
Médecin du travail et CSE : comment les saisir et les alerter ?

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
Mon travail - maladie & santé au travail - Médecine du travail & services de santé, quelles mi ..	p. 5
1 Mon travail - maladie & santé au travail - Quel est le rôle du médecin du travail ?	p. 6
2 Mon travail - maladie & santé au travail - puis-je contacter directement le médecin du travail ..	p. 7
3 Mon travail - maladie & santé au travail - Que faire en cas d'absence prolongée du médecin ...	p. 8
4 Mon travail - maladie & santé au travail - Quand le CSE doit-il se doter d'une commission s ..	p. 9
5 Mon travail - maladie & santé au travail - Dans quels cas la visite médicale de reprise est-el ..	p. 10
6 Mon travail - maladie & santé au travail - La visite d'information et de prévention est-elle obl ..	p. 11
7 Mon travail - maladie & santé au travail - Quand la visite d'information et de prévention a t- ...	p. 12
8 Mon travail - maladie & santé au travail - Quels sont les objectifs de l'examen médical d'apt ..	p. 13
9 Mon travail - maladie & santé au travail - Un service de santé au travail interentreprises est ..	p. 14
10 Mon travail - maladie & santé au travail - Les salariés peuvent-ils participer au conseil d'a ...	p. 15
11 Mon travail - maladie & santé au travail - Qu'est ce que la commission médico-technique ...	p. 16
12 Mon travail - maladie & santé au travail - Qui compose la commission médico-technique ? ..	p. 17
Mon travail - maladie & santé au travail - Le CSE et la santé au travail, quel rôle joue-t-il ?	p. 18
13 Mon travail - maladie & santé au travail - Quel est le rôle du CSE en matière de santé au t ..	p. 20
14 Le CSE est-il obligatoire dans toutes les entreprises ?	p. 21
15 Mon travail - maladie & santé au travail - Qui peut être membre du CSE ?	p. 22
16 Mon travail - maladie & santé au travail - Qui peut faire parti de la Commission santé, séc ...	p. 23
17 Mon travail - maladie & santé au travail - Mon employeur peut-il déclencher un examen m ..	p. 24
18 Mon travail - maladie & santé au travail - En tant qu'intérimaire, puis-je bénéficier d'une su ..	p. 25
19 Mon travail - maladie & santé au travail - A qui puis-je m'adresser pour qu'un contrôle soit ..	p. 26
20 Mon travail - maladie & santé au travail - Je travaille dans un bureau sans fenêtre. Existe-t ..	p. 27
21 Mon travail - maladie & santé au travail - L'employeur est-il obligé d'installer des fontaines ..	p. 28
22 Mon travail - maladie & santé au travail - Le Code du travail m'autorise-t-il à quitter mon tr ..	p. 29
23 Mon travail - maladie & santé au travail - Quels peuvent être les facteurs de pénibilité au t ..	p. 30
24 Mon travail - maladie & santé au travail - Dans quels cas le salarié peut-il invoquer le droit ..	p. 31
25 La visite d'information et de prévention est-elle obligatoire pour un apprenti ?	p. 32
26 Comment s'organise la visite d'information et de prévention pour un apprenti ?	p. 33

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

Mon travail - maladie & santé au travail - Médecine du travail & services de santé, quelles missions ?

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs dans l'exercice de leur activité (1).

Le rôle de ces services est de :

- conduire les actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseiller les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires, afin d'éviter ou diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, ... ;
- assurer 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, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Le médecin du travail a un rôle qui 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 (2).

Dans les services de santé au travail, les missions précédemment définies sont exercées par les médecins du travail en toute indépendance. Ils mènent leurs actions en coordination avec les employeurs, les membres du comité social et économique et les personnes ou des aides à l'employeur pour la gestion de la santé et la sécurité au travail (3).

Enfin, le médecin du travail, est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur (4) :

- 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 travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux,
- l'hygiène générale de l'établissement et dans les services de restauration,
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle,
- 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.

(1) Article L4622-2 du Code du travail

(2) Article L4622-3 du Code du travail

(3) Article L4644-1 du Code du travail

(4) Article R4623-1 du Code du travail

1 Mon travail - maladie & santé au travail - Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif qui consiste à éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il surveille, par exemple, les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs (1).

Le médecin du travail conseille le chef d'entreprise, les salariés et les représentants du personnel sur divers thèmes (2).

Il a un rôle de conseil en matière d'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise. C'est dans ce cadre qu'il participe par exemple aux réunions du Comité Social et Economique (CSE) (3). Il y formule des suggestions sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ou sur la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux.

Pour effectuer ces tâches, le médecin du travail mène des actions sur le terrain et procède à des examens médicaux.

Les examens médicaux correspondent à des examens dits « cliniques », et à des examens « complémentaires » (acuité visuelle et auditive, analyse d'urine). Le médecin du travail peut également prescrire tout examen que le dépistage des maladies professionnelles ou le poste de travail du salarié pourraient justifier (prise de sang, examens radiographiques...)

A noter que :

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs (4).

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

(1) Articles L4622-2 à L4622-4 du Code du travail et Article R4623-1 du Code du travail

(2) Article R4623-1 du Code du travail

(3) Article L2314-3 du Code du travail

(4) Article L4624-1 du Code du travail

2 Mon travail - maladie & santé au travail - puis-je contacter directement le médecin du travail ?

Depuis la loi travail du 8 août 2016, l'obligation de réaliser une visite médicale aux salariés tous les 2 ans suivant une visite médicale d'embauche a disparu à compter du 1er janvier 2017.

Aujourd'hui, c'est au médecin du travail de déterminer la périodicité des visites médicales des salariés en fonction notamment des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé. Cependant, cette périodicité ne pourra pas dépasser 5 ans (1).

Toutefois, tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, doit avoir une visite médicale tous les 3 ans (2).

En dehors des visites d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié peut être amené à passer des visites périodiques auprès du médecin du travail, soit sur demande de son employeur, soit de sa propre initiative (3). Solliciter une telle visite médicale peut permettre notamment d'anticiper un risque d'inaptitude afin d'engager une démarche de maintien en emploi et d'avoir un suivi personnalisé.

Le salarié ne peut en aucun cas être sanctionné pour cette démarche (4).

Le salarié n'a pas à informer son employeur des raisons de sa demande. En outre, le médecin du travail est tenu au secret professionnel quant aux motifs de cette demande. Si la visite a lieu pendant son temps de travail, il doit en revanche l'informer de sa visite chez le médecin du travail.

Le salarié peut notamment demander à passer un examen médical lorsqu'il :

- souhaite diagnostiquer, prévenir ou empêcher l'aggravation d'une maladie professionnelle;
- est en situation de stress chronique ou de souffrance/mal être au travail;
- veut solliciter une adaptation de son poste de travail à son état de santé ...

Afin de permettre au salarié de prendre cette initiative s'il le souhaite, les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail dont il dépend sont affichées dans les locaux de travail (5).

(1) Article R4624-16 du Code du travail

(2) Article R4624-17 du Code du travail

(3) Article R4624-34 du Code du travail

(4) Article R4624-34 et Article R4624-18 du Code du travail

(5) Article D4711-1 du Code du travail

3 Mon travail - maladie & santé au travail - Que faire en cas d'absence prolongée du médecin du travail ?

L'employeur a l'obligation en cas d'absence supérieure à 3 mois de procéder au remplacement du médecin soit par une nouvelle embauche ou par l'augmentation du temps de travail des autres médecins (1).

A l'inverse si son absence est inférieure à 3 mois, le médecin du travail peut être remplacé par un médecin du travail, par un collaborateur médecin ou encore par un interne en médecine.

Lorsque le médecin du travail est remplacé par un interne, il doit avoir le niveau d'études requis et être autorisé par le conseil départementale de l'ordre des médecins (2).

Il est à noter que l'employeur ne peut pallier l'absence du médecin du travail par la conclusion d'un contrat de travail temporaire.

(1) Article R4623-15 du Code du travail

(2) Article R4623-28 du Code du travail

4 Mon travail - maladie & santé au travail - Quand le CSE doit-il se doter d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ?

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être mise en place au sein du Comité Social et Economique (CSE) dans l'une des trois situations qui suivent (1) :

- l'effectif de l'entreprise est d'au moins 300 salariés ;
- l'effectif d'un établissement distinct (dans lequel est mis en place un CSE d'établissement) d'au moins 300 salariés ;
- il s'agit d'une installation nucléaire ou d'un site Seveso (2).

Dans une entreprise ou un établissement distinct de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure lui semble nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (3).

(1) Article L2315-36 du Code du travail

(2) Article L4521-1 et suivants du Code du travail

(3) Article L2315-37 du Code du travail

5 Mon travail - maladie & santé au travail - Dans quels cas la visite médicale de reprise est-elle obligatoire ?

Après certains arrêts de travail, le salarié bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail. C'est le cas lorsqu'il a été absent en raison (1) :

- d'un arrêt de travail à cause d'une maladie d'origine professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
- d'un congé maternité ;
- d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour cause d'une maladie non professionnelle ou d'un accident, qu'il soit d'origine professionnelle ou non.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la 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 travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Au cours de cet examen de reprise, le médecin du travail évalue notamment si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé (2).

Le médecin du travail peut également préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur mais aussi émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

(1) Article R4624-31 du Code du travail

(2) Article R4624-32 du Code du travail

6 Mon travail - maladie & santé au travail - La visite d'information et de prévention est-elle obligatoire pour tous les salariés (CDI, CDD...) ?

Avant toute chose, rappelons que la visite médicale d'embauche a été remplacée, depuis le 1er janvier 2017, par la visite d'information et de prévention (VIP) (1).

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par un des professionnels de santé dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (2).

Le Code du travail ne fait aucune distinction entre les salariés en CDD et ceux en CDI. On peut donc valablement en déduire que tous les salariés, peu importe le type de contrat dont ils disposent, sont concernés par la visite d'information et de prévention.

Les salariés intérimaires bénéficient également d'une visite d'information et de prévention (3) et d'un suivi médical régulier. D'ailleurs, si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste (4).

Si le salarié est apprenti, la visite doit être passée au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche (5), sauf s'il a moins de 18 ans. Dans ce cas, la visite est passée avant l'embauche (6).

Cependant, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, les apprentis ne seront plus obligés de voir un médecin du travail pour la visite d'information et de prévention. Cette visite pourra être effectuée par un professionnel de santé de la médecine de ville, lorsqu'aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de deux mois (7). Avant de passer le relais à un médecin de ville, l'employeur devra saisir, dans un premier temps, son service de santé au travail dont il dépend au plus tard à la date d'embauche de l'apprenti aux fins d'organiser la visite d'information et de prévention. Le service de santé au travail dispose d'un délai de huit jours suivant sa saisine pour répondre à l'employeur de l'apprenti. À l'issue de ce délai, si le service de santé au travail a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans le délai imparti pour effectuer cette visite ou n'a pas apporté de réponse à l'employeur, l'employeur peut organiser la visite d'information et de prévention avec un médecin qui exerce en secteur ambulatoire.

Enfin, des exceptions à la visite d'information et de prévention existent.

L'organisation d'une VIP d'embauche n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans précédant son embauche, dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (8) :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude établi ;
- aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail (ex : aménagement, adaptation) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis par le médecin du travail dans les 5 dernières années (3 en cas de suivi individuel adapté).

Pour les salariés qui bénéficient d'un suivi médical adapté, les règles de dispense décrites ci-dessus s'appliquent mais le délai de 5 ans précité est réduit à 3 ans. Cela concerne les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit et les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité.

En présence d'un emploi identique mais impliquant des risques d'exposition différents, la VIP reste obligatoire.

(1) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

(2) Article R4624-10 du Code du travail

(3) Article R4625-2 du Code du travail

(4) Article R4625-9 du Code du travail

(5) Article R6222-40-1 du Code du travail

(6) Article R4624-18 du Code du travail

(7) Décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018

(8) Article R4624-15 du Code du travail

7 Mon travail - maladie & santé au travail - Quand la visite d'information et de prévention a-t-elle lieu ?

Tout travailleur bénéficie désormais d'une visite d'information et de prévention, qui peut être réalisée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier de service de santé au travail (1).

Cette visite a lieu dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (2).

Si le salarié est apprenti, la visite doit être passée au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche (3), sauf s'il a moins de 18 ans. Dans ce cas, la visite est passée avant l'embauche (4).

Il en va de même pour les travailleurs de nuit (4), les salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2 (5) et les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques (6) affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées sont dépassées, qui bénéficient d'un suivi adapté. La visite doit en effet être passée avant leur embauche.

Concernant les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans un tel environnement de travail, ils bénéficient sans délai d'un suivi individuel renforcé de son état de santé (7).

Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude (8) effectué par un médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste, qui se substitue à la visite d'information et de prévention (9).

- (1) Article L4624-1 du Code du travail
- (2) Article R4624-10 du Code du travail
- (3) Article R6222-40-1 du Code du travail
- (4) Article R4624-18 du Code du travail
- (5) Article R4426-7 du Code du travail
- (6) Article R4453-10 du Code du travail
- (7) Article R4624-22 du Code du travail
- (8) Article L4624-2 du Code du travail
- (9) Article R4624-24 du Code du travail

8 Mon travail - maladie & santé au travail - Quels sont les objectifs de l'examen médical d'aptitude à l'embauche ?

L'examen médical d'aptitude effectué par un médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste a plusieurs objectifs (1) :

- s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;
- rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail dans les conditions (2).

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé (3).

(1) Article R4624-24 du Code du travail

(2) Article R4624-26 du Code du travail

(3) Article R4624-25 du Code du travail

9 Mon travail - maladie & santé au travail - Un service de santé au travail interentreprises est-il obligatoire ?

Toute entreprise est tenue de mettre en place un service de santé au travail. Selon l'importance des entreprises, il peut s'agir d'un service propre ou communs à plusieurs entreprises (1).

Le service de santé au travail peut être organisé soit sous la forme (2) :

- d'un service autonome (service de groupe, service d'entreprise, service inter-établissements, ...) ;
- d'un service de santé interentreprises.

Les entreprises et établissements qui ne relèvent pas d'un service autonome de santé au travail doivent adhérer à un service de santé interentreprises. Ceci est obligatoire dans toutes entreprises dont l'effectif est inférieur à 500 salariés (3). L'employeur doit procéder à la consultation du Comité Social et Economique sur le choix du service de santé (4). Lorsque l'entreprise à effectif supérieur ou égal à 500 salariés, l'employeur peut opter pour un service de santé autonome ou un service de santé interentreprises (5).

(1) Article L4622-5 du Code du travail

(2) Article D4622-1 du Code du travail

(3) Article D4622-14 du Code du travail

(4) Article R4622-17 du Code du travail

(5) Article D4622-5 et D4622-14 du Code du travail

10 Mon travail - maladie & santé au travail - Les salariés peuvent-ils participer au conseil d'administration d'un service de santé interentreprises ?

Le service de santé interentreprises est administré paritairement par un conseil d'administration composé (1) :

- de représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel (2);
- de **représentants des salariés** des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le président de ce service de santé est élu parmi les représentants des employeurs.

Le trésorier est quant-à lui élu parmi les représentants des salariés.

(1) Article L4622-11 du Code du travail

(2) Article D4622-19 du Code du travail

11 Mon travail - maladie & santé au travail - Qu'est ce que la commission médico-technique du service de santé au travail interentreprises ?

Tout service de santé au travail interentreprises doit contenir en son sein une commission médico-technique. Celle-ci a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres (1).

En plus d'être informée de la mise en ?uvre des priorités du services et des actions à caractère pluridisciplinaire, la commission est chargée d'élaborer le projet pluriannuel du service (2).

Le projet pluriannuel définit les priorités d'action du service. Une fois élaboré, ce projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration (3).

La commission médico-technique est, en outre, consultée sur (2) :

- la mise en ?uvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- l'équipement du service ;
- l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs ;
- l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- les modalités de participation à la veille sanitaire.

Cette commission peut être consultée sur toutes les questions qui relèvent de sa compétence.

(1) Article L4622-13 du Code du travail

(2) Article D4622-28 du Code du travail

(3) Article L4622-14 du Code du travail

12 Mon travail - maladie & santé au travail - Qui compose la commission médico-technique ?

La commission médico-technique du service de santé au travail interentreprises est constituée à l'initiative du président du service de santé au travail (1).

La commission est composée :

- du président du service de santé au travail ou de son représentant ;
- des médecins du travail du service de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués, élus à raison d'1 titulaire et d'1 suppléant pour 8 médecins ;
- des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'1 titulaire et d'1 suppléant pour 8 intervenants ;
- des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'1 titulaire et d'1 suppléant pour 8 infirmiers ;
- des assistants de services de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'1 titulaire et d'un suppléant pour 8 assistants ;
- des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu de leur délégués élus à raison d'1 titulaire et d'1 suppléant pour 8 professionnels.

(1) Article D4622-29 du Code du travail

Mon travail - maladie & santé au travail - Le CSE et la santé au travail, quel rôle joue-t-il ?

Les attributions du comité social et économique (CSE) sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise (1).

I. Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (2).

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (3).

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle (4).

Ces missions s'exercent au profit des salariés et des travailleurs mentionnés à l'article L2312-6 du Code du travail.

Malgré ce rôle lié à la santé au travail, les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants (5).

II. Attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés

Le CSE mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (6).

De plus, le CSE (7) :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

En outre, le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le CSE peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée (8).

Par ailleurs, le CSE est consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (9).

Il est à noter que si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur (10).

Enfin, le CSE peut exercer un droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement (11).

Depuis le 1er janvier 2019 (12), un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (13).

(1) Article L2312-1 du Code du travail

(2) Article L2312-5 alinéa 1 du Code du travail

(3) Article L2312-5 alinéa 2 du Code du travail

- (4) Article L2312-5 alinéa 4 du Code du travail
- (5) Article L2312-7 du Code du travail
- (6) Article L2312-8 du Code du travail
- (7) Article L2312-9 du Code du travail
- (8) Article L2312-13 du Code du travail
- (9) Articles L2312-26 à L2312-35 du Code du travail
- (10) Article L2312-59 du Code du travail
- (11) Article L2312-60 du Code du travail
- (12) Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- (13) Article L2314-1 alinéa 4 du Code du travail

13 Mon travail - maladie & santé au travail - Quel est le rôle du CSE en matière de santé au travail ?

Le Comité Social et Economique (CSE) a pour mission générale de contribuer à la promotion de la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés :

Le CSE présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux conditions de travail et à la protection sociale (1), même si chaque salarié conserve la possibilité de présenter personnellement ses observations à l'employeur (2).

Il peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou maladies professionnelles.

Les membres de la délégation du personnel disposent également d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé mentale ou physique ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Ce droit d'alerte peut par ailleurs s'exercer en cas de danger grave et imminent ou en matière de santé publique et d'environnement (1).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus :

En complément de ces prérogatives, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, contribue à la recherche de solutions afin d'assurer le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés (assurer l'accès des femmes à tous les emplois, résoudre les problèmes liés à la maternité, adapter et aménager les postes pour les travailleurs handicapés), et peut mettre en place des actions de prévention du harcèlement moral et/ou physique (3).

Des accords collectifs ou des usages peuvent prévoir des dispositions plus favorables, et donc étendre les pouvoirs d'intervention du CSE (4).

Attention :

Avec la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (5), du 5 septembre 2018, entrée en vigueur le lendemain de sa publication au Journal Officiel, soit le 6 septembre 2018, depuis le 1er janvier 2019, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être nommé. Il est choisi parmi les membres du CSE pour la durée de son mandat (6).

Afin de pouvoir mener à bien sa nouvelle mission, le membre de la délégation du personnel au CSE bénéficie d'une formation (7). Son financement est à la charge de l'employeur.

(1) Article L2312-5 du Code du travail

(2) Article L2312-7 du Code du travail

(3) Article L2312-9 du Code du travail

(4) Article L2312-4 du Code du travail

(5) Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

(6) Article L2314-1 du Code du travail

(7) Article L2315-18 du Code du travail

14 Le CSE est-il obligatoire dans toutes les entreprises ?

Le Comité social et économique (CSE) est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (1).

Pour calculer l'effectif, il faut prendre en compte (2) :

- les salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris en compte intégralement ;
- les salariés en CDD, en contrat intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et qui y travaillent depuis au moins un an et les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif, à proportion de leur temps de présence sur les 12 derniers mois. Attention cependant, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, d'adoption, parental d'éducation...);
- les salariés à temps partiels, peu importe la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte au prorata de leur temps de travail, c'est-à-dire en divisant la somme totale des horaires inscrits dans le contrat par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Si vous travaillez pour une entreprise de travail temporaire, l'effectif se décompose ainsi (3) :

- les salariés permanents de l'entreprise sont pris en compte de la même façon qu'évoquée ci-dessus ;
- les salariés temporaires sont pris en compte s'ils ont été liés à l'entreprise par des contrats de mission pendant au moins 3 mois au total (soit 455 heures) au cours de la dernière année civile.

Enfin, ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise (4) :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention ;
- Les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention ;
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- Les titulaires d'un contrat d'avenir ;
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

(1) Article L2311-2 du Code du travail

(2) Article L1111-2 du Code du travail(3) Article L1251-54 du Code du travail

(4) Article L1111-3 du Code du travail

15 Mon travail - maladie & santé au travail - Qui peut être membre du CSE ?

Le Comité Social et Economique (CSE) est composé de l'employeur ou de son représentant et d'une délégation du personnel (1). Le nombre de membres peut être modifiés par le protocole préélectoral (2). A défaut, le nombre de membres de la délégation du personnel du comité social et économique est déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés (3)

Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur (4).

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature (5).

Dans les entreprises de travail temporaire ou de portage salarial, la condition d'ancienneté est réduite à 6 mois (6).

Tout salarié remplissant ces conditions peut être membre du CSE.

(1) Article L2314-1 du Code du travail

(2) Article L2314-7 du Code du travail

(3) Article L2314-1 et R2314-1 du Code du travail

(4) Article L2314-19 alinéa 1 du Code du travail

(5) Article L2314-19 alinéa 2 du Code du travail

(6) Articles L2314-20 et suivants du Code du travail

16 Mon travail - maladie & santé au travail - Qui peut faire parti de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ?

Les membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont désignés par le Comité Social et Économique (CSE) parmi ses membres par une résolution prise à la majorité des membres présents (1).

Ils sont élus pour une durée prenant fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Il peut s'agir de membres titulaires et/ou de suppléants du CSE. Cependant, les salariés extérieurs au CSE ne peuvent pas en être membres.

La commission comprend un minimum de trois membres représentants du personnel, incluant au moins un représentant du second collège du CSE, c'est-à-dire du collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés) (2). Il n'est pas possible de déroger à cette règle.

L'employeur ou son représentant préside la commission. Il peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise mais ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires au sein de la commission (1).

Des personnes extérieures à la commission peuvent y assister pour être consultées. Bien que cela ne soit pas précisé par la loi, il est opportun que le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes soit présent lors des réunions de la CSSCT.

Un accord collectif peut prévoir :

- un nombre supérieur de membres de la CSSCT ;
- un nombre précis de membres de la commission pour chaque collège (3).

A défaut d'accord collectif, le règlement intérieur du CSE peut fixer le nombre de membres de la CSSCT (4).

(1) Article L2315-39 du Code du travail

(2) Articles L2315-39 et L2314-11 du Code du travail

(3) Article L2315-41 du Code du travail

(4) Article L2315-44 du Code du travail

17 Mon travail - maladie & santé au travail - Mon employeur peut-il déclencher un examen médical sur mes aptitudes ?

L'obligation de sécurité incombant à l'employeur, l'oblige à adopter les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des employés de sa société (1). De ce fait, l'employeur peut à tout moment, solliciter le médecin du travail pour vérifier les aptitudes médicales d'un salarié (2).

Ces examens s'imposent au salarié, lequel s'expose, en cas de refus de se rendre aux convocations du médecin du travail, à un licenciement pour faute grave (3).

(1) Article L4121-1 du Code du travail

(2) Article R4624-34 du Code du travail

(3) Cass. Soc., 18 Octobre 1989, n°87-42280

18 Mon travail - maladie & santé au travail - En tant qu'intérimaire, puis-je bénéficier d'une surveillance médicale ?

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier (1).

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention (VIP) effectuée dans les trois mois qui suivent l'embauche par l'un des professionnels de santé suscités (2).

Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Les salariés intérimaires bénéficient également d'une VIP et d'un suivi médical régulier (3). Celle-ci sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire (4)

Si le travailleur est affecté à un poste à risque pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail (5).

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

(1) Article L4624-1 du Code du travail

(2) Article R4624-10 du Code du travail

(3) Article R4625-2 du Code du travail

(4) Article R4325-8 du Code du travail

(5) Article R4625-9 du Code du travail

19 Mon travail - maladie & santé au travail - A qui puis-je m'adresser pour qu'un contrôle soit effectué sur les services de santé de mon entreprise ?

Si des infractions portent sur les dispositions concernant l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail, il est possible de s'adresser directement à l'inspecteur du travail qui dispose de la compétence pour constater des infractions commises par un service de santé ou par un employeur.

Les inspecteurs du travail peuvent inviter dans un premier temps l'employeur à régulariser la situation en adressant une mise en demeure (1).

Si la mise en demeure se révèle infructueuse, l'inspecteur du travail dispose de la faculté de dresser un procès verbal qui sera alors transmis au procureur de la république (2).

Le CSE est informé des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspecteur du travail (3).

Une fois communiqué au procureur de la république, l'employeur s'expose alors à une contravention de 1 500? au maximum. Celle-ci peut être portée à 3500? et 4 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

(1) Article L8113-9 du Code du travail

(2) Article L8113-7 du Code du travail

(3) Article D. 4622-26 du Code du travail

(4) Articles L.4745-1 et R. 4745-1 à R. 4745-4 du Code du travail

20 Mon travail - maladie & santé au travail - Je travaille dans un bureau sans fenêtre. Existe-t-il une luminosité minimale ?

Les locaux de travail disposent autant que possible d'une lumière naturelle suffisante (1).

De plus, l'éclairage est assuré de manière à éviter la fatigue visuelle et les affections de la vue qui en résultent mais dans le but de déceler les risques perceptibles par la vue (2).

En principe, les bâtiments doivent être conçus et disposés afin de bénéficier d'une lumière naturelle suffisante pour l'éclairage des locaux de travail. Ceux-ci doivent comprendre des baies transparentes, à hauteur des yeux, qui porte sur l'extérieur, sauf si la nature de l'activité exercée s'y oppose (3).

A défaut de fenêtres qui porte sur l'extérieur dans un local de travail, un seuil d'éclairage minimal, mesurée en lux, s'impose à l'employeur. Celui-ci est fixée à 200 lux (4).

Il s'agit d'un seuil minimal, le niveau d'éclairage devant être adapté à la nature et à la précision des travaux à exécuter (5).

De plus, dans les locaux aveugles, les organes de commande d'éclairage doivent être munis de voyants lumineux (6).

(1) Article R 4223-3 du Code du travail

(2) Article R4223-2 du Code du travail

(3) Article R4213-1 à R4213-4 du Code du travail

(4) Article R4223-4 du Code du travail

(5) article R4223-5 du Code du travail

(6) article R4223-10 du Code du travail

21 Mon travail - maladie & santé au travail - L'employeur est-il obligé d'installer des fontaines d'eau dans l'entreprise ?

L'employeur n'a pas obligation d'installer des fontaines d'eau dans l'entreprise. Toutefois, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche (1).

Pour être considérée fraîche, la température de l'eau doit se situer idéalement entre 9° et 12°. Dans tous les cas, elle ne peut excéder 15° (2).

L'eau potable peut être distribuée au moyen d'appareils spécifiques (fontaine) ou d'un robinet, qui doivent répondre aux conditions d'hygiène et de propreté.

Lorsque, en raison des conditions particulières de leur travail, les salariés sont amenés à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit leur fournir gratuitement au moins une boisson non alcoolisée. Il revient à l'employeur de définir les postes de travail concernés par cette mesure, après avis du médecin du travail et du Comité social et économique. Concernant le choix des boissons et des aromatisants, l'employeur doit tenir compte des souhaits des salariés et de l'avis du médecin du travail (3).

Enfin, le poste de distribution des boissons doit se situer à proximité des postes de travail et dans un endroit conforme aux conditions d'hygiène et de propreté. L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination (4).

Les salariés travaillant sur des chantiers doivent bénéficier, chacun, d'au moins trois litres d'eau par jour (5).

(1) Articles R4225-2 du Code du travail

(2) Circulaire du 15 mars 1962 relative aux instructions générales concernant les eaux d'alimentation et la glace alimentaire.

(3) Article R4225-3 du Code du travail

(4) Article R4225-4 du Code du travail

(5) Article R4534-143 du Code du travail

22 Mon travail - maladie & santé au travail - Le Code du travail m'autorise-t-il à quitter mon travail en cas de fortes températures ?

Le Code du travail ne prévoit pas de niveau précis de température vous permettant de quitter l'entreprise en cas de températures extérieures élevées. En revanche, certaines dispositions du Code du travail, concernant la sécurité des salariés et la ventilation des locaux de travail, peuvent s'appliquer aux situations de températures élevées.

D'une manière générale, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé des salariés. Cela implique qu'il évalue les risques professionnels, informe les salariés de ces risques et aménage les postes de travail en conséquence, y compris en fonction des changements de circonstances (1).

Dans les locaux fermés, l'employeur doit veiller à ce que l'air soit renouvelé et ventilé de façon à éviter les élévations exagérées de température (2).

Par ailleurs, quelle que soit la température, l'employeur a l'obligation de mettre de l'eau fraîche et potable à la disposition des salariés (3).

Dans le cas où les conditions de travail amènent les salariés à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit prévoir une boisson non alcoolisée, en accès gratuit (4).

A noter : suite aux vagues de chaleurs particulièrement intenses en 2003 et 2005, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) propose un dossier pratique, disponible sur Internet, intitulé "Travailler par de fortes chaleurs en été".

L'INRS préconise, notamment, en cas de fortes chaleurs, le décalage ponctuel des horaires (arriver et repartir plus tôt), une limite de la cadence de travail, un arrêt des appareils électriques qui ne sont pas indispensables...

Si un salarié a un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour sa santé et celle des autres travailleurs, il peut se retirer de cette situation (5).

En conclusion, une situation de travail de température élevée n'est pas suffisante à elle seule pour permettre au salarié de se retirer. Il faut le salarié ai un motif raisonnable en raison de cette situation de penser qu'il encourt un danger grave pour sa vie ou pour sa santé. Cela peut notamment être le cas si les moyens pour faire face à cette hausse de température ne sont pas mis en place par l'employeur ou sont insuffisant, par exemple une coupure d'eau générale ou une défaillance du système de ventilation susceptible d'entraîner des malaises.

Ce n'est que si le salarié a des motifs valable laissant penser qu'il encourt un danger grave pour sa vie ou sa santé qu'il peut se retirer sans subir de perte de salaire ou de sanction, à défaut, l'employeur pourra se prévaloir d'un abandon de poste pour sanctionner son salarié (6).

En cas de litige, seul le juge pourra estimer la légitimité de l'exercice du droit de retrait.

(1) Articles L. 4121-1 du Code du travail

(2) Article R. 4222-1 du Code du travail

(3) Article R. 4225-2 du Code du travail

(4) Article R. 4225-3 du Code du travail

(5) Article L. 4131-1 du Code du travail

(6) Article L. 4131-3 du Code du travail

23 Mon travail - maladie & santé au travail - Quels peuvent être les facteurs de pénibilité au travail ?

Les facteurs de risques professionnels sont multiples, et peuvent trouver leur origine dans des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou encore dans certains rythmes de travail.

Concrètement, il est possible de citer (1) :

- en ce qui concerne les contraintes physiques :
 - les manutentions manuelles de charges (2) ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - les vibrations mécaniques (3).
 - en ce qui concerne l'environnement de travail :
 - les agents chimiques dangereux (4), y compris les poussières et les fumées ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare (5) ;
 - les températures extrêmes (6) ;
 - le bruit (7).
 - en ce qui concerne le rythme de travail :
 - le travail de nuit au sens de la loi (7) ;
 - le travail en équipes successives alternantes (8) ;
 - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Il est à noter que concernant les températures extrêmes le Code du travail ne prévoit rien. Toutefois, des normes donnent des recommandations.

Ainsi, la norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique précise les seuils suivants :

- dans les bureaux : 20 à 22 °C ;
- dans les ateliers pour une activité physique moyenne (travail debout sur machine par exemple) : 16 à 18 °C ;
- dans les ateliers pour une activité physique soutenue (manutention manuelle par exemple) : 14 à 16 °C.

De plus, l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère qu'au-delà de 30 °C pour un salarié sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés. Et que le travail par fortes chaleurs et notamment au-dessus de 33 °C présente des dangers. Concernant la prise en compte des températures extrêmes dans les critères de pénibilité, la température s'entend des températures liées à l'exercice de l'activité elle-même. De ce fait, les températures extérieures ne sont pas prises en considération (10).

- (1) Article L4161-1 du Code du travail
- (2) Article R4541-2 du Code du travail
- (3) Article R4441-1 du Code du travail
- (4) Articles R4411-6, R4412-3 et R4412-60 du Code du travail
- (5) Article R4461-1 du Code du travail
- (6) NF X35-203/ISO 7730
- (7) Article R4431-1 du Code du travail
- (8) Articles L3122-2 à L3122-5 du Code du travail
- (9) Directive du 4 novembre 2003
- (10) Instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016

24 Mon travail - maladie & santé au travail - Dans quels cas le salarié peut-il invoquer le droit de retrait ?

Tout salarié ou groupe de salariés peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser quelle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection, à condition de ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave ou imminent (1).

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne : mort ou incapacité permanente ou temporaire prolongée.

Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche voire quasi immédiat.

Il peut s'agir par exemple :

- du refus d'effectuer une livraison avec un véhicule ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler (2) ;
- d'un incendie ou d'une exposition à des agents cancérogènes ou toxiques (amiante) ;
- d'un élément qui ne présente pas objectivement de danger comme des animaux, des produits chimiques mais qui sont dangereux pour le salarié qui est allergique (3) ;
- de machines défectueuses qui dégagent plus de poussière que d'ordinaire (4).

Le salarié ne peut être sanctionné s'il exerce son droit de retrait, à la condition toutefois qu'il ait un motif raisonnable de penser que la situation présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. A contrario, si le salarié fait usage de son droit de retrait de manière abusive, c'est à dire sans motif légitime, il s'expose à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement au titre de l'abandon de poste, et à une retenue de salaire pour la durée de l'absence (5).

(1) Articles L4131-1 et L4132-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 5 juillet 2000, n°98-43481

(3) Cass Soc., 20 mars 1996, n°93-40111

(4) Cass Soc., 26 novembre 1987, n° 85-43600

(5) Article L4131-3 du Code du travail

25 La visite d'information et de prévention est-elle obligatoire pour un apprenti ?

Si votre salarié est un **apprenti**, sa **visite d'information et de prévention (VIP)** doit être passée **au plus tard dans les 2 mois suivant son embauche** (1), sauf s'il a **moins de 18 ans**. Dans ce cas, la visite est passée **avant l'embauche** (2).

A **titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021** pour les contrats conclus entre le 30 avril 2019 et le 31 octobre 2021, les apprentis, à l'exception de ceux relevant de l'enseignement agricole, ne sont **plus obligés de voir un médecin du travail** pour leur VIP (3).

En effet, cette visite peut être effectuée par un **professionnel de santé de la médecine de ville, si aucun médecin du travail n'est disponible dans un délai de 2 mois** (4).

Par conséquent, avant de passer le relais à un médecin de ville, vous devez saisir, dans un premier temps, le service de santé au travail dont vous dépendez, au plus tard à la date d'embauche de votre apprenti, aux fins d'organiser la VIP.

Le service de santé au travail dispose d'un délai de **8 jours** suivant sa saisine pour vous répondre. À l'issue de ce délai, si le service de santé au travail vous a indiqué qu'aucun professionnel de santé n'est disponible dans le délai imparti pour effectuer cette visite, ou ne vous a pas apporté de réponse, vous pouvez organiser la VIP avec un **médecin qui exerce en secteur ambulatoire**, et qui peut être (5) :

- un des **médecins ayant conclu une convention avec le service de santé au travail dont vous dépendez**. Les services de santé au travail vous transmettent alors la liste de ces médecins ainsi que leurs coordonnées ;
- à défaut, tout médecin exerçant en secteur ambulatoire, notamment le **médecin traitant de votre apprenti** sous réserve de l'accord de ce dernier ou de ses représentants légaux s'il est mineur.

A noter : la réforme pour renforcer la prévention au travail prévoit de modifier le nom des anciens services de santé au travail en **services de prévention et sécurité au travail (SPST)**. Ce changement est accompagné d'un élargissement des missions et d'une modification de l'organisation interne. La mesure doit s'appliquer à compter du 31 mars 2022 (6).

(1) Article R6222-36 du Code du travail

(2) Article 2 du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018

(3) Article 1 du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018

(4) Article 2 du décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018

(5) Articles 2 et 3 du décret n° 2018-1340 du 28 décembre 2018

(6) Loi n°2021-2018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, article 1

26 Comment s'organise la visite d'information et de prévention pour un apprenti ?

Avant le jour de la visite d'information et de prévention (VIP), l'employeur adresse (1) :

- au médecin chargé de réaliser la VIP de l'apprenti : la fiche de poste de l'apprenti ou tout autre document précisant les tâches confiées et les conditions dans lesquelles elles sont effectuées, ainsi que les coordonnées du service de santé au travail dont il dépend ;
- au service de santé au travail dont il dépend : les coordonnées du médecin exerçant en secteur ambulatoire chargé de réaliser la VIP de l'apprenti.

Cette VIP a pour objet (2) :

- d'interroger l'apprenti sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail dont dépend son employeur, et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de la visite, le médecin exerçant en secteur ambulatoire remet à l'apprenti un document de suivi attestant la réalisation de la visite et en transmet une copie à l'employeur ainsi qu'au service de santé au travail concerné, afin que ce dernier assure le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti (3).

Les honoraires dus au médecin qui exerce en secteur ambulatoire correspondent au montant fixé par les dispositions de l'arrêté du 3 juillet 2007 (4).

Lorsque l'entreprise dispose d'un service de santé au travail autonome, ces honoraires sont pris en charge par l'employeur.

Lorsque l'entreprise a adhéré à un service de santé au travail, ces honoraires sont pris en charge par le service de santé au travail dont dépend l'employeur embauchant l'apprenti, sous réserve que l'employeur soit à jour du paiement de ses cotisations.

(1) Article 3 du décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018

(2) Article 4 du décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018

(3) Article 4 du décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018

(4) Article 5 du décret n°2018-1340 du 28 décembre 2018