

ACCORD PORTANT SUR L'INAPTITUDE AU SEIN DE MEDIAPOST

Entre les soussignés,

Le syndicat C.F.D.T.	représenté par	Patrick PERRUET
Le syndicat C.F.T.C.	représenté par	Michèle BIEWERS
Le syndicat C.G.C	représenté par	Kléber LEYGUE
Le syndicat C.G.T	représenté par	Samira CHEURFI
Le syndicat F.O.	représenté par	Gines BELMONTE
Le syndicat SUD.	représenté par	Dominique MAJOREL
Le syndicat U.N.S.A.	représenté par	Christian FAVIER

d'une part, et

La société MEDIAPOST SA, représentée par Madame Sylvie CAVALIE, Directrice des Relations Sociales

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit,

Préambule :

Les parties au présent accord, conscientes du fait que l'inaptitude au poste de travail est un moment critique pour les salariés déclarés inaptés, décident de favoriser leurs chances de reclassement en entérinant à travers un accord, leurs réflexions autour de 4 axes.

- Le reclassement (chapitre I)
- La formation (chapitre II)
- Le rôle des Instances (chapitre III)
- La communication (chapitre IV)

Cet accord s'applique à tous les salariés de la Société MEDIAPOST, déclarés médicalement inaptés à occuper leur poste de travail, par le Médecin du Travail.

La volonté d'encadrer l'inaptitude constatée s'accompagne nécessairement d'actions préventives, déjà existantes à travers la politique de prévention applicable au sein de la Société MEDIAPOST¹.

¹ Projet P 15 « Accroître le présentisme en améliorant la santé et la sécurité au travail ».

sc
CF AC
1
SC
PP

Cet aspect préventif de l'inaptitude doit être mis en œuvre en lien avec le Médecin du travail et les CHSCT, véritables acteurs et partenaires de la prévention des accidents et maladies professionnels, en l'associant à la vie de l'entreprise.

Au-delà des aspects strictement juridiques, les parties conviennent de la nécessité d'approcher la dimension humaine de l'inaptitude en favorisant la possibilité, pour le salarié inapte, de construire un nouvel avenir professionnel.

La Société entend dès lors se donner tous les moyens pour permettre le maintien dans l'emploi des salariés inaptes, en renforçant son obligation de moyen à travers le présent accord.

Chapitre préliminaire - Nécessaire effort de prévention

Les parties souhaitent mettre en avant la nécessaire dimension préventive de l'inaptitude, c'est-à-dire des arrêts de travail trouvant leur origine dans un accident du travail ou une maladie professionnelle, en rappelant la politique volontariste de la Société MEDIAPOST en la matière, à travers son projet stratégique « P15 » et qui a permis de mettre en oeuvre à la date du présent accord :

- des formations pour les distributeurs notamment en matière de gestes et postures, d'agressions canines, et pour la ligne hiérarchique des formations sur des sujets généraux de sécurité ou plus spécifiques (le document unique d'évaluation des risques, déployé fin 2008) en matière de prévention des risques professionnels,
- la création de temps fort à travers les « semaines de la Prévention », grande campagne nationale de sensibilisation grâce à l'affichage contenant des messages relayés par les managers, et dont la première s'est tenue en janvier 2009,
- la création de la Commission Nationale de la Prévention qui constitue un nouvel acteur, au rôle propre, visant à articuler et harmoniser les pratiques des CHSCT pour toujours mieux maîtriser les risques professionnels et valider nos orientations contenues dans le projet P 15, tout en participant directement à l'élaboration concrète et opérationnelle des actions de prévention contenues dans le plan annuel de prévention ².

L'ensemble de ces actions préventives a pour but d'améliorer les conditions de travail et de préserver la santé des salariés.

Par ailleurs, il est aussi rappelé qu'il est possible pour le salarié de solliciter une visite de pré reprise auprès du médecin du travail, avant la fin de son arrêt de travail. Cette visite ne vaut pas visite de reprise, mais elle permettra au

² Formation « agressions canines » : région Nord-Est, Formation « Risque routier » : région Bourgogne/Rhône-Alpes, Dossier « Mécanisation » : région Méditerranée, Dossier « TMS liés à l'activité Picking » : région Ouest, Risques psycho-sociaux : région Sud-Ouest, Formation « Sécurité Générale » : Siège, Test des chaussures de marche pour les distributeurs » : région Ile-de-France, Formations « bonnes pratiques de préparation » : région Centre

sc
CF LK
2
sc Be

Responsable de plate-forme et au Chef d'équipe, dans le cadre de mesures préventives, d'anticiper le maintien dans l'entreprise.

Chapitre I – Reclassement

Inaptitude : définition

L'inaptitude est une situation d'incompatibilité temporaire ou définitive de l'état de santé de la personne avec tout ou partie des exigences d'un poste de travail donné. Cette inaptitude n'existe que si elle est constatée par le médecin de prévention professionnelle.

Il est d'ores et déjà précisé qu'en cas d'inaptitude temporaire (limitée dans le temps par le médecin du travail) ou en cas de reprise du travail sans réserve suite à un arrêt de travail supérieur à 6 mois, l'aménagement de la charge de travail devra être étudié pour faciliter le retour du salarié à son poste. Pour un distributeur, elle s'effectuera pour les 4 premières semaines, par l'attribution de secteurs simples et avec des distances kilométriques peu élevées. Le nombre de secteurs à distribuer augmentera progressivement au fur et à mesure de la reprise du poste dans la limite de son contrat de travail et de la modulation qui en résulte.

Article 1 – Début de la procédure de reclassement : avis d'inaptitude non ambigu et définitif

La procédure de recherche d'un reclassement débute lorsque le salarié est déclaré définitivement inapte par le Médecin du Travail, soit en deux visites espacées de deux semaines, soit lors d'une visite unique (en cas de danger immédiat).

Les parties conviennent de la difficulté d'analyser parfois un avis d'(in)aptitude, notamment ceux comportant des réserves « lourdes », de sorte qu'elles vident le poste de travail de sa substance.

Pour tenter de tirer les conséquences d'un avis ambigu (inaptitude avec des « réserves lourdes empêchant purement et simplement le salarié de travailler ») pour lequel il est donc impossible de savoir s'il vaut aptitude ou inaptitude générant l'obligation de recherche de reclassement, les parties conviennent de la nécessité de :

- ✓ prendre acte de l'impossibilité d'« exploiter » l'avis d'inaptitude compte tenu des réserves importantes en motivant la demande,
- ✓ faire reformuler par le Médecin du Travail les réserves qu'il a précédemment émises,
- ✓ revoir le salarié deux semaines après la première visite.

CF
3
P.P.
OC

Article 2 – Procédure de reclassement

Les exigences légales et jurisprudentielles en matière de reclassement (obligation de moyen) ne vont pas jusqu'à envisager la création de poste, le reclassement devant rester compatible avec l'organisation de nos sites. Néanmoins, la Société MEDIAPOST entend renforcer son obligation de moyen en prévoyant le renforcement de la procédure de reclassement permettant d'envisager des solutions palliatives au licenciement.

2.1 : Notion de reclassement

Une fois l'avis d'inaptitude définitif, tout employeur dispose d'un mois pour reclasser « à un poste comparable » le salarié concerné et à défaut engager une procédure de licenciement.

Le reclassement vise prioritairement au maintien dans l'emploi. En ce sens, il ne peut s'effectuer sur tous les postes de travail, mais uniquement sur ceux disponibles, compatibles avec l'état physique et psychique du salarié inapte, et les capacités professionnelles de ce dernier, moyennant si nécessaire, une formation complémentaire.

Cela passe par la proposition soit de postes vacants (et donc existants, recensés sur Cible-Emploi), soit par un aménagement ou adaptation du poste pour lequel l'inaptitude est rendue.

Dans ce cadre et en fonction des besoins propres à chaque organisation, il pourra être proposé d'effectuer par exemple des tâches d'étalonnage et/ou de préparation, y compris pour une durée seulement déterminée.

2.2 : Information sur les droits et obligations en matière d'inaptitude

Voir le Chapitre IV.

2.3 : Entretien de reclassement

La Société MEDIAPOST entérine dans le présent accord la pratique de l'entretien de reclassement, non prévu par la loi, permettant de concilier les contraintes médicales du salarié et ses souhaits professionnels et/ou personnels.

▪ Convocation et tenue de l'entretien

Toute convocation doit faire l'objet d'une convocation écrite adressée au salarié inapte, qui mentionnera outre la date, l'heure et le lieu de l'entretien, la nécessité de produire un curriculum vitae (CV).

Cet entretien est mené par le CRH et se déroule si possible dans les 5 jours calendaires suivant l'avis définitif d'inaptitude, en essayant dans la mesure du possible de favoriser la même semaine que celle du constat de l'inaptitude.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner: "k", "CF", "4", "PP", "BG", "F".

▪ **Création d'une trame d'entretien de reclassement (annexe unique)**

Afin de proposer un déroulement de l'entretien de reclassement le plus homogène possible, la Société MEDIAPOST créé une trame nationale, à partir des pratiques des différents bassins, qui a vocation à être utilisée pour tous les entretiens de reclassement à compter de la signature du présent accord.

Cette trame fait l'objet de l'annexe unique au présent accord.

▪ **Etude du curriculum vitae**

L'entretien de reclassement peut être le moment pour le salarié inapte de soumettre son CV au Cadre Ressources Humaines, pour bénéficier de ses conseils sur la forme et le fond, pour notamment mettre en exergue les points forts du salarié en vue de la réalisation de son projet personnel.

Cette étape est prévue à l'occasion de l'étude du CV, mentionnée au point IV de la trame de reclassement (annexe unique).

▪ **Postes éligibles compte tenu des souhaits du salarié**

L'entretien de reclassement conduit par le Cadre Ressources Humaines, est un moment privilégié pour le salarié au cours duquel il sera invité à émettre des souhaits en termes de mobilité géographique, de projet personnel, de besoins de formation, à des fins de maintien dans l'emploi (éventuellement externe).

A cet égard et en cas de reclassement, les aides à la mobilité visées à l'article 4.3 de l'accord « sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de MEDIAPOST » du 21 janvier 2009, sont applicables.

Cet entretien permet au Cadre Ressources Humaines d'être à l'écoute du salarié et de lui présenter la liste des postes à **statut identique** (grâce à la source Cible-Emploi).

La notion de « statut identique » est plus large que celle « d'emploi comparable » contenue dans les textes légaux³.

Le Cadre Ressources Humaines formalisera une synthèse de l'entretien à l'aide d'un support élaboré spécifiquement (annexe unique).

▪ **Champ du reclassement : le Groupe**

³ Article L. 1226-2 alinéa 3 (inaptitude non professionnelle) et article L. 1226-10 alinéa 3 du code du travail : « l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé [...] ».

sc
CF 214
5
36-10-08

Pour élargir les chances de succès d'un reclassement, la Société MEDIAPOST établira à l'issue de l'entretien les courriers spécifiques à destination des filiales du Groupe et de La Poste.

Le respect de cette obligation doit permettre la communication de la liste des postes comparables ou de même catégorie à pourvoir (à défaut de « statut identique »).

▪ **Impossibilité de reclassement : respect de la procédure de licenciement**

✓ Inaptitude non professionnelle

Cette procédure dans le respect des délais légaux, est celle déjà connue et appliquée, pour tous les licenciements pour motif personnel :

- convocation à un entretien préalable,
- entretien préalable,
- motivation précise de la lettre de licenciement : « impossibilité de reclassement dans le cadre d'une inaptitude d'origine non professionnelle ».

✓ Inaptitude professionnelle

La loi prévoit de garanties procédurales supplémentaires :

- consultation préalable des délégués du personnel sur le projet de reclassement : **AT/MP (cf III-)**,
- courrier spécifique mentionnant les motifs de l'impossibilité de reclassement : **AT/MP**
- convocation à un entretien préalable,
- entretien préalable,
- motivation de la lettre de licenciement : « impossibilité de reclassement dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle ».

Article 4 : Partenariat avec le Médecin du Travail.

Indépendamment des échanges permettant de rendre les avis d'(in)aptitude non équivoques, la Société MEDIAPOST décide de nouer un vrai partenariat avec la Médecine du Travail, en l'associant à la vie de l'entreprise (Comité d'Etablissement, CHSCT, « Semaines de la Prévention », consultation des délégués du personnel en matière d'inaptitude professionnelle) et en l'invitant régulièrement à venir visiter les plates-formes.

Cette meilleure connaissance du terrain, doit permettre au Médecin du Travail, avant de rendre un avis médical d'(in)aptitude de considérer notre environnement de travail, et non le seul poste pour lequel l'inaptitude est rendu.

CF
6

AK
PP.
BGG
SE

L'objectif poursuivi est de limiter les réserves bien souvent émises du fait de la méconnaissance du métier lui-même.

Une telle démarche avec le Médecin du Travail sera systématiquement effectuée et le Cadre Ressources Humaines informera le salarié des résultats de celle-ci.

Chapitre II – Formation

La période postérieure au constat d'une inaptitude médicale générant la recherche d'un reclassement peut se transformer en une période favorisant la prise en compte de souhaits propres au salarié inapte, auxquels la société MEDIAPOST tentera de répondre.

Article 5 : Projet personnel en interne

Cette prise en compte du projet personnel favorisera la mobilité interne du salarié inapte. Le Cadre Ressources Humaines présentera au salarié les dispositifs contenus dans l'accord « sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » au sein de MEDIAPOST en date du 21 janvier 2009.

Le salarié inapte et le Cadre Ressources Humaines (éclairé par des éléments du Responsable de Plate-Forme) apprécieront la possibilité de recourir aux dispositifs contenus dans cet accord « sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

En tout état de cause, priorité doit être donnée au droit individuel à la formation (DIF) dont le nombre d'heures acquises sera systématiquement communiqué par le Cadre Ressources Humaines, au salarié, lors de l'entretien de reclassement.

Article 6 : Projet personnel en externe

Il est envisagé de mettre en place au sein de la Société MEDIAPOST un partenariat avec le Pôle emploi de chaque bassin afin de faire valider la cohérence du projet personnel du salarié reconnu inapte, en fonction des besoins de postes propres au bassin.

Cette démarche globale a été présentée et validée par la Commission Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle de la branche le 28 avril 2009.

Ainsi, si le pôle emploi valide le besoin, la Société MEDIAPOST engagera les actions de formation nécessaires à la réalisation du projet. A l'issue de la formation (dont les modalités, la durée seront à définir conjointement avec le Fonds paritaire national de sécurisation des parcours professionnels - FPSPP), la procédure de licenciement sera engagée.

Le suivi du salarié aura été anticipé par le Pôle Emploi et dès la fin de sa formation, il sera rapidement orienté vers les offres d'emploi disponibles en lien avec les nouvelles compétences acquises.

Si le projet est rejeté, celui-ci sera réexaminé avec le salarié pour le réorienter selon les préconisations du Pôle Emploi.

Handwritten notes and initials in the bottom right corner:
JL
P.P
7
CF
DSC

L'ensemble de ce dispositif est en cours de discussions au niveau de la branche et sera appliqué sans délai par MEDIAPOST une fois que l'ensemble des modalités auront été définies et adoptées.

Article 7 : Projet spécifique lié à la création d'entreprise

La Société MEDIAPOST étudie les possibles partenariats pour aider à la formalisation de ce type de projet.

Chapitre III – Rôle des Instances

La loi prévoit dans le cas des inaptitudes d'origine professionnelle⁴ une prise en compte de l'avis des délégués du personnel, avant toute proposition de reclassement.

Article 8 : Moment de la consultation

Il est rappelé que pour être régulière cette consultation se situe nécessairement après le deuxième avis médical d'inaptitude (ou avis unique).

Article 10 : Forme de la consultation

La consultation des délégués du personnel se fait collectivement à l'occasion des réunions périodiques, ou bien en cas de calendrier non favorable, à l'occasion d'une réunion extraordinaire portant sur ce thème.

Article 11 : Rôle du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail CHSCT

▫ **Carence de Délégués du personnel**

La consultation pour avis des Délégués du personnel ne concerne que les inaptitudes d'origine professionnelle.

En cas de carence des Délégués du personnel sur la plate-forme considérée et alors que la loi ne prévoit pas de suppléance dans ce cas, il est décidé de recourir à la consultation pour avis d'un membre du (CHSCT)

A cet effet, le CRH contactera le membre élu le plus proche de la plateforme de rattachement du salarié reconnu inapte, afin d'organiser cette réunion.

▫ **Consultation périodique**

Le CHSCT est informé trimestriellement du nombre de procédures pour inaptitude engagé sur les 3 derniers mois.

Il sera par ailleurs régulièrement consulté sur les projets d'aménagement de postes visant à favoriser le retour du salarié.

Tous les trimestres le CE sera informé, à travers le suivi de l'emploi, du nombre de licenciement effectué pour inaptitude.

⁴ Suite à accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP).

sc
CF
8
sc
BB
P.P

▪ **Commission Nationale de la Prévention**

Un bilan annuel de l'accord sera présenté tous les ans à la CNP.

Chapitre IV – Communication

Article 12 : Connaissance des droits et obligations

Les droits et obligations en matière d'inaptitude ne sont pas toujours bien connus des salariés concernés ou des acteurs chargés de mener la procédure.

Ainsi, les Cadres Ressources Humaines à l'occasion de tout entretien de reclassement, présenteront préalablement les droits et obligations en matière d'inaptitude (notamment ceux spécifiques à la procédure en cas d'inaptitude professionnelle).

La DRH de MEDIAPOST mettra en œuvre une formation de perfectionnement des CRH sur la procédure de reclassement des salariés déclarés inaptes.

Les Délégués du personnel lorsque ces derniers sont consultés pour avis dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle recevront de la même manière cette information.

Article 13 : Affichage et communication du présent accord d'inaptitude

L'accord « inaptitude » sera affiché aux endroits dédiés sur la plate-forme, et sur l'ensemble des sites de l'entreprise afin de s'assurer que les salariés en aient connaissance et sachent qu'une procédure, plus protectrice que la loi, propre à MEDIAPOST, est mis en œuvre.

Par ailleurs, il est nécessairement remis à chaque salarié inapte, convoqué et présent à l'entretien de reclassement le texte de l'accord « inaptitude » ainsi qu'une trame de la procédure à respecter en cas de reclassement. Ces éléments sont systématiquement annexés à la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Article 14 : Application et entrée en vigueur

Les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent dès le lendemain de sa signature.

Article 15 : Révision ou dénonciation

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées d'un commun accord entre les parties signataires en cas d'évolution des dispositions légales.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception ; elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

sc
CF
9
sc
16
13
P.P

Les dispositions du présent accord pourront être dénoncées par l'une ou l'autre des parties signataires conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, ce qui produira les effets prévus aux articles L. 2261-10 ou L. 2261-11.

Article 16 : Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un support papier et un support électronique) par MEDIAPOST auprès des services du Ministère chargé du travail et en exemplaire unique auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 mai 2009

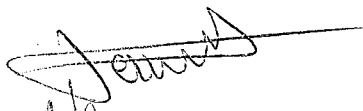
Pour MEDIAPOST

Sylvie CAVALIE



Pour la C.F.D.T.

Patrick PERRUET



Pour la C.F.T.C.

Michèle BIEWERS



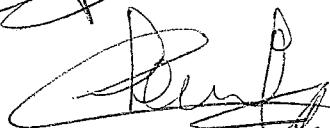
Pour la C.G.C

Kléber LEYGUE



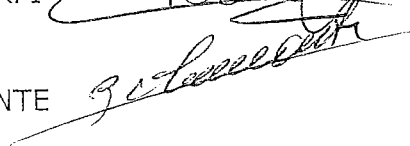
Pour la C.G.T.

Samira CHEURFI



Pour F.O.

Gines BELMONTE

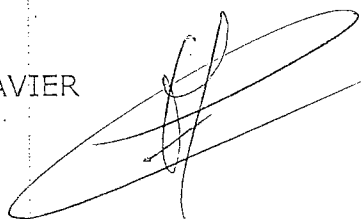


Pour SUD

Dominique MAJOREL

Pour l'U.N.S.A.

Christian FAVIER



Annexe à l'accord d'inaptitude applicable
au sein de MEDIAPOST

Be 118
sc
LUCY
PP

Trame pour mener l'entretien de reclassement

Objet : Entretien en vue de rechercher le reclassement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail

Date de l'entretien : xx/xx/xxxx

Entretien mené par :

Cocher mentions :

Date de l'avis définitif d'inaptitude : xx/xx/xxxx
Deux visites espacées de deux semaines (dates) :
Visite unique en cas de danger immédiat (date) :

Origine de l'inaptitude	
Professionnelle :	AT :
	MP :
Non professionnelle :	

BE AB
S.P.P.
LUC
LUC

I - A remplir et valider avec le salarié

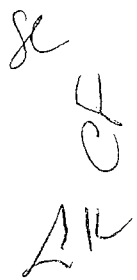
A - Informations administratives	Commentaires CRH
<ul style="list-style-type: none">✓ Nom :✓ Prénom :✓ Matricule :✓ Date de naissance :✓ Situation de famille :✓ Adresse :✓ Numéros de Téléphone :	

36 / 5
P.P.
E/C
CF

B – Caractéristiques du poste de travail sur lequel l'inaptitude a été rendue	Commentaires CRH
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poste actuel : ✓ Durée du travail / Horaires : ✓ Rémunération : ✓ Classification : ✓ Ancienneté : ✓ Lieu d'exécution du travail (ex : plate-forme, bassin) : 	
<p><u>II - A présenter par le CRH au salarié inapte</u></p>	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chronologie de la procédure (où nous en sommes), ✓ Protections spécifiques en cas d'inaptitude professionnelle, <ul style="list-style-type: none"> ▫ Avis de DP, ▫ Courrier spécifique mentionnant les motifs qui s'opposent au reclassement, ▫ Indemnité de licenciement : la plus favorable entre l'indemnité légale doublée et l'indemnité conventionnelle, ▫ Indemnité compensatrice de préavis ✓ Remise de l'accord d'inaptitude et mise à disposition des courriers de reclassement émis à destination des filiales ainsi que des réponses collectées. 	Commentaires CRH

BG

 P.F.

PK
 CF


V – Généralités sur le poste qui serait proposé

Commentaires CRH

- ✓ Acceptation du principe d'une modification du contrat de travail ?
 - Qualification
 - Durée / Horaires
 - Rémunération
- ✓ Un poste convoité en particulier ?
- ✓ Existe-t-il un poste en CDD à pourvoir ?

BCMB
PF
SC
ZK
SC
CF

<u>VI – Etude de la mobilité du salarié</u>	
	Commentaires CRH
<p>✓ Attention cette étude doit permettre de répondre favorablement au souhait du salarié mais ne saurait en aucun cas limiter l'obligation de reclassement.</p>	
<u>VII – Souhaits d'évolution du salarié inapte et besoins de formation (un projet personnel ?)</u>	
	Commentaires CRH
<p>✓ Projet personnel interne : le CRH fait état de tous les dispositifs de formation prévus dans la GPEC, en insistant sur les droits fondamentaux (communiquer le nombre d'heures de DIF acquises).</p> <p>✓ Projet personnel externe : Voir article 6 de l'accord « Inaptitude »</p> <p>✓ Projet de création d'entreprise : A déterminer.</p>	

B G / B
 P.P.
 ✓ K C F
 ✓

VIII – Observations générales

Commentaires :

Nouveau Rendez-vous à prévoir : OUI / Date arrêtée :
 NON

Au cours d'un éventuel deuxième entretien, le salarié a la possibilité de se faire assister par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, dans le champ géographique de la région.

Fait à le xx/xx/xxxx

Signature du Cadre RH

Signature du salarié

Eventuel deuxième entretien

Date :

Commentaires :

NB : dans la mesure du possible, le CRH remet les coordonnées des associations pouvant venir en aide au salarié (ex : AGEFIPH), pour faciliter ses démarches.

BG
15
10/1
CF
R