

SANTÉ AU TRAVAIL

Suivi de l'état de santé des salariés : le ministère du Travail publie un questions-réponses

Attributions des professionnels de santé au travail, déroulement de la visite d'information et de prévention, spécificités liées au suivi individuel renforcé, organisation des autres visites et examens, gestion des cas d'inaptitude. Afin de favoriser le suivi de l'état de santé des salariés, le ministère du Travail apporte des précisions sur ces cinq points dans un questions-réponses diffusé le 17 septembre.

Lors de l'embauche et tout au long de la relation de travail, l'employeur a l'obligation d'assurer un suivi de la santé au travail de ses salariés. Dans une série de 31 questions-réponses et un tableau de synthèse récapitulatif mis en ligne le 17 septembre 2024 sur son site, le ministère du Travail apporte des éclairages sur les modalités de mise en œuvre de ce suivi médical individualisé.

Les compétences des professionnels de santé chargés du suivi individuel

Des clarifications sont apportées quant aux compétences de certains professionnels de santé au travail venant en soutien ou en remplacement du médecin du travail dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Il est d'abord précisé, s'agissant du collaborateur médecin, que chaque occurrence « le médecin du travail » inscrite dans le Code du travail doit s'entendre comme « le médecin du travail et le col-

laborateur médecin ». Ce professionnel, qui signe lui-même ses avis, exerce en effet toutes les fonctions réservées au médecin du travail, dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier. Quant aux internes en médecine du travail, leur médecin du travail maître de stage peut leur déléguer l'émission d'avis. Ils pourront exercer toutes ses missions dans le cadre d'un remplacement. Cependant dans la mesure où ils ne sont ni docteurs en médecine, ni inscrits à l'ordre des médecins, ces avis devront mentionner le nom du médecin sous la responsabilité duquel ils exercent.

Le ministère rappelle également les compétences des infirmiers de santé au travail et leurs conditions de recrutement. Il souligne par ailleurs que deux arrêtés restent à prendre pour permettre le déploiement du dispositif de MPC (médecin praticien correspondant) issu de la loi Santé au travail du 2 août 2021, visant à permettre à des médecins « de ville » non spécialistes en médecine du travail de contribuer au suivi individuel de l'état de santé des salariés dans certaines zones où une pénurie de médecins du travail est constatée (v. l'actualité n° 18954 du 9 janv. 2024). L'un doit fixer le modèle de protocole de collaboration devant être conclu avec le SPSTI (service de prévention de la santé au travail entreprises) de rattachement, l'autre les différents seuils de rémunération du praticien.

Le déroulement et l'issue de la visite d'information et de prévention

Le questions-réponses est en outre l'occasion pour le ministère du Tra-

vail d'apporter quelques précisions sur les conditions de réalisation de la VIP (visite d'information et de prévention). Aussi en profite-t-il pour expliquer la notion d'« orientation sans délai » vers le médecin du travail à l'issue d'une telle visite, dans l'hypothèse où celle-ci serait réalisée par un autre professionnel de santé. Lorsque ce dernier estime qu'une telle orientation est nécessaire, le SPST (service de prévention de la santé au travail) dont il dépend doit ainsi, « dans les meilleurs délais », programmer un rendez-vous avec le médecin du travail et convoquer le travailleur à cet effet. En fonction de l'organisation du service, ce rendez-vous peut même avoir lieu immédiatement.

Est également détaillée la teneur de l'attestation de suivi remise au salarié à l'issue de la visite si aucune inaptitude n'est constatée. Elle doit en particulier indiquer la date de réalisation de ladite visite et la date limite de réalisation de la prochaine (dans un délai maximal de cinq ans). Il est aussi rappelé qu'un avis d'aptitude ne peut être délivré que dans le cadre du suivi individuel renforcé (v. ci-après).

L'administration pointe par ailleurs le fait que pour les travailleurs exposés aux agents biologiques du groupe 2 (risque de maladie pouvant être prévenu ou traité), la VIP initiale doit être réalisée avant l'affectation au poste. Elle indique en outre qu'il n'existe pas de liste de métiers exposant à ces risques tout en prenant pour exemple les secteurs suivants : tri des déchets, travail dans le milieu agricole, travail au contact d'animaux, laboratoire d'anatomie patho-

logique, personnel d'entretien et de maintenance, etc.

Les spécificités du suivi individuel renforcé

Lorsqu'un **travailleur** est affecté à un poste présentant des **risques** particuliers pour sa **santé** ou sa **sécurité** ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans son environnement immédiat de travail, il bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé, dans le cadre duquel doit être organisé un **examen médical d'aptitude**.

Le ministère du Travail affirme que c'est à l'**employeur** qu'il revient d'arrêter et déclarer au SPST la **liste des postes à risque** dans son entreprise et qu'elle ne peut en **aucun cas** être complétée par le **médecin du travail**. Si ce dernier estime nécessaire de modifier les modalités de suivi dont bénéficie un travailleur en fonction de son état de santé ou des caractéristiques du poste auquel il est affecté, il dispose dès lors de deux options :

- adapter la périodicité et les modalités des VIP dans le cadre d'un SIA (suivi individuel adapté), en faisant, par exemple, effectuer ces visites par un médecin du travail;

- engager un échange avec l'employeur en vue de faire inscrire le poste considéré sur la liste précitée.

Néanmoins, il est précisé que dans les entreprises de **moins de 11 salariés** dépourvues de représentation du personnel, les employeurs peuvent solliciter l'**accompagnement** du SPST pour établir la liste des postes à risque.

Le ministère annonce par ailleurs que de **nouveaux modèles d'avis d'aptitude** ou d'**inaptitude** délivrés à l'issue d'un examen médical d'aptitude seront publiés prochainement par arrêté, afin

de tenir compte des évolutions issues de la loi Santé au travail.

Les autres visites et examens

La rue de Grenelle retrace en outre les modalités d'organisation des autres visites médicales, telles que les **visites de reprise** ou de **préreprise** et les visites à la **demande** de l'employeur. Elle retient notamment qu'**aucun document réglementaire opposable** n'est remis au travailleur à l'issue d'une visite de **préreprise**. Aptitude et inaptitude ne peuvent être constatées que lors de la visite de reprise.

Le ministère du Travail précise les **effets des visites « non-périodiques »** sur la **périodicité** des visites de renouvellement. Il indique que lorsqu'une visite non périodique comme la visite de mi-carrière est « couplée » avec une visite périodique, le délai pour organiser la prochaine visite périodique débutera à partir de la date de réalisation de la visite conjointe. Par exemple, si une visite à la demande de l'employeur intervient au même moment qu'une VIP, le renouvellement de cette dernière visite aura lieu au plus tard cinq ans après la date de la visite « couplée »

conformément au délai légal, illustre le ministère du Travail.

Celui-ci apporte également des éléments sur l'**inaptitude** et ses suites. Il souligne que la **recherche** de solutions d'**aménagement**, d'**adaptation** ou de **transformation** du poste de travail doit être effectuée le **plus en amont possible** afin d'éviter le constat de l'inaptitude. Il insiste aussi sur le caractère **exceptionnel** que doivent revêtir les cas de **dispense de reclassement** et détaille les concertations et échanges que le médecin du travail doit organiser avant de rédiger un avis d'inaptitude. Le questions-réponses indique en outre que dans l'attente de la décision d'inaptitude, qui doit être prise dans un délai limité à 15 jours, le travailleur **perçoit sa rémunération**. Il précise cependant que dans certains cas, le travailleur pourra bénéficier d'un **arrêt de travail** pour maladie sur cette période. ■

Questions-réponses du ministère du Travail relatif au suivi de l'état de santé des salariés, 17 sept. 2024



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales.fr

// Journée d'actualité

■ L'usage encadré de l'IA dans l'entreprise – Les enjeux de l'IA ACT

En présentiel ou connecté à distance en direct

Gestion des process de recrutement, prévision des besoins en compétences, analyse prédictive des départs... l'IA transforme rapidement le monde du travail et la gestion des RH. Ces évolutions soulèvent plusieurs questions juridiques. Comment l'IA ACT va-t-il encadrer les usages ? Quels sont les défis à relever ?

Liaisons sociales vous propose le regard croisé de nos meilleurs experts le **mercredi 11 décembre 2024**.

Pour plus d'informations : <https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences> Tél. : 09 69 32 35 99