

Médecine du travail

« Pour aller plus loin »



Selon le Code du Travail, article L. 4622-3, 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 tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

1- Les différents professionnels disponibles à la médecine du travail

La médecine du travail est composée de plusieurs professionnels disponibles et est adaptée pour chaque situation. Vous pouvez retrouver entre autres des infirmières, des médecins, des toxicologues, des psychologues, etc... Ils sont tous tenus au secret médical et donc à la confidentialité patient / soignant.

L'avantage de cette diversité est l'étendue des connaissances. Les médecins, infirmiers, internes et autres peuvent ainsi s'occuper de la grande majorité des patients et donc des salariés. La prévention des risques, les interventions et le suivi sont ainsi assurés par plusieurs professionnels qui se complètent les uns les autres et apportent tous leur avis professionnel selon leurs domaines.

a- Assistant du médecin et collaborateur médecin (art.R.4623-25 et suivants, art.R.4623-40 du code du travail)

L'assistant du médecin a pour rôle d'assister le médecin, il est embauché par les services de santé du travail (SST). Il travaille en collaboration avec le médecin. Sa formation est une qualification en médecine du travail obtenue auprès de l'Ordre des médecins.

Travaux réalisés dans le cadre de la convention cadre de coopération

L'assistant peut demander des examens pour le dépistage de maladies contagieuses. Il peut également faire les vaccins. Il oriente ensuite vers le bon service pour les divers examens médicaux.

Il n'a pas l'autorité pour émettre une opinion sur l'aptitude ou non d'un salarié. Il peut en revanche et en cas d'absence du médecin de moins de 3 mois, se substituer à lui et prendre les décisions en conséquence.

b- Étudiant et interne en médecine (art.R.4623-26 et suivants du code du travail)

Il est possible pour la médecine du travail d'agréer un étudiant en médecine ou un interne. Les internes en médecine peuvent effectuer le remplacement du médecin en cas d'absence. En cas de remplacement, le médecin inspecteur doit être averti. Les étudiants peuvent remplacer l'assistant du médecin.

a- Infirmier(ère) (art.R.4623-29 et suivants du code du travail)

L'infirmier ou l'infirmière participe aux actions d'informations des salariés. Il effectue également les examens complémentaires à la demande du médecin.

L'infirmier(ère) a des missions propres et est disponible sur demande pour effectuer les tâches que le médecin peut lui confier.

Selon le code du travail, article R. 4623-33, la présence de l'infirmier(ère) est requise que si le médecin du travail ou le comité social et économique en font la demande.

b- Gestion administrative

Les services de la médecine du travail sont gérés par une assistance administrative. Ses missions sont les suivantes : organisation, gestion du service de la prévention des risques, promotion de la santé au travail.

c- Prévention des risques

Il revient à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés pour créer une cellule consacrée à la gestion et la prévention des risques, selon le Code du Travail, article L. 4644-1.

Les services de la médecine du travail dispose eux-mêmes d'intervenants en prévention des risques. Cette cellule se nomme IRRP intervenants en prévention des risques professionnels. Ils sont à disposition des entreprises qui sont dans l'incapacité de mettre en place cela. Ils ont pour mission la prévention des risques liés à la profession et l'amélioration des conditions de travail.

Une convention est rédigée entre l'IRPP et l'employeur pour définir les modalités, les moyens et les règles qui vont permettre le déroulement clair de la collaboration.

2- Définition de la médecine du travail

a- Son rôle

Protéger la santé physique et mentale des salariés est la mission première des services de santé au travail.

Le but n'est pas de soigner les pathologies des salariés comme le ferait un médecin généraliste.

Son domaine est essentiellement le domaine professionnel.

Ses missions principales sont notamment les suivantes (art.L.4622-2 du code du travail):

- Observation et prévention sur la santé physique et mental des salariés dans leur environnement professionnel,

Travaux réalisés dans le cadre de la convention cadre de coopération

- Rôle de conseil auprès des employeurs, prévention et alerte sur l'alcool et la drogue, prévention sur le harcèlement sexuel ou moral, étude sur l'insertion professionnelle, la pénibilité au travail,
- Suivi médical des salariés en fonction des risques de leurs métiers,
- Contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

b- La mission du médecin

Un contrat de travail lie le médecin aux services de la santé au travail interentreprises, ou à l'employeur en cas de service médical entreprise (art.R.4623-4 du code du travail). Le Code du Travail, selon l'article R. 4623-1 précise que le médecin du travail est à la fois le conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel (lorsqu'ils existent dans l'entreprise) et des services sociaux. Son indépendance et son impartialité sont prévues dans la loi.

Sous sa responsabilité, les services de la médecine du travail peuvent se voir confier différentes tâches, selon un protocole écrit.

Les missions du médecin du travail sont variées et détaillées comme suit :

- 1) Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des salariés, notamment par :
 - L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
 - L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés
 - La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux
 - L'amélioration de l'hygiène générale et particulière sein de l'entreprise,
 - La prévention et l'éducation sanitaire
 - La construction ou les aménagements nouveaux
 - Les modifications apportées aux équipements
 - La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit
 - L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise
- 2) Il conseille l'employeur notamment en participant à l'évaluation des risques professionnels dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu du travail
- 3) Il décide, en collaboration avec les divers services de la médecine du travail, du suivi de chaque salarié en fonction des risques auxquels ils sont exposés.
- 4) Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Le médecin du travail dispose également d'un temps pour se rendre dans les entreprises, faire des études directement sur le terrain et dans le quotidien des entreprises. Il pourra ainsi connaître et se familiariser avec les différents postes de travail et les risques qui y sont liés.

Lors de ces visites, le médecin peut également procéder à des tests sur le bruit, la qualité de l'air, les produits dangereux présents, etc...

Grâce à tous les éléments récoltés, il peut ensuite affiner et personnaliser ses suivis individuels des salariés.

Selon le Code du Travail, article L. 4622-3, le rôle du médecin du travail est centré sur la prévention des risques, sur la santé mentale et physique des salariés. La responsabilité du médecin du travail est engagée sur la base de l'article 1382 du Code Civil.

3- La visite médicale

Lors de toute embauche, l'employeur doit organiser le suivi médical de son futur employé. Cette visite doit obligatoirement avoir lieu dans les 3 mois suivant l'embauche. Depuis le 1^{er} janvier 2017, la visite médicale peut être transformée en visite d'information et de prévention et n'est pas nécessairement assurée par le médecin.

La visite a pour objectif de confirmer ou non l'aptitude du salarié pour son poste de travail. Si le salarié a effectué une visite au cours des 3 dernières années dans une autre entreprise mais pour un poste similaire, il n'est pas obligatoire de lui faire faire une visite d'embauche.

Si le salarié possède une carte d'invalidité ou de travailleur handicapé, alors le rendez-vous de la visite médicale doit impérativement être fait par le médecin. (art.5.4624-20 du code du travail).

Pour les postes à risques, la visite médicale reste obligatoire pour veiller au mieux à la santé et à la sécurité des employés. (art.5.4624-21 et suivants du code du travail)

En cas d'accident du travail ultérieur, si l'employeur n'a pas procédé aux visites médicales obligatoires, sa responsabilité est engagée. L'employeur doit bien s'assurer de l'effectivité de la visite médicale de ses salariés, la simple demande auprès du service de santé ou la déclaration préalable à l'embauche ne suffisent pas. Des relances par l'employeur doivent être faites en cas d'inaction du service de la médecine du travail.

La périodicité des visites est déterminée directement par le médecin. Il prend en compte le métier exercé, les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié. La durée entre deux visites ne peut dépasser 5 ans. Le salarié peut à tout moment, s'il en éprouve le besoin, demander une visite médicale supplémentaire.

Pour les apprentis, l'employeur a **deux mois** pour lui faire bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'embauche (selon le poste d'affectation) auprès d'un professionnel de santé (art.R.6222-36 du code du travail). Mais parfois, le service de santé dont dépend l'entreprise n'est pas en mesure de réaliser cette visite dans le délai imparti.

Dans ce cas, la loi permet, pour les **contrats d'apprentissage signés jusqu'au 31 octobre 2021**, de faire appel à un autre professionnel de santé que le médecin du travail. La Direction générale du travail a diffusé une instruction pour préciser les **modalités de déroulement** de cette visite.

4- Le suivi

L'employeur doit se rapprocher du médecin du travail pour faire le suivi des visites médicales, connaître la périodicité des visites. L'employeur a pour obligation de respecter cette périodicité et de prendre les rendez-vous en conséquence pour ses employés. Quant au salarié, il doit se soumettre aux visites médicales obligatoires dans le cadre professionnel. A défaut, il commet un manquement grave susceptible d'une sanction disciplinaire.

5- En cas d'arrêt de travail

L'employeur a pour obligation de faire procéder à une visite médicale de reprise par le médecin du travail (*art.R.4624-31 du code du travail*):

- Après un congé de maternité,
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle,

Travaux réalisés dans le cadre de la convention cadre de coopération

- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non-professionnel,

Dès lors que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

A la différence de la visite de pré-reprise (optionnelle et effectuée durant l'arrêt de travail), la visite de reprise est obligatoire dans les cas prévus par la loi et s'inscrit à la fin de l'arrêt de travail.

