

# Avis et communications

## AVIS DIVERS

### MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

**Avis relatif à la décision du 2 avril 2019 de la Commission paritaire nationale des chambres de commerce et d'industrie instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers**

NOR : ECOI1911327V

Par décision du 2 avril 2019, la Commission paritaire nationale (CPN) des chambres de commerce et d'industrie instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers a arrêté les dispositions suivantes :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Le titre V de l'annexe 1 à l'article 13 *bis* du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie intitulée « Organisation de l'hygiène et de la sécurité du travail, ainsi que de la prévention médicale » est ainsi rédigé :

« *TITRE V*

*MÉDECINE DU TRAVAIL*

Article 40

*Médecin du travail*

A défaut de service de médecine du travail interne, les Compagnies consulaires font appel aux services de médecine du travail agréés dans les conditions prévues par les articles L. 4622-7 et suivants du code du travail ou tout autre texte qui s'y substituerait. Dans ce cas, les articles D. 4622-31 et suivants du code du travail ne s'appliquent pas.

A défaut, après consultation du Comité d'hygiène et de sécurité, des conventions peuvent également être passées par les Compagnies consulaires avec les services médicaux du travail des collectivités locales ou avec des médecins particuliers agréés "médecine du travail".

Le Comité d'hygiène et de sécurité est informé de l'organisation et des modalités de fonctionnement.

Article 41

*Médecine du travail et médecine de prévention*

Outre la surveillance médicale des collaborateurs telle que définie à l'article 42 ci-dessous, le médecin du travail exerce une action de prévention définie à l'article 44 ci-dessous.

« *SOUS-TITRE 1*

*MÉDECINE DU TRAVAIL*

Article 42

*Suivi médical*

Les collaborateurs sont soumis aux visites médicales obligatoires énumérées ci-après.

Ces visites doivent être effectuées dans le service de médecine du travail auquel adhère la Compagnie consulaire ou dans le service de médecine du travail propre à la Compagnie consulaire le cas échéant.

Les visites sont assurées par le médecin du travail ou, sous l'autorité de celui-ci, par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier.

Si nécessaire, le collaborateur médecin, l'interne en médecine ou l'infirmier qui réalise la visite oriente sans délai l'agent vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Le médecin du travail élabore un protocole qui précise :

- les situations dans lesquelles le médecin du travail assure personnellement les visites ;
- les modalités d'adaptation de la périodicité des visites aux conditions de travail, à l'âge, à l'état de santé et aux risques auxquels le collaborateur est exposé ;
- les modalités selon lesquelles le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, à un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier ;
- les conditions dans lesquelles le professionnel de santé qui réalise la visite oriente le collaborateur vers le médecin du travail.

La visite médicale étant obligatoire, tout refus opposé par un collaborateur d'effectuer sa visite médicale constitue une faute entraînant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation.

- **Visite d'embauche** : tout collaborateur fait obligatoirement l'objet d'une visite d'information et de prévention au plus tard avant l'expiration du troisième mois de stage probatoire ou de la période d'essai.

La visite d'information et de prévention a notamment pour objet :

- 1° D'interroger le collaborateur sur son état de santé ;
- 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Toutefois, lorsque le collaborateur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans, l'organisation d'une nouvelle visite n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le collaborateur est appelé à occuper un poste identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
  - 2° Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
  - 3° Aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'alinéa 4 du présent article au cours des trois dernières années.
- **Visite périodique** : tout collaborateur doit bénéficier d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, au moins une fois tous les cinq ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre d'un protocole écrit.

Cette visite est assurée par le médecin du travail ou, sous l'autorité de celui-ci, par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou l'infirmier, dans les conditions précisées à l'article 42 du présent accord.

Les collaborateurs affectés à des travaux comportant des exigences ou des risques particuliers, les collaborateurs venant de changer de type d'activité, les travailleurs de nuit, les handicapés, les femmes enceintes et mères d'enfants de deux ans, les travailleurs de moins de 18 ans et ceux âgés d'au moins 55 ans bénéficient d'une surveillance médicale adaptée dans les conditions définies ci-dessous.

La fréquence et la nature des examens sont déterminés par le médecin du travail et selon une périodicité si possible de trois ans qui n'excède en tout état de cause pas une durée de cinq ans.

- **Suivi médical renforcé** : tout collaborateur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité (notamment exposition à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux rayonnements ionisants au risque hyperbare, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudage ou tout risque électrique ou chimique) ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention mentionnée plus haut.

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue au présent article. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Lorsque le collaborateur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le collaborateur est appelé à occuper un poste identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
  - 2° Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
  - 3° Aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.
- **Visite de reprise** : la visite médicale de reprise du travail est obligatoire après un congé de maternité ou une absence pour cause de maladie professionnelle (peu importe sa durée) ou une absence d'au moins 30 jours

pour cause d'accident du travail ou une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou accident d'origine non professionnelle.

Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du collaborateur ou éventuellement de l'une ou de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste ;
- au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues aux articles L. 461 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires est :

- soit pris sur les heures de travail des collaborateurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée ;
- soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

### Article 43

#### *Premiers secours*

Dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs collaborateurs doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

#### « SOUS-TITRE 2

#### MÉDECINE DE PRÉVENTION

### Article 44

#### *Rôle du médecin du travail*

Dans le cadre de sa mission de médecine de prévention, le médecin apporte conseil et assistance en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- la protection des collaborateurs contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- l'hygiène dans les restaurants administratifs ou locaux réservés à la prise des repas ;
- l'information sanitaire.

### Article 45

#### *Fiche d'évaluation des risques*

Dans le cadre des actions de médecine préventive, le médecin du travail établit et met à jour, en liaison avec le coordinateur sécurité et après consultation du Comité d'hygiène et de sécurité territorialement compétent, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs des collaborateurs exposés à ces risques.

Le médecin du travail a accès aux informations utiles lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels sus-évoquée.

Cette fiche est établie par analogie aux dispositions de l'article D. 4624-37 du code du travail. Elle est communiquée au chef de service ou d'établissement. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur hygiène et sécurité et des coordinateurs sécurité des Compagnies consulaires.

Les Comités d'hygiène et de sécurité sont, en outre, régulièrement informés de l'évolution des risques professionnels entrant dans leur champ de compétence.

### Article 46

#### *Médecin du travail et actions de formation*

Le médecin du travail est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la formation des secouristes.

## Article 47

*Construction ou aménagement de bâtiments, modification des équipements*

Le médecin du travail est consulté sur les projets de construction ou d'aménagement importants des bâtiments administratifs et de modifications apportées aux équipements.

## Article 48

*Utilisation de produits dangereux*

Le médecin du travail est informé avant toute utilisation de substance ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature des substances ainsi que de leurs modalités d'emploi.

## Article 49

*Prélèvement et mesures aux fins d'analyse*

Le médecin du travail peut demander à la CCI de Région ou la CCI Territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Le refus de celle-ci doit être motivé.

## Article 50

*Etudes et enquêtes épidémiologiques*

Le médecin du travail participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

## Article 50 bis

*Suivi des dispositions relatives à la médecine du travail*  
(créé par la CPN du 2 avril 2019)

Suite aux modifications apportées au présent Titre V par la CPN du 2 avril 2019, un suivi particulier des dispositions relatives à la médecine du travail est assuré :

- au niveau régional par un bilan annuel des pratiques en matière de médecine du travail au CRHS et à la CPR ;
- au niveau national par l'Inspecteur National Hygiène et Sécurité qui dresse, à partir des bilans régionaux, une synthèse annuelle des pratiques en matière de médecine du travail et la présente à la CPN. Cette synthèse est intégrée au bilan hygiène et sécurité prévu à l'article 51 du présent accord et présenté devant la CPN.

Le bilan annuel établi par chaque CCI employeur établi selon un modèle type fourni par CCI France doit permettre de disposer de données quantitatives et qualitatives des pratiques des services de médecine du travail.

L'Inspecteur national hygiène et sécurité est immédiatement informé des difficultés d'une CCI de recourir à un centre de médecine du travail agréé, conformément à l'article 40 du présent accord. Il en alerte la CPN.

Les modifications apportées au présent Titre V par la CPN du 2 avril 2019 feront l'objet d'un réexamen annuel en CPN. »

**Art. 2.** – L'article 2 de l'annexe 1 à l'article 26 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie intitulée « Accord des partenaires sociaux sur les conditions d'application de l'aménagement et la réduction du temps de travail » est ainsi complété :

« Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Le temps lié aux déplacements qui ont lieu, au cours d'une même journée, entre différents lieux de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

Si, à l'occasion d'un déplacement professionnel, le temps de trajet dépasse le temps de trajet habituel apprécié par l'employeur entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce dépassement donne lieu à une compensation en temps ou en argent selon des modalités définies par la Commission Paritaire Régionale (CPR). Les modalités d'appréciation par l'employeur du temps de trajet font l'objet d'une présentation en CPR. Ce temps de déplacement qui dépasse le temps de trajet habituel domicile-travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. »

**Art. 3.** – L'annexe 5 à l'article 28 du statut du personnel administratif des chambres de commerce et d'industrie intitulée « Accord relatif à la mutation géographique à l'initiative de l'employeur » est ainsi modifié :

1° Le préambule est ainsi rédigé :

« La loi n° 2010-854 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services a prévu que les agents de droit public sous statut employés par les chambres de commerce et d'industrie territoriales, à l'exception de ceux employés au sein de leurs services industriels et commerciaux, sont transférés à la chambre de commerce et d'industrie de région, qui en devient l'employeur, au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Les agents des compagnies consulaires, établissements publics sous tutelle de l'Etat, sont des agents publics. Ils sont donc soumis aux principes généraux du droit public parmi lesquels le droit de mutation des agents reconnu à l'employeur public, dans le cadre de son pouvoir d'organisation des services et dans le respect de la classification nationale des emplois

Tout agent concerné par une procédure de mutation fonctionnelle bénéficie d'un entretien de concertation préalable avec la direction des ressources humaines de la CCI employeur.

Au cours de cet entretien, la direction des ressources humaines expose précisément la mesure envisagée et ses conséquences en précisant :

- la fiche du nouveau poste détaillant notamment les missions, fiche qui sera remise à l'agent ;
- l'emploi de rattachement du nouveau poste.

Le collaborateur peut se faire accompagner par un autre collaborateur de son choix de la CCI employeur.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit qui précise les suites à donner.

En cas de mutation fonctionnelle, l'agent concerné en est informé par écrit. Il bénéficie, en tant que de besoin, de formations d'adaptation à son nouveau poste de travail.

Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent également préciser, dans la présente annexe, les modalités de mise en œuvre du pouvoir de mutation dont disposent les CCI employeurs lorsqu'il s'agit d'une mutation géographique, notamment en accompagnant les agents qui ne pourraient ou ne souhaiteraient pas, pour des raisons personnelles, accepter la mutation. » ;

2° La dernière phrase de l'alinéa 7 de l'article 2 est complétée par les mots : « ou son délégataire ».