

SANTÉ AU TRAVAIL

Protéger les salariés
ET les indépendants

Prise de position
avril 2021



CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

SANTÉ AU TRAVAIL

Protéger les salariés ET les indépendants

Prise de position présentée par Corinne VIEILLEMARD au nom de la Commission droit du travail et questions sociales et adoptée en avril 2021

L'apparition de nouveaux risques et le niveau élevé de la sinistralité en entreprise ont encouragé les partenaires sociaux et les pouvoirs publics à s'engager pour le renforcement des politiques de prévention en santé au travail.

C'est ainsi que les partenaires sociaux ont abouti le 10 décembre 2020 à la conclusion d'un accord national interprofessionnel. Signé à la quasi-unanimité, cet accord a été transcrit dans la proposition de loi « Pour renforcer la prévention en santé au travail », adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 17 février 2021 et bientôt soumise à l'examen du Sénat.

Si les CCI partagent le souci des partenaires sociaux de renforcer la prévention en santé au travail et, particulièrement, la collaboration des entreprises avec la médecine du travail dans leur démarche, elles s'interrogent toutefois sur certaines des modalités retenues par le législateur pour la mise en œuvre de cet objectif. Elles regrettent par ailleurs que deux sujets fondamentaux soient absents du texte : les difficultés juridiques relatives à la gestion de l'inaptitude du salarié dans l'entreprise et, surtout, l'absence de prise en compte de la nécessaire prévention et protection de la santé du chef d'entreprise.



3 questions à Corinne Vieillemard



Quelles sont les conditions d'une politique de prévention en santé au travail efficace ?

L'accompagnement des pouvoirs publics est essentiel mais il faut veiller à :

- ✓ adopter une approche différenciée en fonction de la taille de l'entreprise ;
- ✓ améliorer et homogénéiser les services rendus par les services de santé au travail afin d'accompagner plus efficacement les entreprises dans leur démarche, tout particulièrement les TPE-PME
- ✓ encourager la collaboration entre les entreprises et les services de santé au travail ;
- ✓ sensibiliser les chefs d'entreprise à la prévention des risques professionnels au sein de leur entreprise en les alertant d'abord sur ceux liés à leur activité.

Pourquoi préconiser l'aménagement du régime de l'inaptitude ?

L'inaptitude du salarié à son poste de travail est lourde de conséquence aussi bien pour le salarié que pour l'employeur : recherche de reclassement, perte d'emploi, disparition des compétences dans l'entreprise.... Or, la situation, souvent conflictuelle, s'avère pénalisante pour l'entreprise sur qui, il pèse une responsabilité injustifiée. Nos propositions visent à remédier à cet état de fait.

Pourquoi défendre un suivi obligatoire de la santé du chef d'entreprise ?

Un suivi facultatif se heurterait à la propension des chefs d'entreprise à négliger le suivi de leur santé. Dans la perception de tous, y compris la leur, les chefs d'entreprise n'ont pas le temps d'être malades, ni même le droit. Le fonctionnement de l'entreprise et la réalisation de son chiffre d'affaires reposent sur eux. Or, la prévention et la protection de la santé du chef d'entreprise sont essentielles. Il en va tant de la protection de la santé des travailleurs non-salariés que de la sauvegarde du tissu

Quelques chiffres

En 2018-2019 :

2/3 des dirigeants disaient se sentir en **bonne santé physique et psychologique**

22,9% étaient en risque de **burnout** dont **3,8%** requérant l'aide d'un **professionnel de santé**.

Lors du 1er confinement, le niveau d'épuisement professionnel s'est **significativement accru** chez les dirigeants de TPE-PME :

34,5% des dirigeants présentent ainsi des **risques de burnout** dont **9,2%** nécessitent l'aide rapide d'un professionnel de santé.

(source : C.Kinowski-Moysan et O.Torrès, La santé des dirigeants adhérents à la CPME « Entreprendre sans s'épuiser ! Mieux repérer les facteurs de stress chez les dirigeants », juin 2020).

entrepreneurial français : l'incapacité de travail du chef d'entreprise met en danger l'entreprise et tous ses salariés.



L'ESSENTIEL DES PROPOSITIONS



• Prévenir et protéger la santé du salarié

- Ne pas intégrer le programme annuel de prévention dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, limiter sa mise à jour en cas de changement significatif dans les conditions de travail dans l'entreprise.
- Préciser que la responsabilité ne peut être engagée sur le fondement d'une ancienne version du document unique d'évaluation des risques professionnels, que dans la limite des connaissances scientifiques, connues par la branche professionnelle, à la date de sa rédaction.
- Organiser la formation en santé et sécurité au travail des membres du CSE en deux modules, en tenant compte des formations déjà suivies précédemment, même dans une autre entreprise :
 - ✓ Module 1 : un tronc commun applicable dans toutes les entreprises au moyen de modules de e-learning suivis par le salarié dans le cadre des heures de délégation
 - ✓ Module 2 : une formation complémentaire dont les modules et la durée sont définies par accord de branche
- Garantir une visite médicale du salarié en présentiel au moins une visite périodique sur deux.
- Instaurer une visite médicale d'ancienneté mise en œuvre au bout d'une certaine durée d'activité au sein de l'entreprise, définie par accord de branche, afin de s'assurer de l'adéquation du poste au regard de l'état de santé du travailleur.
- Garantir la portabilité du dossier médical en santé au travail en cas de changement d'employeur ou de service de santé au travail.
- Créer un compte « santé » attaché au compte personnel d'activité et connecté à la fois avec le dossier médical partagé de l'assurance maladie et le dossier de santé au travail et avec le compte professionnel de formation.
- Insérer au socle minimal national de prestations des services de santé au travail d'une cartographie des professionnels de santé pouvant intervenir dans l'entreprise.
- Instaurer une facturation forfaitaire, harmonisée et proportionnée pour chaque prestation réalisée.

• Aménager le régime de l'incapacité

- « Déjudiciariser » la contestation de la décision d'incapacité du médecin du travail par l'employeur.
- Exonérer l'employeur du versement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement lorsque la rupture du contrat de travail du salarié inapte est la conséquence de son refus d'un reclassement conforme aux prescriptions du médecin

du travail et ne modifiant pas le contrat de travail (temps de travail, lieu de travail, rémunération)

- **Prévenir et protéger la santé du chef d'entreprise**

- Rendre obligatoire un suivi régulier du travailleur indépendant sur le modèle applicable au salarié, en écartant les dispositions relatives à l'inaptitude.
- Mettre en œuvre un suivi renforcé de l'entrepreneur identifié en souffrance.
- Assurer une formation des professionnels des services de santé au travail adaptée aux spécificités du travail indépendant.

**Chambre de commerce
et d'industrie
de région Paris Ile-de-France**

27, avenue de Friedland
F - 75382 Paris Cedex 8
www.cci-paris-idf.fr/etudes

Registre de transparence de l'Union européenne
n° 93699614732-82

Contacts

Aurélie Marseille
tél. : + 33 1 55 65 75 22
amarseille@cci-paris-idf.fr

Marc Canaple
Tél : + 33 1 55 65 75 24
mcanaple@cci-paris-idf.fr

Presse

Isabelle de Battisti
tél. : +33 1 55 65 70 65
idebattisti@cci-paris-idf.fr