

CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS

L'accord du 23 mai 2024 signé à l'unanimité

Rappel du contexte de la négociation collective

La négociation relative à la classification des emplois conventionnels (emplois repères) a duré 18 mois. Elle 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 et prend en compte la situation des SPSTI.

L'objectif a été de réviser la classification, en s'appuyant sur un état des lieux de l'existant dans les SPSTI.

Pour rappel, les partenaires sociaux ont pu bénéficier de l'expertise d'un cabinet extérieur pour mener à bien cette négociation.

Pour traiter le sujet, la méthode suivante a été arrêtée paritairement :

- ▶ Conserver la méthode classante (critères classants permettant d'évaluer les emplois les uns par rapport aux autres) ;
- ▶ Reprendre l'ensemble des descriptifs d'emplois conventionnels datant de 2013 afin d'examiner leur adéquation avec le contenu des postes actuels ;
- ▶ Identifier les nouveaux emplois à créer en fonction de l'évolution des réalités de terrain au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- ▶ Répondre aux souhaits exprimés par les SPSTI de pouvoir mieux identifier des possibilités d'évolution de carrière.

La nouvelle classification : la méthode retenue

S'agissant de la méthode de classification a proprement parlé, les partenaires sociaux ont conservé le système dit classant. En conséquence, les emplois ont été évalués, les uns par rapport aux autres, à l'aide de critères classants, et répartis par classe.

Les emplois sont associés à des classes désormais allant de **A à M** (et non plus de 1 à 21).



Les partenaires sociaux en CPPNI.

En application de la méthode, les étapes suivantes ont été mises en œuvre :

- Définir les emplois conventionnels

Cette étape a consisté à réaliser des fiches emplois repères, qui sont devenues par la suite les emplois conventionnels.

- Définir les critères classants

Les critères classants correspondent à la traduction de différentes sources de valorisation des emplois aux fins d'objectiver l'évaluation de ces emplois.

Parmi ces critères, on identifie souvent les connaissances requises, la technicité, l'exigence relationnelle, l'autonomie,...

- Définir les paliers (ou degrés ou niveaux)

Les paliers ont permis de hiérarchiser chaque critère pour procéder à l'évaluation et parvenir aux cotations (ou pesée des postes). Ils étaient en nombre suffisant (tout comme les critères) pour disposer d'un large éventail de positions et faciliter la détermination des classes.

- Procéder à la cotation (ou pesée ou valorisation)

La cotation a consisté à valoriser chacun des emplois dans chaque critère.

- Définir la classe (ou le groupe de classification)

La classe a résulté d'un regroupement de cotations et correspond à un minima de rémunération (déterminé en toute fin de négociation), qui s'impose à tous les SPSTI de la branche.

SOMMAIRE

UNE

1 Classification des emplois conventionnels

L'accord du 23 mai 2024 signé à l'unanimité

ACTUALITÉS PROFESSIONNELLES

4 Certification

Plateforme de partage Interstis

6 Compétences géographiques des SPSTI sur le territoire national

Mise à jour de la cartographie

SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

8 Prévention des risques professionnels

Aménagements dans le secteur du soin

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

10 Classification des emplois conventionnels (suite)

L'accord du 23 mai 2024 signé à l'unanimité

MÉDICO-TECHNIQUE

12 Réseau des Médecins-Relais des SPSTI

Retour sur la Journée d'information du 26 juin 2024 et supports disponibles

13 Groupe ASMT Toxicologie

Synthèse du Guide opérationnel pour la mise en œuvre des actions de métrologie et biométrologie des substances chimiques en SPSTI

14 Commission Offre et Innovation

Préparer l'utilisation partagée d'un Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) au sein des SPSTI

JURIDIQUE

16 Inaptitude non-professionnelle

La dispense de reclassement est applicable quand l'avis exclut tout reclassement « dans l'emploi »

Rétrospective 2016-2024... et perspectives

Un départ est toujours l'occasion d'un bilan. Un bilan, c'est l'occasion de produire quelques chiffres clés... C'est avec plaisir et un peu de fierté que je me suis livrée à l'exercice.

Arrivée en janvier 2016 au Cisme, j'ai traversé (comme tous ceux qui lisent ces lignes sans doute) de nombreuses mutations du monde du travail et secousses de la société, de la législation en vigueur... entre épidémie et volonté de réforme.

J'ai connu 2 noms (le Cisme puis Présanse), 2 présidents (Serge Lesimple puis Maurice Plaisant), une vingtaine de collègues (actuels ou passés) et une vingtaine de plus avec les équipes Docis et Afometra... sans compter tous les administrateurs dont je n'ai pas tenu le compte mais que je n'ai pas oubliés.

Présanse depuis 2016, cela a été aussi 9 Assemblées générales ordinaires, 4 Assemblées générales extraordinaires, 8 éditions des historiques Journées Santé-Travail, et aussi 5 éditions des Rencontres Santé-Travail. Près de 50 Conseils d'administration, présentiels, à distance, en mode hybride...

Et encore davantage de réunions du Bureau car pendant le confinement du printemps 2020, celui-ci se réunissait tous les vendredis matin en visio.

Le nombre de réunions de commissions et de groupes de travail divers se compte lui en centaines. Tout cela témoigne de la vitalité de votre association !

Présanse a un fonctionnement démocratique et très participatif, qui repose sur ses adhérents : c'est normal, c'est utile, c'est parfois exigeant... mais c'est indispensable à la réussite des projets !

Par exemple, sans les dizaines d'heures de travail passées dans les régions à tenter de définir ensemble une offre de service dès 2018 et 2019, la profession n'aurait pas été au rendez-vous de la réforme de 2021.

Présanse est une organisation représentative reconnue par un arrêté de la DGT en ce sens tous les 4 ans. Sans cette légitimité, pas d'accord collectif, pas de dialogue social sur la formation par exemple, ni d'adaptation des classifications aux évolutions des métiers...

Présanse est une Fédération Professionnelle structurée et moderne, qui réunit des femmes et des hommes engagés, bénévoles et permanents. Elle est prête à aborder les prochains défis que le monde du travail lancera à la prévention des risques professionnels.

Je suis très heureuse pour ma part d'avoir partagé l'aventure pendant un peu plus de huit années et souhaite bon vent à chacun des lecteurs des IM !

Sandra VASSY



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 : accueil@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, Mariette LYONNET, Virginie PERINETTI, Sandra VASSY

Assistante : Patricia MARSEGLIA

Maquettiste : Elodie MAJOR

Enfin, s'agissant des critères classants retenus, il est important d'indiquer que les partenaires sociaux ont fait le choix de ne pas mentionner ces critères dans la convention collective pour ne pas entraîner de confusions dans les SPSTI. En effet, la pesée des postes a été réalisée par la Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). En aucun cas, il ne revient à **chaque SPSTI de procéder à sa propre pesée des postes.**

► Les principes de la nouvelle classification

- Maintien des deux filières : Prévention et Support

La filières prévention et la filière support ont été maintenues.

Les emplois sont les suivants :

Les emplois de la filière Support

- Agent.e filière support
- Auxiliaire filière support
- Assistant.e filière support
- Gestionnaire filière support
- Technicien.ne filière support
- Responsable de service
- Responsable d'équipe
- Expert.e filière support
- Responsable de pôle/Adjoint de direction
- Directeur.trice adjoint/Directeur.trice de département

Les emplois de la filière Prévention

- Assistant.e médical
- Assistant.e de l'équipe pluridisciplinaire
- Assistant.e de la cellule PDP
- Documentaliste
- Conseiller.ère emploi-formation

- Conseiller.ère en prévention des risques professionnels
- Formateur.trice en santé au travail
- Infirmier.e DE
- Technicien.ne en prévention des risques professionnels
- Assistant.e social du travail
- Infirmier.e de santé au travail
- Chargé.e de mission de la cellule PDP
- Ergonome
- Psychologue en santé au travail
- Toxicologue
- Epidémiologiste
- Expert.e en prévention des risques professionnels
- Collaborateur médecin
- Médecin PAE
- Médecin du travail

L'annexe I à la Convention collective énumère les différents emplois conventionnels, leurs missions générales, leurs activités et les formations ou l'expérience.

Les activités réellement et concrètement exercées par le salarié (poste occupé) doivent nécessairement être rattachées à un emploi conventionnel, le cas échéant, par assimilation.

Les SPSTI ne peuvent pas créer d'autres emplois conventionnels (emplois repères) que ceux prévus dans la convention collective.

- Une grille unique

Les 30 emplois conventionnels (31 en y ajoutant l'infirmier en pratique avancée dont la fiche métier est en suspens) sont désormais répartis dans des classes allant de A à M. Les missions générales, les activités et les formations ou expérience figurent dans chaque fiche descriptive.

Emplois (<i>filiale prévention en gras</i>)	Classes	Emplois (<i>filiale prévention en gras</i>)	Classes
Agent.e filière support	A	Infirmier.e de santé au travail	H
Auxiliaire filière support	B	Chargé.e de mission de la cellule PDP	H
Assistant.e filière support	C	Responsable de service	I
Assistant.e médical	D	Expert.e filière support	J
Assistant.e de l'équipe pluridisciplinaire	D	Responsable de pôle/Adjoint de direction	J
Assistant.e de la cellule PDP	D	Ergonome	J
Documentaliste	E	Psychologue en santé au travail	J
Conseiller.ère emploi-formation	E	Toxicologue	J
Gestionnaire filière support	F	Epidémiologiste	J
Conseiller.ère en prévention des risques professionnels	F	Expert.e en prévention des risques professionnels	J
Formateur.trice en santé au travail	F	Directeur.trice adjoint/Directeur.trice de département	K
Technicien.ne filière support	G	Collaborateur médecin	L
Responsable d'équipe	G	Médecin PAE	L
Infirmier.e DE	G	Médecin du travail	M
Technicien.ne en prévention des risques professionnels	G		
Assistant.e social du travail	G		

Suite : Rubrique *Négociation de branche* page 10 ►



CERTIFICATION

Plateforme de partage Interstis



La base de données partagées Interstis est mise à disposition des SPSTI du réseau Présanse, notamment en vue de la Certification.

Les derniers chiffres de Présanse concernant l'utilisation de la plateforme indiquent une moyenne de 25 visites par jour dans l'Espace Qualité & Certification, 36 éléments déposés dans ce même espace sur le mois de juin (procédures, modes opératoires, ...), et plusieurs centaines de consultations des différents documents disponibles en partage.

A titre d'exemple, la procédure « Information en cas de difficulté de visites » partagée par le Service ASSTV, concernant le suivi individuel, a été consultée 150 fois au cours des 3 derniers mois. Le parcours adhérent du Service SSTRN lui comptabilise plus de 230 lectures.

Ces documents sont à retrouver dans les espaces suivants :

- ▶ QCE_R3-2-4_PRO_NA_2024_04_ Procédure info difficultés visites : Espace Qualité & Certification, sous-dossier R3-2 Procédure de suivi individuel
- ▶ QCE_R1-1_PRES_PDL_2023_01_30_Parcours adhérents : Espace Qualité & Certification, sous-dossier R1-1 Entreprises

Le partage de documents

Présanse invite ses adhérents à se rapprocher de leur référent Interstis régional, dont les coordonnées sont disponibles dans les espaces Qualité & Certification, ou encore dans les espaces de l'offre socle (Prévention des risques professionnels, Suivi individuel de l'état de santé, et Prévention de la désinsertion professionnelle).

Rappel du rôle du référent régional Interstis : il est chargé de remonter les éléments que les Services de sa région souhaitent partager, et de les déposer dans l'Espace dédié aux contributions dans Interstis.

Le référent régional peut également animer le partage de documents dans sa région, voire co-animer avec un ou plusieurs référents d'autres régions, dans le cadre de collaborations interrégionales.

Quelques éléments sur la gestion du compte Interstis.

Le compte Interstis étant personnel, une fois un accès à la plateforme créé, Présanse ne peut plus intervenir dans le cas d'un oubli de mot de passe ou changement d'adresse mail. Voici la marche à suivre pour ces deux cas de figure :

Pour générer un nouveau Mot de passe, il suffit de cliquer sur « Mot de passe oublié ? » dans la page de connexion.

Le compte est rattaché à l'adresse mail - qui est l'identifiant. En cas de nouvelle adresse, il faudra faire la modification dans Interstis afin d'actualiser les données de connexion.

Guide technique

AGENDA

3 juillet 2024
Commission Systèmes d'information
Visioconférence

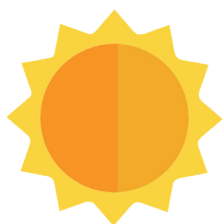
11 juillet 2024
Groupe ASMT Toxicologie
Visioconférence

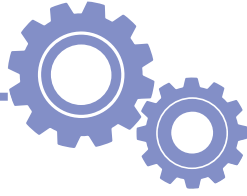
25 septembre 2024
Conseil d'administration
Grand Hôtel - Paris 9^e

26 septembre 2024
Journée d'étude
Grand Hôtel - Paris 9^e

15 et 16 octobre 2024
Journées Santé-Travail
Grand Hôtel - Paris 9^e

Toute l'équipe de Présanse vous souhaite un bel été !



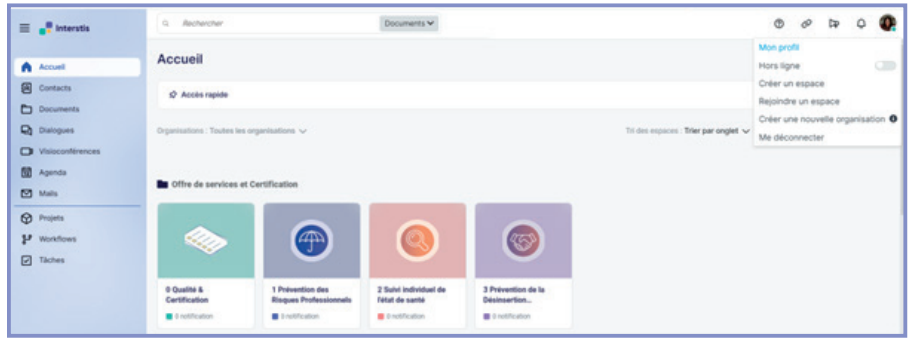


Guide technique

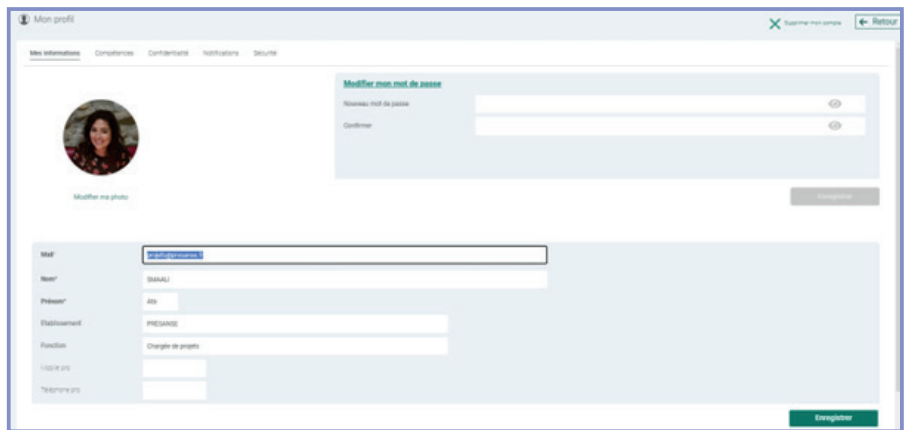
Pour ce faire, il faut passer la souris sur la bulle avatar en haut à droite de l'écran, puis cliquer sur « Mon profil ». Cette action mènera vers la page de vos coordonnées Interstis, où la modification est possible.

Attention ! En cas d'inactivité prolongée (pas de connexion à la plateforme pendant 5 mois), Interstis est susceptible de supprimer le compte.

Présanse a ainsi reçu l'alerte pour une centaine de comptes ces dernières semaines :



Accès à « Mon profil », en haut à droite.



Page de vos coordonnées Interstis modifiables.

Il est ainsi suggéré de se connecter régulièrement à Interstis afin d'éviter la suppression du compte, et surtout, de profiter des éléments partagés par les SPSTI du réseau. ■

Petit rappel concernant le lien de connexion :

Etant donné que des Services et des régions utilisent déjà Interstis dans leur réseau interne, Il est recommandé (pour les SPSTI concernés), de veiller à utiliser le bon lien pour se connecter à la plateforme Interstis Présanse : <https://presanse.interstis.fr/public/utilisateur>.

MOUVEMENT

(75) Présanse a le plaisir d'accueillir **Jeanne Maurin** au sein du Pôle juridique, en tant que juriste de droit social. Elle travaillera en étroite collaboration avec Anne-Sophie Loicq et Virginie Perinetti.

COMPÉTENCES GÉOGRAPHIQUES DES SPSTI SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

Mise à jour de la cartographie

Fin 2023, Présanse a établi une nouvelle cartographie des compétences géographiques des SPSTI pour le secteur interprofessionnel (IM n°128 - Janvier 2024). En effet, le mouvement de concentration des SPSTI s'étant accéléré et de nombreux agréments ayant été renouvelés avec une compétence géographique modifiée pour certains SPSTI, Présanse a actualisé l'état des lieux de l'implantation des Services sur le territoire national.

La collecte des informations a débuté fin 2023 et l'équipe de Présanse remercie les nombreux Services ayant répondu, en envoyant un fichier Excel contenant les codes communes INSEE correspondant au territoire de leur agrément pour le secteur interprofessionnel.

Le 11 juin 2024 (lettre flash) et le 13 juin 2024 (lettre d'information n°285), les Services ont reçu un lien permettant de découvrir cette nouvelle cartographie et de vérifier l'exactitude des différents territoires représentés. Certains Services ont rapporté quelques inexactitudes qui sont en cours de correction.

Les Services peuvent encore vérifier cette carte en se rendant sur le lien suivant, qui reprend, à date, les informations collectées :

► <https://cdonline.articque.com/share/display/1d4d72a98292c8573f753ad612b3add8ac947f27>

En cas d'anomalies concernant le territoire d'agrément de votre Service pour le secteur interprofessionnel, merci de le signaler en envoyant le fichier Excel contenant **les codes communes (Codes INSEE)** de votre agrément à l'adresse suivante :

► m.lyonnet@presanse.fr

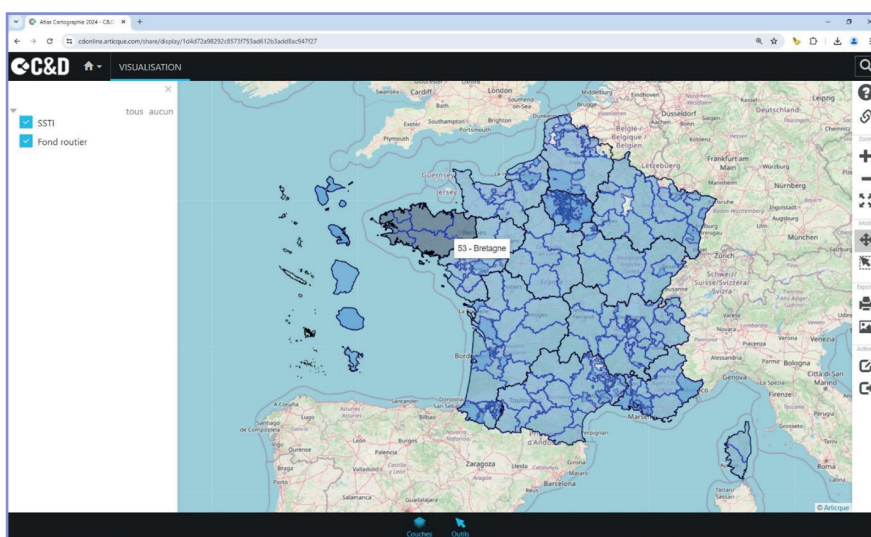
Cette carte sera mise à jour régulièrement et bientôt disponible sur le site internet de Présanse.

Présentation de la cartographie des compétences territoriales des SPSTI sur le territoire national

Cette cartographie comprend trois niveaux :

Le premier niveau représente la France entière (métropolitaine, ainsi que la Corse et les Dom-Tom). Le second niveau est le niveau régional avec en couleurs les territoires des Services et le troisième niveau affiche les différentes communes d'un département et le ou les SPSTI compétent(s) sur les communes sélectionnées.

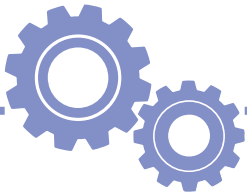
PREMIER NIVEAU : LA FRANCE ENTIÈRE



En déplaçant la souris sur la carte, les régions s'affichent. Les zones en bleu foncé correspondent aux territoires pour lesquels plusieurs Services sont compétents.

En bas de la fenêtre se trouvent :

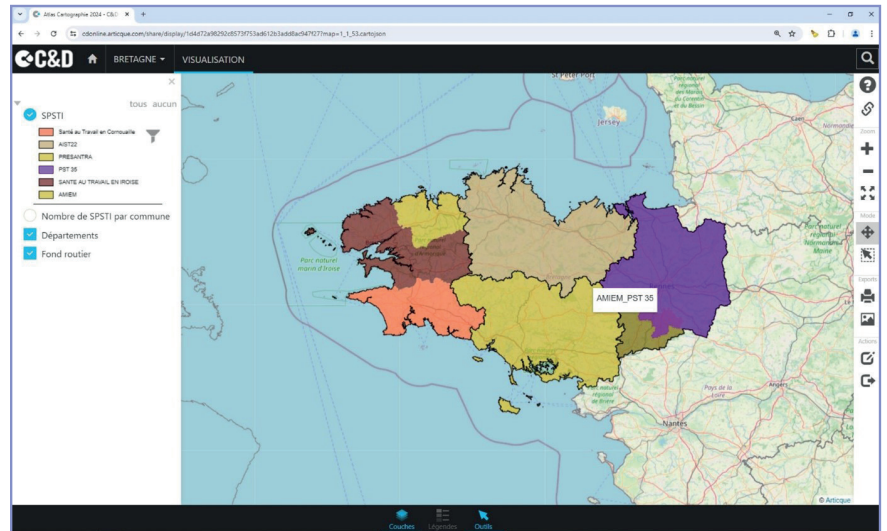
- un onglet « couche » qui permet d'afficher le volet à gauche de l'écran,
- et l'onglet « outils » qui correspond au bandeau à droite de l'écran avec notamment les boutons pour zoomer ou dézoomer sur la carte.



ACCÉDER AU NIVEAU RÉGIONAL (2^E NIVEAU)

Pour déterminer quels Services sont compétents sur une région, deux possibilités existent :

- ▶ Cliquer sur la flèche à côté de la petite maison en haut à gauche de la page et sélectionner la région souhaitée (on prend ici pour exemple la Bretagne) : le 2^e niveau (niveau régional) de la carte s'ouvre et apparaît la région sélectionnée avec en couleurs les territoires des Services,
- ▶ OU (revenir au premier niveau en cliquant sur la maison).
- ▶ Passer la souris sur la carte et double cliquer sur la région choisie.



Lorsque deux Services sont compétents sur un même territoire, les deux couleurs des Services se superposent et les noms des deux Services apparaissent dans la bulle (lorsque la souris est dessus).

Pour afficher la compétence géographique d'un seul service, aller sur le volet de gauche et cliquer sur l'entonnoir à côté de la liste des services. Cochez et décochez le(s) Service(s) souhaité(s). Pour enlever cette fonction filtre, cliquer sur de nouveau sur l'entonnoir.

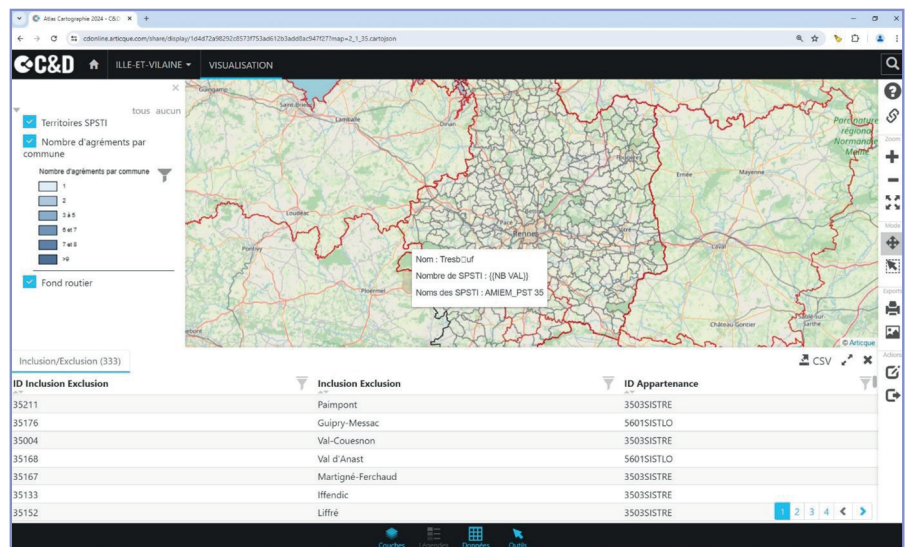
ACCÉDER AU NIVEAU DÉPARTEMENTAL ET COMMUNAL (3^E NIVEAU)


Pour approfondir et chercher à savoir quel Service est compétent sur l'échelle du département en particulier (et donc passer au 3^e niveau de la carte), là encore deux possibilités :

- ▶ Soit cliquer sur la flèche à côté de Bretagne et un menu déroulant avec les différents départements apparaît,

OU retour au niveau 2 avec menu déroulant.

- ▶ Soit double-cliquer sur le département qui vous intéresse (ici, on va prendre l'exemple de l'Ille-et-Vilaine).
- ▶ En passant la souris sur le département apparaît une bulle avec différentes informations : le nom de la commune, le nombre de Services compétents et le ou les noms des Services compétents sur la commune.
- ▶ En cliquant sur l'onglet « données » en bas de la page, un tableau apparaît avec dans la première colonne le code commune INSEE, le nom de la commune dans la seconde colonne et le ou les codes Qualios du ou des Services compétents sur la commune dans la troisième colonne. Ce tableau est utile pour vérifier les données.



- ▶ L'icône des deux flèches obliques qui se font face permet d'afficher le tableau sur toute la page. Cliquer dessus à nouveau pour que la carte réapparaisse.
- ▶ Il est possible à tout moment de revenir sur la page d'accueil de la carte affichant la France entière en cliquant sur l'icône  en haut à gauche de la fenêtre. ■



SUCCÈS DE LA PRÉVENTION

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Aménagements dans le secteur du soin

Comment le travail en partenariat de l'établissement de soin « Les Parentèles de la rue Blanche » et de son SPSTI, le service Prevlink de Paris, a permis la mise en place d'équipements respectant les besoins des patients comme protégeant la santé des salariés.



Arrivée à la direction du Centre depuis environ un an, Mme Patricia HESLON a noté que la prise en charge physique des patients ayant moins d'autonomie, par exemple, lors de la toilette, étaient des manipulations complexes pour transférer la personne du lit au fauteuil.

Toutes les équipes de prévention du SPSTI se sont rapidement rapprochées de l'établissement pour se présenter mutuellement, mettre à jour et affiner leur connaissance de l'activité, mieux connaître notamment les différents métiers du centre et ce qu'ils recouvrent pour une démarche de prévention au plus proche du terrain.

Entièrement dédié aux personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou d'un trouble apparenté, le Centre Alzheimer « les Parentèles de la rue Blanche » entend offrir les meilleures conditions de vie et l'environnement le plus adapté à ses patients et à leurs besoins spécifiques. L'établissement est accompagné, pour le suivi de santé de ses salariés, par le SPSTI Prevlink (Paris) depuis 2013. Le soin à la personne est un secteur d'activité dont les salariés sont particulièrement exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles, notamment dues aux Troubles Musculo-Squelettiques (TMS).

Des échanges multiples avec les collaborateurs comme la direction leur a permis l'identification des différentes situations à risque, liées à l'environnement et aux tâches, et le transfert de patient est apparu comme une des tâches les plus complexes.

Le Service a ainsi accompagné les Parentèles dans la mise en place de 4 systèmes de rails permettant une transition de lit à fauteuil sécurisée pour le patient, pour qui il s'agit d'une manipulation très délicate qui peut même être un moment de crainte, nécessitant de prendre en compte et d'être attentif

NOUVEAU !

Découvrez le catalogue 2025

Le catalogue est organisé autour de 4 grands axes : les formations 100 % e-learning, le cœur du métier, les missions d'expertises et les cycles métiers. Vous y trouverez des formations créées ou adaptées afin de répondre aux mieux aux besoins de formation des acteurs de la santé au travail. Citons, notamment :

- Une formation reprenant les trois piliers de l'offre socle,
- Deux formations sur les rayonnements ionisants et le suivi individuel, l'une pour les médecins, l'autre pour les IST,
- Une refonte de la formation consacrée au DMST,
- Une formation sur l'outil ludopédagogique « Team'Prév TMS »,
- Une formation pour accompagner les salariés en situation de burn out en utilisant les outils fournis par la psychologie positive,
- Une nouvelle formation 100% e-learning consacrée aux risques prépondérants...

Ce catalogue est consultable dans sa version digitale à partir du 17 juillet sur le site de l'Afometra et sera envoyé dans sa version papier aux services fin septembre. Si vous avez des questions, contactez votre interlocutrice dédiée.



Système de transfert de patient avec rails et assistance électrique pour prévenir les TMS de l'aide-soignante.

à ses différentes fragilités. C'est dès lors également un moment complexe pour le soignant, qui doit prioriser le bien-être physique et mental du patient, mais doit également veiller à ne pas se blesser ou altérer sa santé du fait de la manipulation.

Si l'outil peut sembler au prime abord « un peu artificiel », les équipes ont particulièrement bien accueillies ces nouveaux dispositifs, qui sécurisent le transfert donc rassurent le résident, et facilitent leur action.

Le SPSTI a également conseillé et accompagné l'établissement dans l'obtention d'aides financières leur permettant la généralisation de ce système pour équiper davantage de chambres.

Ainsi, comme le souligne Elodie LOUREIRO, référente technique du

département prévention du SPSTI, la collaboration en continu du Service PrevLink avec l'établissement permet de toujours être « en veille » des différentes situations de travail, des améliorations qui peuvent être implémentées, et d'être toujours pro-actif en suivant le rythme et les besoins de l'établissement.

« *Ce travail de collaboration avec le SPST* », témoigne Mme HESLON, « *nous amène aujourd'hui à des aménagements nous apportant entière satisfaction, dans l'amélioration de la qualité de travail de nos collaborateurs, mais aussi et surtout sur l'amélioration de la prise en charge de nos résidents* ».

Cette action de prévention est aussi à visionner au format reportage sur la chaîne Youtube de Présanse. ■



CLASSIFICATION DES EMPLOIS CONVENTIONNELS (SUITE)

L'accord du 23 mai 2024 signé à l'unanimité

- La prime d'ancienneté

Le versement d'une prime d'ancienneté est maintenu pour le personnel autre que cadre. Désormais, elle intègre jusqu'à 24 ans de présence dans le SPSTI.

La prime d'ancienneté, qui s'ajoute au salaire mensuel réel, est calculée sur la rémunération minimale annuelle garantie, telle que définie précédemment, à raison de :

- ▶ 3 % après 3 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 6 % après 6 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 9 % après 9 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 12 % après 12 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 15 % après 15 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 18 % après 18 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 21 % après 21 ans de présence dans le SPSTI ;
- ▶ 24% après 24 ans de présence dans le SPSTI.

- La garantie d'évolution des rémunérations minimales pour le personnel cadres

L'accord du 23 mai 2024 prévoit, pour le personnel cadre une garantie d'évolution des rémunérations minimales pour chaque classe concernée, sur une période de 24 ans et **a ajouté un niveau à partir de 18 ans de présence** dans le SPSTI.

La nouvelle disposition précise que la rémunération minimale annuelle garantie des intéressés doit être majorée comme suit :

- ▶ A partir de 2 ans de présence dans le SPSTI : + 5 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 5 ans de présence dans le SPSTI : + 10 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 10 ans de présence dans le SPSTI : + 15 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 15 ans de présence dans le SPSTI : + 18 % de la rémunération minimale annuelle garantie.
- ▶ A partir de 18 ans de présence dans le SPSTI : +19,5 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

▶ A partir de 21 ans de présence dans le SPSTI : + 21 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

▶ A partir de 24 ans de présence dans les SPSTI : + 24 % de la rémunération minimale annuelle garantie.

▶ Le statut cadre

« Est considéré comme cadre, le collaborateur exerçant des fonctions, dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente et qui :

▶ soit exerce, par décision du conseil d'administration ou par délégation de la direction du Service de santé au travail interentreprises, un commandement sur des collaborateurs de toute nature,

▶ soit, n'exerçant pas de commandement, est assimilé par la direction du Service de santé au travail interentreprises, à un cadre, en raison de ses compétences ou de ses responsabilités.

En tout état de cause, les personnels classés à partir de la classe I telle que définie à l'annexe 1 à la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises, bénéficient du statut de cadre ».

Enfin, l'accord prévoit que sont classés salariés « **assimilés cadres** » pour l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnels du 17 novembre 2017, ceux relevant des classes G et H, **sous réserve de l'acceptation de la commission paritaire rattachée à l'Apec.**

Dans les SPSTI, ces personnels assimilés cadres peuvent bénéficier de la protection complémentaire des cadres.

A noter que les démarches auprès de la Commission paritaire de l'Apec sont en cours.

▶ La polyvalence

L'accord du 23 mai 2024 maintient les dispositions existantes de la Convention collective :

- « En cas de pluralité d'emplois exercés de façon permanente par le même salarié, ce dernier bénéficie de la classe la plus élevée d'entre eux et de la rémunération minimale annuelle garantie correspondante ».

- « De plus, le salarié cumulant deux emplois d'une même classe ou de deux classes différentes bénéficie d'une prime de 5 % calculée sur la base de la rémunération minimale annuelle garantie de la classe correspondante ou de la classe la plus élevée des deux ».

Cette prime s'applique jusqu'à la classe D et s'ajoute au salaire mensuel réel.

► La création d'un niveau 2 pour chaque emploi repère

Le nouvel accord prévoit la possibilité pour tout salarié d'évoluer vers le niveau 2 (à l'exception du collaborateur médecin, du médecin PAE et de l'infirmier DE dont l'emploi est temporaire).

Le nouvel article 20-1 de la CCN est désormais ainsi rédigé :

« Article 20-1 – Evolution professionnelle des salariés et accès au niveau 2 des emplois-repères

a. Principe et conditions

Les salariés des services de prévention et de santé au travail interentreprises ont la possibilité d'évoluer vers des postes prévus dans la classification de la convention collective.

Pour pouvoir à ces postes, le SPSTI s'engage à informer en priorité tout le personnel du SPSTI des postes libérés ou créés et à étudier en priorité leur candidature. L'étude pourra comprendre un bilan professionnel, qui conduira, le cas échéant, à une formation adaptée.

De plus chaque salarié a la possibilité d'évoluer vers le niveau 2 de l'emploi qu'il occupe (à l'exception du collaborateur médecin, du médecin PAE et de l'infirmier diplômé d'Etat dont l'emploi est transitoire).

Le dispositif de ce niveau 2 est présenté aux salariés lors de l'entretien professionnel. Cet entretien professionnel doit se tenir entre le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité, le cas échéant.

Le salarié doit apporter et mettre en œuvre une contribution complémentaire aux missions déjà définies dans son emploi-repère, en lien avec le projet de service et pendant une période minimale de 3 ans.

Pendant la période de 3 ans précitée, le salarié concerné doit suivre un parcours de formation individualisée, d'une durée minimale de 35 heures (consécutif ou non, qui peut être adaptée en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé).

Enfin, à l'issue de la période de 3 ans, un entretien dédié avec le salarié, le responsable des ressources humaines

ou son représentant, en lien avec l'encadrant de proximité vient valider le passage au niveau 2.

► Les missions auxiliaires

Le nouvel accord a conservé la possibilité pour les salariés des SPSTI de bénéficier d'une rémunération propre à une fonction correspondant à des missions auxiliaires. Toutefois, cette possibilité ne peut être mise en œuvre que **de façon temporaire**.

L'article prévoit que les salariés peuvent effectuer, de manière temporaire, des missions auxiliaires à celles objets de leur contrat de travail. Il prévoit désormais que la rémunération afférente doit correspondre au minimum à 5% de la RMAG de l'emploi occupé.

La mise en œuvre de ces missions auxiliaires nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Enfin, comme c'était déjà le cas, les modalités de la rémunération de ces missions auxiliaires sont incluses, pour les SPSTI concernés, dans leurs négociations collectives obligatoires portant sur les salaires.

En tout état de cause, il appartient à chaque SPSTI de définir lui-même les modalités d'application de cette disposition. Le SPSTI peut par exemple conclure un accord collectif en la matière.

► Délais d'application

L'accord du 23 mai 2024 entre en vigueur le **1^{er} janvier 2025**. Néanmoins, ses dispositions prévoient que les SPSTI ont **jusqu'au 30 avril 2025** pour se mettre en conformité, étant précisé qu'en tout état de cause elles s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2025.

Vous pouvez retrouver le texte sur le site internet de Présanse.

A noter pour conclure qu'un guide d'accompagnement à la mise en œuvre de cet accord du 23 mai 2024 est en cours d'élaboration et sera diffusé tout prochainement.

L'intitulé de la Convention collective est désormais le suivant : Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises

Suite à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail dans les Services de santé au travail interentreprises qui met donc l'accent sur la prévention, les partenaires ont modifié, par accord du 23 mai 2024, l'intitulé de la convention collective du personnel des services de santé au travail interentreprises, désormais intitulée « *Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises* ». ■



RÉSEAU DES MÉDECINS-RELAIS DES SPSTI

Retour sur la Journée d'information du 26 juin 2024 et supports disponibles



Actualisation Réseau Médecins-Relais

Les SPSTI sont invités, cet été, à (r)envoyer à s.dupery@presanse.fr le nom du médecin-relais de la structure, pour la bonne tenue des bases de données et circulation des informations vers le réseau.

Le 26 juin 2024, Présanse a organisé une Journée d'information par visioconférence pour le réseau des Médecins-Relais des SPSTI, réunissant près de 70 médecins du travail. Cet événement a permis de partager des informations essentielles et de favoriser les échanges d'expériences.

La matinée a été animée par les équipes de Présanse. Martial BRUN a ouvert la session en présentant la structuration du réseau Présanse et son programme d'orientation et d'actions. Le Dr Corinne LETHEUX a ensuite détaillé les projets et réalisations des groupes de travail, comme le guide de métrologie et biométrologie, les fiches médico-professionnelles, les fiches pratiques infirmiers, le kit de prévention des conduites addictives, avec accès à près de 220 ressources produites par les SPSTI. Martial BRUN a également abordé les enjeux de la certification des SPSTI, mettant en avant les indicateurs clés pour un tableau de bord partagé couvrant la prévention des risques professionnels, le suivi individuel, la prévention de la désinsertion professionnelle, l'organisation du service et l'accès au service via le numérique. L'intervention du Dr LETHEUX sur les systèmes d'information a conclu la matinée avec des points sur l'interopérabilité, la mise en œuvre d'un indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDPP) automatisé, l'utilisation des messageries

sécurisées, ainsi que les Thésaurus Harmonisés et les aides à la saisie.

L'après-midi a débuté avec l'intervention du Dr Jean-Jacques ORMIERES de l'Association MOTS (Médecin-Organisation-Travail-Santé), qui a discuté des problématiques spécifiques de santé des soignants, notamment le risque d'épuisement professionnel, les problèmes spécifiques de santé, le recours tardif aux soins, et les difficultés à reconnaître et à demander de l'aide en cas de souffrance. Il a proposé des solutions telles que le « aller vers », la pair-aidance, et l'appui du collectif.

Yann BRIAND de l'ANS (Agence du Numérique en Santé) a ensuite poursuivi la journée en présentant la CIM-11, la nouvelle version de la Classification Internationale des Maladies, soulignant ses avancées par rapport à la CIM-10 et son intégration technologique améliorée. Sa forme matricielle permet une représentation plus fine des conditions cliniques complexes en combinant plusieurs notions pour ajouter des détails supplémentaires (complications associées, localisation anatomique..).

Pour clore la journée, Anne-Sophie LOICQ de Présanse a passé en revue les dernières jurisprudences pertinentes à connaître pour les médecins du travail des SPSTI.

Malgré le format virtuel, les échanges après chaque intervention ont permis aux participants de poser des questions, de partager leurs expériences, et de discuter des défis communs.

Les diaporamas des différentes interventions ainsi que le replay complet de l'événement sont désormais disponibles en ligne sur le site Internet de Présanse.

Pour consulter les supports de présentation de la Journée Médecins-Relais 2024 et son replay : <https://bit.ly/45SDAax> ■



Journée d'Information
Médecins-Relais

Mercredi 26 juin 2024
10h00-16h30

GROUPE ASMT TOXICOLOGIE

Synthèse du Guide opérationnel pour la mise en œuvre des actions de métrologie et biométrie des substances chimiques en SPSTI

A la suite de la publication du « *Guide opérationnel pour la mise en œuvre des actions de métrologie et biométrie des substances chimiques en SPSTI* », le groupe ASMT (Action Scientifique en Milieu de Travail) Toxicologie de Présanse met à disposition des Services et de leurs personnels une synthèse de quatre pages. Ce document reprend la structure du guide en quatre thèmes principaux : l'analyse de matériaux, la métrologie surfacique, la métrologie atmosphérique et la surveillance biologique des expositions professionnelles (SBEP) ou biométrie.

Mise en œuvre des techniques de métrologie :

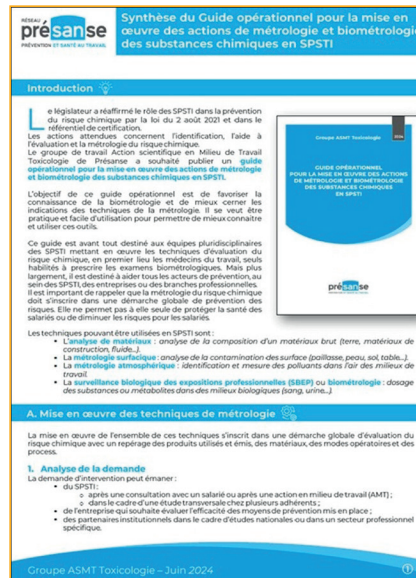
Le document détaille les étapes pratiques, depuis l'analyse de la demande jusqu'à la restitution, en passant par la pré-visite, les prélèvements et leur analyse, et la rédaction du compte-rendu.

Intérêts communs des techniques de métrologie :

Les avantages partagés sont soulignés, tels que l'objectivation des risques, l'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention, la contribution à la traçabilité de l'exposition et la sensibilisation des salariés et employeurs à la présence de polluants.

Intérêts spécifiques de chaque technique :

- ▶ **Analyse des matériaux** : détermination des caractéristiques physico-chimiques et de la composition chimique d'un échantillon, guidant d'autres méthodes d'évaluation de l'exposition.
- ▶ **Métrologie surfacique** : identification des risques d'exposition cutanée ou orale et caractérisation de la contamination et la dispersion des polluants sur les surfaces et le corps des travailleurs, sensibilisant ainsi à l'hygiène au travail et vérifiant l'efficacité des décontaminations.
- ▶ **Métrologie atmosphérique** : mesurage de l'exposition par inhalation et des émissions atmosphériques des machines et processus, identifiant les transferts de pollution et évaluant les risques pour la santé.



- ▶ **Biométrie** : mesurage de l'imprégnation des salariés aux agents chimiques, estimation des risques pour la santé, adaptation de la surveillance médicale et personnalisation des conseils de prévention, facilitant ainsi le maintien dans l'emploi.

Modalités d'organisation des SPSTI :

Les modalités d'organisation des SPSTI pour la métrologie sont détaillées pour assurer une mise en œuvre efficace et harmonisée. Cela nécessite une équipe pluridisciplinaire bien formée, avec tous les membres potentiellement impliqués. Matériellement, il faut des équipements de métrologie, des supports de prélèvement et d'analyse, des consommables, ainsi que des matériels informatiques et logiciels. Logistiquement, cela implique des déplacements, des locaux adaptés et du temps dédié.

Cette synthèse et le guide complet sont consultables et téléchargeables sur le site Internet de Présanse.

Pour consulter la synthèse et le guide :
<https://www.presanse.fr/ressources-santé-travail/guide-metrologie-et-biometrie-2024/> ■

COMMISSION OFFRE ET INNOVATION

Préparer l'utilisation partagée d'un Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) au sein des SPSTI

Fin 2023, le sous-groupe PDP issu de la Commission Offre et Innovation de Présanse dédié à la partie de l'offre socle concernant la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) a procédé à un état des lieux des scores de PDP dans les services et **fait les constats suivants** :

- ▶ Il existe à ce jour une absence de définition commune ou de méthodologie partagée par les SPSTI pour l'identification des salariés faisant l'objet d'une prise en charge spécifique au titre de la PDP.
- ▶ Dans le cadre de l'amélioration de la lisibilité de l'offre des SPSTI sur la PDP, le réseau des SPSTI doit veiller à la mise en place de critères communs répondant aux trois pans d'information préconisés par la HAS : le pan santé, le pan travail et le pan social.
- ▶ Afin d'éviter des inégalités de traitement d'un SPSTI à l'autre pour un salarié dans une situation donnée, il apparaît nécessaire d'utiliser le même Indice de Risque de Désinsertion Professionnel (IRDP) pour apprécier la PDP.
- ▶ La mise en place d'un IRDP reste un enjeu du réseau et permettra également de rendre compte au mieux de la contribution des SPSTI à la PDP. La certification des SPSTI exigeant de pouvoir justifier de la prise en charge de ces différentes cibles et de suivre leur devenir, l'utilisation par tous de cet indice permettra de comparer les statuts lors des différentes étapes de prise en charge en l'assortissant des indicateurs exigés par la SPEC 2017 et déjà mis à disposition des SPSTI.

Dès lors, un IRDP simple, adapté aux moyens temporels, adapté aux moyens logiciels et respectant le savoir-faire des experts sera mis à disposition des SPSTI en décembre 2024.

L'algorithme de cet IRDP sera implémenté dans les logiciels via les éditeurs de logiciel, à la demande du SPSTI.

Cet algorithme calculera à partir des données qui auront été saisies dans le DMST de chaque travailleur un score de risque de désinsertion professionnelle.

Cet indice explore les trois pans favorisant la désinsertion professionnelle : le pan santé, le pan travail et le pan social.

Le pan travail interrogera notamment :

1. une faible latitude décisionnelle associée à des exigences élevées au travail, conduisant à un niveau élevé de stress au travail.
2. un faible soutien social (de la hiérarchie et/ou des collègues).
3. une faible reconnaissance au travail.

Le pan santé recherchera notamment :

Les antécédents médicaux de préférence dès que possibles en CIM 11. Les pathologies actuelles de préférence dès que possible en CIM 11.

1. capacité physique limitée.
2. symptomatologie anxieuse et/ou dépressive.
3. surpoids.
4. symptômes psychiatriques.
5. existence de TMS Bras.
6. existence de TMS Epaules.
7. existence de TMS Mains.
8. existence de cancers.
9. existence de pathologies cardiovasculaires.

Le pan psychosocial explorera notamment :

1. âge > 50 ans.
2. faible niveau d'études.
3. isolement social ou un manque de soutien social/familial.
4. arrêt sup 3 mois ou répétés.
5. haut niveau socioéconomique.

Le score (IRDP) permettra d'identifier les populations selon qu'elles ont un risque faible, moyen ou avéré afin de déclencher les actions les plus adaptées. Parmi les travailleurs, certains seront identifiés comme ayant un besoin de bénéficier d'un parcours de maintien en emploi ou dans l'emploi individualisé. Ce parcours pourra être notamment assorti d'une prise en charge par la cellule PDP.

Cet IRDP national et automatisé à partir des données saisies ne se substitue pas au recours à l'expertise du travailleur sur son ressenti quand il répond à un auto-questionnaire type WAI, ni à l'expertise du médecin qui procède en consultation à une évaluation du risque de PDP individuel, fruit de son expérience acquise. En revanche, cet IRDP

disposera de l'avantage d'avoir tenu compte des différents facteurs et non pas seulement du ressenti ou des effets sur la santé et sera validé scientifiquement.

Il sera donc nécessaire que les DMST soient renseignés à minima des informations concernant les thématiques ci-dessus listées. La plupart est classiquement réalisée dans le cadre de l'exigence juridique d'alimentation du DMST. Vous pouvez consulter le détail des équivalences en Thésaurus harmonisés dans le fichier joint.

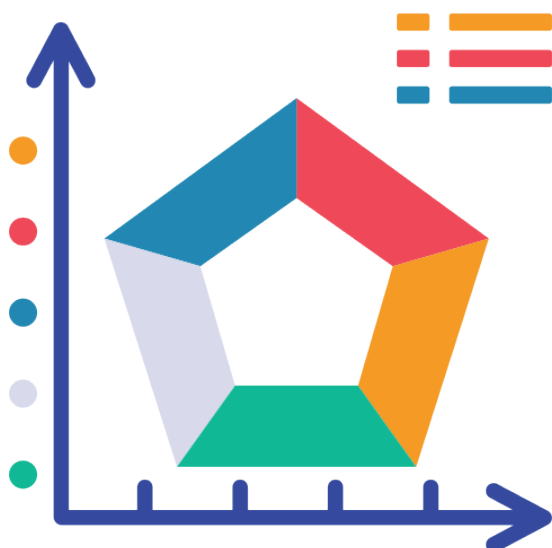
La modification des données saisies au fur et à mesure de sa prise en charge par le SPSTI fera donc varier l'indice sur un travailleur.

Ainsi, vous aurez une visibilité individuelle et collective des risques de désinsertion professionnelle dans les entreprises adhérentes et de leurs évolutions dans le cadre du parcours de prévention de chaque travailleur.

Pour découvrir la méthodologie de construction et de validation de l'IRDP, vous pouvez consulter l'article suivant.

En synthèse les étapes conseillées sont les suivantes dès maintenant :

1. Demander à votre éditeur
 - a. D'implémenter la CIM11.
 - b. D'incorporer l'algorithme de l'IRDP dès la fin de l'année 2024.
2. Faire bénéficier les équipes de l'information sur ce sujet.
3. Informer les partenaires dans le cadre du CPOM notamment de la mise à disposition de cet outil.
4. Informer les équipes de l'intérêt de renseigner les DMST des libellés constitutifs de l'IRDP pour chaque travailleur.



CRÉATION D'UN INDICE DE RISQUE DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE (IRDP)

► Méthodologie

Une approche progressive en deux temps : d'un IRDP de première intention à un IRDP consolidé

Afin de mettre à disposition un IRDP fin 2024, le sous-groupe de travail sur la PDP s'est dans un premier temps mis d'accord, avec l'appui scientifique d'un universitaire, sur les libellés à renseigner en langage Thésaurus Harmonisés constitutif d'un IRDP populationnel statistique simple (mars 2024). Six Services dits « testeurs », membres du sous-groupe PDP ont ensuite testé l'extractibilité des données. Pour créer cet IRDP, il a été décidé d'adopter une approche progressive en deux temps.

Tout d'abord, une phase exploratoire en utilisant la méthodologie monocentrique, c'est-à-dire de créer cet IRDP sur les données d'un seul SPSTI.

Le traitement des données devrait être effectué à l'automne 2024 par l'équipe universitaire du Professeur Roquelaure et de M. Fadel. L'objectif étant de fournir **fin 2024 un premier IRDP dit « IRDP de première intention »**.

Certes, la méthode multicentrique (traitement de données issues de plusieurs SPSTI) permet de construire un IRDP plus fin et précis que la méthode monocentrique en regroupant et traitant les données de plusieurs Services. Cependant, elle nécessite une information préalable des salariés de l'utilisation potentielle de leurs données. Or, à ce jour, il ne semble pas que cette condition soit remplie dans tous les Services dès 2022 (année à partir de laquelle l'IRDP va être construit dans un premier temps).

Cette méthode multicentrique sera ensuite utilisée en 2025 afin de consolider la construction d'un IRDP. Pour ce faire, il sera proposé la mise à disposition à tous les Services de documents (guide, modèle) leur permettant d'informer les salariés de leurs adhérents sur l'utilisation de leurs données à des fins statistiques en respectant les normes RGPD.

L'objectif est de permettre à l'ensemble des Services d'améliorer la qualité de la saisie de la CIM 11 et de renforcer les procédures d'information des salariés des adhérents sur l'utilisation (ou non) de leurs données, et **d'obtenir fin 2025 un IRDP consolidé**. Pour atteindre cet objectif, une note d'information relative à la question de la confidentialité des données, du consentement du salarié à l'utilisation de ses données de santé et l'information du droit d'opposition sera mise prochainement à disposition des SPSTI. ■



INAPTITUDE NON-PROFESSIONNELLE

La dispense de reclassement est applicable quand l'avis exclut tout reclassement « dans l'emploi »

Cass. Soc., 12 juin 2024, n° 23-13522

Pour rappel, en matière d'inaptitude non professionnelle, l'employeur est dispensé de recherche de reclassement lorsque le médecin du travail indique expressément dans son avis que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement **dans un emploi** (C. Trav., art. L. 1226-2-1).

Mais la Cour de cassation vient préciser, dans l'arrêt du 12 juin 2024 susvisé, qu'il importe peu que l'avis d'inaptitude non professionnelle mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement « dans l'emploi » et non dans « un emploi », comme l'exige le code du travail.

Dans les deux cas, la Cour de cassation précise en effet que l'employeur est bien dispensé de son obligation de recherche de reclassement.

Dans cet arrêt, un salarié a été déclaré inapte à la suite d'une maladie non professionnelle, le 6 juin 2017. L'avis du médecin du travail indiquait une « inaptitude définitive au poste de travail » avec comme mention « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ». La formulation était donc légèrement différente de celle figurant à l'article L.1226-2-1 du Code du travail qui, elle, mentionne un obstacle à tout reclassement dans « un emploi ».

L'employeur a alors considéré pouvoir bénéficier de la dispense légale de reclassement. Il se prévalait par ailleurs des précisions apportées par le médecin du travail postérieurement à l'avis, selon lesquelles cette décision le dispensait « de l'obligation de recherche de reclassement professionnel suite à l'inaptitude » et que « sauf élément contraire, le salarié devrait faire l'objet d'un licenciement ». Le salarié avait alors été licencié quelques mois plus tard, le 25 octobre 2017, sans recherche de reclassement préalable, ce que celui-ci a contesté en justice.

La Cour d'appel lui a donné raison en déclarant le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Selon les juges du fond, la mention de l'obstacle à tout reclassement « dans l'emploi » visait l'emploi occupé précédemment et ne pouvait être assimilée à celle « d'un emploi » qui, elle, suggère la référence à une généralité d'emplois. En effet, « un salarié peut tout à fait être inapte à un type d'emploi sans l'être nécessairement à tout emploi, sauf indication en ce sens du médecin du travail », précise la Cour d'appel. Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis.

La Haute juridiction considère pour sa part que dans la mesure où « l'avis mentionnait expressément que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (...), l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer au salarié des postes de reclassement ». Elle vise en l'espèce l'article L. 1226-2-1 qui régit l'inaptitude **non professionnelle**. Dit autrement, dans le cas d'une inaptitude non professionnelle, que l'avis mentionne un obstacle à tout reclassement « dans l'emploi » ou « dans un emploi », la dispense de recherche de reclassement s'applique. Une solution différente aurait été surprenante puisque dans l'hypothèse d'une inaptitude d'origine professionnelle, la dispense s'applique en cas de mention expresse, dans l'avis du médecin du travail, que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » (C. trav., art. L. 1226-12).

In fine, la Cour de cassation confirme ici que la différence de rédaction issue des articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 est sans incidence en pratique.

En dehors de ce cas de figure, on insistera sur l'importance pour les médecins du travail de ne pas s'écarter des mentions exigées par le code du travail pour que la dispense de recherche de reclassement puisse s'appliquer. En effet, la Cour de cassation a déjà jugé par exemple que lorsque l'avis mentionne que « l'état de santé du salarié fait obstacle sur le site à tout reclassement dans un emploi », la dispense de reclassement n'est pas totale, mais strictement limitée à ces sites (Cass. soc., 13 décembre 2023, n° 22-19603).

De même, s'agissant du second cas de dispense prévu par la Code du travail, « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » (C. trav., art. L. 1226-2-1), elle a pu considérer qu'il ne s'applique pas si le médecin du travail a indiqué dans son avis « que tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » (Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-12970 ; cf Informations Mensuelles du mois d'octobre 2023).

En conclusion, on retiendra qu'en matière de dispense de recherche de reclassement, si la Cour de cassation a fait preuve d'une certaine souplesse dans l'arrêt du 12 juin 2024 précité, les médecins du travail ont malgré tout intérêt à ne pas s'écarter des mentions exigées par le code du travail pour qu'elle puisse s'appliquer. ■