



# LA PRÉVENTION

## Active

## Santé au travail : comprendre la Réforme

La loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, ses décrets (2012-134, 2012-135, 2012-136, 2012-137) publiés au JO du 31 janvier 2012 et ses arrêtés du 2 mai 2012

La loi du 20 juillet 2011, et ses décrets d'application du 30 janvier 2012, ont consacré une importante réforme du système de la santé au travail en France.

Ce document présente les principales nouveautés de ces textes, avec ce qui change pour les salariés et leurs employeurs. Les articles mentionnés sont ceux du code du travail.

Ceci est un document de compréhension qui n'a pas de valeur juridique

Retrouvez toutes ces  
informations sur le site internet  
du SMIA :

<http://smia.sante-travail.net/>

**SMIA – Service Médical Interentreprises de l'Anjou**  
25 rue Carl Linné - BP 90905  
49009 ANGERS CEDEX 01  
Tél : 02 41 47 92 92  
Fax : 02 41 79 02 73



### 1- LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET LEURS EQUIPES

(Articles L4622-2 et L4622-8)

- Désormais les missions de prévention des risques professionnels et de suivi de la santé des salariés sont assurées notamment par les **Services de santé au travail interentreprises (SSTI)** et par leurs équipes pluridisciplinaires, animées et coordonnées par les **médecins du travail**.
- Nous passons ainsi d'un système individualisé dévolu au seul médecin du travail à une organisation collective mise en œuvre par une équipe au sein d'un Service.
- L'équipe pluridisciplinaire est constituée de **médecins du travail**, d'**IPRP** (intervenants en prévention des risques professionnels) et d'**infirmiers**, mais aussi d'**assistants de Services de santé au travail**. Le SSTI inclut un service social ou coordonne son action avec un service social extérieur.
- Le SSTI est géré par un **Conseil d'administration** paritaire composé à parts égales de représentants des employeurs adhérents et des organisations de salariés. Son Président est issu du collège des employeurs.
- Une **Commission de contrôle (CC)** et une **Commission médico technique (CMT)** participent, avec la direction du Service, à l'**élaboration du projet de Service pluriannuel** qui détermine les priorités d'action du Service, formalisées dans un **contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)** conclu par chaque

Service avec les pouvoirs publics (DIRECCTE, CARSAT) (Article L 4622-10 et L4622-14).

- Les textes rappellent les missions des **médecins du travail**, acteurs clés des SSTI (articles L 4622-3, L 4624-3 et R 4623) et détaillent également les missions spécifiques de chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire, et notamment celles des nouveaux métiers :
  - Ainsi l'**infirmier** met en œuvre un **entretien infirmier** et des **examens complémentaires** qui participent pleinement au suivi individuel de la santé au travail des salariés. Il en rend compte au médecin dans le cadre de protocoles spécifiques. Il visite les entreprises dont il suit les salariés et participe au CHSCT à la demande du médecin du travail. Il participe aux actions collectives de l'équipe.
  - Les **IPRP** assurent des missions de diagnostic, de conseil, de préconisation et d'appui pour la **préservation de la santé et de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail**. Il va, par exemple, s'agir d'études des postes de travail, d'actions de mesurage, d'actions de sensibilisation aux risques professionnels, d'aide à la gestion des risques.
  - L'**ASST** participe à un **premier niveau de repérage des risques professionnels**, et contribue à identifier les besoins en santé au travail de nos adhérents. Il exerce ses missions en priorité auprès des entreprises de moins de 20 salariés. Il participe aux actions collectives de prévention ou sensibilisation.

- Il doit aussi faciliter l'accès à son entreprise aux membres de l'équipe pluridisciplinaire du SSTI et leur communiquer les éléments nécessaires à la compréhension du fonctionnement de l'entreprise et de ses risques professionnels (par exemple en transmettant les fiches de données de sécurité – FDS). Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail.
- L'employeur doit adresser au Service de santé au travail, pour chaque salarié exposé, la **fiche d'exposition aux facteurs de risques** (nouvelle obligation – art R4412-110- décret 2012-134)
- Le Médecin du travail dès lors qu'il constate la présence d'un risque, propose par un écrit motivé les mesures visant à préserver la santé du salarié. De Même lorsqu'il est saisi par un employeur, le médecin du travail fait connaître ses préconisations par écrit.
  - L'employeur fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.
  - Les propositions du médecin du travail, ainsi que les réponses de l'employeur, sont tenues à la disposition du C.H.S.C.T. et des délégués du personnel.
- Le SSTI et ses équipes, quant à eux, doivent donc assister, accompagner et conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants, par la mise en œuvre des différentes mesures et actions détaillées ci-avant.



## 2- Actions en milieu de travail et suivi médical

- Les SSTI ont pour mission première « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». Les médecins du travail et les équipes du SSTI sont les conseillers des employeurs, des salariés et de leurs représentants. Leurs missions sont donc exclusivement de nature préventive, et vont être collectives ou individuelles, au plus près des salariés et entreprises concernées. On distingue les actions en milieu de travail (AMT) et le suivi médical individuel.

### 2-1 – Les « AMT » développées par les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont, notamment, les suivantes (article R 4624-1) :

- 1- La visite des lieux de travail ;
- 2- L'étude des 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 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 d'actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes.

### 2-2 – Les actions de suivi médical individuel sont les suivantes :

- 1- Examen médical d'embauche par le médecin du travail (article R4624-10 à 13) :
  - Cet examen est demandé par l'employeur.
  - Il doit toujours avoir lieu durant la période d'essai ou avant l'embauche pour les salariés soumis à une surveillance renforcée (SMR). En plus de ses objectifs « traditionnels » pour, notamment, s'assurer de l'aptitude du salarié à son futur poste, les textes précisent que le médecin doit aussi informer le salarié sur les risques d'exposition de son poste, le suivi spécifique éventuellement nécessaire et les moyens de prévention appropriés. Il importe de préciser qu'au-delà des textes, ces missions étaient d'ores et déjà mises en œuvre par les médecins depuis de nombreuses années.
  - Un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire si le salarié est appelé à occuper un emploi identique (présentant les mêmes risques d'exposition) et qu'il n'a pas été reconnu inapte au cours du dernier examen survenu :
    - soit lors des 24 derniers mois en cas de reprise d'activité dans la même entreprise ;
    - soit des 12 derniers en cas de changement d'entreprise.

Ces dispositions sont particulièrement utiles, car elles permettent d'éviter des visites d'embauches successives pour des salariés employés en CDD (par ex pour des emplois d'été) ou pour des intérimaires. Elles ne sont pas applicables aux salariés concernés par les SMR listées à l'art R4624-18.

### 2- Examen de reprise (article R4624-22) :

- Le médecin du travail assure cet examen après un congé maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle sans condition de durée, et après une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail (contre 8 jours auparavant) ou maladie ou accident non professionnel (contre 21 jours auparavant).
- Cet examen, demandé par l'employeur, a lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise effective du travail, dont l'employeur a informé au préalable le SSTI (dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail).

### 3- Examen de pré-reprise (article R 4624-20 et 21) :

- Pour les arrêts de travail de plus de 3 mois (nouvelle disposition), à la demande du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié lui-même, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail. Elle vise à préparer la reprise et à envisager toutes les éventuelles mesures qui pourront la faciliter.

### 4- Examen périodique (article R 4624-16) :

- Cet examen est demandé par l'employeur.
- Il vise, comme auparavant, à s'assurer que le salarié demeure apte à son poste de travail et aussi (nouveau) de l'informer sur les conséquences des expositions à son poste et le suivi nécessaire, et contribuer à la traçabilité des expositions.
- Cet examen a normalement lieu tous les 24 mois. Cependant l'agrément du SSTI et le contrat conclu avec la DIRECCTE peuvent prévoir une périodicité excédant ces 2 ans dans le cas où sont mis en œuvre des entretiens infirmiers et des actions de prévention collectives dans l'intervalle.
- Cette nouvelle disposition est donc très importante.
- Ainsi, l'intervalle entre 2 visites médicales dites périodiques pourra être différent, selon le SSTI concerné, dans le cadre de l'agrément et du contrat (CPOM) mis au point avec les pouvoirs publics, Service par Service, en fonction des mesures collectives et des entretiens infirmiers déterminés dans ces accords.
- Cet agrément et ce contrat vont être négociés dans les mois à venir après le second semestre 2012.

### 5- Visite à la demande (article R 4624-17)

- Indépendamment des examens périodiques, tout salarié peut bénéficier d'un examen par le médecin du travail à sa demande ou à la demande de l'employeur.

L'employeur doit demander les visites médicales pour ses salariés et informer le médecin du travail des arrêts de plus de 30 jours.

### 6- Surveillance médicale renforcée (SMR) (article R 4624-18)

- Comme par le passé, certains salariés vont bénéficier d'une surveillance médicale renforcée, dans le cadre d'une liste qui a été revue :
  - Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
  - Les femmes enceintes ;
  - Les travailleurs handicapés.

- Les salariés exposés :
  - à l'amiante,
  - aux rayonnements ionisants,
  - au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160,
  - au risque hyperbare,
  - au bruit dans les conditions prévues au 2°) de l'article R. 4434-7,
  - aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2,
  - aux agents biologiques des groupes 3 et 4,
  - aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques de catégories 1 et 2

- Dispositions toujours en vigueur :

- Le travail de nuit (au sens du décret 2008-244)

Le médecin du travail est juge de la nature de l'examen médical approprié à la surveillance renforcée.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois sauf pour les salariés exposés :

- Aux rayonnements ionisants catégorie A (visite annuelle)
- Au travail de nuit (6 mois)

### 7- Entretien infirmier (article R 4623-30 et 31) :

Il participe pleinement aux actions de suivi individuel de la santé des salariés et en complément des visites effectuées par le médecin du travail. L'infirmier délivre une attestation d'entretien qui ne porte pas d'avis sur l'aptitude. Il délivre des conseils de prévention et contribue à la traçabilité des expositions.

### 8- Pour les Associations intermédiaires (Article R.5132-26-6 à R.5132-26-8) :

L'association intermédiaire assure le suivi médical des personnes mises à disposition d'un utilisateur par un Service de santé au travail interentreprises.

La visite médicale de la personne mise à disposition d'un utilisateur est organisée par l'association intermédiaire, dès sa 1ère mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.

Elle est renouvelée tous les deux ans après la 1ère mise à disposition. Cette périodicité peut être modifiée lorsque l'agrément du Service de santé au travail interentreprises le prévoit.

L'examen médical a pour finalité :

- de s'assurer que la personne mise à disposition est médicalement apte à exercer plusieurs emplois (dans la limite de 3), listés par l'association intermédiaire lors de la demande de visite médicale,
- de préconiser éventuellement des affectations à d'autres emplois,
- de rechercher si la personne mise à disposition n'est pas atteinte d'une affection dangereuse pour elle ou les tiers,
- d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire,
- de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

### 9- Pour les saisonniers (Article D.4625-22) :

Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un

emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours, le Service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention.

Ces actions peuvent étre communes à plusieurs entreprises.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur ces actions.

### 10- Pour les intérimaires (article R.4625-9 et 10) :

Aux règles actuelles, le décret ajoute que pour les examens médicaux les entreprises de travail temporaire peuvent faire appel à un Service interentreprises de santé au travail proche du lieu de la mission ou au Service autonome de l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cas, elles doivent informer le médecin inspecteur régional du travail et mettre en relation le Service de santé au travail concerné avec celui auquel elles ont recours habituellement.

Comme pour les autres salariés, le médecin du travail de l'entreprise temporaire peut ne pas réaliser de nouvel examen d'embauche si les conditions suivantes sont réunies :

- le médecin du travail ne l'estime pas nécessaire au vu des caractéristiques du poste et de la fiche médicale d'aptitude établie pour le compte de la même ou d'une autre entreprise de travail temporaire,
- l'aptitude médicale (ou l'une des aptitudes médicales reconnues lors de l'examen d'embauche d'une mission précédente) correspondent aux caractéristiques du poste,
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical au cours des 24 derniers mois quand il s'agit de la même entreprise de travail temporaire ou dans les 12 derniers mois quand il s'agit d'une autre entreprise de travail temporaire.

## 3 - LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL ET LES EMPLOYEURS ADHERENTS

Comme par le passé, les relations entre un employeur adhérent et son Service de santé au travail sont régies par les textes légaux et réglementaires et par les dispositions des statuts et du règlement général, propres à chaque SSTI.

Ces relations ne s'inscrivent pas dans une relation traditionnelle de client à fournisseur. L'adhérent et son SSTI participent ensemble à la mise en œuvre de mesures de prévention des risques professionnels et de suivi, individuelles et collectives, de la santé au travail auprès des salariés de l'entreprise adhérente.

Ainsi, les droits et obligations réciproques du SSTI et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement général de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du SSTI et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion. (En cours d'actualisation)

L'employeur doit ainsi, par exemple, lors de son adhésion, puis chaque année, transmettre à son SSTI sa déclaration des effectifs en distinguant notamment ses salariés soumis à une surveillance médicale renforcée (SMR) sur la base de la nouvelle liste réglementaire.