

Questions-réponses du ministère du Travail (17 septembre 2024)

Le ministère du Travail a publié une foire aux questions le 17 septembre 2024 ayant pour objectif de favoriser le suivi de l'état de santé des salariés. Ces questions-réponses s'inscrivent dans la continuité de la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail, à moderniser les services de prévention et de santé au travail et à décloisonner la santé publique et la santé au travail.

Des précisions sont apportées sur les modalités de mise en œuvre du suivi médical individualisé du travailleur, que l'employeur a l'obligation d'assurer durant toute la relation de travail.

Les compétences des professionnels de santé au travail en matière de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs

Certains professionnels de santé peuvent venir en soutien ou en remplacement du médecin du travail dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

Le collaborateur médecin

Ce professionnel, qui signe lui-même ses avis d'aptitude ou d'inaptitude, exerce toutes les fonctions réservées au médecin du travail, dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier.

 C. trav., art. R. 4623-25-1

Ainsi, à chaque occurrence du Code du travail de « le médecin du travail », il convient d'entendre « le médecin du travail et le collaborateur médecin ».

L'interne en médecine du travail

Le médecin du travail maître de stage est en droit de déléguer à l'interne l'émission d'avis dans le cadre du suivi individuel des salariés.

Cependant, l'interne n'étant ni docteur en médecine ni inscrit à l'ordre des médecins, les avis émis par l'interne devront mentionner clairement le nom du maître de stage.

Dans le cadre d'un remplacement, il exerce toutes les missions du médecin du travail sous sa propre responsabilité.

Infirmiers de santé au travail

L'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base d'un protocole rédigé par ce dernier.

Il peut réaliser les visites de mi-carrière, les visites à la demande et les visites de reprise des salariés en « suivi simple » mais également celles des salariés en suivi individuel renforcé, à l'issue desquelles, le salarié et l'employeur se voient remettre une attestation de suivi.

Le ministère du Travail rappelle que deux arrêtés restent à prendre pour permettre le déploiement du dispositif de MPC (médecin praticien correspondant) issu de la loi Santé au travail du 2 août 2021, visant à permettre à des médecins « de ville » non spécialistes en médecine du travail de contribuer au suivi individuel de l'état de santé des salariés dans certaines zones impactées par une pénurie de médecins du travail :

- L'un des arrêtés doit fixer les différents seuils de rémunération du praticien,
- Le second doit prévoir le modèle de protocole de collaboration devant être conclu avec le service de prévention de la santé au travail interentreprises de rattachement.

La visite d'information et de prévention

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP). Celle-ci doit être organisée dans un délai de 3 mois à partir de la prise de fonction effective du salarié. Cette visite doit, dans certains cas, être réalisée avant l'affectation du salarié sur son poste de travail.

Le ministère du Travail précise ce que le Code du travail entend par le fait qu'un travailleur puisse être « orienté sans délai » vers le médecin du travail.

 C. trav., art. L. 4624-1

À l'issue de toute visite d'information et de prévention, si le professionnel de santé estime qu'une orientation vers le médecin du travail est nécessaire, le service de prévention et de santé au travail convoquera le travailleur dans les meilleurs délais. En fonction de l'organisation du service, cette visite peut même avoir lieu immédiatement.

Le ministère précise également que pour les travailleurs exposés au groupe 2 des agents biologiques (micro-organismes, cultures cellulaires et endoparasites humains susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication), la visite d'information et de prévention initiale est réalisée avant l'affectation au poste.

Il est d'ailleurs mentionné qu'aucune liste des métiers spécifiquement exposés à ces agents biologiques n'existe. Ils peuvent être retrouvés dans les secteurs suivants : tri des déchets, travail dans le milieu agricole, travail au contact d'animaux, laboratoire d'anatomie pathologique, personnel d'entretien et de maintenance, etc.

Le document remis au travailleur à la suite de cette visite est une attestation de suivi qui précise la date à laquelle la visite a été réalisée et avant quelle date le travailleur bénéficiera de sa prochaine visite d'information et de prévention (dans un délai maximal de 5 ans).

Le suivi individuel renforcé

Un salarié exposé à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, pour celles de ses collègues ou des tiers bénéficie d'un suivi individuel renforcé (SIR) de son état de santé, dans le cadre duquel doit être organisé un examen médical d'aptitude. Un avis d'aptitude ou d'inaptitude est ensuite remis au travailleur affecté à un poste à risque.

Il est précisé que de nouveaux modèles d'avis d'aptitude et d'inaptitude seront publiés par arrêté prochainement pour tenir compte des évolutions issues de la loi du 2 août 2021.

Le médecin du travail peut réorienter un travailleur suivi en visite d'information et de prévention vers un suivi individuel renforcé mais cela ne lui donne pas la possibilité de compléter la liste des postes à risque de l'entreprise et les salariés qui y sont affectés. Seul l'employeur doit fixer et déclarer au service de prévention et de santé au travail la liste des postes à risque de son entreprise et les salariés qui y sont affectés.

Si le médecin du travail estime nécessaire de modifier les modalités de suivi dont bénéficie un travailleur en fonction de son état de santé ou des caractéristiques du poste auquel il est affecté, il peut :

- Soit adapter la périodicité et les modalités des visites d'information et de prévention (par exemple : en faisant effectuer ces visites par un médecin du travail),
- Soit engager un échange avec l'employeur afin que ce dernier inscrive ce poste comme un poste à risque.

En ce qui concerne les entreprises de moins de 11 salariés dépourvus de représentation du personnel, les employeurs peuvent solliciter l'accompagnement du service de prévention et de santé au travail pour établir la liste des postes à risque.

Autres visites et examens

Le ministère du Travail reprend les modalités d'organisation des autres visites médicales (visites de reprise ou de pré-reprise et visites à la demande de l'employeur).

Il est rappelé que l'aptitude ou l'inaptitude d'un travailleur ne peut être constatée que lors de la visite de reprise, aucun document réglementaire opposable n'est remis au travailleur à la suite d'une visite de pré-reprise.

Le Code du travail prévoit la possible anticipation et organisation conjointe de la visite de mi-carrière avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue.

Ces visites « non périodiques » (visites de reprise, et à la demande) peuvent être « couplées » avec une visite périodique. À l'issue de ces visites conjointes, le professionnel de santé devra établir et remettre deux fiches, une pour la visite périodique et une seconde pour l'autre visite.



Lorsqu'une visite non-périodique est « couplée » avec une visite périodique, le délai pour organiser la prochaine visite périodique débutera à partir de la date de réalisation de la visite conjointe. Par exemple, si une visite à la demande est couplée avec une visite d'information et de prévention, le renouvellement de cette dernière visite aura lieu au plus tard cinq ans après la date de la visite « couplée », conformément au délai légal, illustre le ministère du Travail.

L'inaptitude et ses suites

Il est mentionné que, la recherche réalisée par le médecin du travail pour trouver des solutions quant à l'aménagement, l'adaptation ou la transformation du poste de travail occupé, doit être effectuée le plus en amont possible afin d'éviter le constat de l'inaptitude.

Le ministère précise que les cas de dispense de reclassement doivent rester exceptionnels et détaille les concertations et échanges que le médecin du travail doit organiser avec le travailleur et l'employeur avant la rédaction d'un avis d'inaptitude.

Il est enfin rappelé que dans l'attente de la décision d'inaptitude, qui doit être prise dans un délai limité à 15 jours maximum, le travailleur perçoit sa rémunération. Dans certains cas, le travailleur pourra bénéficier d'un arrêt de travail pour maladie.

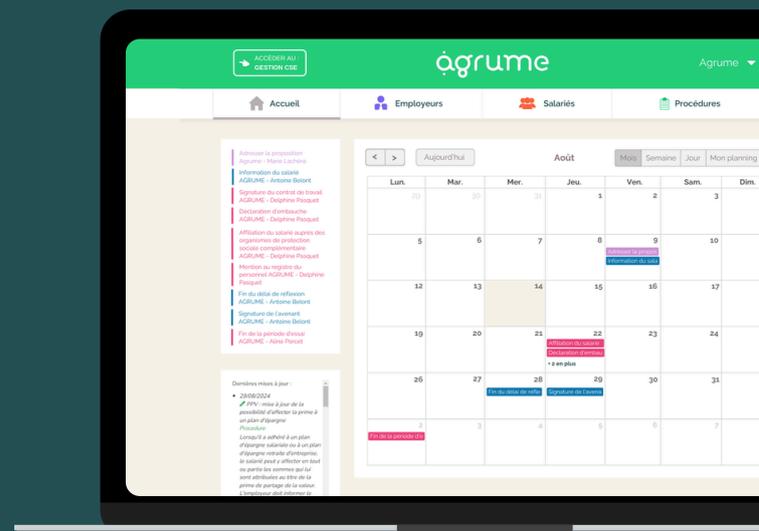
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume

