

Editorial

A l'heure où la communication sur le rôle des SSTI et de chacun de leurs acteurs est un élément nécessaire à la mise en œuvre de la prévention par l'entreprise, les Journées Santé-Travail de 2017 ont souhaité traiter du consensus et des partages de pratiques au sein des Services.

Entre le besoin d'harmonisation des langages, des pratiques et des données à l'échelle du réseau, et la nécessité pour les SSTI d'analyser et de prendre en compte les spécificités de leurs adhérents, la question du consensus et du partage de pratiques se pose à différents niveaux : au sein d'une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires, à l'échelle d'un Service, ou du réseau des SSTI.

Méthodologie d'élaboration de pratiques partagées, formalisation des consensus, éléments fédérateurs, freins... ce sont ces multiples sujets qui balisent le programme des 54^{èmes} Journées Santé-Travail du Cisme, qui se dérouleront ces 17 et 18 octobre prochains à Paris.

Cette édition permet par ailleurs de toucher à l'ensemble des composantes structurant l'activité des Services : l'action en milieu de travail, le suivi individuel de l'état de santé, le conseil, la veille et la traçabilité avec des incidences sur les Ressources Humaines (formation, recrutement), ou encore sur les systèmes d'information.

Les professionnels des Services, et plus largement de la Santé au travail, auront ainsi la parole au cours des deux jours de conférences. Des temps d'échanges viendront s'intercaler entre chaque présentation, et permettront aux participants de dialoguer avec les intervenants.

Enfin, ces Journées Santé-Travail 2017 se concluront par une intervention conjointe de M. Yves Struillou, Directeur Général du Travail, et du professeur Benoît Vallet, Directeur Général de la Santé, illustrant à l'échelle des instances cette volonté de dialogue et d'échange entre acteurs de la prévention.

L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a été publiée au Journal Officiel le 23 septembre 2017

Il résulte de la combinaison des articles 40. X et 8.V de l'ordonnance que les dispositions relatives aux articles L. 1226-2, L.1226-10 et L. 4624-7 du Code du travail, ci-dessous reproduits, entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

1. Obligation de reclassement

On remarquera, dès à présent, que la principale modification, **s'agissant de l'obligation de reclassement** consécutive à l'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, consiste en la limitation de son **périmètre aux entreprises situées sur le territoire national**.

2. Contestations des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail

- Compétence matérielle du Conseil de Prud'hommes maintenue

S'agissant de la contestation des "avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale", la possibilité de la saisine du Conseil de Prud'hommes **en la forme des référés** est maintenue. Le médecin du travail est toujours informé de la contestation, mais n'est pas partie au litige, cette précision légale reprend les dispositions réglementaires introduites par le décret du 10 mai 2017.

Nous observerons néanmoins un changement de vocabulaire : il n'est plus question de contestations des "éléments de nature médicale" ou "portant sur les éléments de nature médicale", mais de contestations "portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail **reposant sur des éléments de nature médicale**". Cette rédaction, plus précise, ouvre le champ de contestations des avis, même si aucune disposition textuelle ne régit, à ce jour, spécifiquement le contentieux des avis médicaux ne reposant pas sur les éléments de nature médicale.

- Modification des modalités procédurales – intervention du MIT

Nous indiquerons ensuite que le changement majeur consiste dans la modification de la procédure de contestation des avis médicaux. Il n'est plus question de désignation d'un médecin-expert par la formation de référés du Conseil de Prud'hommes. Désormais, le Conseil de Prud'hommes (et pas seulement la formation de référé de ce dernier) peut confier **toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur** du travail territorialement compétent, pour l'éclairer sur

ACTUALITÉ PROFESSIONNELLE

» Maintien en Emploi

Page 3. Retour sur l'enquête IGAS sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

» **Matinée technique du 14 septembre 2017**
Pages 4-5. Travaux collectifs de la profession et perspectives sur les points clés du fonctionnement des SSTI.

» Partenariat Cisme/LSI

Pages 6-7. Prévoyance et protection sociale dans les Services.

DPST

Page 7. La base documentaire s'enrichit.

VIE DES RÉGIONS

Page 8. L'ARST présente à la Foire de Châlons-en-Champagne.

ACTUALITÉS RH

» Rencontre des professionnels RH

Page 9. Démarche de Progrès en Santé au Travail : Comment mettre en place le volet RH ?

NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Pages 10-11. Signature de l'accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

MÉDICO-TECHNIQUE

» Partages de pratiques et consensus au sein des SSTI

Page 12. Inscriptions aux 54^{èmes} Journées Santé-Travail toujours possibles.

» SSTI et prise en charge des contrats courts

Page 13. Vers un outil de consultation du suivi individuel des salariés.

» Attractivité de la spécialité "médecine du travail"

Page 14. Un Motion-Design pour présenter le rôle du médecin du travail aux étudiants.

JURIDIQUE

» Législation sur les accidents du travail

Page 15. Un accident survenu dans les locaux d'un Service de santé au travail doit être pris en charge par l'employeur.

Page 16. Communication syndicale et messagerie professionnelle.

N'oubliez pas !

17 ET 18 OCTOBRE 2017
54^{ÈMES} JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL
GRAND HÔTEL – 2 RUE SCRIBE
PARIS 9^E

.../...

les **questions de "fait"** relevant de sa compétence, ce dernier pouvant solliciter, à son tour, le concours d'un tiers, sur des questions qu'il estime pouvoir déléguer : on peut imaginer, par exemple, qu'il puisse s'adjoindre d'un ergonome s'agissant d'une problématique relevant de sa compétence.

- Possibilité pour l'employeur de mandater un médecin

Une nouvelle précision légale autorise **l'employeur à mandater un médecin** pour recevoir la notification "*des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail*". Le salarié est informé de cette notification. Cette disposition se justifie notamment par le caractère **contradictoire de la procédure prud'homale**, qui implique l'intervention d'au moins deux parties dans un procès, qui sont, en l'occurrence **l'employeur et le salarié**.

Or, dans la mesure où l'employeur ne peut recevoir lui-même les éléments couverts par le secret médical, il lui est donné la possibilité de mandater un médecin, afin que le respect du principe du contradictoire soit assuré, et qu'il puisse intervenir dans la procédure sans violation d'autres règles en présence.

- Portée de la décision du Conseil de Prud'hommes

Nous soulignerons, concernant la portée de la décision judiciaire, que l'article L.4624-7 III confirme que la décision du **Conseil de Prud'hommes (qu'elle soit rendue en référé ou au fond)** se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés. Cela suppose néanmoins qu'elle soit devenue exécutoire, c'est-à-dire avoir l'autorité de la chose jugée. Nous précisons, à ce titre, que les ordonnances de référé sont **exécutoires de plein droit**, c'est-à-dire sans

même attendre l'expiration du délai d'appel.

- Honoraires et frais liés à la mesure d'instruction seront fixés par arrêté

Par ailleurs, concernant les **honoraires et frais liés à la mesure d'instruction**, ce nouveau texte prévoit qu'ils *sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du Travail et du ministre du Budget*. Il s'agit d'une différence importante par rapport aux frais d'expertise, qui étaient librement déterminés par le médecin-expert et dont seule la provision était fixée par le Conseil de Prud'hommes.

- Date d'entrée en application de l'article L.4624-7 du Code du travail

Enfin, les conditions et les modalités d'application de l'article L.4624-7 du Code du travail seront définies par un décret en Conseil d'Etat, à venir. ■

Chapitre 5 : Obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude et contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail (voir tableau ci-dessous).

Code du travail	Modifications introduites par l'Ordonnance Macron
<p>Sous-section 1 : Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel - L. 1226-2</p> <p>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. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>	<p>Sous-section 1 : Inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel - L. 1226-2</p> <p>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, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.</p> <p>Pour l'application du présent article, le groupe est défini conformément au I de l'article L. 2331-1. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>
<p>Sous-section 3 : Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - L. 1226-10</p> <p>Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 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. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>	<p>Sous-section 3 : Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - L. 1226-10</p> <p>Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 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 au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.</p>

Code du travail	Modifications introduites par l'Ordonnance Macron
<p>Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail - Article L. 4624-7</p> <p>I.-Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.</p> <p>II.-Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.</p> <p>III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.</p> <p>IV.-La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.</p>	<p>Chapitre IV : Actions et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail - Article L. 4624-7</p> <p>I. - Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.</p> <p>II.- Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.</p> <p>III.- La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés</p> <p>IV.- Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint du ministre du travail et du ministre du budget.</p> <p>V.- Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p>



Les Informations Mensuelles

paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme

10 rue de la Rosière - 75015 Paris

Tél : 01 53 95 38 51

Fax : 01 53 95 38 48

Site : www.cisme.org

Email : info@cisme.org

ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication

Martial BRUN

Rédaction

Ghislaine BOURDEL

Martial BRUN

Julie DECOTTIGNIES

Sébastien DUPERY

Corinne LETHEUX

Anne-Sophie LOICQ

Constance PASCRAEU

Virginie PERINETTI

Béata TEKIELSKA

Sandra VASSY

Assistantes

Agnès DEMIRDJIAN

Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL

Maintien en Emploi

Retour sur l'enquête IGAS sur la prévention de la désinsertion professionnelle

Le 25 janvier dernier, les anciennes ministres Mmes El Khomri et Touraine ont mandaté l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) pour étudier les dispositifs de maintien en emploi à l'œuvre sur le territoire, et pour formuler des propositions d'amélioration. Dans ce cadre, et en complément d'un certain nombre d'auditions réalisées dans les Services, l'IGAS, cet été, a sollicité le Cisme pour diffuser auprès de ses adhérents une courte enquête flash sur le sujet, leur demandant :

- si le Service disposait d'une cellule ou d'un service dédié spécifiquement à la prévention de la désinsertion professionnelle et/ou au maintien en emploi (hors SAMETH) ;
- si oui, quels effectifs en ETP y étaient spécifiquement affectés ;
- si non, si le SSTI hébergeait un SAMETH.

Les premiers résultats bruts, sur 133 SSTI répondants, montrent que 57 de ces derniers possèdent une cellule dédiée au maintien en emploi (42,9 % de

SSTI répondants, couvrant 6 863 599 salariés), contre 76 non. Un peu plus de 100 personnes équivalents temps plein sont dédiées à ces cellules, tout service répondant confondus.

Pour ce qui est de l'existence des SAMETH : ce sont 23 des 76 SSTI n'ayant pas de cellule dédiée au maintien en emploi qui déclarent, en revanche, héberger un SAMETH, et 9 des Services présentant déjà une telle cellule qui hébergent également un SAMETH, soit 32 SSTI répondants au total.

À noter que ces résultats n'incluent pas les Services du BTP qui ont été consultés via la Fédération Française du Bâtiment. Il a bien sûr été rappelé aux inspecteurs de l'IGAS que toute l'activité d'un SSTI contribue peu ou prou au maintien en emploi, indépendamment de l'existence d'une cellule dédiée. Tout à fait conscients de ce point, ils ont souhaité identifier plus précisément les moyens spécifiques dégagés par les Services pour cette mission. Leur rapport est attendu pour le 4^{ème} trimestre de cette année. ■

▼ MOUVEMENTS

(47) **M. Bernard Denjoy** remplace **M. Patrice Rubio** dans ses fonctions de président et de membre du Conseil d'administration du CIST 47.

(68) **M. Cédric Megel** a pris la suite de **M. Bernard Clique** à la direction du STSA à Mulhouse.

■ AGENDA

Du 17 octobre au 18 octobre 2017
54^{èmes} Journées Santé Travail - Cisme

Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 9^e

9 novembre 2017

Rencontre des professionnels RH
 Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 9^e