

## Le point sur le rôle du Service de santé au travail

### **De la médecine du travail au Service de santé au travail (SST) : un rôle de prévention**

Chaque Service de santé au travail, autonome ou interentreprise, fait l'objet d'un agrément de 5 ans délivré par le directeur régional du travail. A partir de 500 salariés, l'entreprise peut mettre en place un service dit autonome et choisir entre les 2 modalités. Le CSE peut s'opposer dans ce cas à la décision de l'employeur et saisir la Direccte.

#### **Le cadre légal : rappel des principaux textes**

- **Article L4622-2 :**

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

- **Article L4622-3 :**

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers.

- **Article R. 4624-1 (actions du médecin du travail sur le milieu de travail) :**

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article L. 4622-2. Elles comprennent notamment :

- 1° La visite des lieux de travail ;
- 2° L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- 3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- 4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- 5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- 6° La participation aux réunions du CHSCT ;
- 7° La réalisation de mesures météorologiques ;
- 8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- 9° Les enquêtes épidémiologiques ;
- 10° La formation aux risques spécifiques ;
- 11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- 12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité (art. L4141-2) et celle des secouristes.

Pour exercer leurs missions, les Services de santé au travail intègrent des équipes pluridisciplinaires qui peuvent être sollicitées : médecins, infirmiers, IPRP, ergonomes, psychologues.

#### **Le point sur les visites obligatoires**

- **La visite d'information et de prévention à l'arrivée dans l'entreprise :**

Depuis le 1er janvier 2017, elle a remplacé la visite médicale d'embauche qui devait avoir lieu avant la fin de la période d'essai. Aujourd'hui, la visite doit être réalisée dans un délai maximum de 3 mois à compter de la prise du poste de travail, sauf pour certains salariés comme les jeunes de moins de 18 ans ou les travailleurs de nuit. Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé (exposition à l'amiante, au plomb, à des agents cancérogènes, etc.) doit passer, avant sa prise de poste, un examen médical d'aptitude et non une simple visite d'information et de prévention. Cette visite peut être effectuée par un professionnel de santé comme l'infirmier sous l'autorité du médecin sauf pour certains salariés comme les femmes enceintes ou les travailleurs handicapés suivis exclusivement par le médecin du travail. Lors de cette visite, le salarié est interrogé sur son état de santé, et peut être orienté, si besoin, vers le médecin du travail. Cette visite permet d'informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, et à le sensibiliser sur les moyens de prévention.

Un **dossier médical** de santé au travail est ouvert à l'occasion de la visite d'information et de prévention. A l'issue de la visite, le professionnel de santé remet une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

- **Les visites de suivi :**

Le Code du travail fixe à **5 ans** le délai maximum entre deux visites d'information et de prévention. Cet intervalle est de **3 ans** pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent. Sont concernés par ce suivi adapté : les travailleurs handicapés, ou les travailleurs de nuit par exemple. Les salariés exposés à des risques bénéficient d'un **suivi médical renforcé (SMR)**. Le délai entre 2 examens par le médecin du travail ne peut pas excéder 4 ans. De plus, une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

- **La visite de reprise suite à un arrêt de travail :**

Le salarié doit bénéficier d'un examen de reprise du travail après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, ou après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit en informer le service de santé au travail pour planifier la visite de reprise qui vise à vérifier que le poste de travail du salarié (ou le nouveau poste auquel il doit être affecté) est compatible avec son état de santé. Lors de cette visite peuvent être préconisés des aménagements ou des adaptations de poste ou prononcé un avis d'inaptitude.

- **Après un arrêt de plus de 3 mois, une visite dite de pré-reprise peut être organisée**

Elle peut être réalisée soit par le médecin du travail ou à l'initiative du médecin traitant, ou du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié lui-même. Lors de cette visite, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, préconiser un reclassement ou des formations professionnelles en vue de faciliter son reclassement ou sa réorientation professionnelle. Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi.

**Le temps passé lors des visites (et aux éventuels examens médicaux, y compris les examens complémentaires) est considéré comme du temps de travail**, soit pris sur les heures de travail sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces rendez-vous ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport sont pris en charge par l'employeur. Dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel peut être réalisé dans l'établissement.

### **Inaptitude**

**Avant de signifier l'inaptitude d'un salarié à son poste**, le médecin du travail doit avoir procédé (ou fait procéder par l'équipe pluridisciplinaire) à une étude de poste et échangé avec le salarié et l'employeur. Si aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de ce poste n'est possible, le médecin du travail peut déclarer le salarié « inapte » à l'occuper.

**L'avis d'inaptitude** est obligatoirement rendu par le médecin du travail, qui doit avoir réalisé au moins un examen médical du salarié. Cet avis mentionne les modalités de recours devant le Conseil des Prud'hommes si le salarié ou l'employeur souhaite le contester. Lorsque le salarié est **déclaré inapte** à reprendre son poste, l'employeur doit lui rechercher **un autre emploi compatible** avec les restrictions et préconisations du médecin du travail. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagements, d'adaptations ou de transformations de postes existants ou d'aménagement du temps de travail.

Si l'employeur est en mesure de justifier qu'il est dans **l'impossibilité de reclasser le salarié**, il peut le **licencier pour « inaptitude »**. Le licenciement peut également être décidé si le salarié refuse le nouveau poste proposé ou encore en cas d'impossibilité totale du salarié à reprendre un emploi. Si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de chercher un reclassement et peut le licencier pour inaptitude. Le montant des indemnités versées au salarié lors de son licenciement varie selon que son inaptitude a une origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle) ou non.

**Rencontrer le médecin du travail en dehors des visites périodiques ou obligatoires**

- **A la demande du salarié :**

Tout salarié peut demander à voir le médecin du travail, sans risquer une sanction de son employeur. Il est d'ailleurs informé de cette possibilité lors de la visite d'information et de prévention qui a eu lieu au moment de son recrutement. Le salarié peut prendre l'initiative de rencontrer le médecin du travail pour évoquer avec lui tout problème de santé (physique ou psychologique) qui serait en relation avec son travail ou qui pourrait retentir sur son travail. Il peut aussi vouloir lui faire part d'un problème de harcèlement moral ou sexuel.

- **A la demande de l'employeur :**

L'employeur peut demander, pour l'un de ses salariés, une visite chez le médecin du travail. Cela s'inscrit dans son obligation en matière de prévention des risques et de santé au travail.

**Le rôle du Service de santé au travail auprès du CSE**

- **Présence aux réunions :**

Lors des 4 réunions annuelles du CSE dédiées à la santé, sécurité et conditions de travail, ainsi qu'aux réunions déclenchées suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement, le médecin du travail est invité à ces réunions, et dispose d'une voix consultative. Le médecin du travail doit aussi être invité automatiquement par l'employeur pour toutes les réunions de la CSSCT, lorsqu'une telle commission a été mise en place. La loi ne prévoit pas à ce jour la possibilité pour l'employeur de ne pas inviter le médecin du travail aux réunions plénières, en arguant qu'une CSSCT existe dans l'entreprise. Lorsque des projets donnant lieu à la consultation du CSE impactent la santé, la sécurité et les conditions de travail, le médecin du travail doit être invité aux réunions du CSE et destinataires des documents remis au CSE. En tant que conseil, il doit, en principe, être informé en amont et sollicité en tant qu'acteur de la prévention. Ceci vaut particulièrement en cas de PSE. **En cas d'absence :** si la délégation du personnel au CSE constate que le médecin du travail n'est jamais présent lors des réunions traitant de la santé et la sécurité, cela peut relever de la décision du médecin mais aussi par l'absence d'envoi de convocation par l'employeur. Il est prudent de prendre l'initiative de contacter directement le médecin du travail pour lui communiquer la date, le lieu et l'heure d'une réunion consacrée à la santé et la sécurité. L'envoi de l'agenda social annuel des réunions du CSE et de la CSSCT, lorsqu'elle existe, permet aux membres externes de s'organiser compte tenu du nombre d'entreprises qu'ils ont à suivre.

**Les documents élaborés par le médecin du travail et présenté au CSE**

- **La fiche d'entreprise :**

Obligatoire pour chaque entreprise (art. D.4624-37 du code du travail) quel que soit son effectif, elle est établie par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire et mise à jour. Elle consigne l'ensemble des risques présents dans l'entreprise et le nombre de salariés exposés. Cette fiche détermine les actions de prévention utiles à l'entreprise et aux salariés. Elle est remise à l'employeur qui la conserve et qui doit la présenter au CSE.

- **Le plan d'activité annuel :**

Ce plan prévoit les études et actions à entreprendre en milieu de travail, le nombre et la fréquence des visites des lieux de travail. Transmis à l'employeur, ce dernier doit le soumettre au CSE.

- **Le rapport annuel d'activité :**

Chaque année, le médecin de santé au travail établit son rapport d'activité (D.4624-42 et 43) qu'il transmet à la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi. L'art. D.4624-45 précise que dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise transmis et présenté au CSE. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité en fait la demande.

**Le Service de santé au travail, un appui pour la prévention des risques**

- **Le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) :**

La formalisation du DUERP, obligation de l'employeur, relève de sa seule initiative. Il n'est pas tenu d'associer le CSE. Les actions de prévention issues de l'évaluation doivent être formalisées dans un PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) et donner lieu à un bilan annuel, documents soumis à la consultation du CSE.

### **Le rôle du service de santé au travail face à la crise sanitaire**

- **Le site internet du ministère du travail précise la continuité de service :**

« Les services de santé au travail sont chargés d'une mission d'intérêt général de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ils doivent assurer la continuité de cette mission. Comme celle de tout employeur, l'activité des services de santé au travail doit être déployée dans le cadre fixé par le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise. Ainsi, les actions en milieu de travail qui ne peuvent être reportées, notamment celles liées au Covid-19 (réorganisation de l'activité liée à la pandémie par exemple) doivent être réalisées en présentiel si nécessaire. Les SST doivent en effet accompagner les entreprises au plus près du terrain. En revanche, les visites médicales peuvent être réalisées à distance selon des modalités souples ou en présentiel dans le respect des gestes barrières... Les services de santé au travail peuvent avoir recours aux téléconsultations pour assurer le suivi individuel des salariés selon des modalités conformes aux recommandations de la Haute autorité de santé (HAS).

### **Des conditions du suivi des salariés dérogatoires jusqu'à la fin du mois décembre 2020**

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 prévoit les conditions dans lesquelles le suivi individuel de l'état de santé des salariés (visites qui auraient dû se dérouler entre le 12 mars et le 31 août 2020) peut être adapté ou doit être assuré pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

- **Première visite d'information et de prévention :** report jusqu'au 31/12/20 au plus tard, sauf appréciation contraire du médecin du travail. Les visites sont maintenues à leur échéance pour :
  - a) Les travailleurs handicapés ;
  - b) Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
  - c) Les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité
  - d) Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
  - e) Les travailleurs de nuit ;
  - f) Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R.4453-3 du code du travail sont dépassées.
- **Renouvellement de visites** (visites d'information et de prévention et visites en suivi individuel renforcé) et **visites intermédiaires dans le cadre du suivi individuel renforcé :** report jusqu'au 31/12/20 au plus tard sauf appréciation contraire du médecin du travail.

Visite de reprise : sauf appréciation contraire du médecin, report jusqu'à trois mois après la reprise sauf pour les salariés en SMR jusqu'à un mois maximum ; ne sont pas concernés les travailleurs mentionnés ci-dessus.

### **Les précisions apportées par le protocole national mis à jour le 29 octobre 2020, extraits**

- « Les entreprises peuvent s'appuyer, pour la définition et la mise en œuvre des mesures, sur les services de santé au travail, au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants »
- Les salariés à risque de formes graves de Covid-19 et les entreprises peuvent solliciter la médecine du travail afin de préparer le retour en présentiel au poste de travail des intéressés et étudier les aménagements de poste possibles.
- Il revient, à l'entreprise, en lien avec le service de santé au travail, de rédiger préventivement une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée, avec port du masque chirurgical et de les inviter à rentrer chez elles en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et contacter leur médecin traitant.
- Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas. »

### **Actions de dépistage, prenez conseil auprès du médecin du travail**

« Au-delà des campagnes de dépistage organisées par les autorités sanitaires et auxquelles les entreprises peuvent participer, les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage. A cette fin, la liste des tests rapides autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendus disponibles par les autorités de santé. Ces actions de dépistage doivent être intégralement financées par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical. En particulier, aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés. » (Extrait du protocole du 29 octobre 2020).