

# L'arc boutant

Une publication de la FNOGEC  
au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement

**Mai 2014 – N°542**



M. PUJATTI/CIRIC

## Sommaire

### ■ Actualités

..... **p.2**

### ■ Économie/Gestion

Éclairages sur l'ouverture des marchés de détail  
de l'électricité et du gaz naturel en France ..... **p.3**

Gestion de l'énergie : des conseils pratiques ..... **p.6**

### ■ Social

Sanctions disciplinaires :  
courriels attention danger ! ..... **p.8**

Médecine du travail : quelles réactions face  
aux défaillances du Service de santé au travail? ... **p.9**

■ **Pastorale** ..... **p.12**

## JOURNÉES NATIONALES FNOGEC 2015

**L**es prochaines Journées nationales de la FNOGEC auront lieu le samedi 21 et le dimanche 22 mars 2015.

Temps fort du réseau des OGEC, ces journées sont l'occasion de rencontres, d'échanges et de réflexion avec la participation de différentes composantes de l'Enseignement catholique et d'intervenants extérieurs.

La 33<sup>e</sup> édition de ces Journées se tiendra à Paris, à la Maison de la Mutualité dans le 5<sup>e</sup> arrondissement. Le programme de ces Journées est en cours d'élaboration.

Nous vous tiendrons régulièrement informés mais notez dès à présent sur votre agenda ces dates!

## DERNIÈRE MINUTE: RYTHMES SCOLAIRES

**U**ne circulaire relative à l'organisation des rythmes scolaires est parue au bulletin officiel du 8 mai 2014. Cette circulaire précise les modalités de mise en œuvre des expérimentations relatives à l'organisation des rythmes scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires prévues par le décret n° 2014 – 457 du 7 mai 2014.

Vous pouvez la consulter sur le site du ministère de l'Éducation nationale ou en cliquant sur le lien ci-après :

[www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=79190](http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=79190)

## CARNET

**C**larisse Walckenaer a rejoint le pôle Economie-Gestion de la FNOGEC en février 2014, en tant que Chargée de mission Management des organisations, dans la continuité du plan d'actions de la Fédération nationale et la volonté d'accroître les actions d'animation territoriale.

Clarisse a pour mission d'approfondir la compréhension des organisations existantes, dans le cadre du déploiement du projet « bonnes pratiques », afin de servir les objectifs suivants :

- développer un référentiel des pratiques territoriales mises en œuvre dans les domaines de la gestion et du social, par les UDOGEC-UROGEC ;
- contribuer à la mise en réseau et au partage des connaissances entre les différentes structures départementales et régionales ;
- accompagner la structuration des territoires.

À ce titre, Clarisse sera prochainement amenée à rencontrer les représentants bénévoles et salariés des structures

départementales et régionales. La rencontre en avril dernier des permanents de l'UDOGEC du Finistère a été l'occasion d'un premier déplacement.

Clarisse Walckenaer est diplômée de l'université Dauphine – Maîtrise des Sciences de la gestion MSG, spécialisation Finance d'entreprise / DESS Affaires Internationales. Elle a commencé sa carrière professionnelle en intégrant le département *Transaction Services* du cabinet d'audit Ernst & Young, où elle a effectué des missions dans le cadre de fusions-acquisitions. Au cours de ces six années, elle a réalisé une année de césure dans le cadre d'un projet de coopération avec la Délégation catholique pour la coopération (DCC). Elle a ainsi vécu une expérience de gestion au sein d'un hôpital de brousse au Cameroun.

Cette nouvelle étape dans son parcours professionnel rejoint son désir de s'investir dans des projets à forte dimension humaine, en particulier dans le secteur de l'éducation, pour lequel elle cultive un intérêt personnel marqué.

# Éclairages sur l'ouverture des marchés de détail de l'électricité et du gaz naturel en France

## DONNÉES ET CHIFFRES CLÉS

Depuis l'ouverture des marchés de détail de l'électricité et du gaz pour l'ensemble des consommateurs le 1<sup>er</sup> juillet 2007, les clients peuvent souscrire au choix deux types d'offres.

1. Les contrats aux **tarifs réglementés** de vente proposés uniquement par **les fournisseurs historiques** sur leurs territoires respectifs ; la souscription à ces tarifs est soumise à conditions (tarif fixé par les pouvoirs publics).
2. Les contrats en **offre de marché**, proposés par **les fournisseurs historiques et par les fournisseurs alternatifs**, qui en déterminent librement le prix.

Le marché se divise en deux segments de clientèle :

1. Les clients résidentiels, qui sont les sites de consommation des clients particuliers.
2. Les clients non résidentiels, qui regroupent tous les autres clients : professionnels, grands sites industriels, administrations, OGEC...

### Typologie des clients non résidentiels

Marché de l'électricité	Puissance souscrite	Commentaires
Grands sites non résidentiels	> 250 kW	Sites industriels, hypermarchés, grands immeubles... Consommation annuelle moyenne : > 1 GWh
Sites moyens non résidentiels	36 < > 250 kW	PME... Consommation annuelle moyenne : 0,15 < > 1 GWh
Petits sites non résidentiels	< 36 kVA	Marché de masse des non résidentiels : professions libérales, artisans... Consommation annuelle moyenne : < 0,15 GWh

Source : Observatoire des marchés de l'électricité et du gaz naturel

Marché du gaz	Commentaires
Sites non résidentiels raccordés au réseau de transport	Grands sites industriels raccordés au réseau de transport
Sites non résidentiels raccordés au réseau de distribution	Marché de masse des sites non résidentiels et grands sites industriels raccordés au réseau de distribution

Source : Observatoire des marchés de l'électricité et du gaz naturel

### Fournisseurs historiques versus fournisseurs alternatifs ?

Mis en ligne en septembre 2008, le moteur de recherche des fournisseurs par code postal, en ligne sur le site [www.energie-info.fr](http://www.energie-info.fr), est construit à partir des renseignements déclarés volontairement par les fournisseurs. Ce site est développé par la Commission de régulation de l'énergie (CRE) et le médiateur national de l'Énergie, en collaboration avec la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) et la Direction générale de l'énergie et du climat (DGE).

**Les fournisseurs d'électricité :** au 31 décembre

2013, 18 fournisseurs nationaux <sup>1</sup> sont déclarés auprès de la CRE et environ 160 fournisseurs non nationaux sont actifs sur le territoire, dont les fournisseurs historiques.

**Les fournisseurs de gaz naturel :** au 31 décembre 2013, 21 fournisseurs nationaux <sup>1</sup> sont déclarés auprès de la CRE et environ 40 fournisseurs non nationaux sont actifs sur le territoire, dont les fournisseurs historiques (22).

**Vous trouverez ci-après la liste des fournisseurs nationaux déclarés auprès de la CRE et actifs au 31 décembre 2013.**

1. Sont dits nationaux les fournisseurs proposant des offres :

– **Électricité** : dans au moins 90 % des communes de France métropolitaine raccordées au réseau de l'électricité (hors Corse).  
– **Gaz** : dans au moins 90 % des communes françaises raccordées au réseau de gaz naturel.



Fournisseurs	Électricité	Gaz
Alpiq	Fournisseur alternatif	Fournisseur alternatif
Antargaz	–	Fournisseur alternatif
Direct Énergie	Fournisseur alternatif	Fournisseur alternatif
Edenkia	Fournisseur alternatif	–
EON Énergie	Fournisseur alternatif	Fournisseur alternatif
Enercoop	Fournisseur alternatif	–
Axpo	Fournisseur alternatif	Fournisseur alternatif
Endesa Energia	–	Fournisseur alternatif
Enel France	Fournisseur alternatif	–
Energem	Fournisseur alternatif	–
ENI	–	Fournisseur alternatif
Enovos	Fournisseur alternatif	Fournisseur alternatif
Gas Natural Fenosa	–	Fournisseur alternatif
Gaz Européen	–	Fournisseur alternatif
Gazprom Energy	–	Fournisseur alternatif
GDF Suez	Fournisseur alternatif	–
Lampiris	Fournisseur alternatif	–
Vattenfal	Fournisseur alternatif	–
Iberdrola	Fournisseur alternatif	Fournisseur alternatif
Lampiris	–	Fournisseur alternatif
Planete UI	Fournisseur alternatif	–
VNG France SAS	–	Fournisseur alternatif
Alterna	Fournisseur historique	Fournisseur alternatif
EDF	Fournisseur historique	Fournisseur historique
Gaz de Bordeaux	–	Fournisseur historique
GDF Suez	–	Fournisseur historique
GEG Source d'Énergies	Fournisseur historique	Fournisseur historique
Selia	Fournisseur historique	Fournisseur alternatif
Total Énergie Gaz	–	Fournisseur historique

Source : Observatoire des marchés de l'électricité et du gaz naturel - 4<sup>e</sup> trimestre 2013

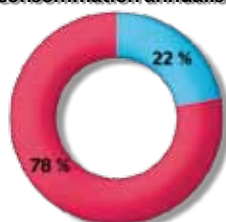
## La prépondérance des opérateurs historiques

Les opérateurs historiques Électricité de France (EDF), Gaz de France (GDF) et Entreprises locales de distribution (ELD) conservent une part de marché prépondérante sur les secteurs de la fourniture de l'électricité et du gaz naturel.

Au 31 décembre 2013, l'observatoire de la Commission de régulation de l'énergie (CRE) dressait le constat suivant : les fournisseurs historiques des marchés de l'électricité et du gaz naturel satisfont respectivement 78 % et 53 % des consommations annualisées.

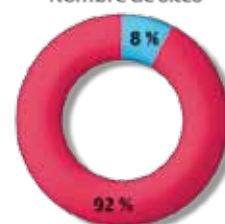
## Marché de détail de l'électricité

Part de marché de l'électricité  
Consommation annualisée



■ Fournisseurs alternatifs  
■ Fournisseurs historiques

Part de marché de l'électricité  
Nombre de sites

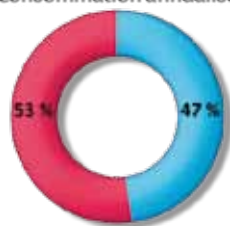


■ Fournisseurs alternatifs  
■ Fournisseurs historiques

Source : Observatoire des marchés de l'électricité et du gaz naturel - 4<sup>e</sup> trimestre 2013

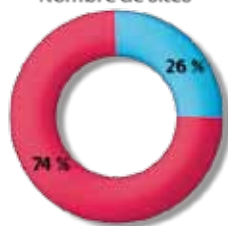
## Marché de détail du gaz naturel

Part de marché du gaz naturel  
Consommation annualisée



■ Fournisseurs alternatifs  
■ Fournisseurs historiques

Part de marché du gaz naturel  
Nombre de sites



■ Fournisseurs alternatifs  
■ Fournisseurs historiques

Source : Observatoire des marchés de l'électricité et du gaz naturel – 4<sup>e</sup> trimestre 2013

## L'augmentation des tarifs réglementés

En dépit de l'ouverture à la concurrence, les factures d'énergie continuent d'augmenter : + 25 % en deux ans pour le gaz et + 8 % pour l'électricité. Des facteurs internationaux comme la flambée du pétrole et des matières premières et des besoins d'investissements nationaux, incontournables dans les réseaux ou le parc nucléaire, sont notamment avancés.

À titre d'illustration, vous trouverez ci-après l'historique des évolutions moyennes du tarif réglementé de vente de l'électricité.

Date	Tarifs bleus	Tarifs jaunes	Tarifs verts
16 août 2008	+ 2 %	+ 6 %	+ 8 %
15 août 2009	+ 1.9 %	+ 4 %	+ 5 %
15 août 2010	+ 3.2 %	+ 4.5 %	+ 5.5 %
1 <sup>er</sup> juillet 2011	+ 1.7 %	+ 3.2 %	+ 3.2 %
23 juillet 2012	+ 2 %	+ 2 %	+ 2 %
1 <sup>er</sup> août 2014	+ 5 %	+ 2.7 %	0 %



## LA FIN PROGRAMMÉE DES TARIFS RÉGLEMENTÉS

### Le marché du gaz

Dans le cadre de l'ouverture du marché du gaz à la concurrence et afin de se mettre en conformité avec le droit européen, les tarifs réglementés de vente, fixés par les pouvoirs publics et proposés uniquement par les fournisseurs historiques — GDF Suez et les Entreprises locales de distribution (ELD) — vont être progressivement supprimés pour les consommateurs non résidentiels à partir du 19 juin 2014.

Tous les consommateurs professionnels consommant plus de 30 MWh de gaz naturel par an sont concernés, qu'ils soient acheteurs publics (établissements scolaires ou hospitaliers, administrations) ou entreprises (commerces, sites industriels, bureaux).

Si vous êtes concerné et si vous avez toujours un contrat aux tarifs réglementés, vous devez absolument souscrire un contrat en offre de marché avec le fournisseur de votre choix avant l'échéance de disparition des tarifs réglementés qui aura lieu :

- le 19 juin 2014 pour les très gros consommateurs directement raccordés au réseau de transport,
- le 31 décembre 2014 pour une consommation supérieure à 200 MWh par an,
- le 31 décembre 2015 pour une consommation

supérieure à 30 MWh par an (ou 150 MWh pour les syndicats de copropriété).

### Le marché de l'électricité

Le 31 décembre 2015, les tarifs réglementés d'électricité vont également disparaître pour l'ensemble des consommateurs ayant une puissance souscrite supérieure à 36 kVA.

#### Le comparateur d'offres Énergie-Info

Le comparateur d'offres Énergie-Info permet de comparer les différentes offres d'électricité et de gaz naturel.

##### Sur quels critères comparer les offres ?

1. Le prix de vente de l'énergie
2. Les modes d'évolution des prix
3. Les durées d'engagement prévues au contrat
4. Les conditions de résiliation
5. Les critères environnementaux : offres d'électricité « verte » ou offres de gaz naturel « compensées carbone »

Retrouvez le comparateur et les fiches pratiques en cliquant sur le lien suivant :

[www.energie-info.fr/Pro/Fiches-pratiques/Je-change-de-fournisseur/Comment-comparer-les-offres](http://www.energie-info.fr/Pro/Fiches-pratiques/Je-change-de-fournisseur/Comment-comparer-les-offres)

## Liens utiles

Le site d'information des pouvoirs publics pour les consommateurs d'électricité et de gaz naturel, développé par la CRE et le Médiateur national de l'énergie, en collaboration avec la DGCCRF et la DGEC :

[www.energie-info.fr/Pro](http://www.energie-info.fr/Pro)

Le site de la Commission de régulation de l'énergie – Observatoire des marchés :

[www.cre.fr/marches/observatoire-et-indicateurs-des-marches](http://www.cre.fr/marches/observatoire-et-indicateurs-des-marches)

Le site du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie :

[www.developpement-durable.gouv.fr/Disparition-progressive-des-tarifs.html](http://www.developpement-durable.gouv.fr/Disparition-progressive-des-tarifs.html)

## Gestion de l'énergie: des conseils pratiques

*Composé de bénévoles et de salariés du réseau FNOGEC/UROGEC/UDOGEC, le Groupe technique locaux scolaires (GTLS) vise à proposer des outils méthodologiques au titre de l'utilisation des locaux scolaires. Dans ce cadre, des fiches pratiques sont réalisées.*

*Ces fiches, régulièrement mises à jour, précisent les dispositions réglementaires et relèvent les principaux points d'attention à partir des retours d'expérience des établissements et des experts du bâtiment. Vous trouverez ci-après celle sur la gestion de l'énergie.*

### 1. Données générales réglementaires

■ Température de chauffage des locaux en exploitation : 19°

■ Température de chauffage des locaux hors exploitation :

- si arrêt 24 h : 16°
- si plus de 24 h : 8°

À noter : 16° est en général une température suffisante pour les circulations et les halls.

Pour passer un local de 19 à 20°, la surconsommation d'énergie est égale à 6 %.

### 2. Choisir l'énergie en connaissance de cause

■ **Le bois** : actuellement l'énergie la moins chère, chaudière à granulats, investissement plus élevé que pour le gaz ou le fioul, en particulier du fait des volumes de stockage nécessaires. S'assurer que l'approvisionnement local est effectif.

■ **Le gaz** : énergie un peu moins chère que le fioul mais variation selon marché, investissement chaufferie sensiblement égal à une chaudière fioul, entretien un peu plus facile, pas de souci d'approvisionnement. Penser à renégocier les contrats d'approvisionnement avec la déréglementation des fournisseurs prévue en 2015.

■ **Le fioul** : coût de l'énergie légèrement moins cher que le gaz, mais fluctuation des prix, entretien un peu plus contraignant que pour le gaz. Possibilité de négocier les prix avec groupement d'achats.

■ **L'électricité** : le prix du kW chargé (abonnement et taxes) est quasi le double, en tarif Bleu, du gaz

ou du fioul. L'investissement des convecteurs est un coût très faible mais l'exploitation est un coût très élevé. Lorsque l'on choisit cette énergie il faut absolument envisager l'utilisation de pompes à chaleur, investissement beaucoup plus élevé que les convecteurs mais rendement très intéressant : 1 kW investi = 3 kW restitués.

À noter : toutes les pompes à chaleur sont réversibles, attention à l'utilisation du froid (climatisation) qui risque de neutraliser l'économie réalisée en hiver.

### 3. Bien gérer

C'est d'abord limiter strictement les périodes de chauffe à celles d'utilisation, prendre en compte l'inertie des bâtiments, être astucieux, ne pas chauffer à 19° tout un bâtiment s'il y a 3 bureaux occupés le mercredi après-midi, mettre en chauffage réduit et compléter alors le besoin par des convecteurs électriques d'appoint.

### 4. Régulation-Programmation

Celle-ci se fait au niveau des ensembles ou des sous-ensembles.

Exemple : il faut prévoir le système de régulation distinct entre l'internat et les locaux d'enseignement. Il en est de même pour les salles d'études, restaurant, foyer, etc.

Une régulation-programmation performante s'amortit le plus souvent en une année.

■ **Vannes thermostatiques** : cet équipement peut être intéressant pour des régulations ponctuelles dans la journée mais il s'agit d'un équipement fragile, même celles dites anti-vandales, et

sont peu compatibles en milieu scolaire. Toutefois, ces vannes peuvent être utilisées directement sur les antennes de chauffage pour réguler des sous-ensembles. Dans ce cas, cherchez à les placer hors de la portée des enfants.

**À noter :** si vous décidez de réduire ou neutraliser d'une façon quasi permanente certains radiateurs, utiliser les T de réglages, en partie basse des radiateurs, ou déposer le volant de la vanne pour éviter des remises en service intempestives.

## 5. Isolation

Toutes mesures, équipements, installation propres à augmenter le temps de l'échange thermique. Identification des déperditions par partie d'ouvrage.

Statistiquement, celle-ci se répartit comme suit, pour une construction R +1 :

- 30 % ventilation renouvellement d'air
- 30 % combles, terrasse, toiture
- 25 % murs
- 14 % châssis
- 1 % vide sanitaire, pont thermique, etc.

Privilégier donc en priorité les travaux qui ont la meilleure efficacité (retour sur investissement) :

- Isolation des combles
- Si plancher accessible et dégagé, possibilité d'isolation par fibre projetée, environ

20 cm, coefficient R = 5, **gratuitement** dans le cadre des certificats éco-énergie des pétroliers.

→ Si combles sans plancher, difficilement accessibles, isolation fibre projetée, coût moyen 8/10 € HT/m<sup>2</sup> avec 40 % de subvention possible.

→ Si vous réalisez vous-mêmes les travaux laine minérale déroulée, épaisseur 20 cm, prix d'achat TTC 5/6 € m<sup>2</sup>.

### ■ Isolation des murs

**Par l'intérieur :** coût moyen avec réfection des peintures 50/60 € m<sup>2</sup>, mais peut être considérablement plus élevé s'il y a nécessité de déplacer des installations électriques ou de chauffage.

*Attention :* ne pas négliger l'isolation des embrasures des châssis et des parties de mur au-dessus des plafonds.

**Par l'extérieur :** solution techniquement la plus intéressante du fait de la suppression des ponts thermiques et surtout s'il y a un projet de réfection de façade.

Coût pour un système basique, polystyrène expansé et enduit RPE 100/110 € m<sup>2</sup> mais attention ce complexe est relativement fragile et ne doit pas être situé à portée des mains des enfants.

*Autre solution :* vêtire bois, acier, carrelage, pierre, etc. mais de coût plus élevé.

**Plancher :** cave et vide sanitaire, déperdition faible voire négligeable.

**Plancher haut préau,** condition identique au mur.

### ■ Isolation des réseaux chauffage eau chaude

Veiller à ce que toutes les canalisations situées dans des parties non chauffées soient bien isolées avec des coquilles de mousse ou de laine minérale.

**■ Chaudières :** le remplacement par des chaudières plus performantes ne doit s'envisager qu'après la réalisation de travaux d'isolation.

## 6. Ventilation

**■ Si ventilation mécanique,** mettre en place un programmateur hebdomadaire sur l'alimentation. Prix d'achat 10/15 € et limiter en hiver les plages de fonctionnement à 9 h / 17h.

**■ Si ventilation statique,** dans la mesure du possible limiter les entrées d'air par les temps d'ouverture des portes sur l'extérieur (sas, ferme porte automatique).

## 7. Les châssis

Le remplacement des châssis par des menuiseries performantes n'a qu'un relativement faible impact sur les déperditions.

**■ Si châssis en très mauvais état,** cela peut être une priorité.

**■ Si châssis en bon état,** privilégier en priorité les faces N et E ainsi que l'isolation des murs de ces façades (en solution d'isolation intérieure le coût d'un châssis est équivalent à 15 à 40 m<sup>2</sup> d'isolation des murs).

**■ Les volets roulants :** solution intéressante, assurent la protection solaire et améliorent l'isolation thermique à condition qu'ils soient fermés dans les périodes de non utilisation des locaux.

**À noter :** préférer des solutions avec motorisation électrique, plus onéreuses 100 à 150 € l'unité + alimentation électrique mais beaucoup plus durables et plus faciles d'exploitation (télécommande).

## 8. Électricité

**■ Privilégier** les éclairages fluorescents ou leds, les commandes par détecteur plutôt qu'interrupteurs dans les circulations sanitaires, etc.

**■ Principales pistes d'économie :** coupure des appareils en veille (informatique, photocopieur). Sur certaines installations en réseau, il est possible d'introduire une coupure systématique à 17 h ou 18 h par exemple.

**À noter :** selon enregistrement réalisé dans un établissement de 1 200 élèves sans internat, 30 % de la consommation électrique correspond aux heures où il n'y a pas d'enfants dans l'établissement !

## SANCTIONS DISCIPLINAIRES : COURRIELS ATTENTION DANGER !

*Une mesure de licenciement pour faute grave faisant suite à un courriel reprochant au salarié les mêmes faits est nulle.*

Une attachée commerciale d'une banque a été licenciée pour faute grave le 19 octobre 2009 alors qu'elle avait reçu un mail de reproche le 2 octobre 2009 concernant les mêmes faits qui s'étaient déroulés les 29 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2009: « dans son courriel du 2 octobre 2009, l'employeur reprochait à la salariée des manquements [...] aux règles et procédures internes à la banque relatives à la sécurité des paiements par carte bleue, et l'invitait de manière impérative à [...] ne pas poursuivre ce genre de pratique, [...] ce courriel sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, [...] les mêmes faits ne pouvaient plus justifier le licenciement; que le moyen n'est pas fondé ».

C'est très clair:

- l'article 1331-1 du code du travail dispose « constitue une sanction, toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ». Le fait de reprocher quelque chose au salarié et de lui demander en outre de modifier de comportement ou d'agissement constitue une sanction.

- une même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions, c'est le principe *non bis in idem* cité par la Chambre sociale de la cour de cassation dans l'arrêt. Si tel est le cas, la « première » sanction serait valable et la « seconde » nulle. C'est ce qui s'est passé en l'espèce. Le mail adressé était une sanction et le licenciement était donc nul.

Il convient par conséquent de faire attention à toute communication immédiate même verbale. Elle peut être considérée comme une sanction et peut donc avoir pour effet d'épuiser le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

La précipitation n'est pas bonne conseillère. Toute prise de décision en la matière nécessite une réflexion préalable...

Il est plus que déconseillé en cas de faits fautifs de réagir immédiatement, sauf situation nécessitant de mettre un terme à une situation en urgence (danger pour les élèves, pour les autres salariés, l'Institution, etc.).

Il faut absolument éviter de transmettre immédiatement par écrit au salarié les ayant commis quelques remarques que ce soit sur ces faits et encore plus de porter jugement sur ceux-ci en utilisant des termes comme « rappel des consignes », « reproche », « modifier le comportement », etc. Ce champ sémantique est celui de la sanction disciplinaire et celle-ci nécessite une procédure spécifique.

Au-delà de la question relative aux courriels, rappelons que quelques jalons ou points de passage obligatoires sont nécessaires en la matière.

Le chef d'établissement veillera à communiquer ces éléments, notamment aux salariés en charge du management intermédiaire qui peuvent ne pas être au fait des subtilités du droit procédural:

1. ➤ ne pas réagir immédiatement en cas de faute commise par le salarié;

2. ➤ quand les faits se sont-ils produits? À quel moment a-t-on eu connaissance des faits?

3. ➤ les faits sont-ils réellement fautifs? (les informations sont-elles suffisantes? s'agit-il d'une faute volontaire ou d'une omission?);

4. ➤ la faute a-t-elle fait l'objet d'une sanction préalable?

5. ➤ les preuves de la commission de la faute par le salarié concerné sont-elles suffisantes pour envisager une sanction?

6. ➤ quelle sanction peut-on envisager? (Le salarié a-t-il déjà fait l'objet de sanctions dans le passé? quelle adéquation entre les faits fautifs et la sanction? Dans le passé, en cas de commission de fautes similaires, quelle sanction a été prononcée?);

7. ➤ quelle procédure respecter? (contenu du règlement intérieur qui peut encore comporter les dispositions de la CC PSAEE, contenu d'un accord d'entreprise, etc.).

Après examen de ces points, la procédure peut être lancée.



## MÉDECINE DU TRAVAIL: QUELLES RÉACTIONS FACE AUX DÉFAILLANCES DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL?

*Le pôle social de la FNOGEC est régulièrement sollicité sur des cas de dysfonctionnements des Services de santé au travail (SST), notamment dans le cadre de procédures d'inaptitude.*

*Face aux risques de contentieux et aux enjeux financiers importants, nous vous proposons de passer en revue différentes situations, à la lecture de la jurisprudence civile et administrative, qui reconnaît de plus en plus la responsabilité des SST, en cas de manquement à leurs obligations légales et contractuelles portant préjudice à l'employeur. À lire avant un changement de prestataire...*

### Défaillance du SST dans l'organisation des visites médicales périodiques obligatoires

Tenu à une obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit organiser les visites médicales prévues par le code du travail (visites d'embauche, périodiques, de reprise).

L'absence d'organisation de ces visites ou leur organisation tardive cause nécessairement un préjudice au salarié. Elle ouvre droit au paiement de dommages-intérêts voire, le cas échéant, à des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.

Mais l'employeur n'est pas toujours le seul responsable d'éventuels manquements dans l'organisation de ces visites obligatoires. Un dysfonctionnement du SST peut l'expliquer.

Un arrêt du 19 décembre 2013 <sup>1</sup> a admis la possibilité d'engager la responsabilité du SST **lorsque des examens médicaux obligatoires n'ont pas été organisés alors que l'employeur les a demandés.**

En l'espèce, le SST n'avait procédé qu'à un seul des examens périodiques sur les cinq demandés par l'employeur en 2009 et n'avait pas respecté le délai de visite annuelle pour quatre des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée.

Rappelons que ces défaillances concourent à la commission d'une infraction pénale, ce qui a été noté par la Cour de cassation.

Le préjudice a été évalué à une somme égale au montant de la cotisation annuelle due par l'adhérent.

### Défaillance du SST dans l'organisation de la double visite précédant la déclaration d'inaptitude

En l'absence de danger immédiat et de visite de préreprise dans un délai de 30 jours au plus, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié qu'à l'issue de deux visites de reprise espacées de 15 jours <sup>2</sup>.

Ce délai, qui a un caractère d'ordre public, court à partir de la date du premier examen médical.

Lorsqu'il n'est pas respecté, le salarié peut se prévaloir :

- soit du caractère abusif du licenciement pour inaptitude ;

- soit de la nullité de celui-ci en invoquant une discrimination en raison de l'état de santé par application de l'article L. 1132-1 du code du travail <sup>3</sup>.

Si le non-respect du délai de deux semaines entre les deux visites incombe au SST, l'employeur peut l'assigner en paiement de dommages-intérêts <sup>4</sup>.

En l'espèce, le service de santé au travail avait commis une erreur dans le calcul du délai séparant les deux examens médicaux de reprise, la deuxième visite ayant eu lieu le 14<sup>e</sup> jour et non à partir du 15<sup>e</sup> jour. Le licenciement notifié à la suite de l'avis d'inaptitude avait alors été déclaré abusif en raison du non-respect du délai requis de deux semaines entre les deux visites.

L'employeur condamné à verser des dommages-intérêts pour licenciement abusif a assigné le Service de santé au travail en paiement de dommages-intérêts sur le fondement de l'article 1382 du code civil (responsabilité délictuelle). Il a obtenu gain de cause en raison du lien de causalité entre la faute commise par le service de santé au travail (non-respect du délai de deux semaines entre les deux visites de reprise) et le préjudice de l'employeur (paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif).

### Responsabilité du médecin du travail en cas d'absence de précisions de la mention visant une situation de danger immédiat dans l'avis d'inaptitude

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, l'avis d'inaptitude peut être délivré en un seul examen <sup>5</sup>.

Il doit alors mentionner clairement la situation

de danger ; à défaut le licenciement est frappé de nullité<sup>6</sup>.

Le médecin doit préciser dans l'avis d'inaptitude qu'une seule visite était nécessaire et qu'il existait un danger immédiat. À défaut sa responsabilité peut être engagée.

C'est la position de la Cour de cassation dans un arrêt du 27 novembre 2013<sup>7</sup>. En l'espèce, l'employeur avait été condamné à verser des dommages et intérêts à son salarié suite à la nullité du licenciement pour inaptitude prononcé le lendemain d'une visite de reprise, au motif qu'en l'absence de mention contraire dans l'avis d'inaptitude, une deuxième visite était nécessaire pour confirmer l'inaptitude. L'employeur a alors assigné en justice le SST pour mettre en cause sa responsabilité sur le fondement de l'article 1247 du code civil (responsabilité contractuelle).

La première chambre civile de la Cour de cassation a estimé que la faute du médecin du travail de ce service avait été, au moins pour partie, à l'origine du caractère illicite du licenciement ; cette responsabilité partielle ouvrait donc droit au versement de dommages-intérêts.

**Attention :** il demeure malgré tout particulièrement conseillé, à la réception d'un avis d'inaptitude imprécis en cas de danger immédiat, d'écrire au médecin du travail afin de solliciter l'organisation d'une nouvelle visite.

**Monsieur (ou Madame),**  
 Par courrier du <>, vous nous avez informé de l'inaptitude « médicale » (Éventuellement : définitive) de Monsieur (ou Madame) <> sur son poste actuel de <préciser poste occupé>.  
 Votre avis ne comporte toutefois pas de date de prochaine visite.  
 (Éventuellement)  
 Vous nous avez indiqué <par téléphone ou par note annexe à ce document> :  
 – que Monsieur (ou Madame) <> ne pouvait pas <reprendre d'activité ou rester en activité> en raison d'un danger immédiat pour sa santé (ou la santé des tiers) ;  
 – que vous ne le (ou la) convoqueriez pas à une nouvelle visite.  
 Pourtant, votre document ne comporte pas les mentions imposées par la jurisprudence de la Cour de cassation pour que l'inaptitude puisse être définitivement acquise sans deuxième visite.  
 Compte tenu des risques encourus par notre entreprise et notamment la nullité d'un éventuel licenciement prononcé, nous ne pouvons que solliciter par la présente la rédaction d'un nouvel avis. Dans ce contexte, à moins que vous ne décidiez de convoquer Monsieur (ou Madame) <> à une autre visite, ce document devrait faire ressortir la situation de danger ou bien faire référence à l'article R. 4624-31 du code du travail et à votre décision de ne pas le (ou la) convoquer à cette seconde visite.

## Quelle position adopter face à un avis d'inaptitude imprécis ou ne comportant aucune proposition de reclassement ?

L'avis d'inaptitude du médecin du travail doit, selon les dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail, s'accompagner de « conclusions écrites » et « d'indications » sur le reclassement.

Un arrêt du Conseil d'État a renforcé cette obligation pesant sur le médecin du travail. La haute juridiction administrative a ainsi indiqué que l'avis du médecin du travail ne saurait se contenter de conclure à l'inaptitude d'un salarié sans faire état par ailleurs de **mesures individuelles** susceptibles de **permettre un reclassement** ou, en cas d'inaptitude à tout emploi, sans expliquer en quoi aucun poste, même aménagé, n'est susceptible de convenir au salarié<sup>8</sup>.

Il appartient au médecin du travail, lorsqu'il prononce un avis d'inaptitude qui ne s'accompagne d'aucune proposition de mesures, de fournir les éléments objectifs relatifs à la capacité du salarié, permettant de justifier cette absence de proposition.

Dans le cas contraire, l'avis du médecin du travail pourra faire l'objet d'un recours en contestation devant l'inspecteur du travail, qui devra prendre alors la décision finale.

La même obligation de motivation s'applique alors à ce dernier, d'après cette décision du 1<sup>er</sup> août 2013. Ainsi, si l'inspecteur du travail confirme l'avis d'inaptitude, sans exprimer plus d'explications sur l'absence de propositions de mesures individuelles, son avis sera lui-même annulé en cas de saisine de la juridiction administrative.

En tout état de cause, si l'avis d'inaptitude ne contient aucune indication écrite sur le reclassement du salarié, il est particulièrement conseillé d'écrire au médecin du travail pour lui rappeler ses obligations en la matière.

1. Cass. civ. 1<sup>re</sup>, 19 déc. 2013, n°12-25.056

2. C. trav., art. R. 4624-31

3. Cass. soc., 3 mai 2006, n°04-47.613, Cass. soc., 20 sept. 2006, n°05-40.241

4. Cass. soc., 31 mai 2012, n°11-10.958

5. C. trav., art. R. 4624-31

6. Cass. Soc., 4 juin 2002, n° 00-42.873

7. Cass. civ. 1<sup>re</sup>, 27 nov. 2013, n°12-25.242

8. CE, 1<sup>er</sup> août 2013, n°341604

**Monsieur (ou Madame),**  
Par lettre du <>, vous nous avez informé(e) de l'inaptitude physique de Monsieur (ou Madame) <> à reprendre (ou à conserver) son emploi actuel de <préciser poste occupé>.

Vous n'avez malheureusement accompagné cet avis d'aucune suggestion (*Éventuellement : ou d'indications sur son aptitude à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté*).

N'ayant pas les compétences médicales requises pour apprécier les aménagements les plus adaptés à son état de santé à effectuer (ou les mesures de reclassement les plus adaptées à son état de santé à proposer ou ses possibilités de bénéficier d'une formation), nous vous demandons donc, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation et du Conseil d'État (CE, 1<sup>er</sup> août 2013, n°341604) de nous préciser par retour du courrier ce qui, selon vous, doit être envisagé pour notre collaborateur (ou collaboratrice).

Il est souhaitable que nous bénéficions en effet d'éléments objectifs portant sur ces capacités qui vous conduisaient à recommander ces tâches en vue d'un éventuel reclassement dans l'entreprise ou, au contraire à exprimer ces restrictions.

ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées ».

Dans un tel cas, compte tenu des risques, il est conseillé à l'employeur d'interroger le médecin du travail.

**Monsieur (ou Madame),**

Par lettre du <date>, vous avez émis des réserves sur l'aptitude de Monsieur (ou Madame) <nom, prénom> à reprendre (ou conserver) son emploi actuel.

Compte tenu des réserves formulées, nous ne comprenons pas dans quelle situation le salarié se situe.

Monsieur (ou Madame) <nom, prénom> est-il (est-elle) en situation d'aptitude ou d'inaptitude ?

En raison des restrictions évoquées, il nous semble que Monsieur (ou Madame) <nom, prénom> se situerait davantage dans une situation d'inaptitude.

Le salarié est soit apte à reprendre son poste, soit inapte et, dans ce cas, le médecin du travail doit indiquer à l'employeur le poste disponible (ou les postes disponibles) sur lequel (ou lesquels) le salarié peut être reclassé, notamment après mutations, transformations, etc.

(*le cas échéant*) En tout état de cause, vous n'avez malheureusement accompagné cet avis d'aucune suggestion (*Éventuellement : ou d'indications sur son aptitude à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté*).

N'ayant pas les compétences médicales requises pour apprécier les aménagements les plus adaptés à son état de santé à effectuer (ou les mesures de reclassement les plus adaptées à son état de santé à proposer — *en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : ses possibilités de bénéficier d'une formation*).

Nous vous demandons de nous préciser par retour du courrier ce qui, selon vous, doit être envisagé pour notre collaborateur (ou collaboratrice).

### Quelle position adopter face à un avis d'aptitude avec réserves ?

Le médecin du travail peut également émettre un avis d'aptitude avec réserves, c'est-à-dire déclarer le salarié apte à son poste de travail malgré des restrictions. Il ne s'agit pas ici d'un avis d'inaptitude. L'employeur se trouve dans une situation délicate puisqu'il ne peut ni procéder au licenciement du salarié ni se prévaloir des dispositions de l'article L. 1133-3 du code du travail : « *Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé*



# TABLEAU DE BORD

## ■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 9,53 €

Salaires minimum de branche horaire brut au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 9,77 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h: 1445,38 €

Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1<sup>er</sup> janvier 2014: 3129 €

Valeur du point de la fonction publique au 1<sup>er</sup> juillet 2010: 55,5635 €

Valeur du point de la CC du 14 juin 2004 depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013: 16,94 €

Valeur du point CFA/CFC depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014: 73,64 €

## ■ Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

### Intitulé de la convention collective / statut

0390 professeurs de l'enseignement secondaire libre

1334 psychologues de l'enseignement privé

1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

2408 dans sa version applicable le 15 décembre 2012 (ex CCPSAEE)

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

## ■ AGENDA 2014

15 mai: CPN CFC-CFA

15 mai: SPP

21 mai: Observatoire prospectif des métiers et des compétences

22 mai: bureau FNOGEC

28 mai: NAO CCN du 14 juin 2004

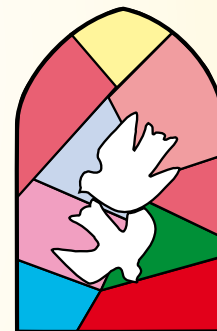
5 juin: CPNEFP et SPP

11 juin: NAO CCN du 14 juin 2004

20 juin: CA FNOGEC

21 juin: Journées des présidents UDOGEC/UROGEC

25 et 26 juin: CPNP et CNS



Pastorale

***Donne la paix à notre terre***

***Donne la paix à notre terre  
Ô Mère de miséricorde,  
nous confions à ton cœur et à ton amour  
le peuple entier et l'Église de cette terre.***

***Garde nous de toute injustice,  
de toute division,  
de toute violence et de toute guerre.***

***Garde nous de la tentation  
et de l'esclavage du péché et du mal.  
Sois avec nous !***

***Aide-nous à vaincre le doute par la foi,  
l'égoïsme par le service,  
l'orgueil par la mansuétude,  
la haine par l'amour.***

***Aide-nous à vivre l'Évangile  
et la folie de la Croix  
afin de pouvoir ressusciter avec ton Fils  
à la vraie vie, avec le Père,  
dans l'unité de l'Esprit saint.***

***Ô Mère du Christ,  
sois notre réconfort  
et donne force à tous ceux qui souffrent :  
aux pauvres,  
à ceux qui sont seuls,  
aux malades,  
aux non-aimés, aux abandonnés.  
Donne la paix à notre terre divisée;  
et à tous, la lumière de l'espérance.***

***Jean-Paul II***

Canonisé par le pape François  
le 27 avril 2014.

***L'arc boutant***

Fondé en 1952 – Directeur de la publication: Michel Quesnot – Chargée de la publication: Florence Le Cars – Secrétariat de rédaction: Guilhem Demont  
Mise en page: BSE Île-de-France-Centre – Imprimerie: Jouve – N° CP: 1114 G 85707 – Abonnement: 22,50 € les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT  
277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél.: 01 53 73 7440 – Fax: 01 53 73 7444 – E-mail: contact@fnogec.org – Site Internet: www.fnogec.org