

RENCONTRES SANTÉ-TRAVAIL 2023

Une 4ème édition pour explorer les 3 pans de l'offre socle des SPSTI

Toute cette 3ème semaine de mars 2023, les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) ont tenu partout en France leurs 4ème Rencontres Santé-Travail. Au format "journée unique" des premières éditions a été préféré un rendez-vous étalé sur 5 jours, du 20 au 24 mars, offrant plus de possibilités pour s'adresser aux acteurs de l'entreprises en fonction des territoires et de la disponibilité de chacun. Ces séances d'information et d'échanges ont eu lieu dans un contexte très significatif pour la profession et ses bénéficiaires, alors que les SPSTI sont en phase d'implémentation et de mise en œuvre de la nouvelle loi "pour renforcer la prévention et la santé au travail".

Ainsi, autour de la thématique "Agir ensemble pour la prévention en entreprise", les Services du réseau Présanse, avec l'appui de relais régionaux pour une meilleure coordination, ont proposé plus de 200 événements abordant leur action auprès de leurs adhérents et leur contribution à la santé globale des travailleurs, plusieurs faisant intervenir directement des employeurs ou des salariés ayant bénéficié d'un suivi sur une thématique précise. Si cet article ne peut pas les citer tous, on citera pour illustrer quelques sessions d'accueil des entreprises et salariés au sein des SPSTI, pour rencontrer les équipes pluridisciplinaires (conférences, after-work) et parler de la structure de l'offre socle, ou encore des ateliers et autres événements :

- ▶ En Auvergne Rhône-Alpes, l'Escape Game prévention immersif de l'APST 26/07 en Drôme/Ardèche, qui met les participants dans un scénario de recrutement par une entreprise et leur donne une heure de jeu collaboratif pour résoudre des énigmes au cours de l'accueil sécurité.
- ▶ En Bourgogne Franche-Comté, l'atelier de réalité virtuelle de l'AIST 21, au sein d'une session consacrée aux nouvelles technologies au service de la prévention.
- ▶ En Occitanie, le camion itinérant de l'AIPALS pour aller à la rencontre des différentes entreprises, pour des sessions de sensibilisation recréant des situations de travail, là aussi avec des escape

games, ou encore le ciné-débat de l'ASMT 65, qui a organisé une projection exceptionnelle du film de Stéphane Brizé "Un autre monde" suivi de discussions sur les risques professionnels.

- ▶ En Île-de-France, les ateliers de prévention ludiques du Service Efficience Santé au Travail ("chasse aux risques" à retrouver dissimulés dans un open space, parcours d'obstacles avec alcoolémie simulée pour évaluer le risque routier...) ou encore l'atelier "Elaborer votre DUERP" du Service Horizon Santé Travail.

Parmi les nombreux sujets abordés dans le cadre de la mise à disposition de l'offre socle : les cellules de prévention de désinsertion professionnelle, le suivi de santé, le travail posté, les liens entre prévention et performance de l'entreprise, l'élaboration du DU, la prévention des addictions, les troubles musculosquelettiques, le risque chimique...

À ces contenus locaux et de terrain s'est ajouté, comme lors des éditions 2020 et 2021, la tenue d'un événement national, avec la volonté de donner une caisse de résonance médiatique à toutes ces initiatives régionales.

Cet événement national a pris la forme d'une émission retransmise en direct sur internet via une plateforme dédiée, structurée en trois tables rondes autour des trois grands pans de l'offre socle des SPSTI : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l'état de santé, et la prévention de la désinsertion professionnelle.



En ouverture, l'émission a bénéficié de la présence à la Sous-Directrice des conditions, de la santé et de la sécurité au travail à la Direction Générale du Travail, Mme Amel Hafid, qui s'est

SOMMAIRE

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Assemblée Générale de Présanse 2023

Un retour au format présentiel et précédé d'une journée d'étude

5 Rapport de branche et rapport Chiffres clés 2023

Données à renseigner pour le 28 avril 2023

6 Journée d'étude du 9 mars 2023

Retour sur les informations de la DGT

8 Journée d'étude du 9 mars 2023

Supports disponibles

ACTUALITÉS RH

9 Commission RH

Composition de la commission RH

MÉDICO-TECHNIQUE

10 Risque amiante

Mise à jour du guide destiné aux médecins du travail et préventeurs des SPSTI

11 Groupe ASMT Toxicologie

Cancérogénicité des agents chimiques : traduction des monographies 1 à 132 du CIRC

12 Vie des groupes AMST

De nouveaux membres intègrent les groupes FMP et Toxicologie

12 Webinaire : site des fiches médico-professionnelles

Diaporama et replay disponibles

JURIDIQUE

14 Inaptitude

De nouvelles décisions de la Cour de cassation sur le régime de l'inaptitude

16 Brèves

16 Contestation de l'avis du médecin du travail

Chers adhérents,

Les administrateurs de Présanse, unanimes, ont bien voulu me reconduire à la Présidence de notre association le 8 mars dernier. Cette élection et cette marque de confiance me donnent l'occasion de poursuivre l'action engagée à vos côtés et de m'adresser à vous aujourd'hui, une année après l'entrée en vigueur de la réforme. En effet, il y a un an, entré en vigueur la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Ainsi, le 31 mars 2022, les conseils d'administration des SPSTI ont été installés après la désignation de leurs membres par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau interprofessionnel. La mise en œuvre de la réforme s'est ainsi engagée par la mise en place de la nouvelle gouvernance. Dans un premier temps, les sujets d'ajustements statutaires, aux différents échelons, ont donc largement mobilisé dans l'attente de la finalisation du corpus des textes d'application.

Si quelques décrets et arrêtés sont toujours en attente, dont certains déterminants, comme le référentiel de certification des SPSTI, les Services se concentrent depuis des mois sur les déclinaisons opérationnelles de la loi pour renforcer la prévention dans les entreprises. L'Assemblée générale de Présanse à Saint Malo, les 20 et 21 avril prochain, sera l'occasion pour les dirigeants de SPSTI de faire un point d'étape et de fonder un programme d'orientations et d'actions partagé. En effet, le temps l'évaluation arrivera vite ; la fin du Plan santé travail 4, fin 2025, fixe une échéance naturelle.

Aussi les SPSTI ont-ils entrepris de partager des stratégies et des moyens collectifs pour gagner en temps, en cohérence et en efficacité. C'est le sens du projet en cours d'élaboration qui a mobilisé le réseau Présanse à ses différents échelons : local, régional et national. La stabilisation d'une offre socle cohérente et lisible pour les employeurs et les salariés, l'obtention de la certification à échéance de 2 ans, le partage de pratiques, l'interopérabilité nécessaire des systèmes d'information, la détermination d'indicateurs partagés et utiles, le développement des ressources humaines pour répondre aux besoins, l'application de modalités de cotisations comparables assurant la pérennité du Service et l'acceptation des adhérents, ou encore une communication mutualisée vers les entreprises, sont autant de sujets qui réunissent les SPSTI.

En présence de représentants d'organisations patronales interprofessionnelles, l'Assemblée Générale de Présanse à Saint-Malo sera ainsi l'occasion d'échanges nourris, pour avancer et réussir ensemble.

Vous pouvez compter sur mon engagement vos côtés.

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

exprimée sur les motivations et mécaniques de la réforme aujourd'hui mise en application.

Mme Hafid a notamment souligné de quelle façon la loi (du 2 août 2021, n°1) était issue du dialogue social, et structurée par celui-ci. Les partenaires sociaux ont ainsi eu un rôle de proposition particulièrement renforcé, confirmé ensuite dans les textes, pour un résultat au plus proche des attentes et besoins des entreprises. Ce travail de concertation et collaboration ne s'est pas arrêté à la publication des textes : "Une fois qu'on a pris les décrets, l'accueil [serait] une loi parfaite mais une réalité qui ne change pas. C'est ce qu'on veut éviter en travaillant en continu avec les SPSTI, en prenant des mesures concrètes à côté des décrets, sur la prévention de la désinsertion professionnelle par exemple, pour que la prévention passe de l'ambition à l'effectivité dans les entreprises, en faveur des salariés".

Sur les trois piliers de l'offre socle, elle souligne "un pas de plus qui nous sort d'une approche exclusivement médicale et individuelle pour aller vers une approche collective et centrée sur la prévention." C'est bien sûr "une dynamique initiée il y a longtemps, entretenue par le ministère [du travail] et le travail des SPSTI", mais cette dernière loi constitue une impulsion supplémentaire sur le chemin du renforcement de la prévention.

La première table ronde, consacrée à la prévention des risques professionnels, a réuni sur le plateau M. Saconney, chef d'atelier et M. Banasiak, ingénieur HSE en SPSTI. À l'occasion d'une restructuration de l'espace de production, les effets de nouvelles expositions professionnelles, notamment au bruit, se sont manifestés mettant rapidement en jeu la santé des salariés. Le SPSTI a alors étudié et proposé des solutions en lien avec l'entreprise pour améliorer significativement les conditions de travail. Elles ont ainsi pu être mises en place à la satisfaction générale.

La deuxième séquence, sur le suivi individuel de l'état de santé, a donné la parole à un binôme pluridisciplinaire médecin du travail – infirmière,

en les personnes du Dr Szwarc et de Mme Nathalie Dorotte (OPSAT), qui ont exposé leur travail en collaboration mais aussi les spécificités bien réelles de leurs métiers respectifs.

Enfin, la séquence finale dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle a réuni Alice Belfer, directrice d'un hôtel parisien, et l'ergonome Aurélie Raimondo, du service Efficience Santé Travail. Elles sont notamment revenues sur le cas particulier d'une salariée de longue date de l'hôtel souffrant de troubles musculosquelettiques (TMS), et sur les multiples adaptations mises alors en place par la direction et le SPSTI, financièrement aidées par l'Agefiph. "On peut

respecter les impératifs moraux [vis-à-vis des salariés] cela ne nuit pas à la santé de l'entreprise", conclut ainsi Mme Belfer, particulièrement engagée dans l'inclusion des salariés en situation de handicap.

La conclusion a été laissée à M. Maurice Plaisant, président de Présanse, qui a tenu à souligner que le progrès en matière de Santé au Travail passait par l'action de chacun mais aussi par le développement collectif d'une culture de prévention, à traduire dans l'activité de tous les jours. "Les SPSTI en proximité apportent leur soutien aux TPE / PME, c'est leur raison d'être."

Un bilan compilant les remontées des différents SPSTI participants, mais aussi les retombées presse, sera communiqué à terme. En attendant, l'intégralité de l'émission spéciale, qui constitue pour tout Service un support de communication pour présenter l'activité et l'offre des SPSTI, comme des webinaires et et autres outils développés par les Services de santé au travail, sont à retrouver en ligne, via presanse.fr ou directement sur rencontres-sante-travail-2023.fr ■



Pour consulter les replays des événements, rendez-vous sur : presanse.fr ou sur rencontres-sante-travail-2023.fr

“ **Il faut déconstruire l'image du médecin du travail assis derrière un bureau à tamponner des documents.**”



ATELIER "RISQUE ROUTIER" PROPOSÉ PAR ALPES SANTÉ TRAVAIL À L'OCCASION DES RST 2023.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE PRÉSANSE 2023

Un retour au format présentiel et précédé d'une journée d'étude

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'AG 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 culturel.

Programme et inscription

Cette année, les [inscriptions](#) sont divisées en deux temps : les participants trouveront un bulletin dédié aux activités de travail et culturelles (journée d'étude, programme des accompagnants...) et un document d'inscription distinct pour l'Assemblée Générale même (le vendredi 21 au matin).

La journée d'étude (jeudi 20) portera notamment sur la mise en œuvre de l'offre socle dans les SPSTI et les conditions de son succès (systèmes d'informations, certification, ressources humaines...).

Cette journée permettra de revenir sur les travaux des commissions et les axes de travail dégagés.

La mise en lien des travaux des différentes commissions de Présanse est prévue à travers l'élaboration d'un programme d'orientations et d'actions prévu par les statuts de Présanse, qui sera soumis à l'assemblée générale du 21 avril 2023.

La convocation officielle et les documents associés (Procès Verbal de l'AGO 2022, programme complet...) ont été envoyés aux SPSTI au courant du mois de mars. Les inscriptions restent ouvertes jusqu'au 5 avril inclus.

Hébergement

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>

Le format présentiel de cette Assemblée générale est donc l'occasion de réunir les Présidents et directeurs de SPSTI pour échanger nombreux sur les actions à mener ensemble dans un cadre de travail convivial. ■



RAPPORT DE BRANCHE ET RAPPORT CHIFFRES CLÉS 2023

Données à renseigner pour le 28 avril 2023

Pour rappel, la saisie des données du Rapport de Branche et du rapport Chiffres Clés est ouverte depuis le 28 février 2023 sur la plateforme Qualios <https://presanse.qualios.com>

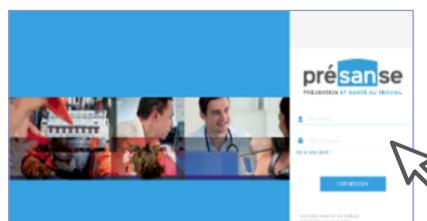
La date limite de saisie est fixée au **28 avril 2023**. Seul le formulaire "finance et gestion" pourra être saisi ultérieurement en fonction de la date de clôture des comptes. Rappelons également que la vérification des données par les Directions est indispensable avant la validation des formulaires. Elle permet d'assurer la qualité des données et prévient toute incohérence.

Pour l'heure, ces chiffres sur l'activité des SPSTI consolidés par Présanse,

demeurent les seuls disponibles pour faire connaître et valoriser l'action du secteur. Aussi, dans le contexte actuel de changements réglementaires et organisationnels, il apparaît primordial de disposer au plus vite de ces données qui seront également exploitées au niveau régional. ■

 **Ressources :**

<https://presanse.qualios.com>



 **Contact :**

Pour toute information, les SPSTI peuvent contacter : m.lyonnet@presanse.fr ou g.bourdel@presanse.fr

AGENDA

20 et 21 avril 2023
Assemblée Générale Ordinaire
Saint-Malo

8 juin 2023
Journée d'étude
Paris

14 septembre 2023
Journée d'étude
Paris

JOURNÉE D'ÉTUDE DU 9 MARS 2023

Retour sur les informations données par la DGT

La dernière journée d'étude de Présanse s'est tenue le 9 mars dernier, à Paris, avec la participation en visio conférence de M. Vincent Jimenez, représentant de la DGT, qui a permis de faire le point sur les derniers textes et dossiers en cours, dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi du 2 août 2021. La synthèse de cette intervention est à retrouver dans les lignes suivantes, par thème abordé :

Médecins Praticiens Correspondants (MPC)

La publication d'un décret en Conseil d'Etat est annoncée pour fin avril 2023. Ce dispositif est particulièrement attendu par les partenaires sociaux.

Il a été rappelé que le MPC ne pourra pas suivre les salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR), proposer des aménagements de poste ou rédiger des avis d'inaptitude comme le prévoit la loi.

M. Jimenez indique qu'il s'agit de proposer un outil supplémentaire aux SPSTI pour lutter contre la chute de la démographie médicale. Ce dispositif devrait être ouvert à toutes les spécialités médicales mais il reviendra aux SPSTI d'identifier les praticiens les plus compétents avec lesquels il sera pertinent de conclure des conventions.

Le financement de ce dispositif n'a pas encore fait l'objet d'une concertation.

Le recours au MPC, praticien qui pourra seulement, in fine, assurer un suivi infirmier sur protocole médical, continue à interroger la profession et sera à évaluer.

L. 4623-1 du Code du travail :

"(...) Par dérogation au 1, un médecin praticien correspondant, disposant d'une formation en médecine du travail, peut contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical du travailleur prévu à l'article L. 4624-1, à l'exception du suivi médical renforcé prévu à l'article L. 4624-2, au profit d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises. Le médecin praticien correspondant ne peut cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant définie à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale.

Le médecin praticien correspondant conclut avec le service de prévention et de santé au travail interentreprises un protocole de collaboration signé par le directeur du service et les médecins du travail de l'équipe pluridisciplinaire. Ce protocole, établi selon un modèle défini par arrêté des ministres chargés du travail et de la santé, prévoit, le cas échéant, les garanties supplémentaires en termes de formation justifiées par les spécificités du suivi médical des travailleurs pris en charge par le service de prévention et

de santé au travail interentreprises et définit les modalités de la contribution du médecin praticien correspondant à ce suivi médical.

La conclusion d'un protocole de collaboration sur le fondement du deuxième alinéa du présent IV n'est autorisée que dans les zones caractérisées par un nombre insuffisant ou une disponibilité insuffisante de médecins du travail pour répondre aux besoins du suivi médical des travailleurs, arrêtées par le directeur général de l'agence régionale de santé territorialement compétente, après concertation avec les représentants des médecins du travail.

Les modalités d'application du présent IV sont déterminées par décret en Conseil d'État."

Mutualisation du suivi des salariés multi-employeurs

Un groupe de travail mené depuis l'été 2022 par la DGT, avec les branches professionnelles concernées, a été consulté récemment, ce qui a permis d'associer quelques Services. D'importants enjeux d'interopérabilité se posent dans l'application du nouveau dispositif.

Un décret doit être publié prochainement, les SPSTI doivent donc anticiper la mise en oeuvre de ce texte, qui pourrait avoir des impacts budgétaires dès 2024. Il s'agit de mutualiser le suivi des travailleurs qui ont un emploi identique et au moins deux employeurs concomitants (et non successifs). La cotisation sera mutualisée dès l'année 2023 (sous forme d'avoir à valoir en 2024).

C'est la raison pour laquelle le texte est particulièrement attendu par les branches professionnelles. Une « photo » des situations de pluri-emplois sera faite au moment des déclarations d'effectifs une fois par an et devrait permettre de déterminer la mutualisation. Cela représente a priori environ 2,5 % des effectifs suivis par les SPSTI.

Mais chaque Service est invité, afin d'anticiper l'application, à regarder sa situation spécifique en identifiant les salariés qui ont plusieurs employeurs en même temps, pour un emploi et avec un type de suivi de l'état de santé identique.

Dans le cas où les employeurs d'un même salarié

n'adhérait pas d'emblée au même SPSTI, la question se pose sur la capacité des Services de partager entre eux des informations permettant d'identifier les situations de pluri-emploi et d'assurer un suivi unique. En outre, une adhésion des autres employeurs au SPSTI principal serait nécessaire juridiquement. Les discussions se poursuivent.

Il a été précisé par la DGT que ce dispositif ne s'appliquera pas aux salariés du particulier-employeur dont le suivi sera organisé par un Service national de Branche.

Formation des infirmiers d'entreprise

L'arrêté du 30 janvier 2023 vient compléter les dispositions réglementaires déjà publiées.

La DGT a rappelé que la loi visait seulement la formation des infirmiers de santé au travail exerçant en SPSTA ou en SPSTI.

Ainsi, le décret ne peut s'appliquer stricto sensu aux infirmiers d'entreprise.

Pour autant, la DGT recommande fortement que les infirmiers d'entreprise soient formés conformément aux derniers textes parus, il reviendra aussi aux SPSTI d'encourager la mise en place d'une formation lorsqu'un travail de collaboration est installé.

Art. L. 4623-10 Code du travail :

"L'infirmier de santé au travail recruté dans un service de prévention et de santé au travail est diplômé d'État ou dispose de l'autorisation d'exercer sans limitation, dans les conditions prévues par le code de la santé publique.

*Il dispose d'une **formation spécifique** en santé au travail définie par décret en Conseil d'État.*

Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et en cas de contrat d'une durée inférieure à douze mois, avant le terme de son contrat. Dans cette hypothèse, l'employeur prend en charge le coût de la formation.

L'employeur favorise la formation continue des infirmiers en santé au travail qu'il recrute.

Les tâches qui sont déléguées à l'infirmier de santé au travail prennent en compte ses qualifications complémentaires."

Infirmiers en Pratiques Avancées

Des réflexions sont en cours au Ministère de la Santé sur la formation des infirmiers de manière générale. Une proposition de la loi (dite RIST) a été déposée en ce sens.

La DGT a indiqué qu'il était peu probable qu'un décret soit publié à court terme sur les IPA en santé au travail. Les

réflexions ne sont pas suffisamment abouties, y compris du côté des acteurs de la santé au travail. L'articulation avec l'élargissement des délégations des infirmiers de santé au travail doit aussi être approfondie.

Pour autant, il y a une forte demande des partenaires sociaux sur ce sujet, il ne sera donc pas mis de côté.

Les outils déployés pour lutter contre la chute de la démographie médicale se multiplient mais restent insuffisants (télésanté, délégation et renforcement de la pluridisciplinarité). Toutes les hypothèses sont étudiées y compris celle du périmètre des SIR (habilitation électrique, Caces). Cette question doit faire l'objet de concertation avec les partenaires sociaux.

Présanse a indiqué pouvoir transmettre des données et arguments s'agissant notamment du suivi des travailleurs ayant une habilitation électrique.

Mise à jour du modèle d'attestation de suivi

La publication de textes est prévue en fin d'année 2023.

Il en est de même pour **l'agrément**. La DGT pourrait publier d'ici la fin de l'année un arrêté, une instruction ou un Q/R pour préciser l'application du décret publié récemment.

Avis médical sur dossier

Une analyse juridique est en cours à la DGT. Le Conseil d'Etat est particulièrement vigilant quant au risque d'exercice illégal de la médecine par les infirmiers. Une analyse restrictive est à prévoir comme pour les délégations et le recours aux MPC.

Permettre cette pratique irait dans le sens de l'accroissement des délégations et de la pluridisciplinarité.

Si cette pratique existe dans la médecine de soins, l'infirmier et le médecin sont généralement sur le même lieu de travail, ce qui n'est pas forcément le cas en santé au travail.

Aucun délai n'est prévu pour l'instant pour valider cette pratique en santé au travail.

Formation des infirmiers de santé au travail

Il a été reprecisé par la DGT que l'acte d'inscription peut être réalisé jusqu'au 31 mars 2023 pour les infirmiers qui n'auraient pas déjà été inscrits à une formation. Cette inscription ouvrant ensuite le délai de 3 ans prévu par la loi, délai qui permettra de dispenser les formations complémentaires notamment sur la PDP.

Certification des SPSTI

S'agissant de la méthode de travail, l'AFNOR a auditionné 7 SPSTI, ce qui a permis de faire entrer la question de la

Suite page 8 ►

faisabilité dans les discussions. L'objectif est de vérifier que le SPSTI dispose de l'organisation et des moyens nécessaires pour permettre d'assurer l'offre socle mise à disposition des entreprises et de conduire une démarche d'amélioration continue.

Présanse et des SPSTI sur le terrain seront consultés en avril. Ils auront 4 semaines pour faire remonter leurs éventuelles observations. A l'issue, un arrêté sera pris.

Le niveau d'exigence sera progressif. La certification sera proposée sur 2 niveaux avec des durées de certification différentes pour monter en puissance. Au 1er mai 2025, tous les SPSTI devront avoir atteint au minimum le niveau 1. La mise en place d'audits intermédiaires est envisagée.

Enquête DGT

L'enquête prévue par le nouvel article D. 4622-57 du Code du travail sera envoyée dès le mois d'avril 2023 pour une première année de lancement. Les SPSTI auront jusqu'à l'été pour la remplir sur un site internet dédié.

Cette enquête reprendra bon nombre d'indicateurs déjà recueillis par Présanse.

Elle sera pilotée par la DGT et animée par les DREETS/MIT, et devrait permettre une première simulation du coût national moyen sur les données 2022. Mais seul le coût national moyen 2024 (sur les données 2023) sera fixé par arrêté.

Le recueil 2023 vise avant tout à expérimenter le dispositif. L'enquête conduite par Présanse demeure donc encore essentielle cette année afin de disposer de données consolidées comparables sur l'activité des SPSTI. ■

JOURNÉE D'ÉTUDE DU 9 MARS 2023

Supports disponibles

La journée d'étude de Présanse s'est tenue le 9 mars dernier, en format mixte. La matinée technique s'est déroulée en présence - à distance - de la Direction Générale du Travail, représentée par M. Vincent Jimenez du bureau de la politique et des acteurs de la prévention. Cette séquence riche et interactive avec les SPSTI présents a permis de faire un point sur les derniers textes et dossiers en cours (sujet des multi employeurs, financement, formation des infirmiers en santé au travail...).

La commission d'étude de l'après-midi a été l'occasion de faire un retour sur le Conseil d'administration de la veille, avec le renouvellement de la composition du Conseil d'administration conformément aux statuts, et la réélection de M. Maurice Plaisant à la présidence de Présanse.

Le CA de Présanse se compose :

- ▶ Des Associations régionales membres. Chaque association régionale est représentée par son président ou son délégué élu, et une seconde personne parmi les personnes occupant des fonctions exécutives (voix consultative) ;

NB : 4 représentants en Ile-de-France

- ▶ D'un SPSTI ultramarin désigné par les SPSTI ultramarins pour les représenter, représenté par son Président + un SPSTI représenté par une personne aux fonctions exécutives ;
- ▶ Du Président de Présanse (élu par le CA parmi les Présidents de SPSTI).

Un point particulier a également été fait sur les différentes actualités du réseau (lancement des enquêtes de branche, négociations collectives, outils de communication disponibles pour communiquer autour des Rencontres Santé-Travail, appel à communication JST 2023, point sur les fiches de l'offre socle, avancement des groupes de travail...).

Retrouvez le support PowerPoint diffusé lors de cette journée sur [presanse.fr > Actualités > Événements](https://presanse.fr/actualites/evénements). ■



Ressources :

[Presanse.fr > Actualités > Événements > Supports journée d'étude du 9 mars](https://presanse.fr/actualites/evénements/supports-journée-d'étude-du-9-mars)



COMMISSION RH

Échanges sur les fiches de fonction

Pour accompagner les SPSTI dans la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021, la Commission RH devrait proposer des temps d'échange aux professionnels RH et aux Directions de Service sur la rédaction des fiches de fonction.

En se basant sur les répertoires de compétences déjà proposés par Présanse et sur l'expérience de quelques Services, les professionnels RH et des Directions de Service pourront améliorer leurs pratiques et confronter leurs points de vue.

Dans un contexte de révision des classifications des emplois et de déploiement de la réforme, les SPSTI doivent se doter d'outils permettant à la fois une agilité de l'organisation mais aussi permettant de donner des perspectives d'évolutions à leurs collaborateurs.

Tous les SPSTI devront en outre être certifiés prochainement et disposer des process RH nécessaires au bon fonctionnement de la structure. Les fiches de fonction sont au croisement de tous les enjeux RH des SPSTI. ■

Commission RH 2023 de Présanse

| | | |
|--------------------------|---------------------|----------------------------|
| Sandra LEBRET | AISMT 13 | PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR |
| Jean-Charles BOUCHY | GIST 44 | PAYS DE LA LOIRE |
| Michel BRUAND | STCS | PAYS DE LA LOIRE |
| Nadia DIDANI | PREVALY | OCCITANIE |
| Anais RAMMAERT | PRESTAL | OCCITANIE |
| Sandra BAC | SPST 19-24 | NOUVELLE-AQUITAINE |
| Aurélien CARTIER | AHI 33 | NOUVELLE-AQUITAINE |
| Stéphanie RIVET | SISTM | NORMANDIE |
| Karine WIRTH | CMIE-SEST | ILE-DE-FRANCE |
| Sabine VER EECKE | PÔLE SANTÉ TRAVAIL | HAUTS-DE-FRANCE |
| Lisa GAUFFER | SANTÉ AU TRAVAIL 68 | GRAND EST |
| Véronique MINVIELLE | SISTEL | CENTRE-VAL DE LOIRE |
| Nathalie BOITELLE | AMIEM | BRETAGNE |
| Juliette DUCHENE-LOMBARD | AIST 21 | BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ |
| Céline FAGES | ALPES SANTÉ TRAVAIL | AUVERGNE-RHÔNE-ALPES |



RISQUE AMIANTE

Mise à jour du guide destiné aux médecins du travail et préventeurs des SPSTI

L'OPPBTB (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) met à disposition, en consultation, téléchargement et acquisition, sur son site Internet une actualisation du "Guide amiante à l'attention des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires – Rôle et responsabilités".

Cette publication de Services de prévention et de santé au travail BTP en collaboration avec l'OPPBTB, rédigée par trois médecins du travail, dont le Docteur Mireille LOIZEAU membre du Groupe ASMT Toxicologie de Présanse, se veut être une aide efficace et pratique aux équipes pluridisciplinaires des SPSTI.

Elle a été mise à jour en janvier 2023 et éclaire sur la réglementation, notamment les évolutions de 2019 et 2022 (repérage amiante, projet de stratégie d'échantillonnage, suivi de l'état de santé des salariés, ...) et procure aux médecins du travail et aux préventeurs les outils nécessaires à leur pratique quotidienne de conseil et de réponse aux entreprises en matière d'amiante.

Le "Guide amiante à l'attention des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires – Rôle et responsabilités" est une source d'information à jour sur le sujet. Il se présente sous forme de chapitres, traitant chacun d'un point incontournable de la législation, indépendamment des autres, laissant ainsi à chaque utilisateur une liberté de lecture selon ses besoins.



Ressources :

Pour consulter et télécharger le guide amiante, rendez-vous sur :

www.preventionbtp.fr > ressources > amiante > guide amiante à l'attention des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires

Il met à disposition des grilles de lecture pour faciliter la compréhension d'un plan de retrait amiante ou d'un mode opératoire, ainsi que des fiches et outils pratiques, comme un modèle de fiche d'exposition à l'amiante et d'attestation d'exposition, ou encore des modèles de courriers prêts à l'emploi.

Ce guide, déjà fort apprécié dans sa première version, apporte donc aux médecins du travail et aux autres préventeurs de l'équipe pluridisciplinaire de la matière et des outils pratiques pour conseiller les entreprises du secteur du BTP et répondre à leurs questions relatives à l'amiante. ■



GROUPE ASMT TOXICOLOGIE

Cancérogénicité des agents chimiques : traduction des monographies 1 à 132 du CIRC

Le Docteur LOEUILLET, membre du Groupe ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Toxicologie de Présanse, a mis à jour, en janvier dernier, la traduction française des listes résultant du travail des groupes d'experts du CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer) des monographies numérotées de 1 à 132.

Deux documents, fruit de cette traduction et s'intéressant aux seuls agents des groupes 1, 1A et 2B, sont mis à disposition des SPSTI et des équipes via le site Internet de Présanse où ils peuvent être consultés et téléchargés :

- ▶ La Traduction de la liste des évaluations faites par le Centre international sur le cancer (groupes 1, 2A, 2B) sur les risques de cancérogénicité pour l'homme et commentaires sur l'utilisation des agents cités (volumes 1 à 132) – Mise à jour 26 janvier 2023.
- ▶ La Liste des classifications par site de cancer avec indication suffisante ou limitée chez l'homme, d'après les monographies CIRC (volumes 1 à 132) – Mise à jour 26 janvier 2023.

Les 132 monographies du CIRC prises en compte dans ces documents et concernant au total 1 035 agents, évaluent ou réévaluent des produits chimiques, des groupes de produits chimiques, des mélanges complexes, des expositions professionnelles, ou encore des habitudes culturelles.

Concrètement, le lecteur trouvera dans le premier document les listes traduites en français des agents chimiques cancérogènes (groupe 1), probablement cancérogènes (groupe 2A) et peut-être cancérogènes (groupe 2B) avec l'indication de la monographie concernée et l'année de publication.

Les circonstances d'exposition antérieures et/ou actuelles les plus fréquentes sont exposées pour la plupart des agents. Les listes mentionnent également les numéros CAS, les synonymes, les noms commerciaux pour les médicaments vendus (ou ayant été vendus) en France, ainsi que les numéros de maladie professionnelle (régime général et agricole).

Présenté sous la forme de tableaux, le second document indique, par site de cancer, les expositions professionnelles, les habitudes liées au mode de vie, les médicaments, les agents infectieux et physiques, cancérogènes et pour lesquels des preuves suffisantes ou limitées chez l'homme ont été mises en évidence.

Il est à rappeler que les monographies du CIRC constituent une référence pour les chercheurs, les autorités de santé publique, de même que pour les autorités législatives nationales et internationales. Leur traduction en français et les documents mis à disposition sont une aide précieuse pour les équipes pluridisciplinaires dans l'évaluation et la prévention du risque chimique. ■

Liste des classifications par sites de cancer, avec indication suffisante ou limitée chez l'homme, d'après les monographies CIRC (volumes 1 à 132) (A).

Traduction de la liste des évaluations faites par le Centre international sur le cancer (groupes 1, 2A, 2B) sur les risques de cancérogénicité pour l'homme et commentaires sur l'utilisation des agents cités (volumes 1 à 132) – Mise à jour 26 janvier 2023. Ce document ne saurait être considéré comme une publication officielle du CIRC ou de l'OMS. <https://www.iarc.fr/>

| Site de cancer | Agents cancérogènes avec indication suffisante chez l'homme | Agents cancérogènes avec indication limitée chez l'homme |
|---|--|---|
| Lèvre, Cavité buccale, Pharynx | | |
| Lèvre | | Rayonnement solaire Hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) |
| Cavité buccale | Acroléine associée à la consommation de boissons alcoolisées. Bétaïne alcoolisée. Usage de tabac, qu'il soit ou non fumé. Chique de bétel, avec ou sans tabac. SPV 16. | SPV 18. Exposition professionnelle aux bitumes durs et à leurs émissions pendant le travail de l'asphalte coulé. Exposition professionnelle aux bitumes oxydés et à leurs émissions pendant les travaux d'asphaltage. Isote trinitrochlorobenzène (TNT). |
| Glandes salivaires | Radon 222 et ses descendants. Acroléine associée à la consommation de boissons alcoolisées. | |
| Pharynx, Oropharynx¹ | SPV 16. | |
| Pharynx, Amygdalopharynx² | SPV 16. | |
| Pharynx, Nasopharynx³ | Exposition professionnelle aux bitumes durs et à leurs émissions pendant le travail de l'asphalte coulé. Chique de bétel, avec ou sans tabac. Usage de tabac fumé. | Légumes marins (méthode asiatique). |
| Pharynx (tout site) | Acroléine associée à la consommation de boissons alcoolisées. Radon 222 et ses descendants. Chique de bétel, avec ou sans tabac. Usage de tabac fumé. | Amiante (toute forme). Exposition professionnelle aux bitumes durs et à leurs émissions pendant le travail de l'asphalte coulé. Exposition professionnelle aux bitumes oxydés et à leurs émissions pendant les travaux d'asphaltage. Consommation d'opium (1). Cocuet secondaire de la fumée de tabac. |
| Organes digestifs | | |
| Œsophage | Radon 222 et ses descendants. Acroléine associée à la consommation de boissons alcoolisées. Tabac fumé. Tabac pris ou chiqué. Chique de bétel, avec ou sans tabac. | Exposition professionnelle aux bitumes durs et à leurs émissions pendant le travail de l'asphalte coulé. Exposition professionnelle aux bitumes oxydés et à leurs émissions pendant les travaux d'asphaltage. Nitrates à haute teneur en nitrosamine (méthode asiatique). Ingestion de boissons très chaudes (1). Inhalation de cédrales (opium). |
| Estomac | Radon 222 et ses descendants. Inhalation de fabrication de caoutchouc. Tabac fumé. Inhalation par <i>Helicobacter pylori</i> . | Amiante (toute forme). Exposition professionnelle aux bitumes durs et à leurs émissions pendant le travail de l'asphalte coulé. Consommation de boissons transformées, ingestion de boissons ou autres dans des conditions favorisant la |

1) Le document ne comprend pas les données sur les agents pris en compte par les monographies du CIRC, notamment l'agent chimique, le site répertorié et les autres facteurs dimensionnels.

TRADUCTION DE LA LISTE DES ÉVALUATIONS FAITES PAR LE CENTRE INTERNATIONAL DE RECHERCHE SUR LE CANCER (groupes 1, 2A, 2B) SUR LES RISQUES DE CANCÉROGÉNITÉ POUR L'HOMME ET COMMENTAIRES SUR L'UTILISATION DES AGENTS CITÉS.

(Volumes 1 à 132)
<https://www.iarc.fr/>
Mise à jour au 26/01/2023.



Etude LOEUILLET, médecine de travail - toxicologie

Page 1 sur 47

Ressources :

- ▶ Ces documents sont disponibles sur [presanse.fr](https://www.presanse.fr) > Ressources > Médico-Technique > Toxicologie > Cancérogénicité des agents chimiques : documents sur les monographies 1 à 132 du CIRC (mise à jour 2023)

VIE DES GROUPES ASMT

De nouveaux membres intègrent les groupes FMP et Toxicologie

Le Département ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) de Présanse a pour objectif de promouvoir la connaissance scientifique en Santé au travail, à partir des pratiques quotidiennes.

Le Groupe ASMT FMP (Fiches Médico-Professionnelles), en charge de la création des supports en ligne sur le site www.fmppresanse.fr, intégrera prochainement un nouveau membre en la personne de Madame Julie DUFOUR, ergonomiste et psychologue du travail à l'ASTHM, qui contribuera à la production de nouvelles fiches adaptées à chaque type d'utilisation dans les Services et dans les entreprises.

Assurer une veille scientifique et des outils d'aide à la connaissance toxicologique, mais aussi alerter sur les risques chimiques et les mesures de prévention, tels sont les objectifs du Groupe ASMT Toxicologie.

Deux nouveaux membres, Mesdames Abygaëlle COGNAUT et Madeleine RENAUD, toxicologues à Ardennes Santé Travail pour la première et à Santé Travail Sud Marne pour la seconde, intégreront, quant à elles, en avril prochain le Groupe ASMT Toxicologie.

A l'occasion de ces nouvelles arrivées, il convient de saluer les Services qui favorisent le partage de connaissance et la production d'outils et de documents à l'attention des professionnels des SPSTI, en permettant à leurs personnels de participer aux travaux menés par les différentes commissions et groupes de travail. ■

WEBINAIRE : SITE DES FICHES MÉDICO-PROFESSIONNELLES

Diaporama et replay disponibles

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 1 500 métiers suivis par les SPSTI.

Afin d'en présenter son contenu et les possibles utilisations des différents types de supports qu'il met à disposition, Présanse a organisé un webinaire le jeudi 23 février, destiné aux personnels des SPSTI. Quelque 346 personnels, issus de près d'une soixantaine de SPSTI différents s'y sont inscrits.

Ce webinaire, préparé par les membres du Groupe ASMT Fiches Médico-Professionnelles qui produit le contenu et alimente le site www.fmppresanse.fr, a été construit pour faire découvrir les ressources accessibles, à travers une navigation dans ses pages sur un site responsive design et très rapide à consulter.

Le diaporama de ce webinaire et son replay vidéo sont aujourd'hui disponibles sur le site Internet de Présanse, afin que les personnels des Services qui n'ont pu y participer puissent en prendre connaissance et ainsi appréhender les outils qu'ils peuvent utiliser quotidiennement dans leur pratique.

Ce webinaire s'est attaché 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), ...), tant pour les actions en milieu de travail que pour le suivi de l'état de santé et à la jonction des deux dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

Le site www.fmppresanse.fr se veut être un site participatif, alimenté par la profession pour la profession, mettant à disposition gratuitement des supports répondant à chaque étape des missions des SPSTI, permettant ainsi à tous les personnels de disposer d'outils pratiques pour le quotidien. De nouveaux métiers sont régulièrement mis en ligne et les fiches font l'objet d'une actualisation régulière garantissant ainsi cohérence, qualité et traçabilité.

Le site des fiches médico-professionnelles propose différents types de supports (fiche métier détaillée, fiche

résumée, fiche de poste, matrices emploi-expositions potentielles, fiche d'entretien professionnel, aide au DUERP / Fiche d'entreprise, ordonnance de prévention...) disponibles pour près de 1 500 métiers, ainsi que plus de 5 000 fiches de situations de travail, 3 000 fiches de nuisances et 1 500 fiches de prévention.

Les fiches sont construites selon un plan-type et utilisent comme vocabulaire les Thésaurus Harmonisés (professions (PCS-ESE), expositions professionnelles, prévention, effet sur la santé...). Elles partent des caractéristiques techniques et organisationnelles d'un métier (lieux, organisations, tâches, outils et équipements, produits, matériaux et publics concernés, tenue de travail) et proposent les nuisances et contraintes à rechercher, indiquent les mesures de prévention à mettre en place, de même que les possibles effets sur la santé et le suivi de l'état de santé qui en découle.

Ces ressources sont accessibles au format HTML pour certaines et téléchargeables et imprimables au format PDF ou Word pour les autres. Ce dernier format permet aux utilisateurs de personnaliser et d'enrichir les supports (ajout du logo du SPSTI, date source...).

En outre, un temps a été consacré aux questions des participants. Un appel à participer au Groupe ASMT FMP de façon ponctuelle ou pérenne a été lancé auprès de l'auditoire en fin de webinaire. ■

Pour participer au Groupe ASMT FMP de façon ponctuelle ou pérenne, les personnels des SPSTI intéressés peuvent adresser leur demande à l'adresse c.letheux@presanse.fr après accord de leur hiérarchie.



Ressources :

- ▶ Pour consulter le replay du webinaire : <https://www.youtube.com/watch?v=zujjYaTQJC8>
- ▶ Pour découvrir le nouveau site des Fiches Médico-Professionnelles : www.fmppresanse.fr

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

**Site des fiches
médico-professionnelles**

FMP Fiches Médico-Professionnelles

Webinaire – Jeudi 23 février 2023 – 14h00-16h00



INAPTITUDE

De nouvelles décisions de la Cour de cassation sur le régime de l'inaptitude

Cass. soc., 8 fév. 2023, n° 21-16.258

Cass. soc., 8 fév. 2023, n° 21-19.232

Seul l'avis d'inaptitude détermine le motif de la rupture du contrat de travail, peu important que l'employeur ait déjà engagé une procédure de licenciement pour une autre cause, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 8 février. Et lorsque l'avis retient que tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement, l'employeur est dispensé de cette obligation, confirme la seconde décision datée du même jour.

Par deux arrêts rendus le 8 février 2023, la chambre sociale a apporté des précisions nouvelles sur les conséquences d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

Les faits du premier arrêt

Un salarié a été engagé par une société aux fonctions de responsable "secteur Rhône-Alpes". Il a été placé en arrêt de travail à compter du 21 octobre 2016. Le 24 janvier 2017, la société a convoqué le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 7 février 2017.

A l'issue d'une visite de reprise du 6 février 2017 (soit la veille de l'entretien préalable), le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à son poste en un seul examen et précisé que son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe n'était pas envisageable.

Par lettre du 16 février 2017, la société a procédé au licenciement du salarié pour faute lourde.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Ainsi, la procédure de licenciement avait été engagée avant la constatation médicale de l'inaptitude, circonstance dont la cour d'appel a déduit que l'avis du médecin du travail ne privait pas l'employeur du pouvoir de poursuivre la procédure disciplinaire jusqu'à son terme, en notifiant un licenciement pour faute lourde, après l'avis du médecin du travail.

La décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation casse la décision d'appel et considère qu'aux termes de l'article L. 1226-2 du Code du travail "*lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités*".

Aux termes de l'article L. 1226-2-1 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Il en résulte que ces dispositions d'ordre public font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

Conclusion

Alors qu'en droit du travail il est admis que c'est la première cause de rupture qui prévaut, exception est faite s'agissant du régime de l'inaptitude.

L'avis du médecin du travail, qui s'impose aux parties et au juge sauf recours éventuel selon la procédure définie par l'article L. 4624-7 du Code du travail, détermine le régime applicable à la rupture du contrat de travail. Les dispositions d'ordre public prévues en cas d'inaptitude non professionnelle ou résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'imposent. L'employeur ne peut rompre le contrat que lorsque, dans son avis, le médecin du travail a expressément mentionné que tout maintien de l'intéressé dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Cette décision confirme un précédent jugement selon lequel il avait été jugé que l'employeur ne pouvait prononcer un licenciement pour faute grave après un avis d'inaptitude (*Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-14.983*).

Seule la rupture conventionnelle échappe à ce régime exclusif. Pour rappel, la Cour de cassation considère que sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture conventionnelle peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (*Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767*).

Les faits du second arrêt

Une salariée a été engagée en qualité d'aide-soignante le 5 novembre 2012 par une association appartenant à un groupe.

Placée en arrêt de travail à compter du 25 juin 2016 à la suite d'un accident du travail, la salariée a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail à l'occasion de la visite de reprise du 12 juin 2018, l'avis du

médecin mentionnant expressément "*l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi*".

Licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par l'association le 10 juillet 2018, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

La salariée entendait faire juger que ce motif de rupture sans reclassement ne s'appliquait pas lorsque l'employeur fait partie d'un groupe où des emplois seraient disponibles.

La décision de la Cour de cassation

Selon l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'arrêt constate que l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

La cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer à la salariée des postes de reclassement.

Conclusion

Dès lors que "*l'avis d'inaptitude mentionne expressément que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi*", l'employeur est dispensé de rechercher et de proposer des postes de reclassement y compris au sein du groupe auquel appartient l'entreprise. ■

Brèves

Loi du 2 août 2021 et affiliation des indépendants

Dans le cadre de l'application de l'article L. 4621-3 du code du travail relatif à l'offre spécifique dédiée aux indépendants, Présanse propose un support contractuel à l'affiliation. Il est accessible dans la partie "adhérents" du site et vise principalement à structurer ce rapport d'affiliation ainsi qu'à rendre opposable le fonctionnement du Service à l'indépendant concerné. Ce support est à retrouver sur Presanse.fr > [Ressources](#) > [Juridique](#) > [Modèles](#). ■

Dossier Médical Partagé

La HAS publie une Recommandation de Bonne Pratique relative aux catégories d'informations susceptibles d'être intégrées dans le volet santé au travail du dossier

médical partagé, en date du 16 mars 2023 et publié sur le site le 22. Cette recommandation s'inscrit dans le cadre de l'article L. 1111-15 du code de la santé publique, aux termes duquel la Haute Autorité était visée à cette fin. En substance, c'est donc une liste des données considérées comme "pertinentes" pour alimenter le volet santé travail du DMP qui est ainsi proposée.

On relèvera que le partage envisagé est assez large, sans concerner toutefois toutes les données de santé et que le DU ou la FE sont exclus de cette liste. On rappellera en dernier lieu que l'effectivité de cette intégration est programmée au 1er janvier 2024. Pour accéder au document : www.has-sante.fr/jcms/p_3382712/fr/categorie-d-informations-susceptibles-d-etre-integrees-dans-le-volet-sante-au-travail-du-dossier-medical-partage. ■

Contestation de l'avis du médecin du travail

Le Ministère du Travail précise, dans un "Questions/Réponses" les éléments de l'avis du médecin du travail pouvant être contestés devant le conseil des prud'hommes.

Extrait du Q/R (Mars 2023)

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

La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (article L.4624-7 du code du travail).

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

Exemple 1

Le médecin du travail préconise une chaise

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

En revanche, sont exclues du champ d'application de l'article L. 4624-7, les contestations : sur le déroulé de la procédure d'aptitude/ou inaptitude (vices de procédure) ; les contestations sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique...); l'origine professionnelle de l'inaptitude ; le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail. Ces dernières contestations relèvent du bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Exemple 2

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



Informations concernant le cycle "Infirmier(e) en santé au travail"

Bonne nouvelle, le cycle métier pour les infirmier(e)s de santé au travail a été **validé DPC** début mars. Pour mémoire, cette formation est également certifiante au répertoire spécifique sous le numéro RS6051.

Le décret du 27/12/2022 et l'arrêté du 30/01/2023, paru début mars, ont précisé le cadre de ce cycle :

- ▶ une durée de 240 heures,
- ▶ un contenu relativement normé,
- ▶ un stage opérationnel de 105 heures,
- ▶ une date butoir d'inscription au 30/03/2023.

Afin de délivrer l'information la plus pertinente et la plus adaptée à votre service, l'Afometra a bâti plusieurs propositions (dont un parcours complémentaire) dont vous pourrez retrouver le détail directement sur notre site web : www.afometra.org

Renseignez-vous au 01 53 95 38 63 ou sur :

