



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

## MEDECINE DU TRAVAIL SANTÉ SECURITE AU TRAVAIL JURISPRUDENCE – TEXTES VEILLE JURIDIQUE N° 3/ 2011

---

### I- Médecine du travail :

#### Textes :

- **Réforme de la médecine du travail** : Le premier volet de cette réforme (articles législatifs du code du travail) s'est achevé par l'adoption de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail. La partie réglementaire (décrets, notamment certains décrets d'application sans lesquels les articles législatifs ne sont pas encore applicables) est attendue pour cette année.

**Les principales dispositions du texte** (En bleu les textes qui ne sont pas applicables sans les décrets d'application) :

#### Article 1 :

- Définition des missions des services de santé au travail ;
- Précision de l'organisation des services de santé au travail interentreprises (SST Inter) :
  - o qui comprennent des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers et le cas échéant des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent cette équipe ;
  - o les priorités du service sont définies dans le cadre de celles de la politique nationale et en fonction des réalités locales et par le biais d'un [contrat pluriannuel d'objectifs](#) et de moyens conclu entre l'autorité administrative, la CRAMIF après avis des partenaires sociaux et des agences régionales de santé ([Attente du décret d'application](#)).
- Rappel de l'indépendance du médecin du travail
- Aides à l'employeur pour la gestion de la santé et la sécurité au travail : ([Applicable à la date de publication des décrets et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2012](#))
  - o l'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Le salarié désigné bénéficie, à sa demande, d'une formation en santé au travail. A défaut, l'employeur peut faire appel au SST Inter disposant de compétences dans le domaine ; l'employeur peut faire appel au service de prévention de la CRAMIF, à l'OPPBT et à l'ANACT.

#### Article 2 : Procédures écrites du médecin du travail : ([Attente du décret d'application cf. L. 4624-4 du code du travail](#))

- Possibilité de mise en œuvre d'une procédure écrite d'alerte sur les risques collectifs par le médecin du travail avec les mesures visant à la préserver. L'employeur devra faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ;
- Lorsque l'employeur saisit le médecin du travail d'une question relevant de ses missions, ce dernier doit également faire ses préconisations par écrit ;
- Préconisations et propositions tenues à la disposition du CHSCT ou des DP, de l'agent de contrôle de l'IT, des services de prévention de la CRAMIF.

Article 3 : Gouvernance des SST Inter par un Conseil d'Administration (CA) paritaire avec voix prépondérante du représentant des employeurs : La présidence est confiée à un représentant des employeurs tandis que le trésorier est élu parmi les représentants des salariés. ([Attente du décret d'application](#)).

Article 4 : Organes de contrôle des SST Inter : la présidence de la commission de contrôle est confiée à un représentant des salariés.

Article 5 : Une Commission Médico-Technique au sein du SST Inter qui élabore les priorités d'action du service.

Articles 6 à 9 : Renforcement de l'indépendance et de la protection du médecin du travail par le biais de :

- L'autorisation préalable de l'IT après avis du Médecin Inspecteur du Travail (MIT) en cas de rupture conventionnelle (**Article L. 1237-15 du CT**).
- L'autorisation préalable de l'IT après avis du MIT en cas de rupture du CDD avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement (**Article L. 4623-5-1 du CT**).
- La constatation par l'IT, un mois avant la rupture du CDD du médecin du travail, qu'elle n'a pas un caractère discriminatoire en raison de ses missions (**Article L. 4623-5-2 du CT**).
- L'autorisation préalable de l'IT, après avis du MIRT, en cas de rupture du CDD avant l'échéance du terme en raison d'un transfert partiel de SST Inter (**Article L. 4623-5-3 du CT**).

Article 10 : Pour les artistes et techniciens intermittents du spectacle, les mannequins, les salariés du particulier employeur, les VRP :

- Seul un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles de choix du service de santé au travail et aux modalités de surveillance dès lors que la périodicité des examens est respectée ;
- Des médecins non spécialistes, ayant suivi une formation, pourront signer un protocole avec un SST pour assurer le suivi médical de ces salariés.

Article 11 : Une surveillance du SST s'exerce par les organes de contrôle de l'instance dès lors que le Président, le directeur ou des administrateurs ont une convention avec une entreprise. \_\_

Article 12 : Intervention possible [d'internes de la spécialité](#) dès lors qu'ils sont encadrés par un médecin « expérimenté », qu'ils disposent d'une licence de remplacement et d'une autorisation du Conseil de l'Ordre ([Attente du décret d'application](#)).

Article 13 : Le directeur du SST Inter met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du Président, les actions approuvées par le CA dans le cadre du projet de service pluriannuel.

Article 14 : ([Attente du décret d'application](#)) : Modalités de surveillance de l'état de santé des [salariés temporaires, des stagiaires de la formation professionnelle, des travailleurs des associations intermédiaires](#), des travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une [entreprise autre](#) que celle de leur employeur, des travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans un [département différent](#) de celui où se trouve l'établissement qui les emploie, [des travailleurs détachés temporairement](#) par une entreprise non établie en France et des travailleurs saisonniers :

- L'adaptation des règles ne peuvent avoir pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux ;
- Le DIRECCTE peut approuver des accords adaptant les modalités de surveillance sous réserve d'un niveau équivalent de protection de santé des travailleurs.

Article 15 : Modalités d'organisation et de gestion des instances (médicales et CPHSCT) du secteur relevant du code rural et de la pêche maritime (paritarisme, défraiements) ([Attente du décret d'application](#))

Article 16 : Alignement sur le droit commun de la surveillance médicale de certaines catégories qui relevaient auparavant d'une réglementation spéciale : les gardiens d'immeubles et les travailleurs à domicile. (Même si les employés de maison sont visés dans cet article, ils sont considérés comme salariés du particulier employeur et relèvent en fait de l'article 10)

Article 17 : [Des décrets ultérieurs détermineront les règles relatives au fonctionnement et à l'organisation des services de santé au travail relevant du code rural et de la pêche maritime \(priorités et projet de service, surveillance médicale de certaines catégories de travailleurs, personnes concourant aux services\).](#)

*Il nous a paru intéressant de mettre dans cette veille juridique les articles relatifs aux services de santé au travail, avec les articles maintenus, ceux supprimés (barrés ci-dessous) et ceux modifiés ainsi que les nouveaux (en rouge) :*

## **Quatrième partie -SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

### **Livre VI -INSTITUTIONS ET ORGANISMES DE PRÉVENTION**

#### **Titre II -SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**

##### **Chapitre premier -CHAMP D'APPLICATION**

**Article L. 4621-1** - Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables aux établissements mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 4111-1.

##### **Chapitre II -MISSIONS ET ORGANISATION**

###### **Section 1 – Principes**

**Article L. 4622-1** - Les employeurs relevant du présent titre organisent des services de santé au travail.

**Article L. 4622-2** - ~~Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de « médecins du travail »~~ **Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :**

**1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;**

**2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;**

**3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;**

**4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.**

**Article 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.

**Article L. 4622-4** - ~~Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et d'organisation nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les entreprises concernées :~~

~~1° Soit aux compétences des caisses régionales d'assurance maladie, de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou des associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;~~

~~2° Soit à des personnes ou à des organismes dont les compétences dans ces domaines sont reconnues par les caisses régionales d'assurance maladie, par l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou par les associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.~~

~~Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes ou organismes associés. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.~~

**Dans les services de santé au travail autres que ceux mentionnés à l'article L. 4622-7, les missions définies à l'article L. 4622-2 sont exercées par les médecins du travail en toute indépendance. Ils mènent leurs actions en coordination avec les employeurs, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel et les personnes ou organismes mentionnés à l'article L. 4644-1.**

**Article L. 4622-5** - Selon l'importance des entreprises, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.

**Article L. 4622-6** - Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.

## **Section 2 - Services de santé au travail interentreprises**

**Article L. 4622-7** - Lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables de ce groupement ou de cet organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre.

**Article L. 4622-8** - Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

**Article L. 4622-9** - Les services de santé au travail comprennent un service social du travail ou coordonnent leurs actions avec celles des services sociaux du travail prévus à [l'article L. 4631-1](#).

**Article L. 4622-10** - Les priorités des services de santé au travail sont précisées, dans le respect des missions générales prévues à [l'article L. 4622-2](#), des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

Les conventions prévues à [l'article L. 422-6 du code de la sécurité sociale](#) sont annexées à ce contrat.

La durée, les conditions de mise en œuvre et les modalités de révision des contrats d'objectifs et de moyens prévus au premier alinéa sont déterminées par décret.

**Article L. 4622-11** - Le service de santé au travail est administré paritairement par un conseil composé :

1° De représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes ;

2° De représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité.

Le trésorier est élu parmi les représentants mentionnés au 2°.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.

**Article L. 4622-12** - L'organisation et la gestion du service de santé au travail sont placées sous la surveillance :

1° Soit d'un comité interentreprises constitué par les comités d'entreprise intéressés ;

2° Soit d'une commission de contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés.

**Article L. 4622-13** - Dans le service de santé au travail interentreprises, une commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

**Article L. 4622-14** - Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à [l'article L. 4622-10](#). Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

**Article L. 4622-15** - Toute convention intervenant directement ou par personne interposée entre le service de santé au travail et son président, son directeur ou l'un de ses administrateurs doit être soumise à l'autorisation préalable du conseil d'administration.

Il en est de même des conventions auxquelles une des personnes visées au premier alinéa est indirectement intéressée. Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre le service de santé au travail et une entreprise si le président, le directeur ou l'un des administrateurs du service de santé au travail est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou, de façon générale, dirigeant de cette entreprise.

Lorsque les trois premiers alinéas sont applicables au président du service de santé au travail ou à l'un de ses administrateurs, il ne peut prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée.

Lorsque les conventions portent sur des opérations courantes ou conclues à des conditions usuelles, elles font uniquement l'objet d'une communication au président et aux membres du conseil d'administration.

**Article L. 4622-16** - Le directeur du service de santé au travail interentreprises met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel.

### **Section 3 - Dispositions d'application**

**Article L. 4622-17** (ancien article L. 4622-8) - Des décrets déterminent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services de santé au travail ainsi que les adaptations à ces conditions dans les services de santé des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

## **Chapitre III - PERSONNELS CONCOURANT AUX SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**

### **Section unique - Médecin du travail**

#### **Sous-section 1 - Recrutement et conditions d'exercice**

**Article L. 4623-1** - Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Par dérogation au premier alinéa, un décret fixe les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent recruter, après délivrance d'une licence de remplacement et autorisation par les conseils départementaux compétents de l'ordre des médecins, à titre temporaire, un interne de la spécialité qui exerce sous l'autorité d'un médecin du travail du service de santé au travail expérimenté.

**Article L. 4623-2** - Un décret détermine les conditions dans lesquelles les fonctions de médecins du travail peuvent être déclarées incompatibles avec l'exercice de certaines autres activités médicales.

**Article L. 4623-3** - Le médecin du travail est un médecin autant que possible employé à temps complet qui ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

#### **Sous-section 2 - Protection**

**Article L. 4623-4** - Tout licenciement d'un médecin du travail envisagé par l'employeur est soumis pour avis, soit au comité d'entreprise, soit au comité interentreprises ou à la commission de contrôle du service interentreprises.

Dans les services interentreprises administrés paritairement, le projet de licenciement est soumis au conseil d'administration.

**Article L. 4623-5** - Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

**Article L. 4623-5-1** - La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un médecin du travail avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de son inaptitude médicale, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail, dans les conditions prévues à [l'article L. 4623-5](#).

**Article L. 4623-5-2** - L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que celle-ci n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

**Article L. 4623-5-3** - Le transfert d'un médecin du travail compris dans un transfert partiel de service de santé au travail par application de [l'article L. 1224-1](#) ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail. L'inspecteur du travail s'assure que le transfert n'est pas en lien avec l'exercice des missions du médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

**Article L. 4623-6** - Lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un médecin du travail, celui-ci a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent conformément aux dispositions de l'article L. 2422-1.

Il en est de même lorsque le juge administratif a annulé une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent autorisant un tel licenciement.

**Article L. 4623-7** - Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le médecin du travail a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il a demandé cette dernière dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration.

Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations correspondant à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

**Article L. 4623-8** - Dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi, le médecin du travail assure les missions qui lui sont dévolues par le présent code.

#### **Chapitre IV -~~ACTIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL~~ ACTIONS ET MOYENS DES MEMBRES DES EQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES DE SANTE AU TRAVAIL**

**Article L. 4624-1** - 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.

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.

**Article L. 4624-2** (issu de la loi sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010, partie sur la prévention de la pénibilité) - Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L. 4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les *articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique*, peut demander la communication de ce dossier.

**Article L. 4624-3** - I. - Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II. - Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de [l'article L. 4622-3](#), il fait connaître ses préconisations par écrit.

III. - Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont tenues, à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à [l'article L. 4643-1](#).

**Article L. 4624-4** - Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre.

## **CHAPITRE V : SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES TEMPORAIRES DE CATEGORIES PARTICULIERES DE TRAVAILLEURS**

**Article L. 4625-1** - Un décret détermine les règles relatives à l'organisation, au choix et au financement du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs applicables aux catégories de travailleurs suivantes :

- 1° Salariés temporaires ;
- 2° Stagiaires de la formation professionnelle ;
- 3° Travailleurs des associations intermédiaires ;
- 4° Travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une entreprise autre que celle de leur employeur ;
- 5° Travailleurs éloignés exécutant habituellement leur contrat de travail dans un département différent de celui où se trouve l'établissement qui les emploie ;
- 6° Travailleurs détachés temporairement par une entreprise non établie en France ;
- 7° Travailleurs saisonniers.

Ces travailleurs bénéficient d'une protection égale à celle des autres travailleurs.

Des règles et modalités de surveillance adaptées ne peuvent avoir pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code.

Des règles adaptées relatives à l'organisation du service de santé au travail ne peuvent avoir pour effet de modifier les modalités de composition et de fonctionnement du conseil d'administration prévues à [l'article L. 4622-11](#).

Pour tenir compte de spécificités locales en matière de recours à des travailleurs saisonniers, l'autorité administrative peut approuver des accords adaptant les modalités définies par décret sous réserve que ces adaptations garantissent un niveau au moins équivalent de protection de la santé aux travailleurs concernés.

**Article L. 4625-2** - Un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code.

Ces dérogations concernent les catégories de travailleurs suivantes :

- 1° Artistes et techniciens intermittents du spectacle ;
- 2° Mannequins ;
- 3° Salariés du particulier employeur ;
- 4° Voyageurs, représentants et placiers.

L'accord collectif de branche étendu après avis du Conseil national de l'ordre des médecins peut prévoir que le suivi médical des salariés du particulier employeur et des mannequins soit effectué par des médecins non spécialisés en médecine du travail qui signent un protocole avec un service de santé au travail interentreprises. Ces protocoles prévoient les garanties en termes de formation des médecins non spécialistes, les modalités de leur exercice au sein du service de santé au travail ainsi que l'incompatibilité entre la fonction de médecin de soin du travailleur ou de l'employeur et le suivi médical du travailleur prévu par le protocole. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de [l'article L. 1133-3](#).

En cas de difficulté ou de désaccord avec les avis délivrés par les médecins mentionnés au septième alinéa du présent article, l'employeur ou le travailleur peut solliciter un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole.

**La loi précise également que :** *En l'absence d'accord étendu dans un délai de douze mois à compter de la date de promulgation de la présente loi, un décret en Conseil d'État pris après avis du Conseil national de l'ordre des médecins détermine les règles applicables à ces catégories de travailleurs.*

*Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'évaluation du recours à des médecins non spécialisés en médecine du travail prévu à l'article L. 4625-2 du code du travail, dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi.*

**Un chapitre IV est ajouté au titre IV (Institutions et personnes concourant à l'organisation de la prévention) du livre VI de la quatrième partie :**

### **CHAPITRE IV**

#### **Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail**

**Art. L. 4644-1 – I** - L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16.

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur fait appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative, disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés ci-dessus. Ces conditions sont déterminées par un décret en Conseil d'État.

**II** – Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.

**La loi précise également que :** *La modification du titre IV entrera en vigueur au plus tard le 1er juin 2012 à défaut de décret d'application.*

*L'habilitation d'intervenant en prévention des risques professionnels délivrée avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi vaut enregistrement, au sens de l'article L. 4644-1 du code du travail, pendant une durée de trois ans à compter de la date de publication de la présente loi.*

*À l'issue d'un délai de dix-huit mois à compter de la publication de la présente loi, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'exams médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le code du travail ou le code rural et de la pêche maritime sont réputées caduques.*

## **Rupture conventionnelle pour les médecins du travail**

**Art. L. 1237-15** - Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. **Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.**

## **Associations intermédiaires**

**Art. L. 5132-12** – ~~La surveillance de la santé des personnes employées par une association intermédiaire, au titre de leur activité, est assurée par un examen de médecine préventive.~~

**Art. L. 5132-17** : **Un décret détermine la liste des employeurs habilités à mettre en œuvre les ateliers et chantiers d'insertion mentionnés à l'article L. 5132-15.**

## **Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation**

**Art. L. 7211-3** - Sont applicables aux salariés définis à l'Article L7211-2 les dispositions relatives :

1° Au harcèlement moral prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'Article L1154-2 ;

2° Aux absences pour maladie ou accident, prévues à l'Article L1226-1 ;

3° Au repos hebdomadaire, prévues par les articles L. 3132-1 et suivants ;

4° Aux jours fériés, prévues par les articles L. 3133-1 et suivants ;

5° Aux congés pour événements familiaux, prévus par les articles L. 3142-1 et suivants ;

6° Au mode de paiement des salaires prévu par les articles L. 3241-1 et suivants.

**7° A la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie.**

**Art. L. 7214-1** – Les gardiens d'immeubles à l'usage d'habitation font l'objet :  
1° D'un examen médical au moment de l'embauche ;  
2° De visites médicales périodiques renouvelées à intervalles n'excédant pas un an ;  
3° De visites de reprises à la suite d'interruption de travail intervenues pour des raisons médicales.

### **Employés de maison**

**Art. L. 7221-2** - Sont seules applicables au salarié défini à l'Article L7221-1 les dispositions relatives :  
1° Au harcèlement moral, prévues aux articles L. 1152-1 et suivants, au harcèlement sexuel, prévues aux articles L. 1153-1 et suivants ainsi qu'à l'exercice en justice par les organisations syndicales des actions qui naissent du harcèlement en application de l'Article L1154-2 ;  
2° A la journée du 1er mai, prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 ;  
3° Aux congés payés, prévues aux articles L. 3141-1 à L. 3141-31, sous réserve d'adaptation par décret en Conseil d'Etat ;  
4° Aux congés pour événements familiaux, prévues par les articles L. 3142-1 et suivants ;  
5° A la surveillance médicale ~~des gardiens d'immeubles, prévues à l'Article L7214-1.~~ **définie au titre II du livre VI de la quatrième partie.**

### **Travailleurs à domicile**

**Art. L. 7424-4** – Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles la surveillance médicale des gardiens d'immeuble à usage d'habitation prévue à l'Article L7214-1 peut être rendue applicable aux travailleurs à domicile.

### **Infractions aux règles relatives à la médecine du travail**

**Art. L. 4745-1** - Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 4621-1 à L. 4623-7 **L. 4624-3 et L. 4644-1** et des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de trois ans, d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 3 750 €. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

### **Articles sur la pénibilité dans la réforme des retraites du 09/11/10 (articles modifiant le code du travail)**

**Art. L. 4612-2** - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. **Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.**

**Art. L. 4121-1** - L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :  
1° Des actions de prévention des risques professionnels  
2° Des actions d'information et de formation ;  
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.  
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes **et de la pénibilité au travail.**

**Art. L. 4121-3-1** - Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle

précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

- **La Poste** : Le décret n° 2011-619 du 31/05/11 relatif à la santé et à la sécurité au travail à la Poste prévoit un délai de 3 mois à compter de la publication du texte pour que l'inspection du travail devienne compétente pour contrôler les conditions d'application des règles relatives à la santé et sécurité au travail. Cette compétence est assurée depuis le 3 septembre 2011.

Quelques points concernant le médecin du travail et les décisions administratives susceptibles d'être prises par l'inspecteur du travail :

- En vertu de l'article 12 du décret, le médecin du travail ne peut être nommé qu'après avis favorable de la commission consultative paritaire compétente (vote à bulletins secrets). En cas de désaccord, la nomination ou le changement de secteur du médecin ne peuvent intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, délivrée après avis du médecin inspecteur du travail. Un document annuel faisant état des changements de secteur du médecin est tenu à disposition de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et du Direccte.

- En vertu de l'article 13 du décret, lorsque le licenciement d'un médecin du travail est envisagé, la commission consultative paritaire se prononce (vote à bulletins secrets) après audition de l'intéressé. Le licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail. Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée. L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied, prolongé seulement si les nécessités de l'enquête le justifient. La décision est motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception : 1° Au responsable de La Poste ; 2° Au médecin du travail ; 3° A la commission consultative paritaire.

- En cas d'annulation de cette décision par le ministre compétent ou le juge administratif, le médecin du travail a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations correspondant à cette indemnité qui constitue un complément de salaire.

Le contrôle médical des fonctionnaires relève :

- Des médecins agréés
- Des comités médicaux
- De la commission de réforme
- De la médecine de prévention

L'inspecteur du travail ne peut en aucun cas connaître des avis des acteurs médicaux autres que ceux de la médecine de prévention.

Il en résulte des effets sur la compétence de l'inspecteur du travail en matière de contestation des avis du médecin du travail prévu à l'article L. 4624-1 du code du travail.

L'inspecteur du travail est donc compétent pour l'ensemble des catégories d'agents, salariés, fonctionnaires ou non titulaires avec la spécificité que, s'agissant des fonctionnaires ou des non titulaires, la contestation n'est possible que si cet avis porte sur l'aménagement de poste ou éventuellement un changement d'affectation dès lors que celui-ci ne fait pas intervenir le comité médical.

Cela suppose que, si l'inspecteur du travail est saisi d'une contestation pour un fonctionnaire, il doit interroger les parties sur l'existence d'une procédure en cours auprès du comité médical.

- **Tableaux de maladie professionnelle : décret n° 2011-1315 du 17 octobre 2011 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale :**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000024682904&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id>

## **Jurisprudence :**

### **Un salarié peut contester un avis d'inaptitude même après son licenciement (arrêt du conseil d'Etat du 27 juin 2011, n°334834) :**

Si la cour de cassation avait déjà implicitement reconnu ce droit (arrêt du 9 février 2005), c'est la première fois que le conseil d'Etat se prononce explicitement sur cette question.

### **La faute inexcusable de l'employeur est reconnue en l'absence d'actions de prévention (C. Cass. arrêt du 18 novembre 2010, n°09-17.275) :**

Cet arrêt rappelle qu'en matière de prévention des risques professionnels, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat. Le manquement à cette obligation relève de la faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

### **La faute inexcusable de l'employeur n'est pas établie si l'employeur ne pouvait ni n'aurait dû avoir conscience du risque encouru avant d'être informé de la prédisposition du salarié à la pathologie (C. Cass. arrêt du 16 décembre 2010, n°09-69.216) :**

A contrario de l'arrêt précédent, la faute inexcusable n'est pas caractérisée si l'employeur prouve qu'il ne pouvait avoir conscience du danger et qu'il a pris les mesures nécessaires dès qu'il a pu ou aurait dû en avoir connaissance (en l'espèce, dès qu'il a pris connaissance des restrictions d'aptitude du salarié).

### **L'inscription d'une maladie professionnelle dans un tableau nécessite une stricte application des conditions de reconnaissance (C. Cass. arrêt du 16 décembre 2010, n°10-10.322) :**

En l'espèce, la Cour de cassation a rappelé que la reconnaissance d'une maladie inscrite au tableau 30B nécessite un examen tomodensitométrique.

### **La maladie professionnelle doit être considérée comme contractée chez le dernier employeur où le salarié a été exposé au risque, avant sa constatation médicale, sauf si l'employeur peut rapporter la preuve contraire (C. Cass. arrêt du 21 octobre 2010, n°09-67.494) :**

Si le dernier employeur ne peut prouver que la maladie professionnelle a été contractée chez un ou plusieurs autres employeurs successifs, le coût de cette maladie impactera son taux de cotisation accident du travail.

**Le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles peut valablement exprimer un avis même si l'avis du médecin du travail ne lui a pas été transmis (C. Cass. arrêt du 17 février 2011, n°10-14.281) :**

Ce comité – chargé de reconnaître une maladie désignée dans un tableau mais dont les conditions de reconnaissance font défaut ou une maladie non désignée dans un tableau mais essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié – doit disposer de certaines pièces dont l'avis motivé du médecin du travail. En l'espèce, le médecin du travail avait déclaré qu'il ne pouvait donner d'avis n'étant plus médecin du travail de l'entreprise.

**L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de leur santé et sécurité, notamment en matière de harcèlement moral pouvant résulter de méthodes de gestion (C. Cass. arrêt du 1<sup>er</sup> mars 2011, n°09-69.616) :**

Même si l'auteur désigné du harcèlement n'est pas employé par l'entreprise mais s'il exerce de fait ou de droit une autorité sur les salariés, l'employeur doit prendre les mesures visant à faire cesser ces agissements.

**La mise en œuvre d'une externalisation entraînant des risques, notamment psychosociaux, peut être annulée car l'employeur ne doit pas prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et sécurité de ses salariés (TGI Paris, 5 juillet 2011, aff. N°11/05780) :**

L'employeur est en effet tenu à une obligation de sécurité de résultat. En l'espèce, les risques étaient psychosociaux et de nature industriel et technique.

**La consultation des délégués du personnel sur le reclassement du salarié déclaré inapte n'a pas à être renouvelée à chaque proposition (C. Cass. arrêt du 21 septembre 2011, n°10-30.129) :**

L'article L. 1226-10 du code du travail prévoit cette consultation en cas d'inaptitude suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Cette jurisprudence précise que cette consultation unique s'applique même si le salarié déclaré inapte est un salarié protégé.

## **II- Santé- sécurité au travail :**

### **Textes :**

➤ **Décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011** (JO du 9 juillet 2011) relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du Code de la Sécurité sociale.

L'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit, pour certaines entreprises, l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord. A défaut, cet article prévoit une pénalité financière.

Le décret ci-dessus précise les conditions d'application de cette pénalité. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Mais certaines formalités peuvent être valablement accomplies depuis le 9 juillet 2011 (mise à jour du document unique et dépôt du plan d'action auprès de l'autorité administrative).

➤ **Circulaire DGT n° 5/2011 du 15 juillet 2011** relative à la mise en œuvre du plan national canicule.

Cette circulaire rappelle les grands principes du plan national canicule et le dispositif législatif et réglementaire applicable en milieu de travail en période de fortes chaleurs. Elle abroge et remplace la circulaire DTR n° 2006-14 du 19 juillet 2006.

➤ **Circulaire du 8 août 2011** relative à l'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

La circulaire apporte des explications quant au dispositif mis en place par le décret. Elle abroge et remplace la circulaire FP4 n° 1871 du 24 janvier 1996 qui concernait l'application du décret du 28 mai 1982.

➤ **Circulaire DGT n° 8 du 28 octobre 2011** relative aux accords et plans d'action en faveur de la pénibilité prévus à l'article L. 138-29 du Code de Sécurité sociale.

L'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit plusieurs mesures relatives à la prise en compte de la pénibilité au travail. Elle a été suivie du décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 et du décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011. La circulaire a pour objet de préciser le dispositif instauré par ces textes.

➤ **Décret n° 2011-1480 du 9 novembre 2011** (JO du 10 novembre 2011) relatif aux équipements de travail et aux équipements de protection individuelle

Ce décret assure la transposition de la directive 2009/127/CE du Parlement Européen et du Conseil modifiant la directive 2006/42/CE en ce qui concerne les machines destinées à l'application des pesticides.

➤ **Décret n° 2011-1461 du 7 novembre 2011** (JO du 7 novembre 2011) relatif à l'évacuation des personnes handicapées des lieux de travail en cas d'incendie.

#### ◆ **Risques particuliers**

➤ **Décret n° 2011-758 du 28 juin 2011** (JO du 30 juin 2011) portant modification du décret N) 2001-386 du 3 mai 2001 modifié relatif aux équipements sous pression transportables.

Transposition de la directive 2010/35/UE du Parlement Européen et du Conseil du 16 juin 2010 relative aux équipements sous pression transportables, ce décret fixe les règles destinées à garantir la conformité de ces équipements. Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

➤ **Arrêté du 12 septembre 2011** (JO du 23/10/2011) fixant les règles de détermination des distances d'isolement relatives aux chantiers de dépollution pyrotechniques.

Cet arrêté fixe les règles à observer pour la détermination des distances d'isolement à maintenir entre les zones de présence de travailleurs du chantier de dépollution, d'une part, et entre ces zones de présence de travailleurs et les installations avoisinantes, d'autre part.

#### ◆ **Organismes agréés ou accrédités**

➤ **Arrêté du 13 juillet 2011** (JO du 25 août 2011) portant agrément d'organismes habilités à procéder au contrôle des valeurs limites biologiques fixées à l'article R. 4412-152 du Code du travail, pour les travailleurs exposés au plomb (dosages de plombémie)

