

« Les dispositions de l'ANI Santé au Travail ne sont pas assez précises en pratique » (AvoSial)

Paris - Publié le mardi 22 décembre 2020 à 18 h 18 - Entretien n° 203391

L'ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » est soumis à la signature des organisations syndicales jusqu'au 08/01/2021.

« L'ANI s'impose aux entreprises affiliées aux organisations syndicales patronales signataires et pour être opposable à tous, il faudrait qu'il soit ensuite transposé dans un texte officiel », rappelle **Constance Amedegnato**.

« L'objet de l'ANI est d'accompagner les entreprises en amont, y compris les TPE-PME, en prévention des risques, afin d'éviter que ceux-ci se réalisent. Le DUERP est un outil de cette prévention, qui est remis à l'ordre du jour. »

« Une autre nouveauté de l'ANI : il évoque les salariés comme participants du dialogue social. Mais il ne prévoit pas les modalités de cette participation. C'est extrêmement lourd pour l'employeur de devoir organiser un dialogue social avec les représentants du personnel et avec les salariés, sans que chacun n'empiète sur les compétences de l'autre. »

« Grâce à l'ANI, le salarié devient acteur de la prévention. Mais il doit d'abord être formé. Cette formation est une obligation supplémentaire pour le DRH qui va embaucher le salarié (...) Mais par la suite, le DRH a-t-il le droit de refuser d'embaucher un salarié qui a un passeport incomplet ou quasiment vide, afin d'éviter d'avoir à le former ? »

« La PDP est donc une nouveauté positive. Elle permet d'anticiper et de protéger le salarié. Mais il faut que les textes soient clairs sur les personnes qui doivent déclencher l'alarme. Une autre difficulté est la mise en œuvre du plan de réinsertion. Est-ce qu'il sera imposé à l'employeur, même si celui-ci ne veut pas se séparer de son salarié ? Est-ce que l'employeur sera soumis à une sanction s'il refuse l'application du plan ? »

« L'objectif de l'ANI est donc louable. Mais ses dispositions ne sont pas assez précises en pratique, surtout lorsqu'elles concernent des TPE-PME qui n'ont pas beaucoup de marge de ma-

nœuvre d'un point de vue financier, organisationnel etc. »

Constance Amedegnato, avocate associée au sein du cabinet Galini Avocats et membre du réseau **AvoSial** livre son analyse dans un entretien à News Tank, le 22/12/2020.

Constance Amedegnato, avocate du cabinet Galini Avocat répond aux questions de News Tank

Quelle est la portée juridique de l'ANI ?

Il s'impose aux entreprises affiliées aux organisations syndicales patronales signataires. Pour les autres entreprises, l'ANI n'est qu'une recommandation et ne s'impose pas (sous réserve d'une éventuelle extension). Son champ d'application peut donc être assez restreint en fonction des organisations patronales signataires.

Il a pour objectif d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, dans la mise en place de la santé au travail. Or, la plupart des PME-TPE ne sont pas membres d'un syndicat patronal et n'ont donc pas à appliquer les dispositions de l'ANI.

Ainsi, afin que l'ANI soit opposable à tous, il faudrait qu'il soit transposé dans un texte officiel.

« Pour être opposable à tous, l'ANI doit être transposé dans un texte

Il va y avoir de plus en plus d'ANI car c'est un outil pratique d'un point de vue interprofessionnel. C'est toujours un premier pas avant une modification du Code du Travail dans le domaine considéré.

L'ANI Santé au travail permet notamment aux TPE-PME de remplir leur obligation de moyen vis-à-vis de la sécurité et la santé au travail, afin qu'elles n'engagent pas leur responsabilité.

Quels sont les apports de l'ANI sur le DUERP ?

L'ANI fait du DUERP un véritable outil. Il oblige les employeurs à garder dans leurs archives les DUERP des années antérieures, afin de garder une traçabilité dans les mesures prises pour lutter contre les risques professionnels.

Le DUERP va devenir un véritable document de contrôle en cas de problème. L'employeur ne pourra plus mettre à jour le DUERP de l'année précédente en modifiant sa version électronique année après année.

L'objet de l'ANI est d'accompagner les entreprises en amont, en prévention des risques, afin d'éviter que ceux-ci se réalisent. Le DUERP est un outil de cette prévention, qui est remis à l'ordre du jour.

Étant ainsi repositionné en élément central de la prévention, son élaboration doit, selon l'ANI, faire l'objet d'un dialogue social et d'une vraie concertation entre les différents acteurs, notamment internes (employeur, salariés et représentants du personnel)

« *Selon l'ANI, les salariés deviennent participants au dialogue social*

Une des nouveautés de l'ANI est qu'il évoque les salariés comme participants du dialogue social. Mais il ne prévoit pas les modalités de cette participation. Comment dialoguer avec les salariés à l'occasion de l'élaboration du DUERP ? Les représentants du personnel ne sont-ils pas court-circuités ? L'employeur doit-il faire une consultation parallèle des salariés

à celle des IRP ?

C'est extrêmement lourd pour l'employeur de devoir organiser un dialogue social avec les représentants du personnel et avec les salariés, sans que chacun n'empiète sur les compétences de l'autre.

Nous pouvons imaginer que l'employeur recoure à des moyens de consultation dématérialisés (ex : questionnaires mis à disposition par les branches afin de recueillir l'avis des salariés sur les postes à risque, référendum). L'employeur pourrait également recourir à des sociétés extérieures, comme cela se fait lors de l'évaluation des RPS.

Comment l'employeur met-il en place un Passeport Prévention ?

Les branches professionnelles vont sûrement apporter des précisions sur la mise en œuvre du Passeport Prévention.

Grâce à l'ANI, le salarié devient acteur de la prévention. Mais il doit d'abord être formé. Cette formation est une obligation supplémentaire pour le DRH qui va embaucher le salarié.

L'objectif de l'ANI est qu'un employeur embauche un salarié avec un passeport incomplet et le forme, afin de remplir son passeport. L'employeur ne pourra plus se dédouaner de son obligation de formation, prétextant qu'il n'était pas au courant du parcours professionnel du salarié.

« *L'employeur ne pourra plus se dédouaner de son obligation de formation*

En pratique, un DRH souhaite embaucher un salarié. Il lui demande son Passeport Prévention afin de vérifier où le salarié en est dans son parcours de formation. Mais par la suite, le DRH a-t-il le droit de refuser d'embaucher un salarié qui a un passeport incomplet ou quasiment vide, afin d'éviter d'avoir à le former ? Le passeport va-t-il devenir un outil de sélection pour les candidats ? Dans quelle mesure le salarié est libre ou non de fournir son passeport ? Le passeport est-il un document papier ou dématérialisé ?

Tant de questions auxquelles nous n'avons pas les réponses.

Il faudra également préciser quelles sont les obligations de l'employeur en matière de RGPD. En effet, le RGPD impose un consentement du salarié avant la transmission et le traitement de ses données personnelles. Si le passeport prévention est considéré comme un regroupement de données personnelles, le salarié peut-il refuser de le donner à l'employeur ? Dans cette situation, l'employeur peut-il être sanctionné s'il ne remplit pas son obligation de formation ?

A priori, l'employeur devra appliquer, pour le passeport, les mêmes règles que pour les autres données recueillies lors de l'entretien d'embauche.

De même, l'ANI ne précise pas de délai dans lequel l'employeur doit assurer la formation après l'embauche. Ce sera sûrement défini au niveau des branches, comme beaucoup d'autres dispositions.

Lorsque le Passeport Prévention sera mise en place, les DRH devront assurer la première vague de formation. Les branches vont également participer à cette formation. Est-ce que les branches vont assurer un minimum de formation pour compléter le Passeport afin de faciliter le travail des DRH ? Nous ne le savons pas encore.

Les DRH doivent donc être vigilants et surveiller les textes qui vont sortir.

L'employeur a-t-il une nouvelle obligation de prévention de la désinsertion professionnelle ?

L'ANI est très confus sur ce point. Après lecture du texte, nous ne savons toujours pas si l'employeur doit, ou non, signaler un cas de risque de désinsertion. Il va y avoir des plateformes pour signaler ces cas, via notamment la médecine du travail ou la CPAM.

Mais est-ce que l'employeur peut déclencher le processus de prévention parce qu'il soupçonne un salarié d'être en perte de confiance ? Ce n'est pas clair dans le texte.

 *La mise en place de la PDP pourrait être reprochée à l'employeur*

de prévention.

Si l'employeur a le droit de déclencher le processus et s'il le fait, cela pourrait lui être reproché comme une tentative pour se débarrasser d'un salarié âgé. S'il ne déclenche pas le processus, il lui sera reproché de ne pas respecter son obligation

La PDP est donc une nouveauté positive. Elle permet d'anticiper et de protéger le salarié. Mais il faut que les textes soient clairs sur les personnes qui doivent déclencher l'alarme.

Une autre difficulté est la mise en œuvre du plan de réinsertion. Est-ce qu'il sera imposé à l'employeur, même si celui-ci ne veut pas se séparer de son salarié ? Est-ce que l'employeur sera soumis à une sanction s'il refuse l'application du plan ?

Le régime de la prévention risque de retomber dans les mêmes travers que les avis d'aptitude, où l'employeur doit garder un salarié, en mettant en place des aménagements plus ou moins ubuesques. Par ailleurs, il ne faudrait pas que le plan de désinsertion soit incompatible avec l'organisation interne de l'entreprise si un reclassement interne est envisagé.

L'ANI ne pouvant pas prévoir de sanctions, ce sera à une loi de préciser l'application de ces plans de désinsertion professionnelle. En l'absence de précisions, le risque de litige est très grand. Le salarié en risque de désinsertion pourra reprocher à un employeur de ne pas avoir mis en œuvre un plan de prévention compatible avec l'organisation de l'entreprise.

L'objectif de l'ANI est donc louable. Mais ses dispositions ne sont pas assez précises en pratique, surtout lorsqu'elles concernent des TPE-PME qui n'ont pas beaucoup de marge de manœuvre d'un point de vue financier, organisationnel etc.

Que pensez-vous du passage de la QVT à la QVCT ?

En pratique, tout ce qui relève de la QVT/QVCT se fait via un cabinet externe. J'imagine mal un employeur mettre en place des expérimentations en suivant une méthode définie par l'Anact, seul et sans aide. Recourir à un prestataire extérieur est un coût qui rentre dans le budget des TPE-PME.

Les dispositions de l'ANI sur la QVCT sont, pour moi, plutôt adressées à tous les cabinets extérieurs qui sont spécialisés dans la fourniture de prestation de QVCT aux entreprises, mais non aux entreprises directement.

Quelles sont les conséquences de la transformation des SSTI en SPSTI ?

La principale conséquence est la nouvelle obligation des SPSTI de proposer un socle de prestations communes à tous. Jusqu'à présent, chaque SSTI proposait ses prestations propres, parfois spécialisées selon les métiers, avec des coûts différents etc.

L'ANI met en place un cahier des charges pour tous les SPSTI. Cela évite à l'employeur de devoir vérifier sur le marché les différentes prestations, les prix etc.

L'ANI permet également de recréer un lien entre les SPSTI et les entreprises, notamment grâce à l'augmentation de personnel. Jusqu'à présent, les médecins du travail ne se rendaient plus dans les entreprises par manque de temps, de moyens etc. Avec l'arrivée des médecins de ville en renfort, les SPSTI seront, on l'espère, plus présents dans les entreprises.

Comment sera mis en place la mutualisation du suivi médical des salariés multi-employeurs ?

Ce sujet touche à des données très personnelles. Seule une loi peut prévoir les modalités de mise en place. Pour l'instant, rien n'est défini dans l'ANI. Mais c'est une très bonne initiative, qui permet de régler les problèmes récurrents de cumul d'emploi, notamment pour le personnel soignant dans les Ehpad par exemple. Cela permettra d'avoir un suivi des salariés multi-employeurs, qui sont principalement des salariés à temps partiel.

La loi doit définir comment et jusqu'où l'employeur peut aller dans la récolte de données médicales de son salarié. Il est aussi possible que les données médicales soient communiquées entre médecins du travail et qu'elles ne soient pas fournies à l'employeur puisque cela concerne la vie privée du salarié. Beaucoup de salariés ne souhaitent pas que l'employeur ait accès à leurs données médicales ou sache qu'ils cumulent plusieurs postes.

Il faut également définir les limites de la communication faite par le salarié : devra-t-il tout déclarer ou seulement certaines informations ?

Nous devons attendre la loi qui prescrira ces dispositions.

Constance Amedegnato



Parcours	Depuis	Jusqu'à
Galini Avocat Avocat Associé	Avril 2020	Aujourd'hui
Kuckenburg Bureth Boineau et Associés Avocat Associé	Avril 2014	Avril 2020
SCP Boineau et Associés Avocat Associé	Janvier 2013	Mars 2014
SCP Boineau-Soyer Associés Avocat	Décembre 1994	Décembre 2012

Fiche n° 42294, créée le 21/12/20 à 10:16 - MàJ le 21/12/20 à 10:19

AvoSial



- Syndicat d'avocats spécialistes dans le domaine du social
- Mission : être force de réflexion, de proposition et d'action dans le domaine du droit social des affaires

- Membres : 500 revendiqués à travers la France.
- Président : Nicolas de Sevin
- Contact : Cécile de Bentzmann - Agence Droit Devant
- Tél. : 01 39 53 53 33

Fiche n° 5043, créée le 17/05/17 à 07:12 - MàJ le 28/04/20 à 11:03

© News Tank 2020 - Code de la propriété intellectuelle : « La contrefaçon (...) est punie de trois ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. Est (...) un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une oeuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur. »