ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2020 SUR LA SANTE, SECURITE AU TRAVAIL ET PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES ENTREPRISES DU MEDICAMENT

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

D'UNE PART,

ET :

D'AUTRE PART,

Ensemble dénommées les «**Parties**» signataires,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord, s'inscrivant dans la continuité des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels du 6 juillet 2011, vise à rappeler que la protection de la santé et de la sécurité des salariés demeure l'un des axes primordiaux au sein de la branche.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de définir une politique d'amélioration de la santé et de prévention des risques professionnels concrète, efficace et durable. Cette politique contribue à l'efficience du fonctionnement des entreprises du médicament et au mieux-être des salariés.

Cette politique relève de la responsabilité de l'employeur et suppose la participation de chacun, quels que soient leurs rôles et leurs niveaux hiérarchiques dans l'entreprise. L'employeur et ses représentants, les instances représentatives du personnel et l'ensemble des salariés sont chacun acteur de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.
Ces démarches doivent également associer les services de santé au travail et les services de prévention des risques professionnels.

Ainsi, le présent accord pose des principes d'orientation pour faciliter l'adoption d'actions durables et adaptées dans chaque entreprise en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels, physique ou psychosociaux. Des actions de sensibilisation et des outils de traitement des risques psychosociaux sont traités à cette fin.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans le présent accord l'attention portée à l'employabilité de chaque salarié et notamment ceux dont la santé est fragilisée, pour leur permettre la meilleure réintégration possible au sein de leur entreprise.

Il est rappelé que les réponses apportées dans le présent accord doivent tenir compte de la réalité des situations de travail et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises.

Ainsi, il est prévu ce qui suit :

Chapitre 1 – Une implication nécessaire de l'ensemble des acteurs

Article 1 – Les acteurs

1. **L'employeur**
2. **Les salariés**
3. **Les représentants du personnel & les organisations syndicales**
4. **L'encadrement**
5. **Les ressources humaines**
6. **Les services de santé et de sécurité au travail**
7. **Le référent harcèlement et risques psychosociaux**
8. **Les autres experts internes à l'entreprise**
9. **Les acteurs externes**

Article 2 – Une appropriation et implication de la part des différents acteurs

Chapitre 2 – Les risques professionnels

Chapitre 3 – La prévention des risques physiques

Article 1 – L'évaluation des risques

1. **Préparation de l'évaluation**
2. **Identification des risques**
   a) Modalités
   b) Classification des risques

Article 2 – Le plan de maîtrise des risques

1. **Suppression, et à défaut, réduction des risques identifiés**
   a) Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels
   b) Bilan sur la situation générale et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
2. **Actions de formation et de sensibilisation**
3. **L'aménagement des conditions de travail**
   a) L'organisation du temps de travail
   b) Les méthodes et les équipements de travail
4. **La liste des travaux interdits**

Chapitre 4 – La prévention des risques psychosociaux

Article 1 – Définition des risques psychosociaux

Article 2 – Les moyens de prévention des risques liés au stress

1. **La prévention primaire**

a) La prévention primaire

b) Facteurs de risques liés au stress

2. **La prévention secondaire**

3. **La prévention tertiaire**

Chapitre 5 – Les outils de traitement des RPS

Article 1 – Les outils de traitement propres à la prévention des harcèlements et des violences dans l'entreprise

1. **Règlement intérieur**
2. **Information des salariés, stagiaires et candidats à l'embauche**

Article 2 – Les outils de traitement communs des RPS

1. **Une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlements, violence ou stress**

2. **L'enquête interne**

3. **Le recours à la médiation**

4. **Le rôle du document unique d'évaluation des risques professionnels**

5. **Les indicateurs de suivi**

Chapitre 6 – Gestion des arrêts de travail et accompagnement au retour à l'emploi

Article 1 – Les arrêts pour accident de travail ou maladie professionnelle

1. **L'accident du travail**
2. **La maladie professionnelle**

Article 2 – Gestion de l'invalidité

Article 3 – Gestion de l'inaptitude

Article 4 – Accompagner le retour à l'emploi des salariés

1. **Les salariés concernés**
2. **Les mesures accompagnant le retour en entreprise**

a) Visite de reprise
b) Entretien professionnel
c) Maintien du lien professionnel durant les congés ou arrêts de longue durée
d) Mesures d'accompagnement du salarié revenant d'une longue absence

Chapitre 7 – Entrée en vigueur et formalités

Article 1 – Entrée en vigueur

Article 2 – Entreprises de moins de 50 salariés

Article 3 – Extension

Article 4 – Dépôt

Chapitre 1 – Une implication nécessaire de l'ensemble des acteurs

Article 1 - Les acteurs

Les acteurs de la santé, de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux en entreprise sont multiples. Chacun, dans son champ de responsabilité, est partie prenante de la préservation et l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail.
Les principaux acteurs sont les suivants :

1. L'employeur

L'employeur est garant de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés. Il définit la politique générale de l'entreprise ainsi que ses objectifs et moyens afin de préserver et développer l'activité et l'efficience économique.
En tant que principal acteur de la prévention des risques, il a une obligation d'assurer, par une organisation et des moyens adaptés, la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salariés, notamment en mettant en œuvre, en application de l'article L.4121-1 du Code du travail :

- Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

A ce titre, tout employeur doit notamment organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés notamment via les services de santé au travail.

2. Les salariés

Si l'organisation générale relève de la responsabilité de l'employeur, les salariés sont acteurs des politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils doivent veiller à leur santé et leur sécurité et adopter une démarche générale préservant celles des autres salariés de l'entreprise et de leurs interlocuteurs externes.
En matière de prévention des risques psychosociaux, les salariés jouent un rôle par leur proximité avec les salariés en situation de risques. Ils doivent ainsi être en mesure de signaler toute situation de risque dont ils peuvent avoir connaissance.

3. Les représentants du personnel & les organisations syndicales

Les comités sociaux et économiques (CSE), leurs Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), les représentants de proximité s'ils existent, et les organisations syndicales sont des acteurs essentiels des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d'organisation du travail. Le CSE a par ailleurs un rôle important en raison de son rôle d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Ils ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et des conditions de travail dans l'entreprise. A cet effet, la loi leur attribue des missions et moyens en fonction de la taille de l'entreprise.

Il est rappelé que conformément aux dispositions légales et à l'article 13-4 des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique, une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être créée au sein du CSE :

- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Les établissements distincts d'au moins 300 salariés et ;
- Les entreprises ou établissements distinct d'au moins 50 salariés exerçant une activité de production industrielle

4. L'encadrement

L'encadrement est le premier relai entre la direction générale de l'entreprise, les ressources humaines et les salariés. Ils assurent un rôle central dans la mobilisation et le suivi de leurs collaborateurs en raison de leur connaissance des pratiques terrain. Par une bonne gestion d'équipe favorisant un climat de confiance, ils permettent l'expression de leurs collaborateurs et la limitation des comportements et situations à risque, dans le cadre d'un dialogue constant avec les services ressources humaines.
En outre, en raison de leur proximité avec les salariés, les managers doivent avoir les compétences nécessaires pour assurer un encadrement de qualité, et à ce titre les entreprises pourront leur proposer des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d'encadrement.

5. Les ressources humaines

Les services des ressources humaines mettent en place et déclinent les politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail en lien avec les institutions représentatives du personnel et les services de santé au travail.
Ils constituent l'un des interlocuteurs privilégiés pour les salariés souhaitant faire des propositions visant à améliorer la sécurité des salariés et leur qualité de vie au travail.

6. Les services de santé et de sécurité au travail

Les services de santé et de sécurité au travail, qu'ils soient autonomes ou inter-entreprises, ont une mission de conseil et d'accompagnement des entreprises, des salariés, de leurs représentants ou de toute autre personne présente dans l'entreprise dans la mise en œuvre de politiques de prévention adaptées.

Ils assurent également un suivi médical régulier des salariés afin de préserver leur santé de toute altération du fait de leur travail.

7. Le référent harcèlement et risques psychosociaux

L'employeur a une obligation générale de prévention du harcèlement. De plus, en matière de harcèlement sexuel, la loi lui impose également de mettre fin aux agissements et de sanctionner leur auteur.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un salarié référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel et les agissements sexistes. L'employeur devra définir le détail de ses missions qui peuvent notamment porter sur :

- La réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant
- L'orientation des salariés vers les autorités compétentes au besoin
- La réalisation d'enquêtes internes en cas de signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise

L'employeur veillera à ce que le référent désigné possède les compétences et moyens nécessaires à l'exercice de ses missions. Il pourra, au besoin, lui proposer une formation et un accompagnement spécifique.

Le CSE dispose également d'un rôle de prévention du harcèlement. Dans ce cadre, il doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes

Outre ce référent, les entreprises de plus de 250 salariés désigneront également en leur sein un référent RPS, spécialisé dans la prévention, la détection et le traitement des risques psychosociaux. Ce référent peut être le même que celui prévu ci-dessus.
Il doit pouvoir être formé aux thématiques propres des risques psychosociaux, être doté de moyens appropriés et être associé dans tous les stades de la prévention.

Le CSE désignera également parmi ses membres un « référent RPS », qui sera l'interlocuteur privilégié de l'employeur et des salariés sur les sujets liés aux RPS. Il pourra être le même que celui désigné en matière de harcèlement. Il pourra également être formé aux problématiques propres aux situations de risques psychosociaux.

A la demande du CSE, le ou les référents prévus ci-dessus présenteront un bilan annuel de leur activité.

8. Les autres experts internes à l'entreprise

L'employeur pourra solliciter des experts et/ou référents de l'entreprise (par exemple, le conseiller à la prévention hyperbare, ...) autres que ceux cités précédemment afin d'accompagner et déployer les démarches de santé, sécurité et prévention des risques professionnels.

9. Les acteurs externes

L'employeur ou les représentants du personnel, dans le cadre d'une demande d'expertise, peuvent également être amenés à solliciter d'autres acteurs externes à l'entreprise spécialistes dans la prévention des risques. Il peut notamment s'agir :

- D'intervenants indépendants en prévention des risques professionnels, relevant soit du service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou enregistrés auprès de l'autorité administrative. Ces derniers disposent de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

- D'acteurs institutionnels, comme les CARSAT[1], les CRAM[2], les CGSS [3]ou l'inspection du travail, qui offrent aux entreprises des compétences techniques et scientifiques. Ils peuvent également être amenés à aider les établissements à élaborer une stratégie de prévention propre à garantir la santé et la sécurité de leurs salariés. Ils développent, en outre, des actions de formation et d'information pour aider employeurs et salariés à acquérir une meilleure connaissance des risques et des moyens de les maîtriser.
- De tout autre organisme agréé (par exemple l'OPPBTP[4]), ayant pour rôle de procéder à des vérifications, des prélèvements, des analyses, des contrôles d'exposition à des risques professionnels, etc.

Article 2 - Une appropriation et implication de la part des différents acteurs

Afin de permettre à l'ensemble des acteurs de s'approprier les démarches de santé et qualité de vie au travail mises en œuvre dans l'entreprise, les entreprises sont encouragées à mettre en place :

- Des actions de prévention adaptées aux risques professionnels et psychosociaux présents dans l'entreprise
- Des actions d'information, de sensibilisation, d'accompagnement et de formation des salariés et des managers
- Des actions de sensibilisation et d'information sur les risques liés à la pénibilité

Chapitre 2 – Les risques professionnels

La diversité des activités et des situations de travail dans les entreprises du médicament peut générer, pour certains salariés, une exposition à des facteurs de risques professionnels. L'existence de ces risques nécessite une prise en compte par l'entreprise et la mise en place d'actions de prévention et/ou de réduction des risques.

Sans préjudice des dispositions légales en vigueur, dont celles concernant le compte professionnel de prévention, et sans impact sur les éventuels accords d'entreprise déjà existants, les partenaires sociaux souhaitent proposer aux entreprises des exemples de mesures pouvant prévenir certains des facteurs de risques professionnels :

- Les températures extrêmes
  - Adapter la durée des temps de pause dans des locaux tempérés
  - Eviter l'isolement d'un salarié dans une zone à températures extrêmes ou mettre en place une surveillance technologique
  - Mettre à disposition des équipements de protection isolants
  - Mettre en place des formations spécifiques au travail en températures extrêmes et aux signaux d'alarme
  - Mettre à disposition de l'eau fraîche en quantité suffisante en cas de forte chaleur

- Le bruit
  - Prendre en compte l'isolation phonique des locaux
  - Fournir des équipements de protection individuels (EPI)

[1] CARSAT : caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
[2] CRAM : caisse régionale d'assurance maladie
[3] CGSS : caisse générale de sécurité sociale
[4] OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

- Sensibiliser les salariés exposés aux risques et à l'importance de la bonne utilisation des EPI

- Le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes
  - Mettre en place un suivi particulier des travailleurs de nuits
  - Aménager des locaux de pause adaptés aux travailleurs de nuit
  - Prendre en compte les spécificités de ces rythmes de travail dans la détermination des temps de pause et de rotation des équipes
  - Sensibiliser les salariés concernés aux bonnes pratiques d'hygiène de vie (alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail de nuit)

- Les manutentions manuelles de charges
  - Mettre à disposition lorsque cela est possible des outils permettant d'assister la manutention (chariot électrique, monte-palette à semi-traction, palan mobile, ...)
  - Sensibiliser les salariés aux principes de sécurité et de l'économie de l'effort

- Les risques routiers
  - Sensibiliser les salariés à l'existence et aux spécificités des risques routiers
  - Organiser un suivi technique et un entretien régulier des véhicules de service ou de fonction
  - Encadrer l'utilisation des communications mobiles en véhicule
  - Vérifier régulièrement la validité du permis de conduire des salariés

- Le travail prolongé devant un écran
  - Vérifier l'adéquation des postes de travail avec les recommandations relatives au travail sur écran (affichage, luminosité, posture sur siège, ...)
  - Suivre l'apparition de troubles musculosquelettiques et mettre en place des actions de sensibilisation en conséquent

Par ailleurs, les entreprises accorderont également une vigilance particulière à l'existence et à la survenance des risques liés aux postures pénibles, aux vibrations mécaniques, à l'exposition aux agents chimiques dangereux ainsi qu'à l'exposition aux champs électromagnétiques. Le cas échéant, les entreprises détermineront en leur sein les mesures permettant de prévenir la survenance de ces risques et d'en diminuer les effets.

Cette liste de risques professionnels n'est pas exhaustive et doit être adaptée en fonction de la situation et des activités professionnelles des entreprises. Les mesures de protection des salariés et de réduction des risques doivent également faire l'objet d'une adaptation aux spécificités des entreprises.

D'une manière générale, les entreprises s'assureront que les salariés bénéficient effectivement des formations à la sécurité spécifique rendues nécessaires par l'exercice de leurs fonctions. Il peut notamment s'agir de formations relatives aux risques liés :

- Aux agents biologiques,
- Aux agents chimiques dangereux,
- Aux agents chimiques dangereux CMR,
- Aux agents chimiques dangereux autorisés à des fins spécifiques,
- Aux appareils de levage ou équipements de travail mobiles automoteurs,
- ...

Chapitre 3 – La prévention des risques physiques

Article 1 – L'évaluation des risques

1. Préparation de l'évaluation

La préparation de l'évaluation est l'une des premières actions de prévention qui sont, au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, planifiées en intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.

Le CSE, sur la base des recommandations de la CSSCT lorsqu'elle existe, pourra faire part d'orientations qu'il souhaite voir retenues en matière de travaux préparatoires. En accord avec ses prérogatives, il participe à la gestion des risques et est informé de leur gestion.

Afin de parvenir à la mise en place d'une politique efficace de prévention des risques professionnels et de santé au travail, un travail d'évaluation doit être préparé en amont en prenant un certain nombre de mesures :

- L'employeur doit mettre en place une organisation de travail et désigner une personne ou un groupe qui coordonnera et rassemblera les informations nécessaires au pilotage de la démarche de prévention et de santé au travail.

- Il déterminera les moyens et outils à la disposition de cette personne ou de ce groupe pour la réalisation de l'évaluation des risques

- Afin de mettre en place une démarche de prévention efficace, l'employeur déterminera les unités de travail dans l'entreprise

- Après un travail d'identification des risques, les outils d'évaluation sont élaborés. Les entreprises peuvent à cet effet se rapprocher des acteurs institutionnels tels que les CRAM, le CTN, l'ANACT[5], l'INRS[6], les IPRP [7]et l'INPES[8].
    - Les entreprises dépourvues de structure HSE peuvent également faire appel à des organismes agréés et aux services de santé au travail.

2. Identification des risques

La démarche d'identification des risques se décompose en un repérage et une analyse des risques.

Le repérage est un préalable indispensable à l'identification des risques professionnels. Cela permet de mettre en évidence les risques potentiels liés aux équipements de travail, aux produits manipulés ou utilisés dans les procédés de fabrication ainsi qu'aux organisations du travail.

Ces risques font l'objet d'une évaluation, qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention,

---

[5] ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
[6] INRS : Institut national de recherche et de sécurité
[7] IPRP : Intervenant en prévention des risques professionnels
[8] INPES : Institut national de prévention et d'éducation pour la santé

et au moment d'aménagements ou de l'introduction de nouvelles technologies modifiant de manière importante les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité.

Une attention spécifique est portée sur les cas déclarés d'accident de travail et/ou de maladie professionnelle dans l'entreprise.

Les risques professionnels ainsi évalués sont répertoriés par l'employeur dans un document unique d'évaluation des risques professionnels précisant notamment les conditions d'exposition des salariés, qu'il tient à disposition des institutions représentatives du personnel.

a) Modalités

Les modalités d'évaluation de certains risques pour la santé et la sécurité des salariés sont déterminées par décret.

Il en est notamment ainsi en matière de prévention :
- des risques physiques,
- des risques chimiques (dont l'exposition à des produits CMR),
- des risques biologiques,
- des risques d'exposition à la famille des rayonnements.

L'employeur détermine avec les IRP les modalités d'évaluation relatives à d'autres risques existants dans l'entreprise tels que le cas échéant :
- les risques d'explosion, d'incendie et de pollution,
- les risques de troubles musculosquelettiques.
- les risques psychosociaux,
- le travail de nuit,
- le travail posté
- la famille des rayonnements
- ...

Au-delà de ces risques, il convient d'avoir une attention particulière relative aux autres risques pouvant être identifiés dans les entreprises du médicament.
Dans ce cadre, elles pourront notamment utilement se reporter à la base de données publiée par l'INRS.

b) Classification des risques

Bien que non obligatoire, l'étape de classification des risques par l'employeur en fonction de leur niveau de gravité et leur fréquence constitue une étape importante de l'évaluation des risques professionnelles et participe à la construction d'un plan d'action et de prévention.

Les différents acteurs de santé au travail, et notamment le CSE et sa CSSCT lorsqu'elle existe, peuvent faire parvenir une proposition de classement des risques professionnels identifiés.

Article 2 – Le plan de maîtrise des risques

En s'appuyant sur l'identification et l'évaluation des risques, et après avis des instances représentatives du personnel, l'employeur détermine et met en œuvre des actions de prévention adaptée dans l'entreprise.

La participation des différents acteurs de santé, cités ci-dessus, permet de tendre vers une prévention optimale des risques professionnels.

1. Suppression, et à défaut, réduction des risques identifiés

a) Elaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels

Il est rappelé que le document unique d'évaluation des risques professionnels, dans lequel sont notamment répertoriés, l'ensemble des risques identifiés et leurs analyses, doit être mis à jour par l'employeur au moins une fois par an, ainsi qu'au moment d'aménagements importants modifiant les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité.

A ce titre, il est rappelé que doivent être annexées à ce document les données collectives utiles à l'évaluation des expositions aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus par le code du travail.

b) Bilan sur la situation générale et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur établit et présente chaque année au comité social et économique un bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions de travail de nuit et de la pénibilité doivent être traitées spécifiquement.

Il présente également un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail en prenant en compte les éléments suivants :

- Les facteurs et le temps d'exposition,
- La classification des risques professionnels,
- Les objectifs fixés
- Les moyens octroyés aux différents acteurs (prérogatives, moyens financiers...)

Le programme annuel de prévention est établi en tenant compte de la réalisation des actions antérieurement prévues et de l'atteinte des objectifs fixés dans le précédent programme.

Le comité social et économique peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures complémentaires.

2. Actions de formation et de sensibilisation

Tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sont tenus informés des risques auxquels leur activité les expose par la mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Toute autre personne présente dans l'entreprise est informée des éventuels risques auxquels elle s'expose. Elle devra se conformer aux consignes de sécurité édictées par l'employeur permettant de préserver sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes.

Des formations ou actions de sensibilisations spécifiques à l'intention des salariés, des managers et des acteurs de santé, ne se substituant pas à celles qui peuvent être prévues dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, peuvent être organisées par l'employeur. Ces formations ou actions de sensibilisation doivent pouvoir être ouvertes à tous les salariés de l'entreprise concernée, quel que soit leur contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (articles L.4121-1 et L.4154-2 du code du travail), les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

3. L'aménagement des conditions de travail

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le comité social et économique, notamment au travers de sa CSSCT, doit être consulté en cas d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment :

- Avant toute transformation importante des postes de travail impactant les conditions de santé, de sécurité ou de travail découlant notamment :
    - De l'organisation du travail,
    - D'une modification importante des locaux.

- Avant toute modification importante des cadences et des normes de productivité.

a) <u>L'organisation du temps de travail</u>

L'entreprise peut faire appel aux services de santé au travail ou à des experts extérieurs pour participer à une étude relative à l'organisation du temps de travail, et plus particulièrement à l'analyse des horaires de travail et à leurs impacts en matière de santé.

Le comité social et économique est consulté avant toute transformation importante de l'organisation du temps de travail

L'entreprise veille à ce que l'organisation du temps de travail permette un équilibre harmonieux entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés. Lorsqu'une modification de l'organisation du temps de travail impacte l'équilibre des temps de vie des salariés, l'employeur respectera un délai de prévenance suffisant. Celui-ci sera défini en fonction de l'ampleur de la modification.

b) <u>Les méthodes et les équipements de travail</u>

Les acteurs de santé au travail veillent à ce que les salariés aient connaissance des méthodes de travail leur permettant d'effectuer leur mission en évitant de se retrouver dans des situations pouvant conduire à l'altération de leur santé.

L'employeur, tout en privilégiant les équipements de protection collective, fournit les équipements de protection individuelle, nécessaires à tous les salariés intervenant dans l'entreprise ou l'établissement et exposés à un risque.

Les salariés de l'entreprise, ainsi que les instances représentatives du personnel, font part des mesures de protection leur semblant utiles.

Lorsque des équipements sont fournis pour prévenir un risque identifié dans le document unique, pour le diminuer ou à défaut de s'en protéger, les salariés doivent obligatoirement les utiliser pour exercer leur activité.

Pour faire face à des situations particulières, l'employeur ou le CSE peuvent faire appel à des experts externes à l'entreprise ou à l'établissement, afin de déterminer les méthodes et les équipements de travail les plus appropriés.

4. La liste des travaux interdits

L'employeur veillera à respecter les interdictions de réalisation des travaux dangereux listés par le code du travail notamment pour les jeunes travailleurs, les femmes enceintes, les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire.

Chapitre 4 – La prévention des risques psychosociaux

Les entreprises du médicament rappellent que la prévention des risques psychosociaux est partie intégrante de l'obligation générale de sécurité de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application de l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires au maintien de la santé physique et mentale des salariés, notamment au travers d'actions de prévention, d'information, de formations, et par la mise en place de moyens adaptés.

Article 1 – Définition des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux : sont définis par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS) comme « *correspondant à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :*

a) *du stress : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;*
b) *des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;*
c) *des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).*

Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.
L'exposition à ces situations de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide. ».

Les situations de harcèlements moral correspondent à une situation dans laquelle un salarié subit des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le harcèlement moral peut être constitué même si son auteur n'a pas d'intention de nuire.

Les situations de harcèlement sexuel sont caractérisées par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
Par ailleurs, est assimilé à un harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.
Ces situations se distinguent des agissements sexistes, qui correspondent à tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La violence, interne ou externe à l'entreprise, peut se définir comme une forme de comportement négatif ou d'action, dans les relations entre deux personnes ou plus, caractérisée par une agressivité, parfois répétée, parfois sporadique, qui a des effets négatifs sur la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs sur le lieu de travail.
Cette agressivité peut se manifester soit par une simple attitude corporelle (provocante, méprisante, suffisante) vis-à-vis de l'autre personne, soit par une véritable action violente, physique ou verbale.
La violence se manifeste sous des formes multiples telles que, par exemple, l'agression physique, les injures verbales, l'intimidation, le harcèlement moral et sexuel, la discrimination fondée sur la religion, la race, le handicap, le sexe, l'appartenance à une organisation politique ou syndicale, ou, en tout état de cause, la différence, et peut être exercée par des personnes à l'extérieur comme à l'intérieur de l'environnent de travail.
Dans le cas de la violence physique, il y a lieu de constater que celle-ci peut avoir, dans l'immédiat ou dans l'avenir, des conséquences non seulement physiques mais également psychologiques.

Le stress lié au travail est, selon l'Organisation mondiale de la santé, « *l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités, et qui remettent en cause leur aptitude à faire face* ».

Article 2 – Les moyens de prévention des risques liés au stress

Les entreprises du médicament reconnaissent que la lutte contre le stress au travail contribue à une amélioration considérable de la santé et de la sécurité au travail, entrainant des bénéfices pour chacun des acteurs, salarié comme employeur. La prévention du stress au travail est ainsi au cœur du dispositif d'amélioration des conditions de travail et les entreprises du médicament s'engagent à prévenir et réduire, si ce n'est éliminer, ce dernier.

Ainsi, l'objectif du présent article est d'accompagner les entreprises du médicament sur les différents moyens de prévention de risques de stress lié au travail.

Les situations pouvant engendrer des risques de stress au travail sont diverses et peuvent être propres à chaque entreprise. Aussi, les entreprises du médicament sont invitées à utiliser les mesures de prévention développées ci-après, tout en adaptant leur mise en place à leurs spécificités internes.

A cet égard, il peut être identifié trois grandes mesures de prévention des risques liés au stress :
- La prévention primaire, consistant à combattre le risque à sa source ;
- La prévention secondaire, consistant à réduire le stress par l'éducation et la formation des salariés ;

- La prévention tertiaire, consistant en la prise en charge des salariés en souffrance.

1. La prévention primaire

a) La prévention primaire

La prévention primaire revêt une importance toute particulière en matière de prévention des risques. Cette dernière permet de traiter le risque en amont, et de limiter sa survenance, permettant ainsi de conserver la santé du salarié sur le long terme.

Ainsi, en plus de l'employeur, une démarche triptyque sera également mise en place par les entreprises du médicament, en y associant les représentants du personnel et la médecine du travail, consistant en une évaluation des risques, la réalisation d'un diagnostic et l'élaboration d'un plan d'action.
Cette démarche sera mise en place de manière régulière, et/ou lors de l'instauration de projets de changements importants dans l'entreprise (restructuration, déménagement, réorganisation, instauration de nouvelles technologies, etc.).
Les managers et les salariés pourront être associés à cette démarche.

De plus, par sa nature, cette démarche de prévention passe notamment par des actions menées au quotidien avec le support de l'entreprise, afin de traiter le risque en amont.

A cet égard, les entreprises du médicament organiseront des temps d'échange réguliers entre manager et salariés. Le management doit pouvoir être notamment en mesure de :

- Mettre en place des réunions régulières d'équipe et si nécessaire individuelle et de favoriser les temps d'échanges ;
- Partager la déclinaison des objectifs de l'entreprise au sein de son service, pour favoriser une vision concrète de ces derniers par les salariés ;
- Être attentif au suivi de la charge de travail des salariés, à son adéquation avec les capacités des salariés, à l'organisation de son travail et à la prise de congés ;
- Veiller à la conciliation des temps de vie, notamment en se montrant ouvert à l'échange quant aux contraintes personnelles des salariés ;
- Jouer son rôle d'arbitrage notamment lorsque des tensions surviennent ;
- Faciliter l'activité quotidienne, en permettant au salarié par exemple d'être doté de tous les moyens nécessaires à l'exécution de ses tâches, d'avoir des retours sur son travail, en prenant en compte leur engagement ;
- Remonter à la direction toute information concernant des signaux d'alerte (absentéisme, conflits, retards, tensions, etc.) pour que ces derniers soient traités.

En effet, les managers sont le premier interlocuteur quotidien des salariés avec l'entreprise, et par la proximité qu'ils développent avec leurs équipes, leur rôle est primordial dans la prévention efficace du stress au travail, et dans la détection des signaux d'alerte.

Par ailleurs, en complément des managers, l'ensemble des salariés de l'entreprise jouent également un rôle primordial dans la détection des signaux d'alerte, en raison de leur proximité. Ils doivent être en mesure de faire remonter facilement les signaux détectés à la direction de l'entreprise.
Les salariés ne peuvent pas être sanctionnés pour avoir remonté des signaux d'alerte à leur entreprise.

b) Facteurs de risques liés au stress

Dans le cadre d'une démarche d'identification des facteurs de risques liés au stress, les entreprises du médicament reconnaissent que les facteurs suivants peuvent être révélateurs d'une situation de stress. Aussi, les entreprises accorderont une attention toute particulière à ces derniers, sans que cette liste ne soit limitative.

- L'organisation et le processus de travail

Les entreprises du médicament reconnaissent que l'organisation du travail peut être un facteur de stress au travail. Peuvent ainsi être notamment vecteurs de stress au travail :

- L'absence ou l'excès de contrôle dans la répartition et la planification des tâches ;
- Des défaillances dans les modes de management ;
- Une articulation déséquilibrée des temps de vie.

- Les conditions de travail

Le stress au travail peut également avoir pour origine les conditions et la charge de travail. Les entreprises du médicament porteront une attention particulière notamment à :

- L'adéquation entre la complexité des tâches à effectuer et le temps d'exécution ;
- L'adéquation entre les tâches confiées et la situation du salarié (en termes d'expérience, de formation, d'état de santé et émotionnel, etc.) ;
- Le caractère répétitif des tâches confiées.

- Les relations de travail

La communication, les relations de travail, et d'une manière plus générale les rapports sociaux doivent également être un point de vigilance pour les entreprises. On peut notamment citer :

- L'absence de communication quant aux perspectives d'évolution du salarié ;
- L'absence de communication sur les objectifs de l'entreprise ;
- L'existence de pressions émotionnelles et sociales ;
- Le manque de soutien ;

Ces facteurs de prévention ne sont pas exhaustifs, et de nombreux autres facteurs peuvent être définis par l'entreprise, en lien avec les différents acteurs, afin de permettre une meilleure identification et un meilleur traitement des risques liés au stress.

2. La prévention secondaire

La prévention secondaire vise à mettre en place des actions d'éducation et de formation permettant aux salariés de faire face et de réduire le stress au travail, notamment en développant la prise de conscience et la compréhension du stress, ses causes, et les moyens pour y faire face.

Les entreprises du médicament manifestent à cet égard leur attachement à ce que chaque salarié soit en mesure de détecter en permanence les situations de stress au travail, d'en repérer les signaux et les conséquences.

L'information et la sensibilisation sont des leviers permettant d'inviter les salariés à la vigilance, de responsabiliser les acteurs de l'entreprise, de mieux détecter les situations de stress au travail et de porter à leur connaissance les mesures mises en place au sein de la Société pour prévenir, soutenir et accompagner les personnes en difficulté.

Les entreprises tâcheront ainsi de mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation sur ces sujets, qui peuvent par exemple prendre la forme de « e-learning », de formations présentielles, d'élaboration de supports de sensibilisation, etc.

Ces actions de sensibilisation et de formation permettront par exemple de définir les notions de stress, les modalités d'identification, la conduite à tenir dans une telle situation, les moyens mis en œuvre pour accompagner les personnes en souffrance, etc.

3. La prévention tertiaire

Les entreprises du médicament rappellent que les démarches de prévention dites « tertiaire » ne doivent pas être mises en œuvre au détriment des démarches de prévention primaires et secondaires. Elles rappellent leur attachement à ce que les situations de stress au travail puissent être traitées en amont, et non lors de leur survenance.

Cependant, les entreprises reconnaissent la nécessité de mettre en place des mesures de prévention tertiaire consistant en l'instauration d'un dispositif de prise en charge et d'accompagnement des salariés en situation de stress.

A cet égard, en raison de leur proximité des réalités du terrain, les institutions représentatives du personnel et plus particulièrement la CSSCT ont un rôle dans la prise en charge des salariés en situation de stress.

Le manager, ainsi que toute personne de l'entreprise, a un rôle de détection important. Lorsqu'il identifie d'éventuels signaux révélateurs d'une situation de stress au travail de la part d'un collaborateur, il lui appartient de solliciter les interlocuteurs dédiés au sein de l'entreprise pour que le salarié concerné puisse bénéficier d'une prise en charge et d'un soutien afin d'identifier la source du stress et proposer une solution adaptée.

Le service de santé au travail a sur ce point un rôle primordial dans la prise en charge des salariés en situation de stress au travail. Lorsqu'il est informé d'une situation de stress au travail, le médecin du travail convoque le salarié concerné, établit le diagnostic et l'oriente si besoin vers le spécialiste adapté. Lorsque le salarié saisit directement le médecin, celui-ci pourra également, avec l'accord du salarié, intervenir auprès du service des ressources humaines.

En complément des mesures préconisées du médecin du travail, les entreprises du médicament rappellent leur attachement à ce que le service des ressources humaines et les managers apportent tout leur soutien dans la gestion de la situation de stress. Dès lors qu'un salarié est en situation de souffrance, les éléments déclencheurs doivent être recherchés et des actions correctives engagées, par exemple : :

- En permettant dans les plus brefs délais un aménagement du poste de travail ;
- En apportant une aide au maintien dans l'emploi ;
- En apportant une aide au retour à l'emploi lorsque la situation de stress a engendré un arrêt de travail.

Chapitre 5 – Les outils de traitement des RPS

Article 1 – Les outils de traitement propres à la prévention des harcèlements et des violences dans l'entreprise

La prévention des situations de harcèlement et de violences dans l'entreprise doit s'inscrire dans une démarche globale de prévention des risques et exige la mise en œuvre de mesures spécifiques. En cas de situation de harcèlement ou de violence se présentant dans l'entreprise, l'employeur devra apporter une réponse rapide aux salariés en difficulté afin d'éviter que leur santé, physique et/ou mentale, ne se dégrade.

1. Règlement intérieur

Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail. Doivent ainsi être mentionnées les dispositions protégeant contre d'éventuelles sanctions les victimes et témoins de harcèlement et celles précisant que l'auteur de tels agissements est passible d'une sanction disciplinaire

2. Information des salariés, stagiaires et candidats à l'embauche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur affiche dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche le texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que les éventuelles actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel, notamment :

- Du médecin du travail ou du service de santé au travail
- De l'inspection du travail
- Du défenseur des droits
- De(s) référent(s) « lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise et/ou du CSE lorsqu'ils existent.

Lorsque l'entreprise en est dotée, ces informations sont accessibles sur l'intranet afin que les salariés ne travaillant pas dans les locaux de l'entreprise puissent également y avoir accès. Ces informations doivent également pouvoir être disponibles aux candidats à l'embauche.

Article 2 – Les outils de traitement communs des RPS

1. Une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlements, violence ou stress

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position peut être déclinée sous forme d'accord collectif, de charte de référence ou d'engagement et doit préciser les procédures à suivre en cas de survenance d'un cas présumé de harcèlement.
Cette procédure doit être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés.

La procédure prévue pour les situations de harcèlement doit également s'appliquer lorsqu'un salarié subit une situation de violence ou de stress au travail.

2. L'enquête interne

En cas d'alerte sur des faits éventuels de situations de harcèlement ou de tout autre risque psychosocial subi par un salarié, l'employeur doit diligenter dans les plus brefs délais une enquête interne permettant de vérifier les faits.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, en cas de saisine par un représentant du personnel d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de tout autre risque psychosocial, l'employeur diligente une enquête avec le représentant du personnel et prend les mesures nécessaires permettant de remédier à la situation.

L'entreprise pourra également proposer aux salariés concernés une médiation dans les conditions détaillées ci-après.

3. Le recours à la médiation

Une procédure de médiation peut également être sollicitée par toute personne appartenant à l'entreprise s'estimant victime ou mise en cause dans des faits présumés de :

- harcèlement moral ou sexuel
- agissements sexistes
- violence

La tenue d'une médiation et le choix du médiateur feront l'objet d'un commun accord entre les parties. L'employeur proposera aux parties une liste de personnes de l'entreprise susceptibles d'intervenir en tant que médiateur.

Si une des parties en fait la demande, l'employeur pourra également proposer des médiateurs extérieurs à l'entreprise.

Le médiateur, après s'être informé sur l'état de la situation, soumet des propositions afin de mettre fin à la situation de harcèlement présumé. En cas d'échec de la mission de conciliation, il informe les deux parties des éventuelles sanctions encourues, des possibilités d'actions prud'hommales et pénale ainsi que des garanties procédurales existantes.

Lorsqu'à l'issue de l'enquête éventuellement diligentée à la suite d'une situation de stress au travail ou de violence, il ressort des conclusions de celle-ci que plusieurs parties sont impliquées, la procédure de médiation prévue pour les situations de harcèlement pourra également être mise en œuvre.

Pendant toute la durée de la médiation, l'employeur prendra les mesures de protection nécessaires à la garantie de l'intégrité des parties concernées (par exemple des mesures d'éloignement, de garantie d'anonymat pour les personnes témoignant, etc.).

Tout en garantissant l'anonymat des personnes concernées, les entreprises présenteront annuellement au CSE un bilan des médiations sur sa demande.

4. Le rôle du document unique d'évaluation des risques professionnels

Les RPS identifiés font l'objet d'une inscription dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Il fait l'objet d'une réévaluation a minima tous les ans, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

5. Les indicateurs de suivi

Dans le cadre de l'élaboration d'un état des lieux des risques liés au stress, les entreprises de plus de 300 salariés mettront en place des indicateurs de suivi de ces risques afin d'en limiter leur survenance. Ainsi, à titre d'exemple, il peut être retenu comme indicateur :

- L'absentéisme ;
- Le taux de rotation des effectifs ;
- Le nombre d'alertes reçues ;
- Les accidents de travail ;
- Les maladies professionnelles ;
- Le nombre de visites spontanées auprès des services de santé au travail ;
- Le nombre de consultation des services sociaux de l'entreprise s'ils existent ;
- Le nombre de salariés ayant eu un arrêt maladie de 1 à 7 jours ;
- Le nombre de salariés ayant eu un arrêt maladie entre 7 et 30 jours ;
- Le nombre de salariés ayant eu un arrêt maladie supérieur à 30 jours consécutifs ;
- Le nombre de salariés ayant eu au moins 3 arrêts de moins de 7 jours par an ;
- Le nombre de démissions ;
- Le nombre de salariés concerné par des horaires atypiques ;
- Le nombre de demandes de changement de poste ou de service ;
- Les troubles musculosquelettiques reconnus,
- Le nombre de situations de violences physiques et psychologiques quand elles sont répertoriées
- Le nombre de congés payés et de RTT non pris

Ces critères peuvent faire l'objet d'une analyse par segmentation de typologies d'activité, d'ancienneté, ...

Chapitre 6 – Gestion des arrêts de travail, invalidité et accompagnement au retour à l'emploi

Article 1 – Les arrêts pour accident de travail ou maladie professionnelle

1. L'accident du travail

Un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs, est un accident de travail, conformément à l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale et doit être géré comme tel au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accident de travail se distingue de l'accident de trajet qui survient en principe pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

La victime d'un accident de travail ayant entrainé un arrêt de travail d'au moins 30 jours doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail dans un délai de huit jours à compter de la date de la reprise.

En fonction de l'accident survenu, il peut être envisagé de réviser le document unique d'évaluation des risques professionnels afin de tendre vers une prévention des risques la plus efficace.

En tout état de cause, le CSE est informé par l'employeur des accidents graves ou révélant un risque grave devant donner lieu à une enquête du comité.

L'employeur peut demander qu'un registre des accidents bénins soit tenu pour y inscrire les accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de sécurité sociale. Il devra alors en informer le CSE.

2. La maladie professionnelle

Toute maladie inscrite aux tableaux des maladies professionnelles en annexe du code de la sécurité sociale et contractée dans les conditions y étant spécifiées, doit être présumée comme ayant une origine professionnelle.

Le caractère professionnel d'une maladie peut également être reconnu, quand les conditions ne sont pas réunies, mais qu'il est établi que la maladie est directement causée par le travail habituel du salarié.

L'employeur veille à ce que les maladies professionnelles soient une des cibles prioritaires tant au niveau de l'évaluation des risques professionnels que des actions de prévention des risques.

En fonction de la maladie identifiée, il peut être envisagé de réviser le document unique d'évaluation des risques professionnels afin de tendre vers une prévention des risques la plus efficace. Si des syndromes d'épuisement professionnel sont identifiés, une étude spécifique devra être menée pour identifier les facteurs liés à l'entreprise et apporter des solutions afin d'éviter que ces situations se reproduisent.

Article 2 – Gestion de l'invalidité

A la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, un salarié peut voir sa capacité de travail réduite. Si cette réduction est d'au moins deux tiers de sa capacité de travail ou de gain, le salarié peut voir son état d'invalidité reconnue par la sécurité sociale qui peut, sous certaines conditions, lui attribuer une pension d'invalidité.

La notion d'invalidité est une notion relevant du droit de la sécurité sociale et n'a pas d'implication directe et immédiate sur la relation contractuelle entre le salarié et l'employeur. Ainsi, l'invalidité n'est ni un motif de licenciement, ni un évènement mettant fin à une suspension en cours du contrat de travail, tel qu'un arrêt de travail.

A ce titre, un salarié déclaré inapte par un médecin-conseil n'a pas l'obligation d'en informer son employeur. Des situations diverses peuvent alors se présenter et leurs gestions par l'entreprises doivent être adaptées. Un salarié invalide pourra continuer d'exercer son activité professionnelle normalement ou être en situation d'arrêt de travail établi par son médecin traitant sans que son employeur ne soit informé de sa situation d'invalidité.

Néanmoins, si le salarié informe son employeur de son état d'invalidité sans manifester sa volonté de ne pas reprendre le travail, une visite médicale de reprise sera organisée avec la médecine du travail. Cette visite permettra au médecin du travail de proposer, si nécessaire après une étude du poste de travail, un aménagement de celui-ci.

Article 3 – Gestion de l'inaptitude

A l'issue d'un arrêt de travail, un salarié peut être en incapacité physique ou mentale d'exercer tout ou partie de ses fonctions. Le médecin du travail après avoir notamment examiné l'état de santé du salarié, étudié son poste et les éventuels aménagements possibles, peut être amené à déclarer l'inaptitude de ce salarié.

En fonction de l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, l'employeur devra soit rechercher un poste de reclassement soit débuter une procédure de rupture du contrat de travail.

En cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, l'employeur devra rechercher des possibilités de reclassement pour le salarié. L'emploi de reclassement doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé et compatible avec la qualification et le niveau de formation du salarié. L'employeur devra consulter le comité social et économique sur les possibilités de reclassement de ce salarié.

Si l'employeur conclut à l'impossibilité de reclassement, soit parce que aucun poste conforme n'est disponible, soit parce que le salarié a refusé le ou les postes proposés, il doit faire connaître au salarié les motifs s'opposant à son reclassement avant d'engager la procédure de rupture de son contrat de travail

Si le médecin du travail indique dans son avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. L'employeur est alors dispensé de l'obligation de rechercher un reclassement et peut engager la procédure de rupture du contrat de travail.

Article 4 – Accompagner le retour à l'emploi des salariés

Chaque salarié absent pendant une longue durée de son poste de travail, notamment pour des motifs liés à sa santé, peut être confronté à une désinsertion professionnelle. De même, les salariés revenant d'un congé maternité ou encore d'un congé parental d'éducation peuvent connaître une inquiétude quant à leur reprise du travail. Les entreprises devront donc veiller à ce que chaque salarié concerné puisse bénéficier d'un accompagnement lui permettant de reprendre son poste de travail dans les meilleures conditions permettant d'assurer son bien-être et son efficacité opérationnelle.

Il est en effet primordial pour le salarié de :

- Reprendre sereinement son poste de travail grâce à la meilleure réintégration possible au sein de son service,
- Appréhender les éventuelles modifications d'organisations ou de procédures ayant été mises en place au sein de son service ou au sein de la société,

1. Les salariés concernés

Une attention particulière devra notamment être portée aux salariés :

- Après un arrêt de travail supérieur à 3 mois,
- Dont la reprise est soumise à une adaptation du poste prescrite par le médecin travail,
- De retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation
- De retour d'un congé sabbatique

2. Les mesures accompagnant le retour en entreprise

a) Visite de reprise

Tout salarié absent pour maladie d'une durée de plus de trente jours, à la suite d'une maladie professionnelle ou en raison d'un congé maternité devra, conformément aux dispositions de l'article R.4624-31 du code du travail, bénéficier d'une visite de reprise auprès du médecin du travail. Cette visite permettra au médecin du travail d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son absence et d'accompagner son retour par le biais d'éventuelles mesures d'adaptation du poste.

Cette visite sera organisée par l'employeur au plus tard dans les huit jours suivant la fin de l'arrêt de travail ou le retour de congé maternité.

b) Entretien professionnel

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due, notamment, à :

- Un congé de maternité,
- Un congé parental à temps plein ou partiel,
- Un congé d'adoption,
- Un arrêt maladie de plus de 6 mois,

Cet entretien professionnel vise à :

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...)
- Et identifier ses besoins de formation

L'entretien professionnel permettra notamment au salarié de faire part à son employeur de l'ensemble de ses souhaits professionnels et lui donnera l'occasion de se projeter dans ses missions au sein de son organisation.

c) Maintien du lien professionnel durant les congés ou arrêts de longue durée

Les partenaires sociaux reconnaissent la volonté de certains salariés d'être informés des évènements importants relatifs à l'activité de leur entreprise lors de congés ou arrêts longue durée.

Afin de maintenir le lien professionnel entre les entreprises et les salariés ayant un congé de plus de trois mois liés à la vie familiale, aux projets personnels, ou absents pour maladie, les entreprises du médicament peuvent mettre en place un dispositif de maintien du lien professionnel lorsque le salarié en fait la demande.

Ce dispositif pourra par exemple permettre l'envoi des informations générales communiquées à l'ensemble des salariés, la transmission des Procès-Verbaux et des communications faites par le CSE, ainsi que les notes de service relatives au fonctionnement de l'entreprise.

d) Mesures d'accompagnement du salarié revenant d'une longue absence

L'ensemble des salariés visés au 1 du présent article devront bénéficier de mesures d'accompagnement permettant de faciliter leur réintégration afin que tout soit mis en œuvre pour que leur retour en entreprise se fasse dans les meilleures conditions.

Ainsi, dès que l'employeur aura eu connaissance de la date certaine de retour du salarié concerné, il lui appartiendra, tout en garantissant la confidentialité relative à l'état de santé du salarié, de :

- Organiser le retour du salarié concerné en informant et en sensibilisant à la reprise du travail, l'ensemble des interlocuteurs réguliers et essentiels à la bonne réalisation de ses missions
- Prévoir un moment d'échange dédié avec le salarié pour partager sur l'actualité de l'entreprise, du service et ses fonctions.

Chapitre 7 – Entrée en vigueur et formalités

Article 1 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2021.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Article 3 – Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 4 - Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction.