



Les Services de Santé au Travail

«Le chef d'entreprise doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs» (art. L 230-2 Code du travail).

Le décret du 28 juillet 2004 réforme la médecine du travail : elle devient «Services de Santé au Travail».

Objectifs : mieux évaluer les risques professionnels et développer la prévention grâce notamment à l'action de nouveaux intervenants.

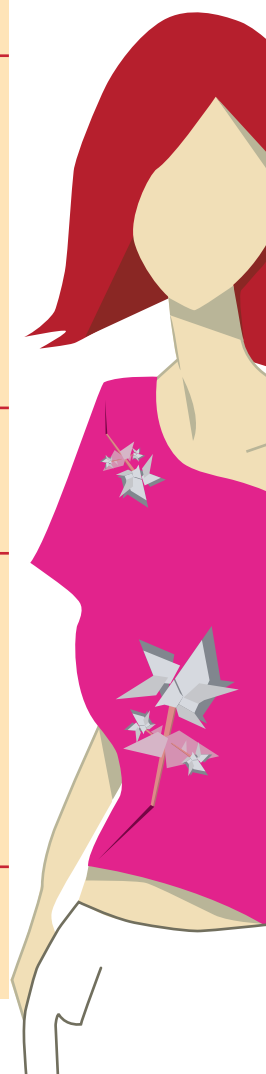
Quelles sont les conséquences pour les employeurs et les salariés ?

Quelles sont les obligations et les droits des employeurs et des salariés ?

La lettre n°5 du FNCIP-HT répond à vos questions.

I / De la médecine du travail à la santé au travail : ce que change la réforme

	Ce qui ne change pas	Ce qui change
La constitution d'un service de santé	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise doit être dotée d'un service de santé autonome ou interentreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> Les règles relatives au seuil de constitution d'un service de santé autonome.
La Fiche d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Le médecin du travail établit une «Fiche d'entreprise» indiquant les risques professionnels et les salariés exposés. 	<ul style="list-style-type: none"> La Fiche d'entreprise est élaborée pour tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Le médecin est aidé dans sa mission par des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels issus de disciplines variées (ergonomes, hygiénistes, toxicologues...).
Le document unique d'évaluation des risques	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur doit élaborer un «document unique d'évaluation des risques». 	
Les examens médicaux	<ul style="list-style-type: none"> L'employeur fait effectuer : <ul style="list-style-type: none"> les examens d'embauche ; les examens de reprise de travail. Le salarié peut bénéficier de consultations à sa demande. 	<ul style="list-style-type: none"> La visite médicale a lieu désormais tous les 2 ans. Elle est annuelle pour les salariés dits en Surveillance Médicale Renforcée. L'employeur peut demander une visite médicale pour son salarié.
La cotisation	<ul style="list-style-type: none"> Le montant de la cotisation reste le même. 	<ul style="list-style-type: none"> La cotisation devient un forfait annuel de prévention en santé au travail.



OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

★ *Se doter d'un service de santé au travail*

Selon sa taille et, plus précisément, selon le nombre d'examens médicaux à effectuer par le médecin du travail, l'entreprise doit être dotée d'un **service de santé autonome** (propre à l'entreprise) ou **interentreprises** (commun à plusieurs entreprises).

Dans notre branche professionnelle, les entreprises adhèrent à des services de santé interentreprises.

★ *Financer le service de santé*

Le coût de l'adhésion à un service interentreprises est proportionnel au nombre de salariés.

Le montant de la cotisation est fixé par le conseil d'administration du service de santé au travail.

★ *Elaborer un document unique d'évaluation des risques*

L'employeur est tenu de rédiger un « **document unique d'évaluation des risques** » et de le mettre à jour annuellement et à chaque nouveau risque détecté.

La « **fiche d'entreprise** » remise à l'employeur par le médecin du travail à la suite d'une visite de l'établissement permet d'élaborer ce document. Cette fiche indique les risques professionnels spécifiques à l'entreprise, les salariés exposés et les conseils de prévention en conséquence.

L'employeur doit tenir à disposition des délégués du personnel (pour les entreprises concernées) et de l'inspecteur du travail la fiche d'entreprise et le document unique d'évaluation des risques. En cas contraire, des sanctions pénales (amendes) sont appliquées.

★ *Identifier les salariés en surveillance médicale renforcée*

Certains salariés sont soumis à une surveillance médicale renforcée en raison de :

- risques liés à leur activité (manutention, station debout...) et à certaines expositions (bruit, éclairage ...);
- risques liés à une situation personnelle particulière (travailleurs handicapés, femmes enceintes, mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement, salariés âgés de moins de 18 ans).

L'employeur doit identifier ces salariés à partir de textes réglementaires mais surtout sur les conseils du médecin du travail. Ce dernier décide de la fréquence des visites.

★ *Demander des examens médicaux pour ses salariés*

★ *Examens d'embauche :*

L'employeur doit demander cet examen, avant la fin de la période d'essai, pour tous ses salariés, qu'ils soient embauchés en CDI, CDD, CNE, Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation mais également pour ses stagiaires.

Pour les salariés en surveillance médicale renforcée, cette visite doit être effectuée avant l'embauche.

★ *Examens périodiques :*

- tous les 24 mois ;
- tous les ans pour les salariés dits en Surveillance Médicale Renforcée.

★ *Visites de reprise :*

Après une absence pour maladie professionnelle, congé de maternité, absence d'au moins huit jours pour accident du travail, d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou encore

en cas d'absences répétées pour raisons de santé, l'employeur doit demander au médecin du travail d'effectuer une visite médicale, dans les 8 jours qui suivent la date de reprise, afin d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

A l'issue de tout examen médical, le médecin du travail remet au salarié et à l'employeur une fiche d'aptitude au poste occupé. L'employeur doit la conserver. Il est recommandé au salarié de la conserver également.

★ **Tenir compte des propositions formulées par le médecin du travail**

Le médecin du travail conseille le chef d'entreprise sur les risques liés aux postes de travail. Il peut également proposer des mutations ou des aménagements de poste justifiés par l'état physique ou mental du salarié.

★ **Informez le médecin du travail de tout arrêt de travail pour cause d'accident du travail d'une durée inférieure à 8 jours**

Le médecin pourra ainsi, s'il le souhaite, demander un examen médical.

★ **Afficher dans les locaux, de manière visible, les coordonnées du service de santé au travail, des services de secours d'urgence et de l'inspection médicale du travail**

DROIT DES EMPLOYEURS

★ **L'employeur peut demander, en plus des visites obligatoires, une visite médicale pour son salarié afin de s'assurer de son aptitude au poste de travail occupé.**

Question pratique :

LA VISITE MÉDICALE A LIEU DÉSORMAIS TOUS LES 2 ANS MAIS LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS NE DIMINUE PAS. POURQUOI ?

★ **Le temps consacré aux entreprises par les médecins du travail ne diminue pas.**

La cotisation annuelle représente désormais une prise en charge forfaitaire et globale :

- forfaitaire, car elle est proportionnelle au nombre de salariés mais indépendante du nombre d'exams médicaux effectués annuellement ;
- globale, car elle couvre l'ensemble des prestations en santé au travail : visites médicales, mais également visite des locaux, établissement de la fiche d'entreprise et conseils en prévention des accidents et maladies.

Cas pratique :

EN TANT QU'EMPLOYEUR, JE DOIS ÉLABORER UN DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES. COMMENT FAIRE ?

★ **Il n'y a pas de modèle réglementaire du document unique.**

Mais, à partir de la fiche d'entreprise remise par le médecin du travail et de ses conseils et propositions, vous pouvez, par exemple, faire un tableau comportant :

- une 1^{ère} colonne indiquant la liste des dangers auxquels peuvent être confrontés les salariés. (éclairage, bruit, manutention, travail en station debout...);
- une 2^{ème} colonne précisant les situations de travail au cours desquelles les risques peuvent survenir ;
- une 3^{ème} colonne spécifiant la fréquence et la durée des expositions aux risques ;
- une 4^{ème} colonne proposant des mesures générales de prévention et protection pouvant être mises en place pour maîtriser les risques évalués. (Exemple : baisser le son de la musique d'ambiance ou mettre un tabouret haut à disposition des vendeurs).

OBLIGATION DES SALARIÉS

★ *Se rendre aux visites médicales*

Le refus du salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

DROITS DES SALARIÉS

★ *Bénéficier d'un examen médical à sa demande*

Le salarié peut solliciter un examen médical auprès de son employeur ou des services de santé au travail en dehors de l'examen médical bisannuel. L'employeur ne peut pas refuser.

★ *Solliciter la visite de reprise*

L'initiative de la visite de reprise appartient normalement à l'employeur.

Toutefois, si ce dernier ne l'a pas fait, le salarié peut la lui demander.

Le salarié peut également solliciter cette visite auprès du médecin du travail. Dans ce cas, il doit informer son employeur afin que cet examen soit une « visite de reprise » au sens de la loi.

★ *Demander une visite de «préreprise»*

Lorsqu'une modification de l'aptitude au poste de travail est prévisible, le salarié peut solliciter un examen préalablement à la reprise afin de rechercher des mesures pouvant la faciliter.

★ *Exercer un droit de retrait*

Le salarié a le droit de se retirer de son poste de travail si une situation présente un danger grave et imminent pour sa santé et sa vie. Attention, les conditions et mises en pratique de ce droit sont strictement encadrées.

Cas pratiques :

JE SUIS SALARIÉ ET JE CONSTATE UN RISQUE POUR MA SANTÉ. QUE DOIS-JE FAIRE ?

★ *Vous pouvez solliciter auprès de votre employeur ou des services de santé au travail une visite du médecin du travail.*

Si celui-ci constate un risque pour votre santé, il devra avertir le chef d'entreprise et le conseiller sur des améliorations de conditions de travail. Il pourra également vous orienter vers votre médecin traitant.

Si le risque est jugé grave et imminent, vous pouvez alerter votre employeur et exercer votre « droit de retrait », c'est à dire suspendre votre travail. **Attention, les conditions et mises en pratique de ce droit sont strictement encadrées.**

JE SUIS SALARIÉ ET JE CONSTATE QUE MON EMPLOYEUR NE M'A PAS ENVOYÉ À UNE VISITE MÉDICALE. QUE FAIRE ?

★ *Vous pouvez solliciter cette visite médicale auprès de votre employeur ou des services de santé au travail. Votre employeur est obligé de répondre positivement à votre demande.*



9, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS - Tél. : 01 42 02 73 93 - Fax : 01 42 02 73 86
Site internet : www.fncip-ht.fr

