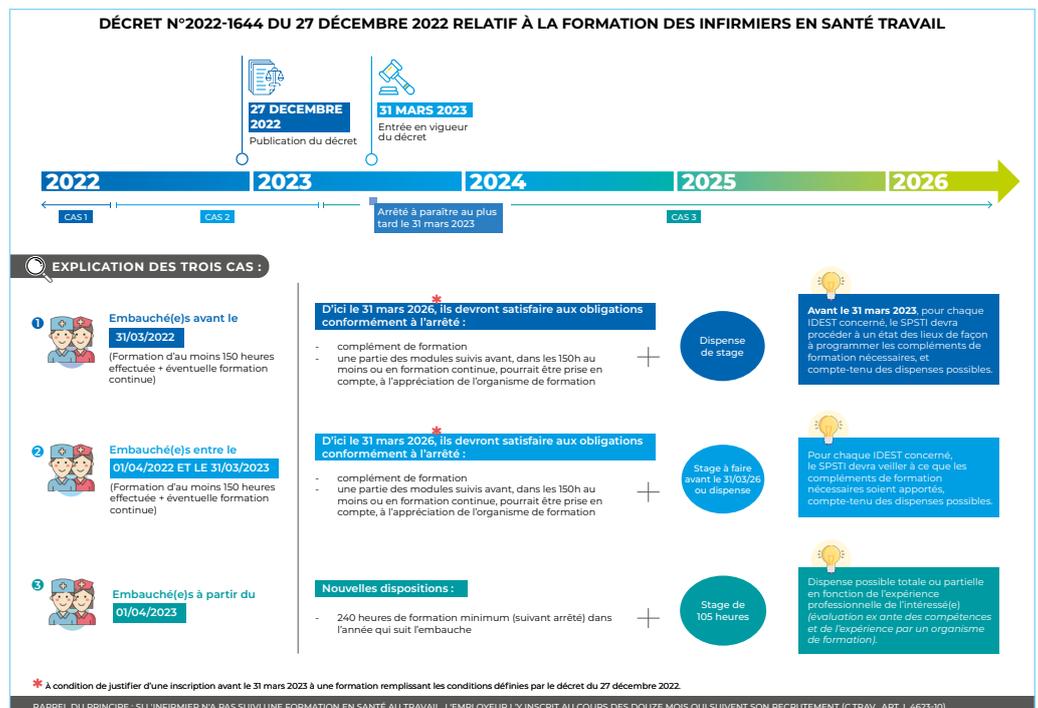
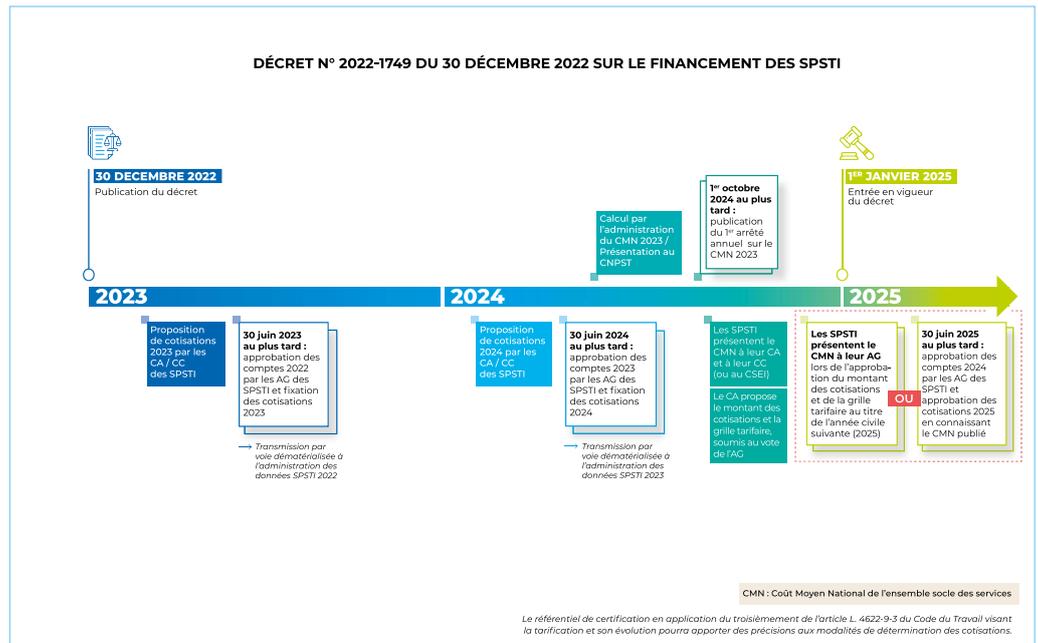
Une cotisation inférieure à la borne basse pourra aussi être approuvée par une AG si le ratio « montant total des cotisations/total des charges d'exploitation » est supérieur à un et que le Service est agréé. Si les règles sont à présent connues, il demeure quelques questions par rapport aux modalités d'application. Le décret prévoit que le premier arrêté fixant le coût moyen national sera publié au plus tard le 1^{er} octobre 2024; la loi disposait quant à elle que le conseil d'administration et la commission de contrôle des SPSTI doivent en prendre connaissance « avant approbation, par l'assemblée générale, du montant des cotisations et de la grille tarifaire au titre de l'année civile suivante ». Le coût moyen national devra aussi être présenté à l'assemblée générale à l'occasion du vote d'approbation des cotisations.

L'articulation de ces dispositions rend probable la nécessité d'organiser à l'avenir une AG en fin d'année civile, notamment fin 2024 pour fixer les cotisations 2025, année partir de laquelle le décret est applicable.

Enfin, un troisième décret est paru en fin d'année, relatif à l'approbation de la délibération du

CNPST (comité national de prévention et de santé au travail) du COCT fixant les modalités de mise en œuvre du passeport de prévention et de sa mise à la disposition de l'employeur. Rappelons qu'il s'agit d'un outil pour faciliter la circulation de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus.

On sait à ce jour que le passeport de prévention serait opérationnel au mois d'avril 2023 pour les travailleurs. Concernant les employeurs, son ouverture est annoncée pour fin 2023 voire 2024. ■





Une communication partagée des SPSTI sur l'ensemble socle de services en 2023

Retour sur les dernières productions de la commission communication de Présanse pour accompagner les Services dans leurs besoins de communiquer à leurs adhérents les changements induits par la réforme.

La réforme "pour renforcer la prévention en Santé au Travail", a généré des enjeux de communication forts pour les SPSTI :

- ▶ Donner à connaître l'offre socle de services auprès de leur environnement : en tant qu'opérateurs, les SPSTI peuvent utiliser leur expertise et leur proximité avec les entreprises pour illustrer les termes du décret relatif à l'offre de services et informer les entreprises et les salariés sur les dimensions pratiques.
- ▶ Promouvoir l'évolution de la prévention dans les entreprises, avec l'appui des SPSTI et à travers une communication valorisant les services de l'offre socle, dans une approche de santé globale et de développement durable de l'entreprise.

Outils partagés

La commission communication enrichit petit à petit un catalogue de l'offre socle par de nouvelles fiches descriptives synthétiques, ou en mettant à jour des supports préexistants.

Ainsi le motion-design réalisé en 2017 sur les missions des "SSTI" a été réécrit et remis en forme dans une nouvelle version incluant, au-delà du nouveau nom "SPSTI", les nouveautés de la réforme.

Une série de fiches présentant les services de l'ensemble socle est organisée sous deux méta-thèmes : prévenir les risques professionnels et assurer le suivi individuel de l'état de santé, et permettre d'identifier les services contribuant directement à la Prévention de la Désinsertion professionnelle.

Elle vient d'être enrichie de trois nouveaux items :

- ▶ Réalisation d'études météorologiques
- ▶ Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle
- ▶ Intervention suite à un événement grave

Comme à l'accoutumée, elles sont livrées en différents formats (InDesign, PowerPoint...) avec un verso éditable pour les informations propres aux SPSTI.

Ces différents outils sont toujours à retrouver sur un serveur dédié, dont le lien est disponible dans l'espace Ressources Communication du site Présanse.fr ([Ressources > Communication > Kit de communication Réforme](#)).



Campagne de communication

Enfin, une campagne de communication partagée pour les SPSTI a été finalisée, avec pour objectifs de valoriser l'offre socle (faire la pédagogie de ses différents services, et faciliter son appropriation et sa visibilité) comme de promouvoir et valoriser l'action des SPSTI.

“ Cette campagne multi-cibles est conçue pour s’adresser aussi bien aux salariés et employeurs qu’à des publics professionnels spécifiques (dirigeants d’entreprise, managers, responsables ressources humaines) et aux indépendants. ”

Ces visuels seront déclinés sous différents formats, également à retrouver en ligne sur le serveur partagé ci-contre. ■

ENSEMBLE, NOUS AGISSONS POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

C'EST ASSURER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les 18 000 professionnels des services de prévention et de santé au travail proposent un ensemble socle de services dédiés aux employeurs, salariés et travailleurs indépendants, dans toutes les étapes de leur vie professionnelle.

Cette offre comprend :

- LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ
- LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
- LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

Plus d'informations sur presanse.fr

RÉSEAU **présanse** PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

logo SPSTI à intégrer ici

RÉSEAU **présanse** PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Prévention et de Santé au Travail à vos côtés

PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS

Accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle
Inclus dans l'offre socle

L'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle, pour quoi faire ?

Informier, conseiller et soutenir le travailleur en prise à des difficultés affectant sa vie professionnelle.

Maintenir le travailleur en emploi.

Accompagner et informer l'employeur, dans une situation où un travailleur est concerné par un risque de désinsertion professionnelle.

Qui est concerné par l'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle ?

« Afin de prévenir la désinsertion professionnelle, le travailleur peut bénéficier d'une assistance sociale : »

- s'il a besoin d'être aidé dans les démarches de prévention de la désinsertion professionnelle avec les organismes concernés ;
- s'il rencontre des difficultés dans certains domaines de sa vie courante ;
- s'il a besoin d'être informé et orienté vers des services sociaux spécifiques ;
- s'il a des besoins concrets pour compléter des documents et dossiers administratifs.

L'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle, comment ça se passe ?

L'assistant social du travail (ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire) intervient sur demande du médecin du travail en étroite collaboration avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de SPSTI, notamment les psychologues du travail, les infirmiers en santé au travail et les ergonomes. Il intervient en complément des démarches et conseils visant à adapter le poste de travail à la situation du travailleur pour lutter contre la désinsertion professionnelle. Il consulte les différents dispositifs sociaux et prestations, et particulièrement ceux motivés pour les travailleurs.

L'assistant social du travail (ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire) s'appuie sur des entretiens individuels, au cours desquels il recueille des informations sur le travailleur, pour appréhender son environnement familial et professionnel et aborder sa situation personnelle. Sur la base de ces informations, et après un diagnostic de la situation, et sur proposition des actions et des acteurs à mettre en œuvre, en accord avec le travailleur, comme par exemple l'orientation vers les organismes sociaux compétents ou l'accompagnement pour cibler des prestations. Il informe sur les possibilités de formation, le type de compétences, l'état d'emploi, et accompagne le travailleur pour la désinsertion future.

L'accompagnement social est réalisé dans le respect de la confidentialité. L'employeur n'a pas connaissance du contenu de ces entretiens, en revanche, un retour est fait au médecin du travail en charge du suivi du travailleur.

Une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle

Les SPSTI passent régulièrement en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle (DDP) notamment à travers des "cellules DDP" composées de spécialistes médicaux et infirmiers en santé au travail, assistants sociaux, psychologues du travail, ergonomes, chargés de mission/médiateurs en emploi, ...

La cellule DDP permet notamment, après des entretiens et des rendez-vous, les travaux individualisés consistant à l'accompagnement pour faciliter le maintien au poste et dans l'emploi. Elle collabore avec les autres acteurs pour le maintien en emploi (SPSTI, Cppp Emploi, Assurance Maladie, ...)

Plus d'informations sur l'accompagnement social en cas de risque de désinsertion professionnelle, contactez votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Zone contact personnalisable

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2023

Rendez-vous la semaine du 20 mars

A l'approche de l'édition 2023 des Rencontres Santé-Travail, Présanse communique la liste des relais régionaux que les SPSTI participants peuvent contacter pour toute question, et mettra à disposition les outils de communication partagés d'ici fin janvier.

“Agir ensemble pour la prévention dans l'entreprise”

Tel est le thème retenu par le Comité de Pilotage des RST 2023, pensé pour permettre aux SPSTI participants d'aborder les différents pans de l'offre socle de services lors de cette édition.

Un visuel a été choisi pour la communication en ligne (sites internet des SPSTI, réseaux sociaux), éditable pour intégrer le logo de chaque Service participant.

Comme pour les 3 éditions précédentes, des relais sont désignés en région pour faire partie du comité de pilotage de l'événement et faire le lien entre les SPSTI participants et la coordination nationale. Des outils et éléments de langage partagés entre les SPSTI seront définis pour l'occasion.

Comme lors des éditions précédentes, une série d'outils et de supports seront à retrouver sur le serveur dédié aux RST 2023 ([Présanse.fr > Ressources > Communication > RST 2023](#)) et notamment :

- ▶ Un kit événementiel (flyers, affiches, kakémonos, bannières, visuels pour les réseaux sociaux)
- ▶ Un guide méthodologique d'organisation événementielle
- ▶ Une check-list événementielle
- ▶ Des éléments de langage à destination de la presse ainsi qu'une trame de communiqué de presse
- ▶ Un communiqué de presse...

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL
La prévention en actions
DU 20 AU 24 MARS 2023

AGIR ENSEMBLE POUR LA PRÉVENTION DANS L'ENTREPRISE

A vos agendas !

Du 20 au 24 mars 2023, les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises du Réseau Présanse organisent partout en France **les Rencontres Santé-Travail dédiées à la prévention en entreprise.**

RÉSEAU **présanse**
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Afin de mettre en valeur les initiatives des Services lors de cette semaine de RST, Présanse concevra une vidéo reportage type « JT » présentant plusieurs événements, qui sera diffusée lors de l'événement national. Ces reportages seront tournés les lundi et mardi 20 et 21 mars dans les Services, et les SPSTI souhaitant y participer sont invités à se manifester dès que possible auprès de leur relai régional, en précisant les modalités de l'événement à couvrir (lieu, date, déroulé.)

Liste des relais régionaux

Afin de faciliter et d'harmoniser la communication et l'organisation de ces Rencontres Santé-Travail, des relais régionaux ont été désignés pour chaque grande région, les SPSTI étant invités à se rapprocher de ces personnes pour toute question ou besoin relatif aux RST. La liste ci-dessous est reproduite avec emails des relais dans l'espace Communication de Présanse.fr ■

Les relais régionaux des RST 2023 :

► AUVERGNE-RHÔNE-ALPES :

Annick BALDI – a.baldi@agemetra.org

► BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ :

Isabelle GAMBU – i.gambu@aist21.com

► BRETAGNE :

Mélanie RUEDA – m.rueda@ast35.fr

► CENTRE-VAL DE LOIRE :

Hélène WILLEM – helene.willem@apstcentre.fr

► GRAND EST :

Lien direct avec Présanse

Julie DECOTTIGNIES – j.decottignies@presanse.fr

Sandra VASSY – s.vassy@presanse.fr

► HAUTS-DE-FRANCE :

Hélène HELLE – hhelle@polesantetravail.fr

► ÎLE-DE-FRANCE :

Vinh NGO – v.ngo@ciamt.org

► NORMANDIE :

Hélène-Sophie PLESSIS – hs.plessis@sistm50.com

► NOUVELLE-AQUITAINE :

Anne PLANTIF – a.plantif@santetravail40.fr

Corinne SEMBLAT-CLAVEL – c.semblat@aist19.fr

Audrey BOISRAMÉ – a.boisrame@santetravail40.fr

► OCCITANIE :

Frédéric BONNET – f.bonnet@prestal.org

► PAYS DE LA LOIRE :

Eric PAYEN DE LA GARANDERIE –

eric.payendelagaranderie@sstrn.fr

Julia VASSEUR –

julia.vasseur@presanse-paysdelaloire.fr

► PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR :

Cécile CIONI – c.cioni@presanse-pacacorse.org



NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Point d'étape

Classification des emplois conventionnels

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu, en décembre dernier, un accord de méthode pour une durée d'un an, dont l'objectif est de :

- ▶ Préciser les articles ou les titres de la Convention Collective soumis à révision ;
- ▶ Définir les étapes de la méthode ;
- ▶ Fixer un calendrier de négociations ;
- ▶ Définir les moyens nécessaires pour y parvenir.

Comme indiqué dans les précédentes Informations Mensuelles, il est précisé que cette négociation, qui s'inscrit pleinement dans la réforme de la Santé au travail telle qu'issue de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, se doit de prendre en compte l'existant.

En ce sens, ils souhaitent disposer d'une liste des postes existants, prenant en compte le travail réel dans les SPSTI, avec les descriptifs associés et le classement conventionnel.

L'objectif est bien d'appréhender le sujet de la classification de manière globale et d'établir un état des lieux de l'existant dans les SPSTI.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs convenu qu'ils doivent être accompagnés par un expert tout au long des travaux menés sur ce sujet de la classification des emplois conventionnels.

Et ils ont fait le choix, début janvier, du Cabinet Opal (www.opal-rh.fr). ■

Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles et revalorisation des indemnités kilométriques et des frais de repas

Après trois réunions en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux se sont séparés sur la conclusion d'un accord portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) 2023.

Ils se sont tous déclarés favorables à un accord qui prévoit une augmentation des RMAG de 3,5 % au 1^{er} janvier 2023.

A noter que les indemnités kilométriques devraient passer, au 1^{er} janvier 2023, de 0,50€/km à 0,52€/km et les frais de repas de 18 euros à 18,50 euros. ■

Pratiques efficaces en SPSTI pour la réalisation de l'offre socle

De la prévention primaire en entreprise au maintien en emploi du travailleur

D'ores et déjà les SPSTI sont en action pour décliner les éléments socles de l'offre. Elle-même est en cours de définition dans ses trois pans :

- les actions de prévention
- le suivi de l'état de santé,
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'effectivité attendue interroge les pratiques existantes et pourrait nécessiter des adaptations des organisations et des pratiques.

Les Journées Santé Travail seront l'occasion d'identifier et de partager des modalités d'actions, pour répondre plus largement aux attentes et attester de l'efficacité attendue.

Sur ces différentes thématiques, vos regards pourront être pluriels et illustrer, entre autres, les aspects suivants :

- le service rendu aux adhérents (entreprises, salariés, instances),
- la mesure de l'efficacité (résultats au regard des objectifs),
- la mesure de l'efficacité (résultats au regard des moyens),
- la mesure de la pertinence (objectifs au regard des moyens),
- l'analyse des objectifs et de leurs fondements scientifiques,
- la communication sur les différents sujets,
- la conséquence sur le sens des métiers et leur projection dans l'avenir,
- l'accompagnement au changement et la répartition des rôles,
- la notion de périmètre (métier, secteur géographique, échelle, ...),
- le bénéfice des partenariats,
- ...



Des témoignages de services seront attendus pour nourrir ces deux journées.

A titre d'exemples, les communications sur un diagnostic territorial pertinent, un projet de service refondé, des exemples d'organisation d'AMT, des suivis d'indicateurs au long court, des cartographies de processus, des actions systématisées vers un public identifié, les systèmes d'information, la nouvelle répartition des rôles, des mutualisation interservices, contribution à des actions de santé publique etc.

Chacun est invité à adresser une proposition de communication à propos des thèmes et sous-thèmes suivants :

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Vous pourrez témoigner notamment de l'accompagnement des entreprises dans l'évaluation des risques et leur prévention, en intégrant les nouvelles exigences réglementaires et les bénéfices obtenus en prévention pour les entreprises :

- 1. Programmation et organisation mises en place pour l'action en milieu de travail.**
- 2. Démarche proactive en termes de prévention en santé au travail.**
- 3. Articulation DUERP / FE – moyens mis en œuvre, organisation, résultats attendus et obtenus.**

PROPOSER UNE COMMUNICATION

Appel à communication

4. Adaptation de la fiche d'entreprise.
5. Actions individuelles ou collectives (étude de poste, sensibilisation, aménagement de poste, ...).
6. Parcours de prévention.
7. Répartition des rôles.
8. Utilisation des outils et aides mis à disposition par les partenaires.
9. Participation aux réunions des instances représentatives des salariés.

SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Vous pourrez décrire la manière dont est mise en œuvre le suivi de l'état de santé dans le contexte démographique actuel des professionnels de santé, en optimisant le recours aux compétences de chacun :

1. Organisation des visites.
2. Téléconsultation.
3. Mutualisation et partage de temps médical entre territoires.
4. Délégations et protocoles.
5. Suivi collectif (différentes visites, actions de formation et de prévention, saisonniers, intérimaires, ...).

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Vous pourrez illustrer la prévention de la désinsertion professionnelle à l'aune des objectifs, des attendus, des moyens disponibles et des résultats obtenus :

1. Partenariat et orientation vers les acteurs du maintien en emploi.
2. Cartographie des partenariats.
3. Fonctionnement de la cellule PDP interne, modalités de sollicitation et d'alerte.
4. Accompagnement social.
5. Lien entre l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle (indicateurs prédictifs).
6. Appropriation de la visite de mi-carrière par les SPSTI.
7. Retour d'expérience de la participation aux rendez-vous de liaison.
8. Accompagnement à l'essai encadré et aux conventions de rééducation professionnelle en entreprise.
9. Du passage de l'individuel au collectif / du maintien en emploi à la prévention primaire.
10. Cotation du risque de désinsertion professionnelle / de l'utilisation des scoring de PDP.

Le résumé est à envoyer par courriel à l'attention du Docteur Corinne LETHEUX à l'adresse suivante : resume-jst@presanse.fr au plus tard le 31 mars 2023

Nous vous invitons dès à présent à nous faire parvenir vos résumés.

Les communications bénéficiant d'un caractère transférable, ainsi que celles qui incluent un volet évaluation, seront privilégiées.

PROPOSER UNE COMMUNICATION

Appel à communication

Consignes pour la rédaction

Pour la réussite de cette manifestation, nous vous demandons de respecter les consignes ci-dessous. Nous vous rappelons que les communications durent 15 minutes, suivies de 5 minutes d'échange avec la salle.

Nous vous invitons à nous adresser vos résumés le **31 mars 2023 au plus tard**.

Le résumé doit figurer dans le cadre résumé, au format Word, accessible sur le site Internet de Présanse.

Chaque résumé doit comporter un titre informatif, la liste des auteurs et un texte structuré.

Titre du résumé : en lettres majuscules et au maximum 75 caractères espaces compris.

Auteurs : pour chaque auteur, indiquer en lettres majuscules son nom suivi de son prénom et sa fonction. Séparer par une virgule chaque auteur. Souligner le nom de l'intervenant. Il est rappelé qu'un seul intervenant pourra intervenir en tribune.

Service(s) d'appartenance des auteurs : si plusieurs SPSTI sont cités, faire figurer, après le prénom de chaque auteur, un renvoi de chiffre entre parenthèses, en exposant.

Texte : 3 000 caractères espaces compris, hors titre et liste des auteurs.

Le résumé doit être rédigé avec une police de caractère « ARIAL », taille 11 ou « HELVETICA », taille 11, en simple interligne.

Le texte du résumé doit être rédigé en respectant le plan suivant :

- ▶ Introduction / Objectif,
- ▶ Méthodologie,
- ▶ Résultats obtenus,
- ▶ Discussion des résultats / Conclusion.

Support de présentation : PowerPoint compatible 97-2003 (Format 16/9).

Adresse pour la correspondance : l'adresse pour la correspondance doit correspondre à celle de l'auteur-orateur/intervenant. Cette adresse électronique sera mentionnée en fin de résumé, sauf opposition formulée, afin que les personnes souhaitant échanger sur le thème présenté puissent contacter directement le(s) auteur(s) à l'issue des Journées Santé Travail 2023.

Calendrier :

Les prochaines Journées Santé-Travail de Présanse auront lieu les 10 et 11 octobre 2023, au Grand-Hôtel à Paris.

La présentation d'une communication implique la participation à l'ensemble des journées, ceci afin de favoriser les échanges tout au long de cette manifestation.

La date limite de réception des résumés est fixée au **31 mars 2023**. Les décisions d'acceptation parviendront aux auteurs au plus tard début juillet 2023.

Le texte intégral de la communication retenue (quatre pages A4 au maximum) devra être adressée avant le **18 août 2023**, au format Word, en police caractères « ARIAL 11 » ou « HELVETICA 11 » en simple interligne, pour publication dans les Actes des Journées Santé Travail, et le support de de présentation (PowerPoint compatible 97-2003) au plus tard le **15 septembre 2023**.

Certaines communications pourront être retenues sous forme de E-poster, qui est une version électronique du poster traditionnel. En outre, si votre communication est retenue sous ce format, vous aurez la possibilité de la présenter, en tribune et en trois minutes, votre E-poster dans une session dédiée.

Appel à communication

Cadre résumé (accessible au format Word sur le site Internet de Présanse)

Titre du résumé (en lettres majuscules - 75 caractères espaces compris maximum) :

Auteur(s) (souligner le nom de l'intervenant) :

Cadre résumé (rester dans la limite du cadre - 3 000 caractères espaces compris maximum) :

Introduction / Objectifs :

Méthodologie :

Résultats obtenus :

Discussion des résultats / Conclusion :

Support de présentation :

- ▶ projection assistée par ordinateur
- ▶ autre (nous consulter)

Adresse professionnelle de l'intervenant pour la correspondance :

Service :

Nom : Prénom :

Fonction :

Adresse :

Tel. (ligne directe) : Portable :

Adresse électronique :

J'autorise mon adresse électronique à figurer dans le livre des résumés.



JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL DE PRÉSANSE

Appel à communication ouvert

L'édition 2023 des Journées Santé-Travail de Présanse sera consacrée aux « Pratiques efficaces en SPSTI pour la réalisation de l'offre socle – De la prévention primaire en entreprise au maintien en emploi du travailleur » et se déroulera les mardi 10 et mercredi 11 octobre prochains, au Grand-Hôtel à Paris (InterContinental Paris Le Grand – 2 rue Scribe – 75009 Paris).

Le Conseil Scientifique des Journées Santé-Travail 2023 de Présanse, présidé de nouveau cette année par le Professeur Jean-François GEHANNO (CHU de Rouen) et composé de membres tous issus des SPSTI, s'est réuni le 18 janvier dernier et a rédigé l'appel à communication figurant en pages centrales de ce numéro.

Cet appel à communication présentant les différents sous-thèmes qui seront développés lors de cette 58ème édition ainsi que les modalités pratiques de soumission, a également été adressé par courrier dans les Services.

L'ensemble des personnels des SPSTI est invité à proposer des communications autour de ce thème en utilisant l'appel à communication et en téléchargeant le cadre résumé de soumission en ligne sur la page des Journées Santé-Travail 2023 du site internet de Présanse.

Dès lors, les Services peuvent adresser leurs propositions de résumés, en sachant que la date limite de réception des communications est fixée au **vendredi 31 mars 2023**.

Les propositions de résumés sont à retourner à l'attention du Docteur LETHEUX, par courriel à l'adresse suivante :
resume-jst@presanse.fr

Le Docteur Corinne LETHEUX, Médecin-Conseil de Présanse et membre du Conseil Scientifique, se tient à disposition des Services et de leurs personnels pour toutes précisions ou informations nécessaires portant sur le thème de ces Journées 2023 et la soumission d'une proposition de communication (c.letheux@presanse.fr). ■

AGENDA

9 mars 2023

Journée d'étude (format hybride)
Intercontinental
Paris Le Grand (Grand Hôtel) - Paris 9^e

20 et 21 avril 2023

Assemblée Générale ordinaire
Saint-Malo

8 juin 2023

Journée d'étude
Paris

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Indicateurs utilisables en Thésaurus Harmonisés et supports à venir

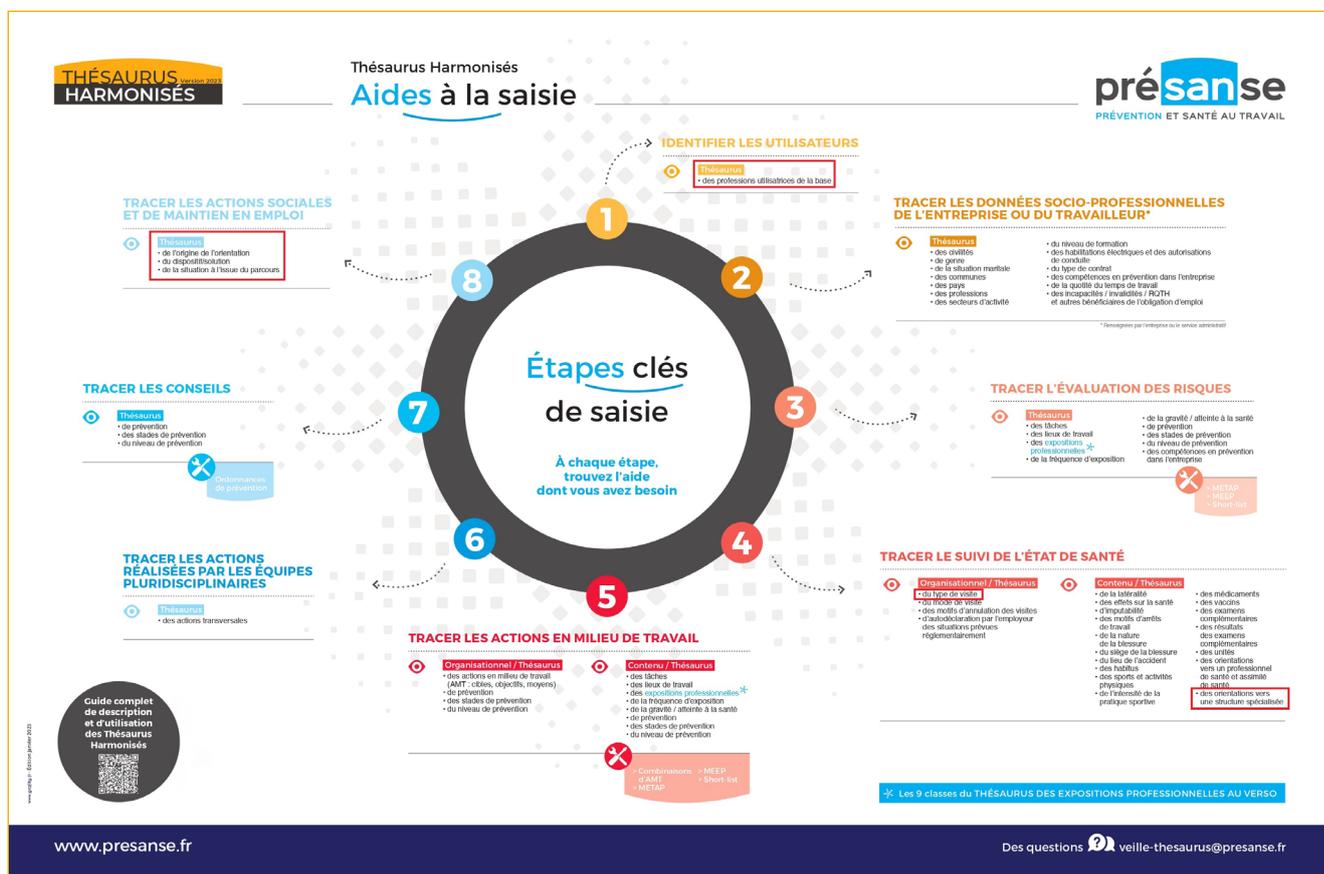
La finalité de la prévention de la désinsertion professionnelle et du maintien en emploi peut être définie comme étant la prévention de désinsertion professionnelle dans l'emploi occupé, voire dans l'emploi en général, qui agit sur le déterminant travail mais aussi sur les pathologies liées à d'autres déterminants, afin que le travail ne les aggrave pas et que le poste reste adapté à cet état de santé. Ceci comprend, de fait, les préventions primaire, secondaire et tertiaire.

Un groupe de travail a été constitué au sein de Présanse. Il s'est interrogé sur la mise en œuvre opérationnelle des cellules PDP. Des premiers livrables ont été produits et mis en ligne sur le site Internet de Présanse en 2022, comme une fiche technique sur le contexte législatif, réglementaire, le PNST 4, la cellule PDP dans un SPSTI, en contextualisant à la PDP en général, ou encore un schéma des relations envisagées de la cellule PDP.

Concernant une liste d'indicateurs qui pourrait être partagée, celle-ci pourra s'appuyer sur des libellés provenant de différents Thésaurus Harmonisés.

Dans l'illustration ci-dessous, qui reprend le sous-main des « Etapes clés de la saisie », les Thésaurus Harmonisés utilisables en tant qu'indicateurs de la PDP ont été entourés en rouge. En prenant en compte le recueil, prévu par l'Administration, d'informations relatives à l'activité des Services ou encore les critères d'effectivité posés dans le référentiel de certification des SPSTI à venir, ces indicateurs partagés pourront être stabilisés.

Enfin, d'autres livrables, comme des schémas de parcours de maintien en emploi et des exemples de supports de suivi de parcours de maintien en emploi sont en cours de réalisation et seront prochainement mis à disposition des SPSTI. ■



THÉSAURUS HARMONISÉS VERSION 2023

Des outils d'aide à la saisie actualisés et mis à disposition

La version 2023 des Thésaurus Harmonisés et de leurs supports dérivés a été communiquée en décembre dernier aux éditeurs de logiciels, afin qu'elle soit implémentée dans les solutions utilisées par les personnels des Services.

Une page du site internet de Présanse est consacrée à ces Thésaurus Harmonisés et permet de prendre connaissance de leur contenu et des qualificatifs (métadonnées) possiblement associés pour un libellé donné.

En prenant en compte les mises à jour et évolutions apportées aux Thésaurus Harmonisés et ceux nouvellement créés, les différents supports d'aide à la saisie élaborés par les Groupes Thésaurus, ont, eux aussi, été actualisés et mis en ligne sur une page internet dédiée sur le site de Présanse.

Cette page permet d'accéder, sous la forme d'un tableau, aux outils d'aides à la saisie mis à disposition en consultation et en téléchargement via des liens hypertextes.

Figure notamment sur celle-ci l'actualisation du sous-main des étapes clés de la saisie et de présentation des premiers niveaux du Thésaurus des expositions professionnelles. Ce sous-main permet de garder en mémoire les différentes tables existantes et les outils d'aide à la saisie utilisables, de même que d'appréhender les différentes classes du Thésaurus des expositions professionnelles et le classement de leurs libellés.

Il est mis à disposition dans un format PDF spécifique qui permettra aux SPSTI qui le souhaitent de le faire imprimer.

Les autres supports et outils utilisables par les personnels pour les aider dans leur saisie au quotidien, accessibles depuis ce tableau, sont les suivants :

- ▶ les Matrices Emploi-Expositions Potentielles (MEEP) et la liste des métiers couverts,
- ▶ les listes courtes (short-lists),
- ▶ des arborescences des classes du Thésaurus des expositions professionnelles et des Index par qualificatifs possiblement associés aux libellés,
- ▶ des exemples de combinaisons d'actions en milieu de travail (AMT : cibles, objectifs, moyens),

- ▶ les Matrices Emploi-Tâches Potentielles (METAP) et la liste des métiers couverts.

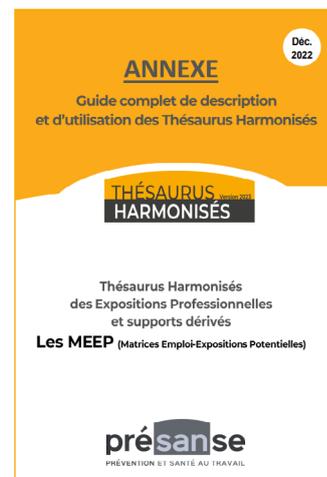
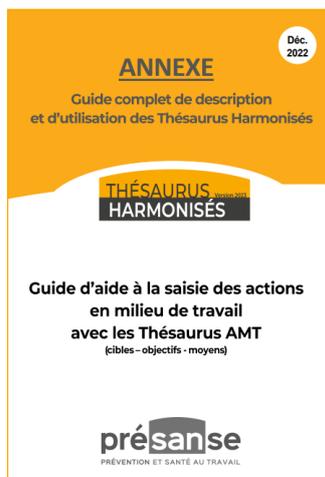
Le guide complet de description et d'utilisation des Thésaurus Harmonisés, quant à lui, fera l'objet d'une mise à jour avec cette dite version 2023, par les Groupes Thésaurus de Présanse, au cours des premiers mois de l'année 2023 et sera mis à disposition des SPSTI et de leurs équipes.

Ces ressources et outils simples d'utilisation sont à destination de l'ensemble des personnels d'un Service permettant à tous d'avoir à l'esprit les différents Thésaurus Harmonisés existants et les aides utilisables à chaque étape de la saisie. Ils constituent une aide précieuse afin d'atteindre une meilleure efficacité dans la saisie de données au quotidien. ■



Ressources :

- ▶ Pour consulter les Thésaurus Harmonisés version 2023 : [Presanse.fr](https://presanse.fr) > [Ressources](#) > [Médico-technique](#) > [Thésaurus](#) > [Version 2023](#)
- ▶ Pour consulter les outils d'aide à la saisie : [Presanse.fr](https://presanse.fr) > [Ressources](#) > [Médico-technique](#) > [Thésaurus](#) > [Outils d'aide à la saisie](#)



SITE INTERNET DES FICHES MÉDICO-PROFESSIONNELLES

Webinaire de présentation et d'utilisation le 23 février 2023 : modalités d'inscription

Le nouveau site des Fiches Médico-Professionnelles a été mis en ligne en juillet dernier et propose en accès libre des supports de connaissance des métiers, des situations de travail, des nuisances, des préventions et des effets sur la santé pour plus de 1500 métiers suivis par les SPSTI (Cf. Informations Mensuelles [n°113 de juillet-août 2022](#) et [n°117 de décembre 2022](#)).

Afin de faire bénéficier les personnels des SPSTI d'une présentation du site et de l'utilisation des outils disponibles sur le site www.fmppresanse.fr, Présanse organise un webinaire le jeudi 23 février prochain, de 14h00 à 16h00.

Celui-ci sera animé par des membres du Groupe ASMT Fiches Médico-Professionnelles qui produit le contenu et alimente le site.

Ce webinaire permettra à travers une navigation dans le site, de découvrir des ressources et types de fiches téléchargeables et imprimables au format Word ou PDF.

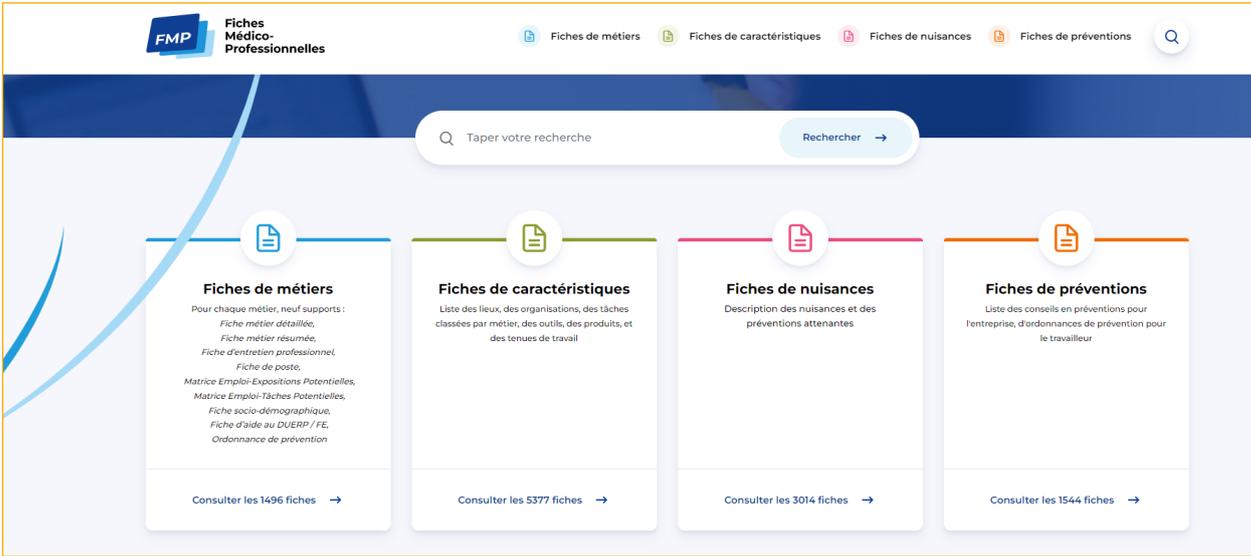
Ainsi, les différentes fiches de métiers (fiches métiers détaillées, résumés d'entretien professionnel, d'aide au document unique / fiche d'entreprise, sociodémographiques, MEEP, METAP, ordonnance de prévention...), de caractéristiques, de nuisances et de prévention seront exposées de même que leur utilisation possible par les préventeurs en Santé au travail.

En effet, le webinaire s'attachera particulièrement à l'appropriation des fiches médico-professionnelles au quotidien, à travers des focus spécifiques à partir de cas concrets d'utilisation et en fonction des profils de l'équipe pluridisciplinaire (médecin, infirmier(ère), IPRP, assistant(e)...).

Pour participer au webinaire, une inscription préalable est nécessaire. Aussi, les personnels des Services intéressés peuvent d'ores et déjà s'enregistrer via le lien hypertexte ci-dessous. Après s'être inscrits, les participants recevront, par e-mail, une confirmation contenant les instructions pour rejoindre le webinaire le 23 février prochain. ■

Pour participer au webinaire :

► Presanse.fr > [Ressources](#) > [FMP > Webinaire](#)



The screenshot shows the homepage of the Fiches Médico-Professionnelles website. At the top, there is a navigation bar with the logo and four main categories: Fiches de métiers, Fiches de caractéristiques, Fiches de nuisances, and Fiches de préventions. Below this is a search bar with the placeholder text 'Taper votre recherche' and a 'Rechercher' button. The main content area features four large cards, each representing a category with a list of sub-items and a 'Consulter' button with a right-pointing arrow. The cards are: 1. Fiches de métiers (1496 fiches), 2. Fiches de caractéristiques (5377 fiches), 3. Fiches de nuisances (3014 fiches), and 4. Fiches de préventions (1544 fiches).

PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES

Etat des lieux des documents, outils et ressources produits par les SPSTI

Dès fin 2019, un Groupe Prévention des conduites addictives a été initié au sein de Présanse. Pour le constituer, un appel à candidature a été lancé auprès des Associations Régionales afin que soient nommés des référents régionaux Présanse sur le thème de la prévention des addictions.

Les membres de ce groupe sont principalement des médecins du travail spécialistes des addictions, mais également des psychologues du travail et des infirmiers. Presque toutes les régions y sont aujourd'hui représentées.

Les travaux de ce groupe portent actuellement sur la réalisation d'un état des lieux des différents supports et documents produits et mis à disposition des équipes et des entreprises adhérentes, par les SPSTI.

Les ressources ainsi collectées seront ensuite analysées en vue de la mutualisation et la diffusion de celles retenues ou créées par le Groupe Prévention des conduites addictives.

Cette mise à disposition fera ensuite l'objet d'une actualisation une à deux fois par an.

Dans le cadre de cet état des lieux, les référents régionaux sur le thème des addictions pourront prendre contact prochainement avec les Services de leur région afin d'être mis en relation avec les personnels en charge des addictions dans ces SPSTI et disposer des outils produits par les équipes. ■

Les référents régionaux sur les addictions :

► BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ :

Dr Bénilde FEUVRIER - OPSAT - Dole
Dr Céline ORSET - OPSAT - Dole

► CENTRE-VAL DE LOIRE :

Mme Vanessa DESCOUT - AISMT 36 - Châteauroux

► GRAND EST :

M. Mathieu DUMAIN - ASTHM - Saint-Dizier

► HAUTS-DE-FRANCE :

Dr Damien DUQUESNE - Pôle Santé Travail Métropole Nord - Lille

► ILE-DE-FRANCE :

Dr Zineb OUAZENE - CIAMT - Paris

► NORMANDIE :

Dr Catherine BRIGOT - MaSantéPro - Mont-Saint-Aignan

► NOUVELLE-AQUITAINE :

Dr Nadine CABON - SSTI 33 - Pessac
Dr Patrick LABARSOUQUE - Service de Santé au Travail des Landes - Capbreton

► OCCITANIE :

Mme Laure ASTRUC - AISMT 30 - Nîmes

► PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR :

Dr Véronique KUNZ - Santé au Travail Provence - Cabries



JURISPRUDENCE - INAPTITUDE

Contestation des avis du médecin du travail et absence d'étude de poste et d'étude des conditions de travail

Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-17.927

L'absence d'étude de poste et des conditions de travail en cas d'inaptitude résultant d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail du travailleur et des conséquences psychiques qui en sont résultées ne constituait pas, en l'espèce, une irrégularité.

L'absence d'études récentes était ici sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concernaient une période postérieure à l'arrêt de travail.

Un salarié a été engagé par une entreprise en qualité d'agent d'entretien. Le 25 février 2019, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude, indiquant : « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé. L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Le 7 mars 2019, l'employeur a saisi le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, aux fins de contester l'avis d'inaptitude et demander l'organisation d'une expertise.

L'employeur considère que les avis d'inaptitude délivrés par le médecin du travail n'avaient été précédés d'aucune étude de poste, ni d'aucune étude des conditions de travail au sein de l'établissement.

La cour d'appel a énoncé qu'une telle absence serait « sans influence » au motif que l'inaptitude « ne résulte pas des conditions de travail mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées ».

La Cour de cassation confirme cette analyse après avoir rappelé les termes de l'article

R. 4624-42 du code du travail qui dispose que « le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste et une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche

d'entreprise a été actualisée et enfin s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur ».

La cour d'appel, qui a procédé à l'examen de la procédure suivie par le médecin du travail et relevé que l'inaptitude de l'intéressé ne résultait pas des conditions de travail mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées, a pu en déduire que l'absence d'études récentes était sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concernaient une période postérieure à l'arrêt de travail et décider que le salarié était inapte au poste d'agent d'entretien ainsi qu'à tout autre poste au sein de l'entreprise.

Le juge saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction.

En l'espèce, la Cour de cassation estime que l'étude de poste et des conditions de travail, pourtant requises par le Code du travail, étaient ici sans incidence sur la décision médicale du médecin du travail.

Cette décision reprend la solution dégagée par l'avis de la chambre sociale du 17 mars 2021 (Cass. Soc., 17 mars 2021, n°21-70.002). Dans la lettre de la chambre sociale n°9 de mars-avril 2021, il était précisé que la Cour de cassation « n'exclut pas tout examen de la procédure suivie par le médecin du travail ; mais elle considère que cette question s'insère dans l'appréciation, par le juge saisi d'une contestation sur l'avis lui-même, des éléments ayant conduit le médecin du travail à conclure à l'inaptitude du salarié : et c'est sur cette question de fond, l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail, que le juge saisi de la contestation en application de l'article L. 4624-7 du code du travail devra se prononcer, sa décision se substituant sur ce point à celle du médecin du travail ».

Ainsi, le non-respect de la procédure du constat de l'inaptitude par le médecin du travail prévue par l'article R. 4624-42 du code du travail ne suffit pas à remettre en cause l'avis d'inaptitude mais, en cas de contestation, c'est un élément pris en compte par les juges du fond pour ordonner, le cas échéant, une mesure d'instruction afin de vérifier si l'avis d'inaptitude du salarié à son poste de travail prend en compte notamment les conditions de travail. ■

JURISPRUDENCE - INAPTITUDE

Inaptitude : l'avis non contesté du médecin du travail s'impose à l'employeur, au salarié et au juge

Cass.soc., 7 déc. 2022, n° 21-23.662

L'avis émis par le médecin du travail, seul habilité à constater une inaptitude au travail, peut faire l'objet tant de la part de l'employeur que du salarié d'une contestation devant la formation de référé du conseil de prud'hommes qui peut examiner les éléments de toute nature ayant conduit au prononcé de l'avis. En l'absence d'un tel recours dans les délais impartis, cet avis s'impose aux parties.

En l'espèce, à l'issue d'un arrêt de travail, un salarié – maçon- a été déclaré « inapte total », le 11 avril 2017, à son poste de travail par le médecin du travail précisant que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

Le salarié conteste son licenciement considérant que celui-ci était sans cause réelle et sérieuse au motif notamment que l'inaptitude n'avait pas été régulièrement constatée (absence d'étude de poste). Il a donc saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour de cassation constate que l'avis d'inaptitude a été rendu le 11 avril 2017 et qu'il n'a fait l'objet d'aucune contestation dans le délai de 15 jours prévu par l'article, de sorte que la régularité de l'avis ne pouvait plus être contestée et s'imposait aux parties comme au juge.

Ainsi, la contestation du motif du licenciement ne pouvait pas être fondée sur l'éventuelle irrégularité d'un avis non contesté dans les délais prévus par le Code du travail. ■

Le 10 mai 2017 le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

DÉLÉGATION INFIRMIER DE SANTÉ AU TRAVAIL

Note juridique disponible

Dans les suites de la parution du Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 actualisant le panel des "délégations" des médecins du travail aux infirmiers de santé au travail, plusieurs questions pratiques ont été formulées et ont motivé l'élaboration d'une courte FAQ en conséquence.

La note juridique relative aux "délégations de mission par les médecins du travail aux infirmiers de santé au travail" a donc été enrichie de ces développements réglementaires et des réponses déjà disponibles. Elle se compose comme suit :

- ▶ Rappel sur l'obligation de coopération entre professionnels de santé
- ▶ Rappel sur l'obligation de moyen des SPSTI – retard de visites
- ▶ Conditions de la délégation – décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les

médecins du travail aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail

- ▶ Tableau récapitulatif par type de visite (VIP, VIP périodique, visite embauche SIR, visite périodique SIR, visite de reprise...)
- ▶ Foire Aux Questions (FAQ)

Le document est à retrouver sur [Presanse.fr](https://presanse.fr) > [Ressources](#) > [Juridique](#) > [Réforme](#). ■

BRÈVE

Passeport de prévention : les modalités de mise en œuvre fixées par décret

(D. n° 2022-1712 du 29 déc. 2022)

En application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la santé au travail, les modalités de mise en œuvre et de mise à disposition de l'employeur du nouveau passeport de prévention ont été fixées par les partenaires sociaux, par une délibération du CNPST qui a été approuvée par voie réglementaire.

Le décret n° 2022-1712 du 29 décembre 2022 fixe notamment le périmètre du contenu du passeport de prévention (attestations, certificats, diplômes...) et précise que les modalités et conditions d'accès au passeport seront fixées par arrêté.

Le dispositif entrera en vigueur de façon progressive. Le passeport de prévention devrait être opérationnel au mois d'avril 2023 pour les travailleurs. Concernant les employeurs, cette ouverture est annoncée pour l'année 2023 ou 2024.

L'alimentation du passeport de prévention ne concernera pas les formations qui ont été dispensées antérieurement à sa mise en œuvre effective. ■



SAVE THE DATE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE 2023

Rendez-vous à Saint-Malo les 20 et 21 avril prochains

Après plusieurs éditions au format hybride à Paris en raison du contexte sanitaire, l'Assemblée Générale Ordinaire 2023 de Présanse se tiendra en présentiel, le **21 avril prochain, au Centre des Congrès de Saint-Malo**. Outre ce retour en région, à l'invitation de l'association Présanse-Bretagne, l'AGO sera de nouveau précédée d'une journée d'étude le jeudi 20 avril, et suivie le vendredi après-midi et le samedi d'un programme convivial à la découverte de Saint-Malo et de ses environs.

Un préprogramme détaillé sera envoyé sous peu aux Services. D'ici là, les participants sont invités à **réserver un hôtel** parmi les établissements à proximité du Centre des Congrès, via le formulaire dédié à l'événement : <http://formulaire.legrandlarge-congres.com/event/registration?eventid=114&langue=FR>

Nous espérons que nos adhérents, Présidents et directeurs de SPSTI, seront nombreux en cette année où nous renouons avec ce format présentiel, convivial et propices aux échanges.



100% E-LEARNING

L'Afometra vous propose toujours plus de formations e-learning...

Certaines formations peuvent être suivies totalement en e-learning, en toute autonomie par le stagiaire et ceci pour un coût modéré.

Le principe est simple : chaque inscrit a 4 semaines pour suivre environ 7 heures de formation à son rythme et tester ses connaissances.

Vous pouvez dès à présent inscrire vos collaborateurs aux thématiques suivantes :

- ▶ **Les fondamentaux en santé au travail**
- ▶ **Connaissance de l'entreprise**
- ▶ **Fonctionnement et gouvernance des SPSTI**
- ▶ **Notions de droit social**
- ▶ **Les thésaurus en santé au travail**

Et pour ce début d'année, une toute nouvelle formation e-learning vous est proposée :

- ▶ **Les fondamentaux pour le suivi individuel des salariés**

Cette formation se compose d'un parcours sur le suivi individuel de l'état de santé et de trois parcours sur le droit du travail, à savoir, la réglementation du travail, le contrat de travail, les litiges entre salarié(s) et employeur.

Renseignez-vous au 01 53 95 38 63.



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