Souffrance des salariés au travail, **que faire ?**

Guide des ressources disponibles en Alsace

Ce document a été construit dans le cadre du Plan Régional de Santé au Travail en Alsace, coordonné par le comité régional de la prévention des risques professionnels CRPRP*. **Le CRPRP participe à la définition du volet régional de la politique de protection de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail qui se décline en trois volets :**

- Il participe à l'élaboration et à l'actualisation de diagnostics territoriaux portant sur les conditions de travail et la prévention des risques professionnels.
- Il est consulté sur le plan régional de la santé au travail, qui fixe à l'échelle régionale des objectifs, des actions et des moyens en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.
- Il rend un avis sur les orientations régionales des politiques publiques intéressant la santé et la sécurité au travail, qui lui sont soumises par les autorités publiques.

Pour une approche globale et pluridisciplinaire de la santé au travail, sont membres du CRPRP :

- Les représentants des administrations régionales de l'État
(Préfet de Région, ARS, DIRECCTE, DREAL).
- Les partenaires sociaux
(CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, MEDEF, CGPME, UPA, FNSEA).
- Les représentants des organismes régionaux d'expertise et de prévention
(Carsat AM, ACTAL, MSA, CAAA, OPPBTP).
- Des personnes qualifiées et représentants de personnes morales (ORST-Alsace, Service de pathologie professionnelle des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg (HUS), Institut du travail de Strasbourg, Institut d'Études Politiques de Strasbourg, ORSAL, Association PARI, Carsat AM - Service ergonomie et pathologies professionnelles, URPS, Services de santé au travail).

Le comité est présidé par Monsieur Pierre-Étienne BISCH, Préfet de la Région Alsace ou son représentant Monsieur Daniel MATHIEU, directeur de la DIRECCTE Alsace.

Le CRPRP a confié à un groupe de travail du PRST2 la mission d'améliorer l'information des partenaires sur les ressources disponibles en Alsace pour aborder dans les entreprises la prévention des risques psychosociaux.
Ce guide est le fruit du travail collectif mené par ce groupe.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
ALSACE

* Le CRPRP est un organisme consultatif placé auprès du Préfet de Région.

Les ressources en région Alsace

pour la prise en charge des personnes en souffrance

Après une partie introductive donnant quelques repères généraux sur la souffrance des salariés du fait de leur travail, ce guide se présente sous la forme de fiches pratiques qui recensent l'ensemble des ressources identifiées pour la prise en charge des salariés concernés.

Dans la rubrique « **En parler** » sont recensés les interlocuteurs possibles à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise susceptibles d'apporter conseil et soutien dans une situation difficile.

Les fiches suivantes sont rassemblées par thématiques qui peuvent correspondre à différentes phases de la prise en charge ou à différentes options qui s'offrent au salarié en souffrance et à son employeur.

Le salarié, si sa santé est compromise par sa situation de travail, peut avoir besoin de s'y soustraire au moins temporairement. La rubrique « **Se protéger de la situation de travail qui pose problème** » apporte des éléments d'information à ce sujet.

Il lui faudra ensuite envisager diverses options en fonction de l'évolution de son état de santé. La rubrique « **Reprendre le travail** » renseigne sur les modalités de la reprise et l'aide qui peut être trouvée auprès du médecin du travail.

Une situation de souffrance peut parfois amener le salarié à s'interroger sur l'opportunité d'une reconversion professionnelle. La rubrique « **Rebondir professionnellement** » recense les aides dont il peut bénéficier dans le champ de la formation professionnelle.

Certaines situations obligent à envisager la rupture du contrat de travail. La rubrique « **Mettre fin au contrat de travail** » fait le point sur les différents modes de ruptures.

Enfin, une dernière partie intitulée « **Défendre ses droits** » apporte des informations sur les possibilités de faire reconnaître un préjudice et en obtenir réparation.

SOMMAIRE

p 05 Souffrance au travail, stress, risques psychosociaux : **quelques repères pour mieux comprendre**

En parler

p 09 L'employeur
p 10 Les représentants du personnel
p 12 Le médecin du travail
p 13 L'infirmier du travail
p 14 L'inspection du travail
p 15 L'assistant social du travail
p 16 Le psychologue du travail
p 17 Le médiateur
p 18 Le médecin traitant
p 19 Le psychiatre traitant
p 20 La consultation de pathologie professionnelle

Se protéger de la situation de travail qui pose problème

p 21 Le droit de retrait
p 22 La visite médicale à la demande du salarié ou de l'employeur auprès du médecin du travail
p 23 L'arrêt de maladie

Reprendre le travail

p 25 La visite de pré-reprise du travail
p 26 La visite médicale de reprise

Rebondir professionnellement

p 27 Le bilan de compétences
p 28 La validation des acquis de l'expérience
p 29 Le congé individuel de formation
p 30 Le droit individuel à la formation

Mettre fin au contrat de travail

p 33 L'inaptitude au poste de travail
p 34 La résiliation judiciaire
p 36 La prise d'acte de la rupture

Défendre ses droits

p 37 Faire reconnaître une pathologie professionnelle
p 39 Les organisations syndicales
p 40 L'avocat
p 41 Le tribunal / Conseils de Prud'hommes

Souffrance au travail, stress, risques psychosociaux : quelques repères pour mieux comprendre

Prévenir ou guérir ?

Un guide pour « prévenir »

Pour les risques psychosociaux, comme pour les autres risques professionnels, la prévention passe avant tout par l'élimination du risque à la source.
Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel (favoriser les collaborations, préserver les conditions d'une bonne coopération entre les salariés, anticiper les réorganisations, garantir un dialogue social de qualité, améliorer les conditions de travail…), **s'appuyer sur les différents acteurs internes et externes à l'entreprise** dans le respect du rôle de chacun sont des leviers sur lesquels l'entreprise peut agir pour prévenir les risques psychosociaux.

Elaboré dans le cadre du plan régional santé au travail 2 de la région Alsace, un guide intitulé « *Prévenir les risques psychosociaux dans les entreprises. Guide de ressources disponibles en Alsace* » recense les acteurs sur lesquels une entreprise peut s'appuyer pour aborder la question des risques psychosociaux et agir pour leur prévention. Ce guide est disponible sur le site internet : www.travailler-mieux.gouv.fr

Un guide pour « guérir » ?

S'il est vrai qu'il vaut mieux prévenir que guérir, le monde du travail actuel soumet néanmoins les entreprises, leurs dirigeants et l'ensemble des salariés à des contraintes importantes, à des changements organisationnels continus, à des modifications du contenu et du sens du travail, à des tensions relationnelles alimentées par les difficultés du travail et les choix managériaux. Si les mesures de prévention adaptées n'ont pas été mises en œuvre ou si elles ont été insuffisamment efficaces, la santé mentale des personnes peut se trouver gravement atteinte et l'entreprise se trouve alors confrontée à la question de la souffrance au travail des salariés.

La prévention relève directement de la responsabilité de l'employeur. La question du soin, en dehors des soins d'urgence, relève de la sphère privée, l'entreprise, confrontée à la question de ses salariés en souffrance, a néanmoins un rôle important à jouer. Les différents acteurs de l'entreprise ont beaucoup d'interrogations sur la façon dont ils peuvent œuvrer. Les personnes en difficulté ne savent pas toujours que faire et à qui s'adresser. Les responsables hiérarchiques et les collègues qui souhaitent les aider ne savent pas que conseiller. Ce guide est là pour les éclairer.

Éléments de définition

On désigne sous le terme de facteurs psychosociaux au travail les contraintes psychologiques, sociales et relationnelles dérivées de l'organisation du travail. Ces facteurs psychosociaux exposent les salariés à des risques pour leur santé, risques appelés communément risques psychosociaux. La prise en compte insuffisante de ces risques expose les salariés au stress, état de l'organisme survenant après perception de contraintes auxquelles il est difficile de faire face, à l'origine de modifications biologiques générant de graves atteintes à la santé.
Au niveau individuel, ces risques peuvent conduire à un état de souffrance voir au passage à l'acte suicidaire.

Bien connaître le stress et ses effets pour la santé, se défaire des idées fausses à son sujet, peuvent faciliter la prise en compte adaptée des risques psychosociaux dans l'entreprise.

Quelques idées fausses concernant le stress professionnel

« Le stress est une sensation purement subjective. »

Le stress est une réponse de l'organisme à une menace ou à une situation contraignante.
Face à un public difficile, à des objectifs inatteignables, à des conditions de travail physiquement ou psychologiquement éprouvantes, à la peur de perdre son emploi, à l'incertitude de l'avenir, l'individu réagit par une modification des sécrétions hormonales. Sur le long terme, ce sont ces perturbations hormonales qui sont responsables des effets du stress sur la santé.

Le stress met en jeu la subjectivité des individus mais c'est aussi une réaction biologique objectivable.

« Il existe du bon et du mauvais stress. »

Il n'existe pas de bon stress. On peut en revanche distinguer le stress aigu, ponctuel, et le stress chronique, qui se prolonge dans la durée. Le stress aigu, à condition qu'il reste exceptionnel et que son intensité n'entraîne pas de traumatisme psychologique, n'a pas d'effet négatif sur la santé. Le stress chronique porte atteinte à la santé et le risque est d'autant plus important que l'exposition au stress est prolongée.

Le stress prolongé présente toujours un risque d'effets négatifs pour la santé des individus. Plus le stress est prolongé, plus le risque est élevé.

« La majorité des salariés va bien, il n'y a donc pas lieu de mettre en cause le travail. »

Comme pour d'autres facteurs de risques professionnels, le risque d'atteinte à la santé ne se manifeste pas avec la même intensité et dans les mêmes délais pour tous les salariés exposés. Dans un atelier bruyant, le chef d'entreprise n'attend pas que la majorité des salariés ait une atteinte auditive pour mettre en place des mesures de prévention. Il ne faut pas non plus attendre en matière de risques psychosociaux.

L'atteinte à la santé d'un seul salarié doit être un signal d'alarme qui amène à s'interroger sur ce qui, dans le travail, a pu favoriser cette atteinte.

Le stress chronique : un risque d'atteintes graves à la santé

Les effets du stress chronique sur la santé sont multiples et se manifestent tant par des atteintes à la santé physique que par des atteintes à la santé mentale.

Le stress augmente le risque de troubles anxieux invalidants, de syndrome dépressif, d'épuisement et de burn-out. Il perturbe le fonctionnement hormonal, favorise les facteurs de risque cardio-vasculaire (diabète, hypertension artérielle, augmentation du cholestérol, obésité) et augmente ainsi le risque de survenue d'un infarctus. Il est en lien avec les troubles musculosquelettiques. Quand il est très prolongé, il diminue la résistance aux infections, favorise la survenue des maladies du système immunitaire, les ulcères gastriques et les troubles de la sphère génitale.

Agir contre le stress chronique pour préserver la santé des salariés mais aussi aider les salariés en souffrance à sortir d'une situation éprouvante qui atteint ou menace leur santé physique ou mentale doivent donc être des priorités pour l'entreprise. La tentation peut être grande alors de recourir dans l'urgence à des solutions mal adaptées qui peuvent retarder la mise en place d'une prise en charge efficace.

Des mesures inadaptées qui peuvent retarder la mise en place de mesures correctives et préventives efficaces

Inquiètes pour la santé de leurs collaborateurs, certaines entreprises mettent en place des mesures correctives diverses :

Adhésion à un service téléphonique de soutien psychologique ou distribution aux salariés de « tickets psy » :

Le salarié en souffrance est mis en contact avec une personne extérieure à l'entreprise, le plus souvent psychologue clinicien ou psychologue du travail, qui l'écoute.

Cette externalisation ne permet pas la construction de la connaissance nécessaire sur le lien entre la santé des salariés et les difficultés rencontrées au travail dans l'entreprise. En court-circuitant l'intervention du service de santé au travail ou celle des représentants du personnel, elle fait obstacle à la restitution de cette connaissance dans le champ social en vue d'une démarche de prévention.

L'entreprise dispose d'un service médical en interne ou est adhérente à un service interentreprise de santé au travail. L'entreprise peut utilement informer ses salariés de leur droit à faire appel au médecin du travail pour toute difficulté de santé en lien avec le travail.

Mise en place d'une cellule d'écoute interne à l'entreprise :

Des salariés volontaires assurent une mission d'écoute et parfois aussi de médiation auprès des collègues en difficulté. Les cellules d'écoute internes impliquent des salariés de l'entreprise qui n'ont pas le recul nécessaire par rapport à la situation de travail et exposent à la relation d'aide des personnes dont ce n'est pas le métier. Cela crée une confusion importante dans le rôle de chacun, confusion qui constitue en soi un facteur de risque psychosocial. Cela peut conduire à des erreurs d'appréciation de la gravité d'une situation et peut porter préjudice à la santé du salarié qui demande de l'aide. Cela génère aussi un risque pour la santé mentale des salariés écoutants.

Il est en revanche légitime et utile que l'entreprise mette en place des procédures et des personnes référentes en cas d'évènement grave tel qu'agression physique ou verbale, accident du travail grave… pour garantir le soutien indispensable dans ces circonstances.

Mise en place de mesures de gestion du stress :

Les formations à la gestion du stress peuvent améliorer passagèrement le vécu des salariés. Si elles ne s'accompagnent pas de la mise en place de mesures préventives portant sur l'organisation du travail, en augmentant la tolérance des salariés à l'exposition au stress chronique, elles peuvent prolonger la durée d'exposition et augmenter le risque de décompensation sous une forme grave.

Les formations à la gestion du stress ou à la maîtrise des émotions ne constituent pas une réponse à la souffrance des salariés mais en complément d'une approche primaire de prévention des risques, elles peuvent être utiles, pour améliorer par exemple la capacité professionnelle à faire face aux incivilités ou à un public agressif et l'entreprise peut être amenée dans ce cadre à les inclure dans son plan de formation.

Attention : certaines entreprises intègrent, dans des plans qualifiés de « plans bien-être au travail », la pratique de massages relaxants par des infirmiers du travail. Le code de la santé publique, par dérogation au monopole médical de l'exercice de la médecine, autorise les masseurs kinésithérapeutes à pratiquer des massages. Le cadre réglementaire de l'exercice infirmier n'autorise pas cette pratique. Contrevenir à cette disposition expose l'entreprise à une mise en cause pour complicité d'exercice illégal de la médecine.
Par ailleurs, la pratique des massages n'entre pas dans les missions exclusivement préventives des services de santé au travail.

Ces différentes mesures, si elles peuvent passagèrement faire « baisser la pression » ressentie par le salarié, ne constituent pas une démarche de prévention des risques psychosociaux et l'entreprise ne peut s'exonérer de son obligation de préservation de la santé physique et mentale des salariés en mettant en place ce type de dispositif. En détournant l'attention du travail pour la focaliser sur le salarié en souffrance, elles font souvent obstacle à la mise en place de mesures efficaces de prévention. En interférant avec la prise en charge par le système de soin, elles peuvent compromettre une prise en charge thérapeutique efficace.

Ce que les différents acteurs de l'entreprise peuvent ou doivent faire pour aider les salariés en souffrance :

L'employeur :

- Il oriente au besoin les salariés vers les personnes ressources identifiées dans ce guide.
- Il procède à l'analyse de la situation de travail et des difficultés rencontrées pour sa réalisation.
- Il met en œuvre des mesures d'amélioration de la situation de travail pour éviter que d'autres salariés ne se trouvent en difficultés et pour favoriser le retour ou le maintien au poste du salarié en souffrance.
- Il met en place les aménagements de poste ou le reclassement professionnel éventuellement nécessaire, prenant en compte les préconisations du médecin du travail.
- Il met en place une démarche de prévention des risques en amont pour éviter que des salariés se trouvent en difficulté dans leur travail.

Les collègues de travail, les représentants du personnel :

- Ils discutent avec le salarié des difficultés rencontrées dans le travail.
- Ils conseillent au salarié de parler de ses difficultés à l'une ou l'autre des personnes ressources identifiées dans le guide.
- Ils peuvent alerter le médecin du travail et la hiérarchie.

Le salarié en souffrance :

- Il peut trouver du soutien auprès des acteurs recensés dans ce guide.
- Il prend le temps de la réflexion et fait le choix de faire évoluer sa situation de travail, de se protéger au besoin d'une situation de travail trop éprouvante, de faire valoir des droits sociaux ou relatifs au contrat de travail, de construire ou reconstruire son avenir professionnel.

Jose Luis Morales Martin pour EU-OSHA concours photo 2011

EMPLOYEUR

L'employeur est responsable de l'application des règles relatives à l'hygiène, à la sécurité et la santé au travail. À ce titre, il doit protéger la santé physique et mentale des salariés.

Qui peut le solliciter et comment ?

• Tout salarié directement ou par l'intermédiaire de sa hiérarchie.

• Toute personne membre des instances représentatives du personnel.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

Un salarié peut faire appel à son employeur (ou au représentant de l'employeur) pour tout sujet relatif au contrat de travail ou concernant le droit du travail notamment toute question relative à l'hygiène, la santé et la sécurité dans l'entreprise.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

Sollicité sur la question d'un salarié en souffrance, l'employeur doit agir à un niveau collectif et à un niveau individuel.

• Il peut orienter le salarié concerné vers le **médecin du travail**. Le Code du Travail l'autorise à solliciter une visite médicale pour son salarié.

• Il met en place les **aménagements de poste** éventuellement nécessaires en prenant en compte les préconisations du médecin du travail.

• **En cas d'accident** survenu par le fait ou à l'occasion du travail, il est tenu d'en effectuer la déclaration *(voir fiche "Faire reconnaître l'origine professionnelle d'une atteinte à la santé mentale" - page 37)*.

• Si les éléments dont il dispose font suspecter **une situation de harcèlement**, il procède à une enquête et prend les mesures nécessaires à la préservation de la santé mentale des salariés concernés.

• En lien avec le CHSCT ou à défaut avec les délégués du personnel, dans la mesure où une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie, **il actualise l'évaluation des risques professionnels**, procède à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques et met en place les mesures nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale des salariés.
Il planifie la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 Code du Travail.

Il met en place **une démarche de prévention des risques** en amont pour éviter que d'autres salariés se trouvent en difficulté dans leur travail et favoriser le maintien ou le retour au poste du salarié pour lequel une situation de souffrance a été identifiée.

• Dans le cas d'un évènement brutal à fort retentissement psychique, il met en œuvre, en concertation avec le médecin du travail, les mesures d'accompagnement jugées utiles telles que l'intervention d'une cellule d'urgence médico-psychologique.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• Restreindre les libertés individuelles et collectives non justifiées par la nature de la tâche à accomplir et non proportionnées au but recherché.
(article L. 1121-1 du Code du Travail).

• Prendre des mesures contrevenant aux dispositions du Code du Travail concernant les discriminations.
(article L. 1132-1 du Code du Travail).

Les employeurs peuvent trouver de l'appui auprès de leurs organisations professionnelles.

Coordonnées d'organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs :

CGPME Alsace
1 avenue Roger Salengro
68100 MULHOUSE

UPA Alsace
UGA Maison de l'Artisanat - 12 rue des Métiers
68000 COLMAR

MEDEF Alsace
Maison de l'Entreprise - 27 avenue de l'Europe
67300 SCHILTIGHEIM

D'autres organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs existent. Elles sont généralement liées à des secteurs d'activités spécifiques ou à des branches.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel peuvent être des délégués du personnel, des élus au Comité d'Entreprise ou des membres du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.
Le délégué syndical anime la section syndicale, collectivité de salariés adhérants à un même syndicat, mise en place par une organisation et légalement constituée.
Chacune de ces institutions est concernée par la santé des salariés et il est important que leurs membres soient informés des difficultés rencontrées.

Tout salarié peut solliciter un représentant du personnel. Des salariés d'entreprises extérieures peuvent solliciter les représentants du personnel de l'entreprise dans laquelle ils travaillent dès lors qu'il s'agit de réclamations concernant les conditions d'exécution du travail relevant du chef d'établissement utilisateur. Les travailleurs temporaires peuvent solliciter les représentants du personnel de l'entreprise utilisatrice sur les questions relatives à l'hygiène et la sécurité du travail.

Les noms et les coordonnées des représentants du personnel font partie des affichages obligatoires dans l'entreprise.

■ ■ ■ Rôle de chacune des institutions représentatives du personnel dans les questions pouvant être en lien avec la souffrance au travail :

DP DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

Des délégués du personnel (DP) sont élus dans toutes les entreprises comptant au moins 11 salariés. Le délégué du personnel est le porte parole des salariés auprès de l'employeur ou de l'inspecteur du travail sur toutes les questions relatives à l'application de la réglementation du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise. Ils ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives. Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, les DP sont investis des missions de ce comité et bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14 du Code du Travail.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

• **Le délégué du personnel présente les réclamations individuelles ou collectives, il a un droit d'alerte** et saisit l'employeur de toute atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (mesures discriminatoires par exemple).

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• Hormis les entretiens préalables à une sanction, l'employeur n'est pas tenu d'accepter la présence d'un délégué du personnel lors des entretiens individuels qu'il peut avoir avec un salarié.

• Les délégués du personnel n'exercent pas les attributions du CE et du CHSCT **(sauf si ces instances n'existent pas dans l'entreprise).**

CHSCT COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Code du Travail rend obligatoire sa constitution à partir de 50 salariés
Les représentants des salariés au CHSCT sont désignés par les membres du CE et par les délégués du personnel. Le médecin du travail, l'inspecteur du travail et le contrôleur du service prévention de la CARSAT en sont membres de fait. **Le CHSCT est l'interlocuteur de l'employeur sur toutes les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.** Il a un rôle à jouer dans la prévention du harcèlement moral. Il contribue à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise. **L'inspecteur du travail peut exiger la mise en place d'un CHSCT** pour un effectif de salariés inférieur à 50 si la nature des risques professionnels le justifie.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel au CHSCT ?

Un salarié peut faire appel à un membre du CHSCT **pour toute question relative à la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail.** Il est important d'informer ses membres des difficultés rencontrées dans le travail au quotidien pour que des mesures de prévention puissent être demandées à l'employeur.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

• **Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels** auxquels les salariés sont exposés par des inspections régulières sur les lieux de travail. Il peut demander une expertise CHSCT.

• **Il contribue à l'amélioration des conditions de travail** notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

• **Il enquête sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.**

• Il peut proposer des **actions de prévention** des risques professionnels.

• **Il peut saisir l'inspecteur du travail.**

• **Il peut faire recours à un expert agréé** en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

• **Il alerte l'employeur en cas de danger grave et imminent.** *(voir fiche "Droit de retrait" - page 21)*

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• Il ne peut pas se substituer aux autres institutions représentatives du personnel.

• Il ne peut pas qualifier juridiquement des faits, ni se substituer au pouvoir de sanction de l'employeur. Les enquêtes qu'il mène, par exemple dans un service où des situations de souffrance au travail ont été portées à sa connaissance, doivent avoir pour finalité l'analyse des conditions de travail et la prévention.

CE COMITÉ D'ENTREPRISE

Sa constitution est obligatoire à partir de 50 salariés. **Les membres du CE sont élus par les salariés de l'entreprise.** Le CE est informé et consulté sur la gestion, l'évolution économique et financière de l'entreprise, sur l'organisation et les conditions du travail, sur la formation professionnelle et sur les techniques de production. Il est informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de restructurations et sur l'organisation de la santé au travail. Il donne un avis sur le rapport d'activité annuel du médecin du travail. **Il est informé et consulté sur les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.** Il a des attributions en matière d'activités sociales et culturelles.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

• **Il donne des avis à l'employeur sur diverses questions relatives au fonctionnement de l'entreprise** et doit prendre en considération la santé des salariés dans les avis qu'il rend.

• **Il exerce un contrôle social sur le fonctionnement de la santé au travail** et peut solliciter le diagnostic du médecin du travail sur les risques psychosociaux dans l'entreprise, par exemple lors de la présentation annuelle du rapport d'activité du médecin du travail.

• **Il peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études** sur les questions qui relèvent du CHSCT.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• Il ne dispose pas d'un droit de cogestion avec l'employeur.

• Il ne se substitue pas au CHSCT.

DS DÉLÉGUÉ SYNDICAL ou représentant de la section syndicale

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel (DP) peut être désigné délégué syndical (DS). **Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du CE.** Sa présence au sein du comité lui permet de faire connaître aux membres élus la position de son syndicat sur les questions examinées. Il agit donc en tant que mandataire de son organisation, alors que les membres élus sont les mandataires des électeurs de leur collège, et plus largement du personnel de l'entreprise. Un salarié peut porter ses réclamations auprès du DS pour l'élaboration de nouvelles règles.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

• Le DS porte les revendications de son organisation, qu'il représente auprès de l'employeur et des autres instances représentatives, et négocie les accords d'entreprise ou d'établissement. **Les négociations portent sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel** et l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• Se substituer aux autres instances représentatives du personnel.

MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail est un médecin spécialiste en santé au travail. Il peut être employé directement par l'entreprise quand celle-ci a son propre service de santé au travail ou par un service interentreprises de médecine du travail. Ses missions sont définies par le Code du Travail.

Qui peut le solliciter et comment ?

Toute entreprise a obligation d'avoir un médecin du travail. En dehors des visites obligatoires organisées par l'employeur, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. L'adresse et le numéro de téléphone du médecin du travail font partie des affichages obligatoires dans l'entreprise.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

Il peut être fait appel au médecin du travail pour toute situation de travail posant question par rapport à la santé. Les salariés qui ressentent des difficultés ou qui souhaitent lui faire part d'inquiétudes pour eux-mêmes ou leurs collègues peuvent demander un rendez-vous, soit par l'intermédiaire de l'entreprise, soit en s'adressant directement au service de santé au travail.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

• Au cours d'une consultation, **le médecin du travail écoute les difficultés rencontrées, évalue l'état de santé et le cas échéant la gravité de la situation, peut conseiller le salarié** sur les orientations possibles et l'oriente au besoin vers le système de soin.

• Si l'état de santé du salarié le justifie, **il peut constater l'incompatibilité du maintien au poste avec l'exigence de préservation de la santé du salarié** en formulant un avis d'aptitude indiquant des aménagements ou des restrictions au poste. Il peut adresser le salarié à son médecin traitant en vue de la prescription de soins et d' arrêt maladie.

• **Il a libre accès aux lieux de travail et peut réaliser des études de poste et des conditions de travail.** Il peut alerter l'employeur et le CHSCT, dans le strict respect du secret médical, s'il juge que la situation de travail présente un risque collectif pour la santé des salariés de l'entreprise.

• Si l'état de santé du salarié à l'issue de la prise en charge par le système de soins le nécessite, **il peut demander un changement d'affectation** en indiquant les restrictions d'aptitude liées au contexte de travail ou à son organisation.

• **Il peut aider un salarié à faire valoir des droits sociaux** (reconnaissance accident de travail ou maladie professionnelle).

• Lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, **il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver** (article L. 4624-3 du Code du Travail).

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• Le médecin du travail a **un rôle exclusivement préventif.** Il ne peut pas apporter des soins (sauf en urgence), prescrire des médicaments ou des arrêts de maladie.

• **Il est soumis au secret médical.** Il ne peut donner aucune information à l'employeur ni sur l'état de santé d'un salarié, ni même sur le fait qu'un salarié l'a sollicité. Il ne peut donner aucune information qui permettrait à l'employeur d'identifier le salarié venu signaler une situation préoccupante pour la santé.

• **Le médecin du travail ne peut pas décider de l'affectation d'un salarié,** cette prérogative relève exclusivement de l'employeur qui doit prendre en considération les contre-indications et les propositions du médecin du travail.

• **Il ne peut qualifier juridiquement des faits.** Il ne peut donc pas établir un certificat médical par lequel il attesterait d'un harcèlement moral.

Pour des informations complémentaires sur le rôle du médecin du travail, voir dans ce guide les fiches :

- *La visite médicale à la demande du salarié ou de l'employeur auprès du médecin du travail - page 22*
- *La visite de pré-reprise du travail - page 25*
- *La visite de reprise, la fiche médicale d'aptitude, propositions d'aménagement de poste - page 26*
- *Inaptitude au poste de travail - page 33*

Documentation consultable

http://www.travailler-mieux.gouv.fr/
Services-de-sante-au-travail.html

http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/
informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/
sante-conditions-de-travail,115/
la-medecine-du-travail,1049.html

INFIRMIER DU TRAVAIL

L'infirmier de santé au travail est un membre de l'équipe de Santé au Travail et participe ainsi à préserver la santé des travailleurs. Les établissements industriels dès 200 salariés et les autres établissements à partir de 500 salariés, emploient un infirmier. La loi du 20 juillet 2011, relative à l'organisation des services de santé au travail, prévoit la présence d'infirmiers dans les équipes de santé au travail des services interentreprises.
Dans les entreprises où le médecin du travail n'est pas présent à temps plein, il est l'interlocuteur privilégié des travailleurs par sa présence souvent continue dans l'entreprise.

Qui peut le solliciter et comment ?

Tout salarié de l'entreprise peut solliciter un entretien avec l'infirmier de santé au travail lorsqu'il en ressent le besoin. Lors de cet entretien, il peut exprimer ses soucis ou difficultés liés au travail, à l'ambiance de travail ou l'organisation du travail.
Il peut également faire part d'inquiétudes vis-à-vis d'un collègue qui lui semble en souffrance.
L'infirmier, comme le médecin du travail est soumis au secret professionnel.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

Tout salarié de l'entreprise peut faire appel à lui pour obtenir un conseil et une aide que ce soit pour sa propre situation ou celle d'un collègue.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- De par son rôle propre, il peut mener un entretien infirmier. Durant cet entretien, **l'infirmier écoute et aide le salarié à confier son mal être.**
- L'infirmier veille à **détecter les éventuels signes d'alerte** d'atteinte à la santé.
- Puis selon la situation et l'urgence, **l'infirmier peut conseiller au salarié de consulter** le médecin du travail ou son médecin généraliste.
- **L'infirmier de santé au travail rend compte au médecin du travail des difficultés qui lui sont soumises.** Cette synthèse collective aide l'équipe de santé au travail pour orienter et appuyer la nécessité de mettre en place des actions collectives de prévention des risques psychosociaux.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- L'infirmier ne peut assurer des soins en dehors des soins d'urgence. **Il est à la disposition des salariés dans le cadre d'une relation d'aide et d'écoute** mais il ne peut pas assurer un suivi de type psychothérapeutique qu'il soit individuel ou collectif.
- Le cadre réglementaire de son exercice professionnel ne l'autorise pas à pratiquer des massages.

Riccardo Cigno pour EU-OSHA concours photo 2011

INSPECTION DU TRAVAIL

C'est une administration de l'État, composée de contrôleurs et d'inspecteurs du travail, chargée de veiller à l'application de la législation du travail, notamment celle protégeant la santé et la sécurité des salariés.

Elle a pour mission première de procéder à des contrôles en entreprise. Elle a aussi une mission d'information auprès des employeurs comme des salariés et leurs représentants sur les règles de droit applicables à tel cas d'espèce. L'inspection du travail est tenue de respecter la confidentialité des plaintes dont elle est saisie. Elle intervient aussi en mission conciliation et médiation lors de conflits collectifs.

Qui peut la solliciter et comment ?

Service public, l'inspection du travail est accessible gratuitement à tout salarié ou employeur. Auprès de chaque implantation (Strasbourg, Colmar, Mulhouse) fonctionne un service de renseignements, qui peut être joint par téléphone comme en réception directe sans rendez-vous. Ce service offre une écoute personnalisée (qui reste anonyme), une analyse du droit, et des conseils d'orientation du dossier. En cas de besoin, un rendez-vous sera pris avec l'agent de contrôle compétent pour l'entreprise concernée.
L'adresse et le numéro d'appel de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur du travail font partie des affichages obligatoires de l'employeur dans les locaux accessibles aux travailleurs.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à elle ?

Dans tous les cas où le Code du Travail n'est pas respecté ou pour obtenir des renseignements, par exemple sur les obligations de l'employeur relatives à la prévention des risques psychosociaux et sur la définition juridique du harcèlement.
Il est utile de préparer l'entretien à l'inspection du travail en établissant une chronologie des faits, un descriptif de l'entreprise, la liste des questions à poser.

Qu'est-ce qu'elle peut faire ?

- **L'inspection du travail recueille les plaintes relatives aux atteintes à la santé et à la sécurité ou autres manquements au droit du travail.** L'agent de contrôle va dire le droit, qualifier juridiquement les faits et décider de l'opportunité de la suite à donner.
- En matière de harcèlement moral, l'inspection du travail peut procéder à une enquête et en cas de faits avérés, peut relever un procès verbal (c'est un délit) ou transmet un signalement au titre de l'article 40 du Code de Procédure Pénale au Procureur de la République.
- L'inspection du travail peut rappeler à l'employeur ses obligations relatives à l'évaluation et à la prévention des risques professionnels et en particulier des risques psychosociaux.
- L'inspecteur du travail, selon les situations, peut se mettre en relation avec différents intervenants en entreprise en vue de favoriser la mise en œuvre par l'employeur d'une démarche de prévention.
- L'inspecteur du travail peut orienter le salarié en souffrance vers d'autres acteurs comme le médecin du travail.
- En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale d'un apprenti, l'inspecteur du travail peut proposer la rupture de ce contrat. Dans ce cas, l'employeur verse alors à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Qu'est-ce qu'elle ne peut pas faire ?

L'inspection du travail est soumise à une obligation de confidentialité c'est-à-dire qu'elle ne peut pas divulguer l'identité du plaignant, ni permettre l'identification de ses sources, sans l'accord écrit express du plaignant autorisant la levée de la confidentialité.

Coordonnées :

UNITE TERRITORIALE du BAS-RHIN de la DIRECCTE
Services de l'Inspection du travail
6 rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 STRASBOURG CEDEX

Le service de renseignements juridiques est ouvert de 8h45 à 11h45 et de 13h30 à 16h45 le lundi, mardi, jeudi, vendredi & mercredi matin. Le mercredi après-midi, de 13h30 à 16h45 pas de réception du public (renseignements uniquement par téléphone : 03 88 75 86 00).

UNITE TERRITORIALE du HAUT-RHIN de la DIRECCTE
Services de l'Inspection du travail de Colmar
Cité Administrative « TOUR » - 3 rue Fleischhauer
68026 COLMAR CEDEX

Le service de renseignements juridiques est ouvert pour l'accueil physique du lundi au vendredi de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30 / et pour l'accueil téléphonique au 03 68 35 45 00 du lundi au vendredi de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30.

UNITE TERRITORIALE du HAUT-RHIN de la DIRECCTE
Services de l'Inspection du travail de Mulhouse
Cité Administrative Coehorn - bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex

Le service de renseignements juridiques est ouvert pour l'accueil physique du lundi au vendredi de 9h à 11h30 et du lundi au mercredi de 14h à 16h30 / et pour l'accueil téléphonique au 03 68 35 45 00 du lundi au vendredi de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30.

En Alsace, nous avons 70 agents de contrôle répartis dans 23 sections géographiques et une section régionale transport ferroviaire et fluvial basée à la DIRECCTE Alsace.

DIRECCTE Alsace
Services de l'Inspection du travail régionale du transport ferroviaire et fluvial :
6 rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 STRASBOURG CEDEX

ASSISTANT SOCIAL DU TRAVAIL

Un service social du travail doit être organisé dans tout établissement employant habituellement 250 salariés et plus (Code du Travail art L 4631-1).

La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail fait obligation aux services de santé au travail d'organiser un service social du travail ou de coordonner ses actions avec celles des services sociaux du travail intervenant dans l'entreprise.

La mission du service social du travail est définie par le Code du Travail. L'assistant social du travail agit sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs tant dans la sphère professionnelle que privée. Il collabore étroitement avec le service de santé au travail. L'assistant social intervient dans le respect de la déontologie de sa profession. Il a une obligation de secret, (code de l'action sociale et des famille, art L 411-2), il procède à une évaluation globale de la situation de la personne qui le sollicite et essaie dans tous les cas d'obtenir le consentement de l'intéressé à tout projet d'action le concernant. Il travaille en collaboration avec le service de santé au travail, la direction, le service ressources humaines de l'entreprise et les instances représentatives du personnel.

Qui peut le solliciter et comment ?

Selon la taille de son entreprise, le salarié peut donc faire appel au service social de son entreprise ou via le service de santé au travail.

L'assistant social d'entreprise rencontre le salarié durant ses permanences sur le site de l'entreprise. Lorsque la situation l'exige, il se déplace à domicile. En dehors des temps de présence dans l'entreprise, il peut être joint par téléphone ou par mail.

Le comité d'entreprise peut solliciter l'assistant social pour être conseillé sur toutes les questions sociales et l'organisation des institutions sociales en entreprise.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

Employeur, Service de santé au travail et Représentants du personnel peuvent faire appel au service social pour tout salarié rencontrant des difficultés d'ordre social et en particulier pour les questions relatives au maintien dans l'emploi, à la longue maladie, au handicap et aux risques psychosociaux.

- **Le salarié peut rencontrer l'assistant social du travail pour des questions d'ordre professionnel et privé,** embauche, stress, santé, mobilité, handicap, retraite... Séparation, budget, surendettement, logement, accès aux droits sociaux... autant d'évènements et de situations jalonnant les parcours individuels qui nécessitent écoute, orientation, soutien et accompagnement.

L'assistant social travaille en collaboration avec tous les acteurs en prise avec les questions sociales qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- **L'assistant social aide le salarié à analyser sa situation,** rechercher les réponses à ses questions et difficultés, réfléchir aux orientations possibles, situer et entreprendre les éventuelles démarches. Toute action est engagée avec l'accord du salarié
- **Il participe aux côtés de l'équipe de Direction et du Service de santé au travail, à l'amélioration de la qualité de travail et de vie** au sein de l'entreprise et apporte sa contribution à la recherche de solutions aux problèmes rencontrés avec ou par le personnel.
- **Il remet à la Direction de l'entreprise, au CE voire au CHSCT un rapport d'activité annuel** présentant, dans le respect du secret professionnel, la nature et la récurrence des problèmes rencontrés. Il intervient en matière de veille sociale en émettant un avis.

Son objectif est d'aider le salarié à trouver ou retrouver un équilibre entre ses aspirations, ses contraintes personnelles et les exigences d'une collectivité de production ou de service.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- L'assistant social étant tenu au secret professionnel en vertu du Code de Déontologie de la profession, il ne peut pas divulguer les coordonnées du salarié et la teneur des entretiens, sauf accord du salarié.
- Il ne prend pas part aux négociations des instances du personnel et ne peut pas se substituer à ces dernières.
- Il respecte une obligation de réserve et ne divulgue à l'extérieur aucune information relative à l'entreprise.
- Le salarié reste libre de ses choix : l'assistant social émet des propositions et n'est pas dans l'injonction.

Coordonnées des services sociaux :

■ *Interentreprises indépendants*
Service Social Conseil en Entreprises
4 r. des champs - 67201 ECKBOLSHEIM - Tél. 06 66 28 51 23
http://www.service-social-conseil-en-entreprises.fr

■ *Interentreprises rattachés à une organisation patronale*
Alsace Service - MEDEF Colmar
24 rue de Verdun - 68000 COLMAR - Tél. 03 89 21 29 04
http://www.alsace-service.fr/

■ *Services sociaux internes*
Certaines grandes entreprises et établissements disposent d'un service social interne.

Pour aller plus loin :
www.anas.fr • www.artsi.asso.fr

PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

L'usage professionnel du titre de psychologue est défini par l'article 44 de la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 complété par l'article 57 de la loi n° 2002-203 de mars 2002 qui fait obligation aux psychologues de s'inscrire sur les listes ADELI.

Certains psychologues se sont formés spécifiquement sur les questions de travail. Ils sont titulaires d'un master de psychologie du travail et ont des compétences spécifiques pour intervenir dans ce domaine.

Le psychologue du travail peut exercer dans différentes configurations :

- A titre individuel (libéral, auto-entrepreneur)
- En cabinet conseil
- En service de santé au travail (interne ou interentreprise)
- En association/organisme public d'appui aux entreprises

Qui peut le solliciter et comment ?

• Le conseil de l'ordre des médecins, dans une recommandation d'octobre 2008, précise que « l'écoute d'un salarié en détresse est un acte médical qui entre totalement dans le champ de compétence du médecin du travail. Il en résulte que le médecin du travail doit être le point d'entrée et le pivot de tout dispositif de prise en charge des risques psychosociaux ».

• Une bonne coopération est nécessaire entre médecin et psychologue du travail pour une prise en charge cohérente des salariés en souffrance, en vue de la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

• Le plus souvent, c'est le médecin du travail qui conseillera au salarié de prendre contact avec le psychologue du travail et qui lui dira à qui s'adresser.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

• Le psychologue du travail peut intervenir dans tous les cas de souffrance exprimée par un ou plusieurs individus, que cette souffrance soit attribuée totalement à l'activité professionnelle ou non.

• *[...] Il n'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées [...]*

• *[...] Il définit ses limites propres compte tenu de sa formation et de son expérience [...] Quand les demandes ne relèvent pas de son domaine de compétence, il s'efforce d'orienter vers des personnels, équipes ou structures les plus à même de répondre aux situations qui lui ont été soumises [...]*

Les citations en italiques sont extraites du code de déontologie des psychologues.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

Son rôle à la suite d'une sollicitation en matière de souffrance au travail s'articule autour de la réalisation d'entretiens individuels, pour écouter et construire des actions individuelles et collectives, en garantissant la confidentialité des informations. Ces actions peuvent comporter, au préalable, un recours à la médiation.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• Le psychologue du travail n'est pas un thérapeute, il n'a pas vocation à soigner les individus. Il n'a pas de légitimité pour intervenir directement dans une entreprise sans rechercher préalablement un partenariat avec le médecin du travail et construire une démarche concertée à destination des différents acteurs (Direction, IRP, etc).

• Il ne peut prendre parti à titre personnel et engager, en lieu et place d'un ou de plusieurs salariés, une action visant à mettre en cause une personne physique ou morale.

• *[...] Il ne peut s'abriter derrière aucune autorité physique ou morale qui serait en contradiction avec le présent code [...]*

Albert Kozak pour EU-OSHA concours photo 2009

MÉDIATEUR

D'après le code national de déontologie du médiateur, « la médiation, qu'elle soit judiciaire ou conventionnelle, est un processus structuré reposant sur la responsabilité et l'autonomie des participants qui, volontairement, avec l'aide d'un tiers neutre, impartial, indépendant et sans pouvoir décisionnel ou consultatif, favorise par des entretiens confidentiels, l'établissement et/ou le rétablissement des liens, la prévention, le règlement des conflits ». Le médiateur n'intervient que si les deux parties sont d'accord sur le principe, la personne et les conditions de son intervention.

L'article L 1152-6 du Code du Travail prévoit le recours au médiateur dans le cadre du harcèlement moral à l'initiative de la personne qui s'en estime victime ou par celle qui est mise en cause.

L. 1152-6 : Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.
Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.
Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.
Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

De façon plus large, au travail, la médiation peut concerner toute situation dans laquelle le dialogue est nécessaire à faire aboutir un projet, dépasser un conflit, créer de la coopération. Elle agit en premier lieu à travers le levier des relations entre collègues ou collaborateurs offrant un espace d'expression et de communication sécurisé visant à préserver ou rétablir la qualité des liens. Elle donne à chacun la possibilité d'imaginer et de mettre en œuvre des solutions satisfaisantes face à un vécu au travail difficile ou source de souffrance. Ces solutions sont construites en collaboration directe avec et par les acteurs concernés à travers la recherche de la satisfaction des intérêts et besoins de chacun.

Qui peut le solliciter et comment ?

Le médiateur peut être sollicité par tout individu ou par toute organisation professionnelle (quel que soit son statut : Société, association, établissement public, ...) directement ou par l'intermédiaire d'une association de médiateurs regroupés en centre de médiation.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

- Vous pouvez faire appel à un médiateur **pour faciliter des relations individuelles courantes au travail mais devenues difficiles,** tendues ou source de souffrance, en cas d'allégation de harcèlement moral, ou lors de conflits individuels.
- Mais également **toute situation où il faut coopérer, s'entendre, s'expliquer sur quelque chose, négocier...** mais où la qualité des relations ne permet plus de le faire sereinement.
- Le médiateur peut également être sollicité pour **faciliter les relations collectives de travail, intervenir dans les conflits sociaux etc.**

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

Le médiateur construit le processus permettant la restauration du dialogue. Ainsi il peut vous recevoir lors d'un entretien individuel et identifier avec vous les autres personnes concernées par la situation. Après les avoir également écoutées lors d'un entretien individuel, il peut proposer un ou plusieurs temps commun afin d'échanger ensemble sur la situation-problème : il recensera avec vous vos positions respectives et les points de désaccords, vous aidera à faire émerger les intérêts et besoins que cachent ces positions en permettant à chacun de s'exprimer, créera ainsi les conditions d'une meilleure compréhension mutuelle ; le franchissement de ces étapes vous permettra avec lui de trouver rapidement une issue et une solution durable.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

Le médiateur n'a aucun pouvoir de décision sur le contenu du conflit ou de la situation-problème. Il agit en tant que facilitateur qui fait faire mais ne fait pas lui-même. Il accompagne et traite les relations difficiles au travail mais non le litige juridique, si litige il y a. **Il ne pourra ni témoigner en cas de procès, ni arbitrer en cas de conflit.**

Coordonnées :

- infomediation@unistra.fr.

- association alsace médiation : asm@alsace-mediation.fr
information possible également auprès des barreaux. *(voir fiche "L'avocat" - page 40)*

MÉDECIN TRAITANT

Le médecin traitant est le médecin de premier recours *. Il est le plus souvent le médecin généraliste du salarié. C'est le médecin que le patient a librement choisi pour assurer les soins habituels et les actes de prévention dont il a besoin, pour mettre en place un suivi médical personnalisé, et pour le diriger vers un médecin spécialiste en cas de nécessité.
Le patient doit déclarer le choix de son médecin traitant à sa Caisse d'Assurance Maladie à l'aide d'un formulaire qu'il remplit en commun avec le médecin qu'il a choisi au cours d'une consultation. Cela se fait généralement par voie électronique. Le patient peut changer de médecin traitant.

Qui peut le solliciter et comment ?

• **Le patient sollicite lui-même directement son médecin traitant.** L'employeur ne peut en aucun cas solliciter le médecin traitant d'un salarié.

• Le médecin traitant exerce le plus souvent en libéral et **le patient peut s'informer auprès de lui,** ou le cas échéant de l'organisme qui l'emploie, de ses horaires de consultation ou de rendez-vous.

• **Le médecin traitant est le correspondant naturel du médecin du travail** (avec l'accord du patient) et du médecin conseil de la Sécurité Sociale.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

On peut faire appel à lui pour tous problèmes de santé. Dans le cas particulier de la souffrance au travail, son absence de lien avec l'entreprise et la relation de confiance qu'il a pu instaurer avec son patient en font souvent le premier confident du salarié en difficulté.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

• **Le médecin traitant écoute et examine son patient,** établit le diagnostic des problèmes de santé que la situation de travail a pu générer, **prescrit les soins éventuellement nécessaires** (médicaments, consultation spécialisée, arrêt de travail).

• Il peut conseiller au besoin la prise de rendez-vous auprès du médecin du travail ou auprès de la consultation de pathologie professionnelle.

• **Il assure le suivi du patient sur le long terme,** et ce, quelle que soit sa situation professionnelle. **Il coordonne l'ensemble des interventions médicales et dispose d'une approche globale du patient** dans son environnement personnel et familial.

• **Il établit les certificats nécessaires à son patient** pour faire valoir ses droits sociaux (certificat médical pour accident de travail ou maladie professionnelle).

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

• **Il est soumis au secret professionnel, y compris à l'égard des autres médecins** et ne peut donc pas prendre contact avec le médecin du travail sans l'accord de son patient.

• **Il ne peut évidemment pas délivrer d'information aux employeurs de ses patients.**

• **Il ne peut qualifier juridiquement des faits.** Il ne peut établir de certificat médical que pour les faits qu'il a lui-même constatés (il ne peut donc pas attester l'existence d'un harcèlement moral au travail mais un état de santé constaté).

Documentation consultable

Définition du rôle du médecin traitant

Article L. 4130-1 de la Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires

Médecin généraliste de premier recours

Les missions du médecin généraliste de premier recours sont notamment les suivantes :

■ 1. Contribuer à l'offre de soins ambulatoire, en assurant pour ses patients la prévention, le dépistage, le diagnostic, le traitement et le suivi des maladies ainsi que l'éducation pour la santé. Cette mission peut s'exercer dans les établissements de santé ou médico-sociaux.

■ 2. Orienter ses patients, selon leurs besoins, dans le système de soins et le secteur médico-social.

■ 3. S'assurer de la coordination des soins nécessaire à ses patients.

■ 4. Veiller à l'application individualisée des protocoles et recommandations pour les affections nécessitant des soins prolongés et contribuer au suivi des maladies chroniques, en coopération avec les autres professionnels qui participent à la prise en charge du patient.

■ 5. S'assurer de la synthèse des informations transmises par les différents professionnels de santé.

■ 6. Contribuer aux actions de prévention et de dépistage.

■ 7. Participer à la mission de service public de permanence des soins dans les conditions fixées à l'article L. 6314-1.

■ 8. Contribuer à l'accueil et à la formation des stagiaires de deuxième et troisième cycles d'études médicales.

Coordonnées :

Une liste des professionnels de santé précisant les tarifs pratiqués est accessible sur le site ameli.fr à l'adresse suivante : **www.ameli-direct.ameli.fr/**

* cf. Article L. 4130-1 de la Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires

PSYCHIATRE TRAITANT

Le psychiatre est un médecin spécialiste, qualifié dans la prise en charge des problèmes psychiques. Il exerce dans un cabinet libéral, en milieu hospitalier ou dans les centres médico psychologiques (CMP).

Qui peut le solliciter et comment ?

Toute personne le souhaitant, peut solliciter un rendez vous auprès d'un médecin psychiatre dans les différentes structures évoquées ci-dessus.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

- **Devant une souffrance psychique, de préférence après consultation du médecin traitant** (pour respecter le parcours de soins), toute personne peut être reçue par un médecin psychiatre.
- **Ou à la demande du médecin du travail,** si ce dernier souhaite avoir un avis spécialisé.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- **Etablir un diagnostic médical.**
- **Assurer un suivi thérapeutique** (médicaments, suivi psychothérapique...)
- **Conseiller** de consulter le médecin du travail ou orienter vers la consultation de pathologie professionnelle pour les aspects médico professionnels de la prise en charge.
- **Etablir un rapport médical ou un certificat médical initial** en vue d'une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Déclarer *in fine* apte ou inapte une personne à son poste de travail, cette décision est de la responsabilité du médecin du travail.
- Prendre contact avec l'employeur.
- Prendre contact avec le médecin du travail sans l'accord du salarié.
- Se substituer aux autorités judiciaires, par exemple dans l'appréciation de l'existence d'un harcèlement moral.

Coordonnées :

Une liste des professionnels de santé précisant les tarifs pratiqués est accessible sur le site ameli.fr à l'adresse suivante : **www.ameli-direct.ameli.fr/**

Andreas Gawlowski pour EU-OSHA concours photo 2009

CONSULTATION
DE PATHOLOGIE PROFESSIONNELLE

Un service de consultations externes des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg, où exercent des praticiens hospitaliers spécialisés en pathologies professionnelles, mais aussi un médecin psychiatre, accueille des salariés en souffrance. Les trois missions des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg y sont développées, à savoir des missions de soins, d'enseignement et de recherche. Le service a donc une activité de consultations et notamment de consultation de souffrance au travail.

Qui peut le solliciter et comment ?

Toute personne qui le souhaite, peut prendre un rendez-vous, quelque soit son régime d'assurance maladie ou son statut. La consultation s'adresse également aux apprentis.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

Lorsque le médecin du travail, le médecin traitant ou tout autre médecin souhaite avoir un avis médical spécialisé, mais aussi sur l'initiative du salarié.

La demande peut concerner :

- **Le diagnostic,** avec un avis psychiatrique si besoin.
- La recherche notamment des facteurs professionnels d'une **souffrance psychique.**
- **Des conseils médico professionnels** (conseil vis-à-vis du maintien au travail, des possibilités de reprise, d'aptitude à un poste de travail notamment, en lien avec le médecin du travail).
- Ou des conseils en matière de possibilités de reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- Tout d'abord, le médecin ou les médecins écoutent et établissent **un diagnostic médical.**
- Ils peuvent ensuite conseiller le salarié - ou le médecin traitant, le médecin du travail ou le médecin psychiatre - dans la prise en charge médicale et socioprofessionnelle et les démarches médico administratives.
- **Un rapport médical et si besoin un certificat médical initial** en vue d'une éventuelle déclaration en maladie professionnelle.

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Déclarer *in fine* apte ou inapte le salarié à son poste de travail, cette décision est de la responsabilité du médecin du travail, s'il y en a un.
- Prendre en charge la souffrance sur le plan thérapeutique, ceci relève des médecins traitants.
- Se substituer à ce qui relève d'instances judiciaires ou de l'inspection du travail.
- Prendre contact avec l'employeur ou le médecin du travail sans l'accord du salarié.

Coordonnées :

Service de Pathologie Professionnelle et de Médecine du Travail
Pavillon Chirurgical B - Hôpital Civil
1 place de l'hôpital
67091 STRASBOURG Cedex

Tél. service : 03 88 11 64 66
Fax service : 03 88 11 65 24

Adresse administrative :
1 place de l'hôpital - BP 426
67091 Strasbourg Cedex

DROIT DE RETRAIT

La loi permet à tout salarié de se retirer de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L.4131-1 du Code du Travail).

Pour que l'exercice du droit de retrait soit possible, le danger à la santé du salarié doit être « grave et imminent »

Pour qu'on puisse parler d'un « danger grave et imminent », il faut que **trois conditions soient réunies :**

- **le danger :** il pourrait se produire une situation de fait de nature à provoquer un dommage à la santé du salarié ou à mettre sa vie en péril.
- **la gravité :** le dommage à la santé du travailleur aurait des conséquences lourdes.
- **l'imminence :** l'événement dangereux pourrait se produire dans un avenir très proche.

Le salarié doit avoir un motif raisonnable de penser que ces trois éléments sont présents. Il s'agit d'une évaluation subjective, l'existence réelle d'une situation de danger grave et imminent n'est pas exigée.

Dans le cas particulier de la souffrance au travail

La plupart des cas de souffrance au travail se caractérisent par une dégradation progressive de la santé du salarié, ce qui rend difficile la réunion des trois conditions exigées pour permettre l'utilisation du droit de retrait (danger grave et imminent).

Cependant, **le recours au droit de retrait ne doit pas être écarté automatiquement en cas de souffrance au travail.** Il faudra faire une analyse au cas par cas, afin de déterminer si un danger grave et imminent peut être raisonnablement supposé.

A titre d'exemple, la jurisprudence a admis le recours au droit de retrait dans les cas suivants :

- une salariée victime de harcèlement sexuel (CA de Riom, 18 juin 2002, n° 01/919)

- un salarié victime de harcèlement moral qui se trouvait dans un état anxieux réactionnel et médicalement constaté (CA d'Angers, 1er février 2011, n° 09/01852).

Comment faire ?

- **Aucune formalité n'est prescrite** pour l'exercice du droit de retrait.
- **Le salarié est tenu d'informer sans délai son employeur** de l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse.
- **Le salarié a intérêt à transmettre rapidement cette information par écrit à son employeur** afin d'éviter l'imposition d'une sanction pour abandon du poste du travail qu'il devra contester.
- **Le salarié a intérêt à transmettre également rapidement au CHSCT (ou à défaut au DP)** qui pourra alors faire valoir le droit d'alerte.
- **Le salarié peut, au besoin obtenir conseil** auprès des représentants du personnel, de l'inspection du travail, d'une organisation syndicale ou d'un avocat, sur la possibilité d'exercer le droit de retrait.

Quelles sont les conséquences de l'exercice du droit de retrait ?

- Si l'exercice du droit de retrait est bien fondé, **l'employeur doit continuer à payer le salaire habituel** et ne peut sanctionner l'absence.
- L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre son travail sans soucis des mesures propres à éliminer le danger.
- **Si l'employeur considère qu'il n'existe pas (ou plus) de danger grave et imminent et que le salarié refuse de réintégrer son poste, il peut lui imposer une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.** Il appartient alors au juge d'établir si le recours au droit de retrait était justifié. Si le juge confirme le bien fondé du droit de retrait, le licenciement serait considéré sans cause réelle et sérieuse.

LA VISITE MÉDICALE

À LA DEMANDE DU SALARIÉ OU DE L'EMPLOYEUR AUPRÈS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Devant toute difficulté concernant sa santé et en rapport avec le travail, un salarié peut voir son médecin du travail pour lui en faire part et lui demander de l'aide, des conseils. On parle alors de visite à la demande du salarié. L'employeur peut également demander une visite médicale pour un de ses salariés.

Conséquences

- Sur la base de ses constatations cliniques et de sa connaissance de l'entreprise, le médecin du travail évalue la nécessité de soustraire temporairement le salarié de la situation de travail. **Il prend au besoin contact avec le médecin traitant de façon à ce que la prise en charge médicale soit mise en œuvre.**
Le médecin traitant apprécie la nécessité de la prescription d'un arrêt de maladie et les soins nécessaires.
- Selon les cas, avec l'accord du salarié et dans le strict respect du secret médical, le médecin du travail, informé de la situation de travail pathogène, **peut choisir de donner une suite au sein de l'entreprise dans le seul objectif d'améliorer la situation de travail.** Cette suite peut prendre par exemple la forme d'une étude du poste de travail ou d'une alerte en CHSCT.

Comment faire ?

Le salarié peut solliciter une consultation auprès du médecin du travail en s'adressant à son employeur ou, pour garantir la confidentialité de la démarche, en s'adressant directement au service de santé au travail. **Une visite auprès du médecin du travail peut avoir lieu à tout moment sans que l'employeur en soit informé.**

"Apte au poste"

Cette expression qui caricature l'exercice du médecin du travail suscite l'interrogation des salariés. L'aptitude n'a pas de définition réglementaire. Si le travail contribue de façon générale à la construction de la santé de l'individu et en particulier de sa santé psychique, il peut aussi lui nuire.
On peut dès lors définir l'aptitude comme l'adéquation suffisante entre l'état de santé d'un salarié et le poste de travail qu'il occupe pour éviter au salarié, autant que faire se peut, toute altération de la santé du fait du travail.
Elle s'appuie à la fois sur la connaissance qu'a le médecin du travail des contraintes du poste de travail occupé et sur les données relatives à l'état de santé du salarié rassemblées à l'occasion des visites médicales.

Zsolt Dobóczky pour EU-OSHA concours photo 2011

ARRÊT DE TRAVAIL

L'arrêt de travail est une prescription médicale qui établit qu'un individu ne peut accomplir son travail en raison de problèmes de santé. L'arrêt de travail fait partie de l'arsenal thérapeutique du médecin comme la prescription d'un ou plusieurs médicaments, des séances de massokinésithérapie…

Quelles en sont les conséquences ?

L'assurance maladie (ou la couverture risque professionnel si l'arrêt de travail est lié à un accident de travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP)) compense financièrement une partie du manque à gagner. **Ceci, tant que l'arrêt de travail reste justifié médicalement** (cf. supra, validé par le médecin conseil) de la Sécurité Sociale.

Comment procéder ?

L'arrêt de travail est prescrit par un médecin sur un formulaire officiel en 3 volets où sont mentionnées en sus de données « administratives » telles que la situation professionnelle, l'employeur éventuel… des renseignements « médicaux » : arrêt en rapport avec une affection de longue durée, une grossesse, sorties autorisées ou non…

Remarque :

- En maladie, le pavé « éléments d'ordre médical » (diagnostic ou symptômes constatés) n'est visible que sur le volet 1 à adresser au Service médical (médecin conseil) de votre Caisse d'Assurance Maladie.
- Les volets 1 et 2 sont à adresser dans les 48 heures au service médical de la Caisse d'Assurance Maladie.
- Le volet 3 est à adresser à l'employeur.

Le rôle du médecin conseil

- Le médecin conseil près la Caisse d'Assurance Maladie est chargé de donner un avis médical sur la justification de l'arrêt de travail. Cet avis est pris en toute indépendance, tant vis-à-vis de la Caisse que de l'employeur, et dans le respect du secret médical qu'il ne partage qu'avec les professionnels de santé qui interviennent dans la prise en charge du malade.
Pour se faire, il prend des renseignements auprès du médecin prescripteur, du médecin traitant si ce n'est pas le même, de l'hôpital en cas d'hospitalisation… La loi l'y autorise.
S'il a suffisamment d'éléments pour justifier cet arrêt de travail, il gère le dossier « sur pièces », sans convoquer le malade.
S'il n'a pas suffisamment d'éléments, ou qu'il veut examiner le malade pour apprécier son état, il le convoque à l'échelon local. Il est alors nécessaire pour le malade de venir avec les résultats de ses examens sanguins récents, radiologiques…
- Lorsque l'arrêt de travail n'est plus justifié médicalement, le médecin conseil, après examen du malade, prononce une reprise du travail. La Caisse d'Assurance Maladie notifie cet avis.

Comme tout avis de la Caisse, il existe des voies de recours ; en cas d'arrêt de travail, c'est l'expertise médicale.

Il appartient au malade qui ne serait pas d'accord avec cet avis de demander à bénéficier d'une expertise médicale (Article L.141-1 du Code de la Sécurité Sociale), dans le délai indiqué sur l'avis de la Caisse, en désignant le médecin qui échangera avec le médecin conseil pour écrire les arguments qui justifieraient une prolongation et participer à la désignation du médecin expert.

Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

Afin de préparer au mieux la reprise du travail à l'issue de l'arrêt :

- Le médecin traitant ou le médecin conseil proposeront éventuellement au salarié de rencontrer son médecin du travail (une ou plusieurs fois) durant l'arrêt : il s'agit de visite(s) de pré-reprise (= préparation à la reprise). Le salarié peut également demander cette visite de sa propre initiative.
- Sur proposition du médecin conseil, du médecin traitant, ou à partir du signalement de la Caisse Primaire après un arrêt de travail de plus de 90 jours, l'assistant de service social de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) d'Alsace-Moselle proposera une rencontre individuelle ou en groupe. **Il a pour mission d'accompagner les salariés en arrêt de travail confrontés à un problème de retour à l'emploi du fait de leur état de santé.** Il s'agit de prévenir le risque de désinsertion professionnelle en aidant les assurés à retrouver les conditions nécessaires à la reprise d'un travail si possible au sein de leur entreprise. L'offre de service du service social, avec le soutien d'un réseau de partenaires, se décline sous la forme de réunions d'information et d'échanges, ainsi que d'accompagnement social, individuel ou collectif.

Coordonnées :

Service social de la Carsat AM
www.carsat-alsacemoselle.fr

Unité de Sélestat
16 bd Thiers - 67600 SÉLESTAT
Tél. 03 90 57 29 48
service-social.selestat@carsat-am.fr

Unité de Strasbourg
23 rue de Genève - 67090 STRASBOURG cedex
Tél. 03 88 76 86 12
service-social.strasbourg@carsat-am.fr

Unité de Haguenau
17 rue du Mal Joffre - 67505 HAGUENAU cedex
Tél. 03 88 63 46 65
service-social.haguenau@carsat-am.fr

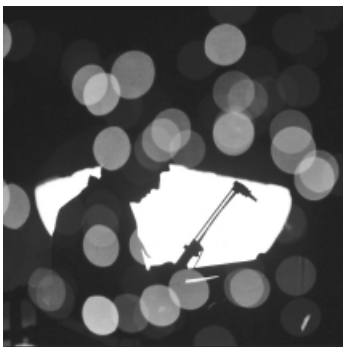
Les photos publiées dans ce guide sont issues des concours de photographie d'envergure pan-européen organisés par l'EU-OSHA en 2009 et 2011. Ces concours invitaient les participants à créer leur propre image de la sécurité et de la santé au travail, en mettant l'accent sur la prévention des risques.
Les photos gagnantes et mises à l'honneur sont consultables sur le site **www.osha-photocompetition.eu**

Miran Beškovnik, concours 2011

Willoughby James, concours 2009

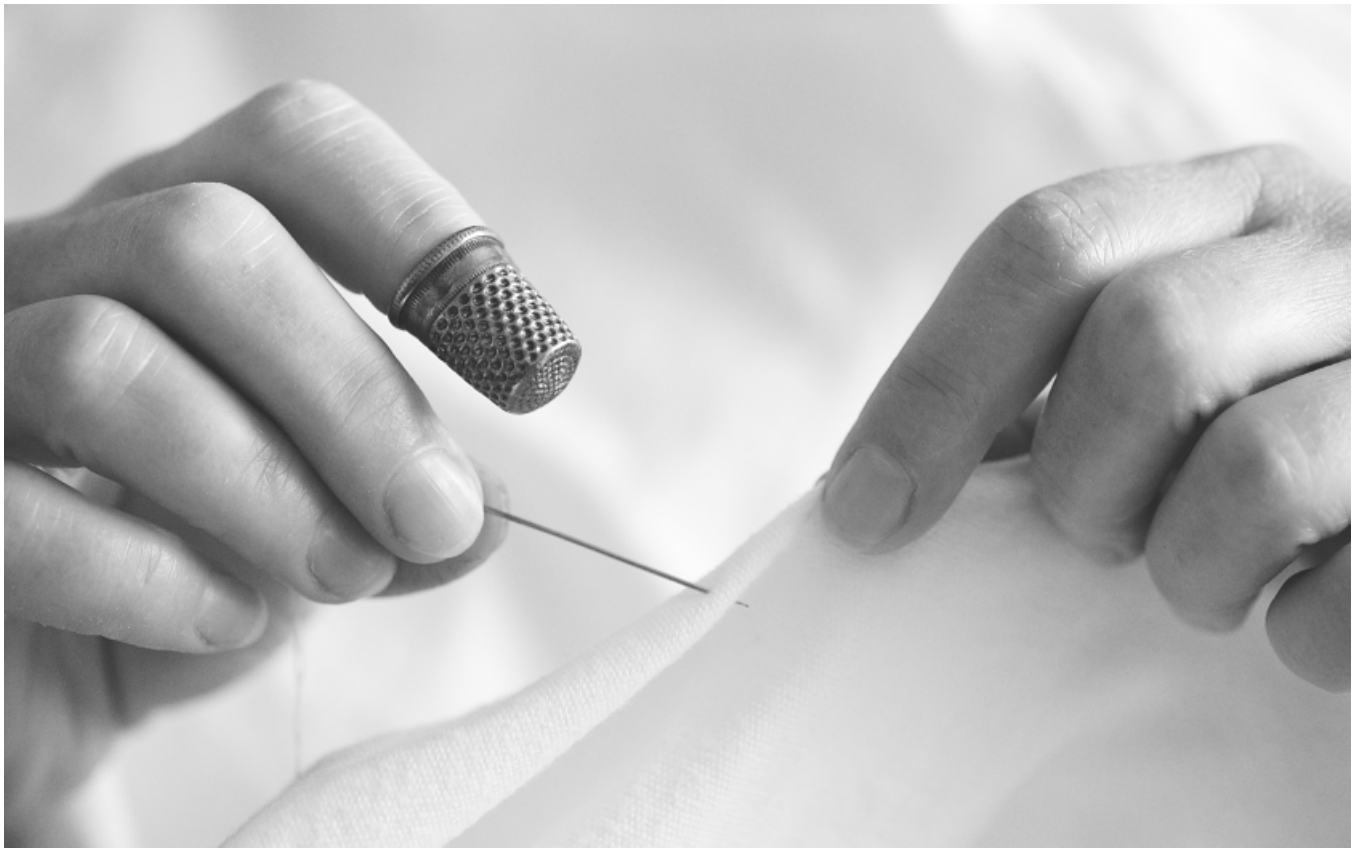
Paolo Zitti, concours 2009

Christopher Azzopardi, concours 2009



Eric Despujols, concours 2009

Saša Kosanović, concours 2011



Ci-dessus, le Premier prix du concours 2011 *La couturière*, par Krzysztof Maksymowicz (Pologne).
Cette photo a été sélectionnée par le jury pour sa « pureté et sa simplicité, qui illustrent la prévention des risques de la manière la plus élémentaire qui soit. »
Krzysztof Maksymowicz dit, au sujet de sa photo gagnante: « *Quand j'ai pris cette photo, j'ai voulu essayer de capturer une image universelle de la sécurité au travail, à laquelle tout le monde pouvait s'identifier. J'ai donc eu l'idée de photographier une couturière, avec son aiguille et son dé à coudre - un instrument qui sombre peu à peu dans l'oubli.* »

VISITE DE PRÉ-REPRISE DU TRAVAIL

La visite médicale de pré-reprise est une visite médicale auprès du médecin du travail qui se déroule pendant un arrêt de maladie. Elle a pour objectif de préparer la reprise du travail et ainsi d'anticiper la ou les modifications de l'aptitude au travail prévisibles.

Ainsi lors de la visite de pré reprise, le médecin du travail réunira les informations médicales qui lui sont nécessaires pour évaluer la situation, identifiera avec le salarié les difficultés au travail prévisibles et les mesures nécessaires pour permettre une reprise du travail. Plusieurs consultations peuvent être nécessaires.

Un salarié en difficulté dans son travail a tout intérêt à solliciter cette visite pendant son arrêt de maladie de façon à ce que les difficultés prévisibles puissent être aplanies avant sa reprise du travail et que les mesures permettant sa reprise du travail dans les meilleures conditions possibles puissent être mises en place.

Conséquences

La visite de pré-reprise a lieu pendant l'arrêt de travail et ne l'interrompt pas. Le contrat de travail étant suspendu pendant l'arrêt de maladie, le médecin du travail n'est pas obligé d'émettre un avis et s'il le fait, il fait transiter cet avis par l'intermédiaire du salarié.

Comment faire ?

La visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de Sécurité Sociale ou du salarié. En pratique, **il appartient au salarié de contacter le service de santé au travail pour demander un rendez-vous** pour une visite de pré-reprise du travail.

Ce qui change à compter du 1er juillet 2012 :

Le décret 2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail qui entre en vigueur le 1er juillet 2012 modifie le cadre réglementaire de la visite de pré-reprise. Il prévoit que la visite de pré-reprise soit organisée par le médecin du travail pour les salariés en arrêt de travail de plus de trois mois. Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles.
Sauf opposition du salarié, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié. Enfin, en cas d'inaptitude médicale, quand l'examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE

AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET PROPOSITIONS D'AMÉNAGEMENT DE POSTE

L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cette constatation de l'aptitude médicale et les différentes propositions de reclassement font l'objet de la fiche médicale d'aptitude.

Le médecin du travail est tenu de fournir à l'employeur les informations nécessaires à l'aménagement des postes de travail en motivant ses préconisations par les contre-indications médicales prenant en compte à la fois l'état de santé du salarié et les contraintes du poste de travail, dans le respect du secret médical.

Les propositions d'aménagement de poste ont pour finalité d'améliorer l'adéquation du poste de travail à l'état de santé du salarié. Le médecin du travail est ainsi habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

Conséquences

L'affectation du salarié et la mise en œuvre des aménagements demandés relèvent du pouvoir de direction et donc de la décision de l'employeur. Le médecin du travail a un rôle de conseil et doit faire des propositions. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail (*voir fiche "Inaptitude définitive au poste de travail" Le recours contre l'avis du médecin du travail - page 33)*.

Comment faire ?

La visite médicale de reprise doit être organisée par l'employeur dès lors qu'il a connaissance de la date de reprise du travail du salarié. La jurisprudence précise que le salarié peut en prendre l'initiative sous réserve qu'il ait préalablement informé son employeur de sa reprise du travail. Cette information devra être faite par écrit et de préférence par courrier recommandé avec accusé de réception. A défaut de cette information, l'avis d'aptitude ne serait pas réglementaire et l'employeur ne serait pas tenu de le prendre en considération.

Ce qui change à compter du 1er juillet 2012 :

Le décret 2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail qui entrera en vigueur le 1er juillet 2012 modifie le cadre réglementaire de la visite de reprise.
L'employeur a désormais obligation de l'organiser après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation.
Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Quel est l'objectif du bilan de compétences ?

Le bilan de compétences concerne toute personne désireuse :

- **d'analyser ses aptitudes,** ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;
- **d'organiser** ses priorités professionnelles ;
- **d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation** pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Pour l'entreprise, c'est aussi l'occasion de :

- **mieux organiser** la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- **favoriser la gestion des carrières** et la mobilité professionnelle de ses salariés.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être suivie à l'initiative de l'entreprise (elle est alors inscrite dans son plan de formation) ou du salarié (dans le cadre du congé de bilan de compétences).

Comment se déroule un bilan de compétences ?

- La démarche comprend trois phases **(présentation du déroulement, analyses, résultats)** sous la conduite du prestataire.
- La durée du bilan varie. Elle est au maximum de 24 heures lorsque le bilan se déroule dans le cadre du congé de bilan de compétences. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.
- Durant les trois phases du bilan de compétences, les actions doivent être menées de façon individuelle. Toutefois, certaines actions conduites dans la phase d'investigation peuvent l'être de façon collective, à condition qu'il ne soit pas porté atteinte au respect de la vie privée des bénéficiaires.
- La personne, qui a bénéficié du bilan, est seule destinataire des conclusions détaillées du bilan de compétences qui ne peuvent être communiquées à un tiers qu'avec son accord.

Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?

- Basé sur le volontariat du salarié, **le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.**

Le salarié justifiant d'au moins cinq années d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise, peut demander une autorisation d'absence d'une durée maximale de 24 heures à son employeur pour réaliser un bilan de compétences.
La rémunération du salarié est égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail (dans la limite de 24 heures). Elle lui est versée par l'employeur, lequel est remboursé par l'organisme collecteur.
La réalisation du bilan est subordonnée à la signature d'une convention par le salarié, l'organisme prestataire de bilan et l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, ou dans certains cas, OPCA de branche).
Enfin, **le congé est assimilé à une période de travail** pour la détermination des droits des salariés en matière de congés payés annuels et sa durée est comptabilisée pour le calcul de leur ancienneté.

- **Le bilan de compétences peut également se dérouler hors du temps de travail** et ne nécessite, dans ce cas, aucun accord de l'employeur.
- L'article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité Sociale, précise que le versement d'indemnités journalières ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande à accéder à une formation continue comme par exemple un bilan de compétences. La Caisse fait part de son accord à l'assuré et le cas échéant à l'employeur, ce dernier informant le médecin du travail.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences doit demeurer une prestation réalisée par des organismes spécialisés, extérieurs à l'entreprise : cette dernière ne peut les organiser elle-même pour ses salariés. Elle doit recourir, sauf exception, à un organisme inscrit sur une liste établie par un prestataire collecteur (FONGECIF et OPCA agréés au titre du congé individuel de formation). Il peut s'agir d'organismes privés, de centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) par exemple.

Coordonnées :

La liste des centres inter-institutionnels de bilans de compétences (CIBC) et des organismes agréés au titre du congé individuel de formation (FONGECIF, certains OPCA de branche) est disponible à la DIRECCTE ou auprès de Pôle emploi.

http://www.fongecif-alsace.com/
contenu/bilan.php?section=4

V.A.E. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Elle permet à toute personne, engagée dans la vie active, d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou titre professionnel en faisant valider, par un jury, l'expérience professionnelle qu'elle a acquise (articles L.6411-1 et suivants du Code du Travail) :
- dans l'exercice d'une activité professionnelle ou non,
- dans l'exercice d'une activité bénévole (sociale, associative, syndicale, etc.).

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ;
- un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Qui peut la mettre en place et comment ?

- Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, ayant au moins **3 ans d'expérience** salariée ou non peut entreprendre une VAE.
- **L'employeur peut également décider d'inscrire des actions de VAE** dans le plan de formation de l'entreprise. Dans ce cas, la VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié (articles L.6421-1 à 4 du Code du Travail).
- **Les salariés peuvent bénéficier d'un congé,** d'une durée maximale de 24 heures consécutives ou non, pour validation des acquis (articles L.6422-3 à 5 du Code du Travail).
- **La VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du Droit Individuel à la Formation** (D.I.F.) en cas de rupture du contrat de travail.

Points d'Information et de Conseil en VAE (PIC)

L'organisation des PIC est sous la responsabilité des Conseils régionaux.
Pour obtenir des informations sur la VAE et le dispositif Chèque VAE mis en place par la Région Alsace, les personnes concernées pourront se rendre dans un des Points Conseil Territoriaux implantés en Alsace.

Coordonnées :

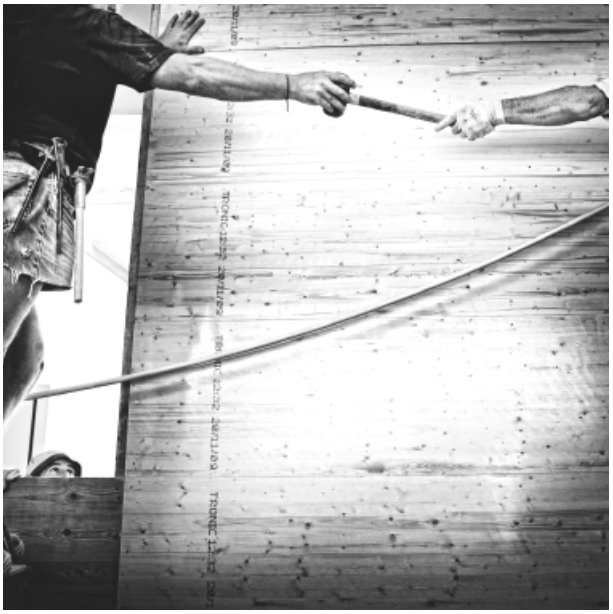
Région Alsace
Direction de l'Education et de la Formation
Service Formation Professionnelle Continue
1 place Adrien Zeller - BP 91006
67070 STRASBOURG Cedex
Patricia SAGER - Tél. 03 88 15 66 54
formation@region-alsace.eu

---

http://www.vae-alsace.com/
info@vae-alsace.com
N°AZUR 0810 811 668 (prix appel local)

http://www.carif-alsace.org/vae/rubriques/depliant_VAE.pdf

http://www.orientation-pour-tous.fr/-Salaries-du-secteur-prive-.html



Davide Franceschini, Italie pour EU-OSHA concours photo 2011

C.I.F. CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Il a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation (article L.6322-1 du Code du Travail).

Ces actions de formation doivent permettre au salarié :

- **d'accéder à un niveau supérieur de qualification,**
- **de changer d'activité ou de profession,**
- **de s'ouvrir à la culture, à la vie sociale et à des responsabilités associatives bénévoles.**

Le CIF est un droit à un congé pour suivre une formation en tout ou partie pendant le temps de travail (article L.6322-2 du Code du Travail).

Comment faire ?

Le salarié doit justifier, pour bénéficier du CIF, d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont au moins 12 mois dans l'entreprise (36 mois dont 12 mois dans les entreprises de moins de 10 salariés) (articles R.6322-1 et 2 du Code du Travail). Cette condition n'est pas exigée pour les salariés des entreprises artisanales qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre la rupture du contrat et celui de la prise d'un nouveau poste (article L. 6322-5 du Code du Travail). **Autre condition : il faut ne pas avoir déjà bénéficié d'un CIF dans la même entreprise ou respecter un délai de franchise** (article R.6322-10 du Code du Travail).

Pendant le CIF, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté.

La demande doit être présentée au plus tard 60 jours à l'avance lorsque la formation à une durée inférieure à 6 mois ou se déroule à temps partiel ou au plus à 120 jours lorsque la formation se déroule à temps plein pour une durée supérieure à 6 mois.

Les congés individuels de formation sont financés par les fonds de gestion du CIF (FONGECIF), par les organismes paritaires collecteurs (OPACIF), ou par des organismes compétents pour une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF) et, le cas échéant, par Pôle emploi. La prise en charge financière porte sur le maintien partiel ou total de la rémunération, les dépenses de formation, parfois les frais de transports et d'hébergement...

Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés ont été créés par les employeurs et les syndicats professionnels pour collecter les sommes versées par les entreprises à la destination de la formation de leurs employés. Il existe des OPCA pour chaque branche professionnelle.
http://www.formations-pour-tous.com/liste-opca.php

Certaines branches professionnelles relèvent d'autres OPACIF

UNAGECIF : entreprises à statut (banque de France, SNCF...)
FAFSEA : secteur agricole
UNIFAF : secteur sanitaire et social à but non lucratif
UNIFORMATION : secteur de l'économie sociale

Le CIF est pris en charge par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés au titre du congé individuel de formation (O.P.C.A.) dans les limites suivantes :

- **90% de la rémunération** si la formation suivie est prioritaire et **80% de la rémunération** si la formation n'est pas prioritaire dans la limite d'un an ou de 1 200 heures de stage,
- **60% au-delà d'un an** ou de 1 200 heures de stage.

Coordonnées :

FONGECIF / OPACIF

Organisme paritaire du CIF, il est chargé de collecter, de gérer les contributions des entreprises au titre du congé individuel de formation et d'assurer aux salariés une information sur les dispositifs de formation.

FONGECIF ALSACE
197 avenue d'Alsace - 68027 COLMAR Cedex
Tél. 03 89 20 17 50 - Fax : 03 89 20 17 57
N°AZUR : 0810 811 143 (prix appel local)
Email : colmar@fongecif-alsace.com
www.fongecif-alsace.com

CENTRE INFFO - www.centre-inffo.fr

L'actualité sur la formation permanente. Ce centre a pour mission de promouvoir la formation professionnelle auprès des acteurs et décideurs dont la mission est de concevoir, informer, orienter. A ce titre il rassemble et publie de l'information sur la formation professionnelle continue.

Stage financé par la Région Alsace

Pour intégrer un tel stage (accord cadre spécifique), les actifs occupés en démarche individuelle de formation pourront s'adresser aux Points Conseils Territoriaux ou à l'organisme de formation dispensant la formation.

Site internet des Points Conseil Territoriaux :
http://www.carif-alsace.org/vae/rubriques/depliant_VAE.pdf

Pour aller plus loin :

http://www.fongecif-alsace.com/ideo/ carrefour des informations, documentations et orientations
http://www.formations-pour-tous.com/index.php
www.emploi.gouv.fr
www.orientation-formation.fr
www.fse.gouv.fr
www.travail-emploi-sante.gouv.fr

D.I.F. LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Il permet au salarié d'adapter ses connaissances et ses compétences au fur et à mesure du déroulement de sa carrière.

Le Droit Individuel à la Formation (D.I.F.) permet au salarié de cumuler chaque année 20 heures de droit à formation utilisables à son gré, avec l'accord de l'employeur. Une durée supérieure peut être prévue par un accord interprofessionnel de branche ou d'entreprise.

Les droits acquis annuellement peuvent se capitaliser sur une durée de 6 ans et dans les limites de 120 heures.

Au terme de cette période et à défaut d'utilisation, le DIF reste plafonné à 120 heures. En revanche, le salarié peut utiliser partiellement ses droits. Pour les salariés à temps partiel, la durée est calculée *prorata temporis*.

Le DIF permet au salarié d'adapter ses connaissances et ses compétences au fur et à mesure du déroulement de sa carrière.

Qui peut le mettre en place et comment ?

Tout salarié en CDI peut bénéficier du DIF, dès lors qu'il dispose d'un an d'ancienneté. À temps partiel, ses droits seront calculés prorata temporis. Par exemple, un salarié à mi-temps peut ainsi demander 10 heures de formation individuelle par an.

Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur et relever prioritairement :

- **des actions de promotion professionnelle,**
- **des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,**
- **des actions de qualification.**

Le salarié dépose sa demande à l'employeur qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur au-delà de ce délai vaut acceptation.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le salaire est maintenu intégralement.
Lorsqu'elle a lieu en dehors du temps de travail, ce qui est le cas en principe, le salarié reçoit une allocation de formation qui correspond à 50% du salaire horaire de référence.

Quels sont les cas d'utilisation du DIF « portable » ?

- **En cas de licenciement** (sauf faute lourde)
L'employeur doit informer le salarié dans la lettre de licenciement, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Le montant de ces droits acquis peut être utilisé aussi pour financer tout ou partie des actions de bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience.
- **En cas de rupture du contrat de travail** (non consécutive à une faute lourde) ou **à échéance d'un CDD** qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié concerné peut également bénéficier de la portabilité de son DIF lorsqu'il est demandeur d'emploi ou chez un nouvel employeur à hauteur de 9,15 € par heure acquise au titre de son droit individuel à la formation et non utilisée. L'employeur doit mentionner sur le certificat de travail les droits acquis et non utilisés au titre du DIF.
- **En cas de démission,** le salarié peut également demander à utiliser son DIF pour des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, sous réserve qu'elles soient engagées avant la fin de son préavis.

Accords spécifiques

Des dispositions conventionnelles ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF.

Coordonnées :

Pour connaître votre droit au DIF, vous pouvez consulter votre fiche de paie, le droit au DIF pouvant y figurer. Si votre fiche de paie n'apporte pas cette précision, adressez-vous à la personne en charge des ressources humaines dans votre entreprise.

Vous pouvez également vous informer auprès de votre OPCA ou consulter le site internet.

Entreprise :
service formation - représentants du personnel
OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé)
OPACIF (Organisme paritaire de gestion du CIF)
DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

Pour aller plus loin :

www.emploi.gouv.fr
www.orientation-formation.fr
www.fse.gouv.fr
www.travail-emploi-sante.gouv.fr

METTRE FIN AU CONTRAT DE TRAVAIL

Wlodek Staszczyk pour EU-OSHA concours photo 2009

Le Code du Travail prévoit différents types de rupture du contrat de travail présentées ci-après.

L'inaptitude au poste de travail

Le licenciement pour inaptitude médicale au poste de travail intervient à la suite d'une recherche infructueuse et d'une impossibilité de reclassement par l'employeur après un avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail.

La résiliation judicaire du contrat de travail

Le salarié reste dans l'entreprise et poursuit l'exécution du contrat de travail malgré les manquements que celui-ci reproche à son employeur. Il saisit le Conseil de Prud'hommes (CPH) en faisant état des faits qu'il reproche à son employeur et demande la résiliation de son contrat aux torts de l'employeur.

La prise d'acte de la rupture

Une des parties au contrat considère que le comportement de l'autre rend impossible le maintien de la relation de travail et par là même du contrat de travail. La partie qui prend acte de la rupture quitte l'entreprise et en impute la responsabilité à l'autre. Afin de régler définitivement le conflit, elle saisit le Conseil de Prud'hommes. Il s'agit d'une situation de fait et par conséquent cette rupture n'est pas réglementée par le Code du Travail. C'est la cour de cassation qui a construit le régime juridique de la prise d'acte de rupture.

Ces trois types de rupture qui peuvent plus particulièrement concerner le salarié en souffrance, font l'objet de fiches détaillées dans les pages suivantes.

La résiliation judiciaire du contrat de travail et la prise d'acte de la rupture sont des procédures judiciaires dont l'issue est soumise à l'appréciation souveraine des juges.

Mettre fin au contrat de travail (suite)

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord et de s'entendre sur les conditions de sa rupture. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Aux termes de l'article 1109 du Code civil, le consentement ne peut être donné valablement s'il a été extorqué sous la contrainte qui pourrait exister par exemple dans des cas de harcèlement moral ou d'inaptitude médicale.
Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

La démission

La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu.

Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel n'est pas nécessairement fondé sur une faute. D'autres motifs (insuffisance professionnelle, absences répétées ou prolongées entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat de travail,...) peuvent être à l'origine d'un licenciement. Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. Tout licenciement peut être contesté devant le Conseil de Prud'hommes.

La transaction

Dans le langage courant, la transaction est synonyme de compromis ou d'arrangement. **En droit, la transaction est un accord qui intervient une fois le contrat de travail rompu.**

Pour avoir valeur légale, la transaction doit :

- Régler des différends entre l'employeur et le salarié licencié.
- Contenir des concessions réciproques. En général le salarié renonce à faire usage de certains de ses droits (contestation au Conseil de Prud' Hommes) en contrepartie une compensation financière (indemnité transactionnelle) est attribuée en plus de l'indemnité de licenciement.
- Reposer sur le consentement libre et éclairé des parties.
- Avoir été conclue après la rupture du contrat de travail.

Points de vigilance :

- Préparer la négociation.
- Sécuriser formellement la transaction.
- Gérer la question de fond :
combien d'indemnité transactionnelle ?

Outre les indemnités citées, lors de la transaction, le salarié peut aussi négocier avec son employeur :

- L'annulation d'une clause de non concurrence.
- Le maintien de la mutuelle et prévoyance d'entreprise s'il y a lieu (au-delà de la portabilité) le temps de trouver un nouvel emploi.
- Le financement par l'entreprise d'une formation ou d'une reconversion professionnelle.

INAPTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL

Lors de la visite de reprise du travail ou à l'occasion de toute autre visite, si l'état de santé du salarié ne permet pas d'envisager la reprise ou la poursuite du travail au poste occupé jusqu'alors, le médecin du travail peut être amené à constater l'inaptitude au poste de travail.

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés le cas échéant des examens complémentaires.

Le médecin du travail est tenu de motiver la constatation de l'inaptitude par les contre-indications médicales prenant en compte l'état de santé du salarié et les contraintes du poste de travail, dans le respect du secret médical. **Il doit fournir à l'employeur les éléments lui permettant de procéder au reclassement du salarié en précisant l'ensemble des contre-indications médicales à prendre en considération.** Il lui revient également de faire des propositions de postes qui pourraient être compatibles avec l'état de santé du salarié.

Conséquences

- L'inaptitude au poste entraîne, pour l'employeur, l'obligation de **recherche de reclassement.**
- Dans le cas où le reclassement n'aboutit pas, l'inaptitude au poste débouche sur la **rupture de contrat pour inaptitude médicale.**
- L'employeur dispose d'un **délai d'un mois** pour procéder au reclassement ou au licenciement du salarié. A défaut, il doit reprendre le versement du salaire au terme de ce délai.

Comment faire ?

La visite médicale de reprise doit être organisée par l'employeur dès lors qu'il a connaissance de la date de reprise du travail du salarié. La jurisprudence précise que le salarié peut en prendre l'initiative sous réserve qu'il ait préalablement informé son employeur de sa reprise du travail. Cette information devra être faite par écrit et de préférence par courrier recommandé avec accusé de réception. A défaut de cette information, l'avis d'aptitude ne serait pas réglementaire et l'employeur ne serait pas tenu de le prendre en considération.

Le recours contre l'avis du médecin du travail :

L'article L. 4624-1 du Code du Travail prévoit qu'en cas de difficulté ou de désaccord avec l'avis du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail.

Pour ce faire, l'employeur ou le salarié saisit l'inspecteur du travail par un courrier expliquant les motifs du désaccord ou la nature des difficultés rencontrées en joignant copie de l'avis d'aptitude en question. L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire et prend avis auprès du médecin inspecteur du travail. Pour rendre un avis motivé, le médecin inspecteur du travail examine le salarié, prend connaissance du dossier médical (sous réserve de l'accord du salarié) et procède à l'étude du poste de travail. Comme tout médecin, il est tenu au secret médical.
L'inspecteur du travail rend ensuite une décision relative à l'aptitude, décision qui se substitue à l'avis du médecin du travail.

Ce qui change à compter du 1er juillet 2012 :

Le décret 2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail qui entrera en vigueur le 1er juillet 2012 modifie le cadre réglementaire de l'inaptitude en introduisant la possibilité de constater l'inaptitude en un seul avis si une visite de préreprise a eu lieu dans un délai de moins de 15 jours et en introduisant un délai de 2 mois pour faire recours devant l'inspecteur du travail contre l'avis du médecin du travail.

L'ESSENTIEL SUR LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le salarié reste dans l'entreprise et poursuit l'exécution du contrat de travail malgré les manquements que le salarié reproche à son employeur.
Le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes (CPH) en expliquant les faits qu'il reproche à son employeur et demande la qualification de la nature de rupture en licenciement.

Manquement, par l'une des parties, à une obligation essentielle du contrat

Les parties au contrat peuvent, pour rompre ce dernier, avoir recours à la procédure de résiliation judiciaire en invoquant, sur la base de l'article 1184 du Code civil, le fait que l'autre partie n'a pas satisfait à son engagement (ce dont le demandeur devra apporter la preuve).

De façon constante, la jurisprudence a limité le recours à l'action en résiliation judiciaire en matière de contrat de travail.

A ce jour, elle interdit à l'employeur d'utiliser la voie de la résiliation judiciaire, en dehors des deux exceptions légales.

Aujourd'hui, en pratique, le recours à la résiliation judiciaire à la demande du salarié est devenu encore plus limité notamment depuis l'émergence d'un nouveau mode de rupture qu'est la prise d'acte de la rupture.

La résiliation judiciaire peut être prononcée par le CPH aux torts de l'employeur, aux torts du salarié ou encore aux torts réciproques des parties.

Compétence du conseil des prud'hommes pour l'action en résiliation judiciaire

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail relève de la compétence du Conseil de Prud'hommes.

Mais le juge des référés n'a pas le pouvoir d'ordonner la résiliation du contrat.

Cass. soc., 13 mai 2003, n° 01-17.452, n° 1397 FS - P + B,
SARL Vialatte pneus c/SNC Euromaster France : Bull. civ. V, n° 161

Pas plus que le juge du principal, le juge des référés n'a le pouvoir, à la demande d'un tiers, d'ordonner la résiliation d'un contrat de travail ni de prendre une mesure entraînant la rupture de celui-ci.

Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 08-19.419, n° 2280 FS - P + B,
Sté MBP marketing and business product c/Sté Armor

Résiliation judiciaire à l'initiative de l'employeur

Caractère exceptionnel du recours à la résiliation judiciaire par l'employeur

Principe d'irrecevabilité de l'action en résiliation judiciaire

Dans un premier temps, la jurisprudence avait admis le recours à cette procédure, même en l'absence de faute grave du salarié.

Cass. soc., 9 avr. 1987, n° 84-42.621,
Claveyrolle c/SA Ouest funéraire : Bull. civ. V, n° 209

Aujourd'hui, une jurisprudence constante exclut définitivement (hors les deux cas prévus par la loi) l'action en résiliation judiciaire du contrat à l'initiative de l'employeur au motif que cette action ne doit pas servir de substitut au licenciement.

Cass. soc., 15 juin 1999, n° 98-44.295,
SARL Tartatou c/Gaucher : Bull. civ. V, n° 277
Cass. soc., 13 mars 2001, n° 98-46.411, n° 989 F - P,
Mulin c/Sté MFI Créations : Bull. civ. V, n° 89

L'employeur est donc irrecevable à demander la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié devant le Conseil de Prud'hommes y compris lorsque celle-ci est formée par voie reconventionnelle. Il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et de licencier l'intéressé.

Cas de résiliation autorisés par la loi

L'action en résiliation judiciaire est cependant envisageable dans deux situations précisément définies par le Code du Travail :

- **pour les contrats d'apprentissage** en cas de faute grave de l'apprenti *(C. trav., art. L. 6222-18)* ;
- **pour les salariés en contrat à durée déterminée** en cas d'inaptitude physique d'origine professionnelle ou non.

(C. trav., art. L. 1226-20, L. 1226-4-2 ;
C. trav., art. L. 1226-4 ; C. trav., art. L. 1226-11).

Conséquences de l'exercice par l'employeur de l'action en résiliation

La demande de résiliation judiciaire du contrat par l'employeur s'analyse en une manifestation de sa volonté de rompre le contrat valant licenciement. Le licenciement prononcé postérieurement est dépourvu d'effet sur la rupture précédemment acquise.

La rupture, résultant de la saisine du juge prud'homal pour résiliation du contrat, équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse intervenu à la date de saisine du Conseil de Prud'hommes.

Cass. soc., 5 juill. 2005, n° 03-45.058, n° 1551 F - P,
Toscano c/Cinelli : Bull. civ. V, n° 232
Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-44.887, Otmani c/Valensi

Résiliation judiciaire à l'initiative du salarié

Conditions de recevabilité de l'action en résiliation judiciaire par le salarié

Manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles

La jurisprudence admet la possibilité pour le salarié de saisir le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur lorsque celui-ci n'exécute pas ces obligations contractuelles. Les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier si les manquements de l'employeur sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat de travail à ses torts.

La saisine du juge pour résiliation du contrat n'emporte pas rupture immédiate du contrat de travail. L'exécution de celui-ci se poursuit jusqu'au prononcé du jugement. Le salarié reste dans l'entreprise et poursuit l'exécution de son contrat de travail.

Exemples jurisprudentiels

La Cour de cassation a admis la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur :

- pour un salarié discrédité par son supérieur hiérarchique

Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45.916, Sté France Restauration rapide c/Gavin : Bull. civ. V, n° 161

- qui avait manqué à l'exécution de bonne foi du contrat de travail en mettant un salarié dans l'impossibilité de travailler en lui retirant ses modalités de transports

Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-42.210, n° 1155 F - P + B, Lucas c/Sté Gecoma : Bull. civ. V, n° 169

- pour une salariée qui avait été placée dans l'impossibilité d'exercer son droit individuel à la formation par le fait de son employeur lequel ne l'avait pas mise en mesure de solliciter le bénéfice d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

- L'employeur a été condamné au paiement d'une somme en réparation de son préjudice lié à la perte de la chance du salarié de faire liquider ses droits acquis en matière de DIF.

Cass. soc., 19 mai 2010, n° 08-45.090, SODEV c/de la Horra

Effets de la résiliation prononcée par le juge

La résiliation du contrat par le juge entraîne la rupture pour l'avenir. En outre, elle ouvre droit à des dommages et intérêts vis-à-vis de la partie lésée.

La résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 10 déc. 2003, n° 01-45.093, Sté Ciblât c/Bernard

Le salarié peut alors prétendre :

- aux dommages et intérêts prévus par les articles L. 1235-3 et L. 1235-11 du Code du Travail ;
- aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement et aux indemnités compensatrices de préavis et de congés payés.

L'indemnité de préavis est toujours due en cas de résiliation aux torts de l'employeur, même si le salarié était dans l'incapacité d'exécuter son préavis (pour invalidité par exemple).

Cass. soc., 28 avr. 2011, n° 09-40.708, n° 963 FS - P + B, Sté Areste informatique c/Paturet

En revanche, il ne peut en aucun cas prétendre à une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement.

Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-70.433, n° 2025 F - P + B, Sté Quaglia et Jacob c/Blandeau

La résiliation du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur prend effet à la date de son prononcé par le juge dès lors que le salarié est toujours au service de son employeur.

Cass. soc., 11 janv. 2007, n° 05-40.626, n° 20 FS - P + B + R + I, SOFCIM c/Bonnet

Résiliation judiciaire et prise d'acte de la rupture

La résiliation judiciaire du contrat de travail et la prise d'acte de la rupture sont deux modes de rupture du contrat de travail différents qui font l'objet d'un régime juridique distinct. La résiliation judiciaire ne peut être assimilée à une prise d'acte de la rupture. *(voir fiche "Prise d'acte de la rupture" - page 36)*.

Cass. soc., 21 mars 2007, n° 05-45.392, n° 657 F - P + B, Sté Bayer diagnostics c/de Girard et a.

Demande de résiliation judiciaire suivie d'un licenciement

Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

Autrement dit :

- si la demande de résiliation est fondée, la rupture sera alors imputable à l'employeur. Le licenciement prononcé par l'employeur postérieurement à la demande de résiliation est alors considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Dans ce cas, la date de rupture est fixée à la date d'envoi de la lettre de licenciement ;

- si la demande de résiliation est infondée, le juge doit alors se prononcer sur la validité du licenciement.

La même solution doit être retenue :

- lorsque le licenciement est notifié après le jugement de résiliation mais avant la décision d'appel ;
- lorsqu'un salarié a été licencié pour motif économique postérieurement à sa demande en résiliation judiciaire.

L'ESSENTIEL SUR
LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE

La prise d'acte de rupture peut se définir comme la situation dans laquelle l'une des parties au contrat considère que le comportement de l'autre rend impossible le maintien du contrat de travail. La partie qui prend acte de la rupture (en règle générale il s'agit du salarié) en impute la responsabilité à l'autre.

La prise d'acte de rupture constitue une voie de rupture alternative au licenciement ou à la démission, mais c'est le tribunal des Prud'hommes qui rendra sa décision sur la qualification de la rupture.
Il s'agit d'une situation de fait et par conséquent cette rupture n'est pas règlementée par le Code du Travail. **C'est la Cour de cassation qui a construit le régime juridique de la prise d'acte de rupture.**

Définition de la prise d'acte de rupture à l'initiative du salarié

C'est le fait pour ce dernier d'annoncer à son employeur qu'il quitte l'entreprise en « prenant acte de la rupture de son contrat de travail ». Le salarié impute donc à son employeur la charge de cette rupture, en motivant son acte par le non respect des obligations contractuelles de la part de l'employeur.

- Cette prise d'acte de rupture n'est soumise à aucun formalisme mais il est cependant recommandé de confirmer l'acte par un écrit précisant les manquements imputés à l'autre partie.
- Le salarié informe l'employeur de la prise d'acte et en même temps engage une action auprès du Conseil de Prud'hommes puisque ce sont les juges qui se prononcent sur la nature de la rupture ; tout en joignant dans la procédure auprès du CPH la réponse de l'employeur avec tous les documents justifiant le motif de la rupture.
- Bien que la prise d'acte de rupture puisse concerner des CDD, dans la plupart des cas, il s'agit de CDI.

Champ d'application de la prise d'acte de rupture

- Le salarié prend acte de la rupture de son CDD : par exemple **lorsque son employeur ne lui paie pas son salaire,** ceci constitue une inexécution par l'employeur de son obligation contractuelle.
- **Le salarié déclaré inapte** prend acte de la rupture de son contrat de travail, de plus lorsque l'inaptitude professionnelle si elle trouve son origine directe dans les agissements de harcèlement moral subi la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Le salarié prend acte de la rupture pour **absence de convocation aux visites médicales :** le manquement de l'employeur concernant les règles relatives aux visites médicales justifie prise d'acte.
- **Le salarié qui a été victime de violences** peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Si les faits de violence sont établis, les juges refusent de discuter la gravité des actes commis. Le fait que ces actes aient été commis, suffit en soi pour engager la responsabilité de l'employeur sur le fondement suivant : en vertu de l'article L 4121-1 du Code du Travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, l'employeur doit faire figurer sur l'attestation Pôle emploi le motif exacte de la rupture. Il doit donc cocher « autre motif » sur l'attestation et indiquer qu'il s'agit d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qui lui sont reprochés. Ces faits doivent être précisés.

FAIRE RECONNAÎTRE

L'ORIGINE PROFESSIONNELLE D'UNE ATTEINTE À LA SANTÉ MENTALE

Les atteintes à la santé physique ou mentale peuvent être reconnues comme étant d'origine professionnelle ; cette reconnaissance permet d'améliorer la prise en charge des salariés du point de vue des soins, des indemnités journalières et de la réparation de l'incapacité permanente s'il y a lieu. La législation identifie les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les atteintes à la santé mentale font aujourd'hui majoritairement l'objet de déclaration au titre des accidents du travail en raison de l'absence de tableau de maladie professionnelle reconnaissant les atteintes à la santé mentale.

1 La déclaration d'une atteinte à la santé mentale au titre d'un **Accident du Travail**

La définition de l'accident du travail, dans le régime général, est donnée par l'article L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale et par la jurisprudence.
L'accident du travail est reconnu lorsqu'il résulte d'un évènement ou d'une série d'évènements survenus à des dates certaines, par le fait ou à l'occasion du travail, une lésion physique ou mentale.
Ainsi la dépression réactionnelle à des brimades ou au harcèlement au travail peut être reconnue comme étant d'origine professionnelle. Dans ce cas le salarié doit pouvoir attester de faits précis survenus dans le cadre de son activité professionnelle ayant entrainé l'atteinte à la santé mentale.

Quelles sont les droits et obligations du salarié victime et de l'employeur ?

- **Le salarié victime d'un accident du travail** doit en informer l'employeur ou l'un de ses représentants **le jour même de l'accident ou, au plus tard dans les 24 heures** (sauf en cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime).
- **L'employeur est tenu de déclarer l'accident à la CPAM dans les 48 heures de l'accident** (non compris les dimanche et jours fériés). Cette information s'effectue par le biais d'un imprimé fourni par la CPAM.

consultez le site http://www.ameli.fr rubriques : employeurs/vos démarches/accidents du travail/ formalités et déclarations.

Il peut émettre des réserves motivées.

- **La victime a deux ans pour effectuer lui-même sa déclaration à la CPAM si l'employeur ne l'effectue pas lui-même.**

La présence de réserves émises par l'employeur impose à la Caisse de procéder à des enquêtes complémentaires.

- La Caisse dispose d'un délai de 30 jours pour instruire le dossier, qu'elle peut demander à renouveler pour 2 mois pour les nécessités de l'enquête. A défaut de se prononcer dans ce délai, l'accident est reconnu comme étant d'origine professionnelle.

2 La déclaration d'une atteinte à la santé mentale au titre d'une **Maladie professionnelle**

Il n'existe pas de tableau de maladie professionnelle reconnaissant les troubles liés aux risques psychosociaux.
Néanmoins, quand un salarié contracte une maladie qu'il attribue à son travail mais que celle-ci n'est pas désignée dans un tableau, il est possible de faire reconnaître cette maladie comme maladie professionnelle par le biais du système complémentaire de reconnaissance (article L461-1 alinéa 4 du Code de la Sécurité Sociale). Mais cette procédure a moins de chances d'aboutir en raison des conditions très restrictives pour y accéder.

Deux conditions doivent être remplies :

- **la maladie doit être essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime**
- **la maladie doit entraîner le décès de la victime ou une incapacité permanente (IPP)** d'un taux au moins égal à 25% attribué par la Caisse sur avis du médecin conseil. Le médecin conseil évalue le taux prévisible d'incapacité permanent à la date de demande de reconnaissance de la maladie professionnelle.

Après avoir fait établir un certificat médical auprès de son médecin traitant, le salarié devra déclarer directement sa maladie à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (formulaire en ligne sur le site précité) et demander que son cas soit examiné par le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) au titre de la procédure complémentaire (L 461-1 alinéa 4 CSS).

La procédure de reconnaissance de la maladie professionnelle

La Caisse dispose d'un délai de 3 mois pour instruire le dossier en vue d'une décision de reconnaissance ou de rejet du caractère professionnel de la maladie. Si la complexité du dossier l'exige, la Caisse peut décider d'un délai complémentaire de 3 mois. Ce délai ne court qu'à compter de la réception de la déclaration faite dans les formes règlementaires.

Le CRRMP doit se prononcer à l'intérieur des délais impartis à la Caisse. Le CRRMP rend un avis motivé sur l'origine professionnelle de la maladie: il doit établir le lien de causalité entre la maladie invoquée et le travail habituel du salarié. Son avis s'impose à la Caisse qui doit le notifier immédiatement à la victime et à l'employeur.

En l'absence de décision explicite de la Caisse dans les délais, l'origine professionnelle des lésions est implicitement reconnue.

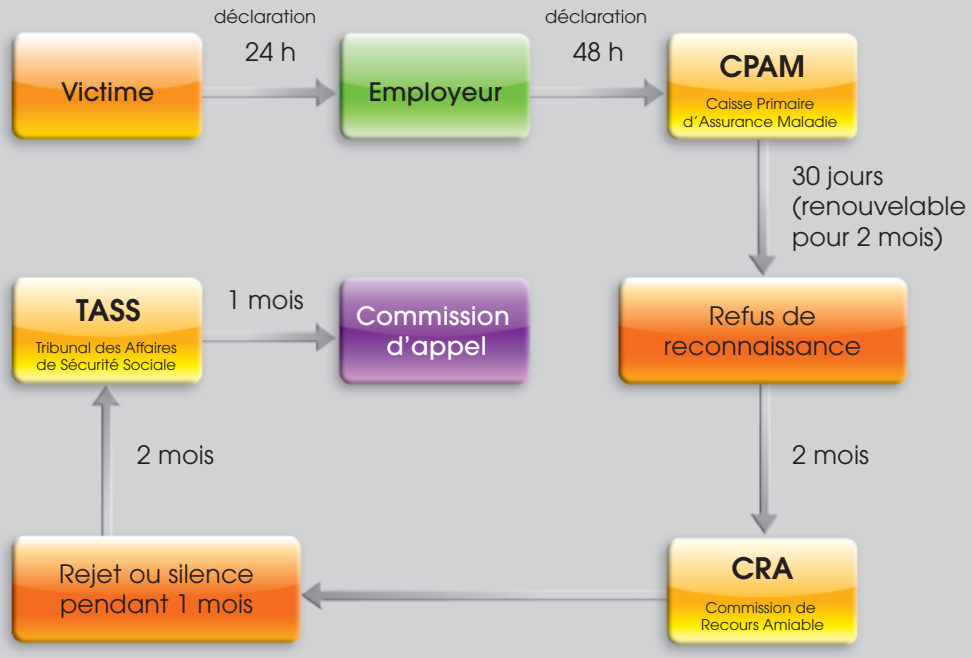
suite

Faire reconnaître l'origine professionnelle d'une atteinte à la santé mentale (suite)

Les voies de recours contre une décision de la Caisse

- La décision prise par la Caisse d'Assurance Maladie est motivée et notifiée à la victime et à l'employeur ; elle indique les délais et voies de recours.
- La contestation de la décision nécessite de saisir la commission de recours amiable (CRA) de la Caisse dans un délai de 2 mois suivant la notification.
- Si la demande est rejetée (explicitement dans un délai d'un mois, ou implicitement en cas de silence de la CRA), l'action doit être engagée auprès du Tribunal des affaires de Sécurité Sociale (TASS) dans un délai de 2 mois.

Exemple d'une contestation d'un refus de la Caisse de reconnaître un accident du travail :



La réparation des risques psychosociaux reconnus comme accidents du travail ou maladies professionnelles : **la faute inexcusable de l'employeur**

Les conséquences des accidents du travail et maladies professionnelles sont pris en charge selon des règles plus favorables qu'en matière d'assurance maladie (soins, indemnités journalières, capital ou rentes selon le taux d'incapacité permanente, rentes pour les ayants droits en cas de décès).

Pour obtenir une réparation complémentaire, de plus en plus de victimes cherchent à faire établir la faute inexcusable de leur employeur qui sera reconnue si la victime ou ses ayants droits démontrent :

- **que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié** (en l'espèce faits de harcèlement moral ou méthodes de management ayant porté atteinte à la santé mentale du salarié),
- **et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver** (inaction).

La reconnaissance et la réparation de la faute inexcusable fait d'abord l'objet d'une procédure amiable entre l'employeur et la victime organisée par la Caisse. A défaut d'accord, la victime doit saisir le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale qui tranchera ce litige.

A titre d'exemple, a été reconnue la faute inexcusable de l'employeur dans le cas du suicide d'un salarié ne présentant aucun trouble psychologique préexistant ou de difficultés rencontrées à l'extérieur de l'entreprise, survenu après un stress important apparu à une période déterminée et lié exclusivement au travail. Il est reproché à l'employeur de ne pas avoir pris conscience de la gravité de la situation malgré les signes évidents d'une souffrance ressentie par le salarié sur son lieu de travail. L'employeur avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé ce salarié en cas de maintien sur une longue durée des contraintes de plus en plus importantes qu'il subissait pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés pour chacune des missions confiées et n'a pris aucune mesure pour l'en préserver ou pour permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures.

(arrêt Renault, cour d'appel de Versailles, 9 juin 2011)

OS - ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales ont pour rôle de défendre les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité afin qu'ils se traduisent dans des garanties individuelles et collectives : le droit à la formation, à l'emploi, à la protection sociale, les moyens de vivre dignement au travail, dans la famille et dans la collectivité, la liberté d'opinion et d'expression, d'action syndicale, de grève et d'intervention dans la vie sociale et économique, à l'entreprise comme dans la société.

Qui peut les solliciter et comment ?

Tout salarié, jeune, actif ou retraité peut saisir l'organisation syndicale de son choix. Que cette personne soit syndiquée ou non. Cette saisine peut se faire via un courrier postal ou électronique, en se rendant à l'accueil public pendant les horaires de la structure choisie.

Dans quel cas pouvez-vous faire appel à l'organisation syndicale ?

Les OS peuvent être saisies à chaque fois qu'un salarié constate des difficultés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ou quand il ressent le besoin d'obtenir des explications ou un premier conseil juridique concernant les atteintes à la santé au travail.

Qu'est-ce que peuvent faire les OS ?

Les OS peuvent informer, orienter, conseiller, assister et engager des procédures juridiques aux côtés des salariés.

a) Informer

- En général sur les discriminations
- Sur les droits, les procédures et recours possible

b) Orienter

- Vers la ou les structures la plus adaptée à la demande de la personne
- Vers les services de santé au travail
- Vers une action alternative à l'action en justice
- Vers des conseils juridiques spécialisés

c) Assistance

- Apport d'un soutien moral
- Aider la saisine des autorités compétentes (ex. Inspection de travail, tribunaux...)
- Aider à qualifier les faits
- Aider à la rédaction d'un courrier
- Aider à défendre un dossier dans le cadre d'une procédure juridique
- Accompagner tout au long des démarches juridiques et administratives
- Assister et représenter en justice
- Se constituer partie civile aux côtés du salarié

Coordonnées d'organisations syndicales en Alsace :

UR CGT Alsace
10 rue Leicester
67000 STRASBOURG

UR CFE - CGC Alsace
8 rue de la Bourse
68100 MULHOUSE

URI CFDT Alsace
305 avenue de Colmar
67100 STRASBOURG

UR CFTC Alsace
19 rue de la Haye - CS 70052
SCHILTIGHEIM - 67014 STRASBOURG CEDEX

UD CGT - FO Bas-Rhin
Maison des Syndicats - 1 rue Sédillot - BP 12
67064 STRASBOURG

UD CGT - FO Haut-Rhin
43 avenue de Lutterbach
68200 MULHOUSE

D'autres organisations syndicales existent. Elles sont généralement liées à des secteurs d'activités spécifiques ou à des branches.

L'AVOCAT

La consultation d'un avocat permet au salarié de prendre connaissance de ses droits et des moyens existant pour les défendre.

L'avocat analysera les faits racontés par le salarié, ainsi que les possibilités de démontrer ces faits, afin de déterminer s'ils sont susceptibles de constituer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ou un cas de harcèlement moral. Sur cette base, l'avocat conseillera le salarié sur les stratégies qu'il peut adopter pour mettre fin à sa situation de souffrance.

Qui peut le solliciter et comment ?

- Tout salarié qui considère être en situation de souffrance au travail peut consulter un avocat.
- Afin de contacter un avocat spécialisé dans la défense des salariés, la victime peut :
  - consulter l'annuaire des avocats publié par le barreau.
  - s'adresser à un des services de permanence juridique mis en place par les différentes organisations syndicales.
- Honoraires libres, à négocier.

A quel moment peut-on faire appel à lui ?

Le salarié peut faire appel à un avocat dès qu'il se sent victime d'une situation de souffrance au travail et pas seulement au moment où il décide d'entreprendre une action en justice. En l'informant sur ses droits, l'avocat peut orienter le salarié en souffrance vers d'autres acteurs (représentants du personnel, médecin du travail, etc.) qui peuvent l'aider à faire face à sa situation.

Comment préparer la visite chez l'avocat ?

Avant de consulter l'avocat il est conseillé :

- d'écrire un historique de la situation (date d'entrée dans l'entreprise, moment où la situation a commencé à se dégrader, faits concrets qui se sont produits).
- de penser aux éventuels moyens de preuve qu'on pourrait utiliser (personnes présentes qui pourront témoigner, documents, e-mails, etc.).
- de se renseigner sur les caractéristiques de l'entreprise (nombre d'établissements, appartenance à un groupe, nombre de salariés, etc.) et sur la présence ou absence des instances représentatives du personnel.

Cela permettra à l'avocat d'avoir une vue d'ensemble du problème et facilitera l'analyse de la situation.

Qu'est-ce qu'il peut faire ?

Il conseillera le salarié lui disant ce qui peut être fait à court et à long terme, les avantages et les inconvénients de chaque alternative, leur durée et leur coût. Selon les circonstances et le souhait de la victime, il peut proposer des stratégies destinées à permettre le maintien du salarié à son poste de travail, sa mutation vers un autre poste au sein de l'entreprise ou la rupture de son contrat de travail.

Le conseil de l'avocat ne conduira pas nécessairement au procès, d'autres voies d'action sont possibles (négociation, médiation, recours au médecin du travail, etc.).
Certains avocats, plus spécialement formés à la médiation, pourront intervenir à ce titre dans l'entreprise.

Une fois que le salarié a décidé quelle stratégie il souhaite adopter, l'avocat s'occupera de l'exécuter (rédaction et envoi de documents, participation aux réunions et aux audiences, présentation des plaidoiries devant les instances de jugement, etc.).

Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Il ne peut pas se substituer au client et choisir le chemin à parcourir. C'est le salarié, muni de toute l'information pertinente, qui doit prendre cette décision.
- Il n'est pas tenu de rechercher les moyens de preuve, ils doivent être apportés par le salarié. Cependant, l'avocat peut conseiller à son client d'adopter des actions destinées à produire des moyens de preuve, comme par exemple, demander une visite chez le médecin du travail.
- Il ne peut pas garantir au client un résultat favorable, mais il est obligé de mettre tout en œuvre pour tenter d'obtenir le résultat attendu.

Coordonnées :

Ordre des avocats

- Barreau de STRASBOURG • Tél. 03 88 37 12 66
  http://www.avocats-strasbourg.com
- Barreau de COLMAR • Tél. 03 89 23 42 42
  http://www.barreau-colmar.avocat.fr/
- Barreau de MULHOUSE • Tél. 03 89 56 00 46
  http://www.barreau-mulhouse.avocat.fr/
- Barreau de SAVERNE • Tél./Fax. 03 88 71 11 07
  http://www.avocats-saverne.com

CIDF Centre d'Information sur les Droits des Femmes

- CIDF STRASBOURG • Tél. 03 88 32 03 22
  cidf67.strasbourg@wanadoo.fr
- CIDF HAGUENAU • Tél. 03 88 73 44 99
  cidf67.haguenau@wanadoo.fr
- CEDIFF MULHOUSE (Centre de Documentation et d'Information des Femmes et des Familles)
  Tél. 03 89 60 45 43 • cediff68@hrnet.fr

Maison de justice et du droit

- STRASBOURG Cronenbourg • Tél. 03 90 20 64 14
  mjd-strasbourg@justice.fr • http://www.justice
- COLMAR • Tél. 03 89 80 11 67 • mjd.colmar@justice
- MULHOUSE • Tél. 03 89 36 80 30
  mdj.mulhouse@justice.fr

TRIBUNAL / CONSEILS DE PRUD'HOMMES - **CPH**

Institués en 1806, les Conseils de Prud'hommes sont en quelque sorte les « juges du travail ». Élus par les salariés et les employeurs, les conseillers prud'homaux sont eux-mêmes issus du monde du travail.

Lors d'une audience, le Conseil de Prud'hommes est composé de 4 juges non professionnels : 2 conseillers élus par les employeurs et 2 autres par les salariés. Les conseillers prud'homaux sont donc des acteurs de terrain conscients de la réalité des affaires auxquelles ils sont confrontés.

Il existe 2 modes de règlement distincts pour les conflits présentés devant les Prud'hommes : **la conciliation et le jugement.** Une procédure d'urgence (dite de référé) est possible dans certaines circonstances. Les décisions rendues sont susceptibles d'appel.

Le Conseil de Prud'hommes est compétent

Sur le salaires, congés payés, primes, licenciement individuel... **Le CPH règle les litiges qui surviennent entre les salariés ou apprentis et leurs employeurs à l'occasion du contrat de travail** (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, etc).

Il est donc compétent :

- pour reconnaître l'existence ou la **validité d'un contrat de travail ;**
- **pendant l'exécution du contrat** (litiges concernant les salaires, primes, congés, discrimination, formation, etc) ;
- **lors de la rupture du contrat** (licenciement, indemnisation, clause de non-concurrence, durée légale du préavis de départ, etc).

Le CPH est la juridiction civile compétente pour la qualification et réparation d'un harcèlement moral. **La compétence des Conseils de Prud'hommes ne vise que les litiges d'ordre individuel.** Ainsi, les conflits mettant en jeu des intérêts collectifs sont exclus (élections professionnelles, interruption d'une grève, problèmes d'interprétation d'une convention collective ou d'un accord collectif entre une organisation syndicale et un employeur, etc).

A quel CPH s'adresser ?

Le salarié a le choix de saisir :

- Le Conseil de Prud'hommes **du ressort de l'établissement** si le travail est exécuté dans un établissement (bureau - boutique - atelier).
- Le Conseil de Prud'hommes **du ressort du siège social de la société ou du domicile** si l'employeur est un particulier.
- Le Conseil de Prud'hommes **du ressort du lieu ou le contrat de travail a été signé.**
- Le Conseil de Prud'hommes **du domicile du salarié** si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou au domicile du salarié.

Coordonnées des 6 Conseils de Prud'hommes en Alsace :

Conseil de Prud'hommes d'Haguenau
120 E Grand'Rue
BP 260 - 67504 HAGUENAU
Tél. 03 88 73 52 73 • Fax : 03 88 63 81 40
cph-haguenau@justice.fr
Du Lundi au Vendredi : de 8h à 12h et de 14h à 17h

Conseil de Prud'hommes de Saverne
9 rue François Carabin - 67700 SAVERNE
Tél. 03 88 01 19 24 • Fax : 03 69 37 40 01
Du Lundi au Jeudi : de 8h à 12h et de 14h à 17h
Le Vendredi : de 8h à 12h et de 14h à 16h

Conseil de Prud'hommes de Schiltigheim
10 rue du Tribunal - 67300 SCHILTIGHEIM
Tél. 03 88 33 47 57 • Fax : 03 88 81 61 90
cph-schiltigheim@justice.fr
Du Lundi au Mardi : de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h
Le Mercredi : de 8h30 à 17h
Du Jeudi au Vendredi : de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h

Conseil de Prud'hommes de Strasbourg
19 avenue de la Paix - 67000 STRASBOURG
Tél. 03 88 76 70 70 • Fax : 03 88 35 66 34
cph-strasbourg@justice.fr
Le Lundi : de 8h à 12h et de 14h à 17h
Du Mardi au Vendredi : de 8h à 12h et de 13h à 16h

Conseil de Prud'hommes de Colmar
3 rue des Prêtres
BP 532 - 68021 COLMAR
Tél. 03 89 20 23 90 • Fax : 03 89 20 23 99
Du Lundi au Jeudi : de 8h à 12h et de 13h à 17h
Le Vendredi : de 8h à 12h et de 13h à 16h

Conseil de Prud'hommes de Mulhouse
21 rue de la Somme
BP 41188 - 68053 MULHOUSE
Tél. 03 89 36 82 40 • Fax : 03 89 56 19 20
Le Lundi : de 8h à 16h
Du Mardi au Vendredi : de 8h à 12h et de 13h à 16h

http://www.justice.gouv.fr/

Tribunal / Conseils de Prud'hommes (suite)

Le Conseil de Prud'hommes est divisé en 5 sections

Les litiges sont traités par la section dont dépend l'activité principale de l'employeur (voir code NAF) :

- section **Industrie** pour les ouvriers et employés relevant de la section industrie.
- section **Commerce** pour les ouvriers et employés relevant du commerce et des services commerciaux.
- section **Agriculture** pour les ouvriers et employés relevant des professions agricoles.
- section **Activités Diverses** pour les ouvriers et employés relevant de sections autres que le commerce, l'industrie, l'agriculture.
- section **Encadrement** pour les cadres et assimilés, les techniciens supérieurs, les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement, les V.R.P., les journalistes.

En cas de litige sur la saisine d'une section, le Président du Conseil désigne par ordonnance la section compétente.

Le déroulement d'une procédure

La saisine du conseil (dépôt de la demande)

La demande doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations, par exemple 5 ans pour les salaires. Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

Pour les instances introduites à compter du 1er octobre 2011, et dans les conditions précisées par le décret n° 2011-1202 du 28 septembre 2011 (JO du 29 sept.), une contribution pour l'aide juridique de 35 € sera perçue par instance introduite en matière prud'homale. Cette contribution sera exigible lors de l'introduction de l'instance et sera due par la partie qui introduit l'instance ; l'acquittement de cette contribution, lorsqu'elle sera due, sera une condition de recevabilité de la demande. Seront, notamment, dispensées du versement de cette contribution les personnes bénéficiaires de l'aide juridictionnelle (art. 1635 bis Q du code général des impôts).
Dans le domaine social, seront également dispensées de l'acquittement de cette contribution, les contestations auxquelles donne lieu la saisie des rémunérations ainsi que les requêtes formées par un créancier intervenant dans une procédure de saisie sur rémunération afin de participer à la répartition des sommes saisies.

Pour aller plus loin :

Cette contribution fait l'objet d'une circulaire du ministère de la Justice à laquelle on se reportera pour plus de précisions :
http://www.textes.justice.gouv.fr/autres-textes-10182/circulaire-sur-la-contribution-de-35-pour-saisir-la-justice-22903.html

La conciliation

En règle générale, **la tentative de conciliation est obligatoire** et les parties (l'employeur et le salarié) doivent comparaître (se présenter) personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un écrit.

Le bureau de conciliation peut notamment ordonner de remettre tout document que l'employeur est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation destinée à Pôle emploi (ex. « attestation ASSEDIC », ...) ou, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l'absence du défendeur (personne contre qui la demande est faite).

Absence de conciliation

En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction soient nécessaires.

Le jugement

Les parties sont convoquées à l'audience de jugement par lettre, ou verbalement avec émargement (signature) au dossier lors de l'audience de conciliation. Elles doivent comparaître en personne mais peuvent se faire représenter en cas de motif légitime.

Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud'homaux. En cas de partage des voix, l'affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d'instance (juge départiteur).

Les jugements sont exécutoires lorsqu'ils sont devenus définitifs, c'est-à-dire après expiration des délais de recours. Certains jugements sont exécutoires de plein droit (dès leur prononcé) à titre provisoire (dans la limite de 9 mois de salaires).

Voies de recours

Jusqu'à un certain montant de la demande, fixé par décret, le Conseil de Prud'hommes statue en dernier ressort.

Au-delà de ce montant, le jugement est susceptible d'appel : la cour d'appel peut être saisie et revoir la décision rendue par le Conseil de Prud'hommes.

Pour les affaires introduites depuis le 20 septembre 2005, le taux de compétence en dernier ressort des Conseils de Prud'hommes est fixé à 4 000 €.

Pour vérifier si ce montant est atteint lorsque la saisine du conseil est motivée par plusieurs demandes, **il convient de prendre en compte isolément** :

- **les demandes de nature salariale** (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés) ;
- **les demandes de nature indemnitaire** (indemnités de licenciement, de préavis, indemnité compensatrice de congés payés, dommages-intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Si l'ensemble des demandes de même nature excède le taux de compétence en dernier ressort, il est possible de faire appel de la décision. Dans le cas contraire, le seul recours possible est un pourvoi en cassation devant la Cour de cassation, pour motif de non-conformité aux règles de droit.

La loi du 22 décembre 2010 citée en référence crée la **« convention de procédure participative »**, convention par laquelle « les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend. » (art. 2062 et s. du Code civil). **Cette procédure suppose que les parties soient assistées par un avocat.**

Toutefois, comme le précise la loi, aucune convention de procédure participative « ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du Travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. »
Cette exclusion s'explique, notamment, par le fait qu'il entre déjà dans la mission des Conseils de Prud'hommes de rechercher une solution amiable entre l'employeur et le salarié qu'un différend oppose, de sorte que la procédure participative pourrait faire doublon avec cette mission.

Les délais à respecter pour saisir le tribunal des prud'hommes :

- **6 mois** à compter de la signature du solde de tout compte (L 1234-20 du Code du Travail)
- **12 mois** à compter de la date de l'homologation de la rupture conventionnelle (L1237-14 du Code du Travail)
- **12 mois** à compter de la notification de la lettre de licenciement pour motif économique (L 1235-7 du Code du Travail)
- **5 ans** à compter de la saisine pour réclamer les rappels et accessoires de salaire. Au delà il y a prescription de la demande
- **5 ans** pour les indemnités, la remise des documents, les dommages et intérêts (sauf cas particuliers - loi du 17/6/2008 n°2008-561...)
- **Au-delà, il y a prescription ou forclusion de la demande**

Existe-t-il une procédure d'urgence ?

Oui, il s'agit du référé prud'homal, qui permet d'obtenir une décision d'urgence lorsque les circonstances l'exigent. Le Conseil de Prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

- ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse ;
- demander la réintégration du salarié, le versement de salaires, la remise de documents...

Peut-on se faire représenter ou assister à l'audience ?

Les parties sont tenues de comparaître en personne. Elles peuvent toutefois en cas de motif légitime se faire représenter par :

- un salarié et un employeur appartenant à la même branche d'activité.
- un délégué permanent ou non permanent des organisations syndicales ou patronales.
- leur conjoint.
- un avocat (le système de l'aide juridictionnelle s'applique en matière prud'homale, si les ressources de l'intéressé ne dépassent pas un certain montant ; sur l'aide juridictionnelle, on peut se reporter aux informations figurant sur le site Internet du Ministère de la Justice.

Les parties peuvent également se faire assister ou représenter par leur concubin ou la personne avec laquelle elles ont conclu un pacte civil de solidarité (PACS). Dans tous les cas autres que le recours à l'avocat, la personne qui représente l'une des parties doit avoir reçu un pouvoir (mandat).
Les parties peuvent dans tous les cas être assistées par les personnes mentionnées ci-dessus. Un employeur peut également se faire représenter ou assister par l'un de ses salariés.

DIRECCTE
Alsace
DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Au service des entreprises, des salariés,
des demandeurs d'emploi et des acteurs socio-économiques

Ce document a été réalisé par la DIRECCTE Alsace dans le cadre du PRST2
avec la participation des acteurs de la prévention des risques psychosociaux professionnels.
DIRECCTE Alsace 6 - 8 rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 Strasbourg Cedex

Ont participé au groupe 3 du PRST2 "préserver la santé mentale" :

ACST : Dr Fabienne Tondini, Fabrice Parrain
AS Conseils : Andrée Shade
AST67 : Dr Françoise Siegel
Carsat AM : Laurence Weibel
CFE CGC : Dr Anne-Claire Heller
CFDT : Mélanie Blandin
CFTC : François Muller, Emmanuel Kauffmann
CGT : Jacky Wagner
DIRECCTE : Dr Brigitte Bannerot, Emmanuel Gautier, Carine Loewenguth, Sylvie Siffermann
EGEE : Jean-André Baquet
HUS : Dr Nathalie Nourry
MEDEF - UIBR : Claudine Florange, Martine Gallois, Daniel Klumb
SIST de Colmar : Dr Sylvain Péreaux
STSA : Frédérique Galois-Haumant, Dr Françoise Newinger
Université de Strasbourg : Didier Raffin, Tiphaine Garat, Francis Meyer
URPS : Dr Pierre-Paul Schlegel

Mise en page : Arborescence
Imprimé sur papier PEFC par l'imprimerie Valblor

Photographies des pages intérieures :
Concours photographique organisé par l'EU-OSHA, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.
Établie en 1996 par l'Union européenne et située à Bilbao, en Espagne, l'EU-OSHA constitue le principal point de référence en matière de santé et de sécurité au travail à l'échelle européenne.
Son rôle central est de contribuer à l'amélioration de la vie professionnelle dans l'Union européenne.
http://osha.europa.eu/fr

Édition avril 2012 Version téléchargeable sur internet : **www.travailler-mieux.gouv.fr**