



Agir pour la santé au travail !



GUIDE EMPLOYEUR

SANTÉ AU TRAVAIL

Vous informer et vous accompagner

dans vos obligations de prévention
en santé au travail

Service Interprofessionnel de Santé au Travail Ouest Normandie

AVANT-PROPOS

Ce guide pratique a été créé à l'initiative de Présanse Normandie, association régionale des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST). Il a pour objet d'apporter aux employeurs un ensemble d'informations pratiques en santé au travail.

La loi pose en effet le principe que tout employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Ces mesures comprennent notamment des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les Services de prévention et de santé au travail ont pour rôle d'accompagner leurs adhérents par le biais d'actions individuelles et collectives de prévention et d'un suivi individuel de l'état de santé des salariés. Pour cela, les Services sont organisés en équipes pluridisciplinaires animées par les médecins du travail.

Équipes santé travail

*Une organisation récente, un objectif commun :
préserver la santé des salariés*

Les missions des Services de Prévention et de Santé au Travail sont assurées par des équipes santé travail composées de :



MÉDECINS DU TRAVAIL



ASSISTANTES D'ÉQUIPES
SECRÉTAIRES MÉDICALES



CONSEILLERS ET
SPÉCIALISTES
EN PRÉVENTION



INFIRMIÈRES
EN SANTÉ AU TRAVAIL

Les médecins et leurs équipes pluridisciplinaires accompagnent les employeurs et leurs salariés dans de nombreux domaines :

- Évaluation des risques professionnels ;
- Conseil sur les problématiques liées au travail ;
- Actions de prévention collective et individuelle ;
- Suivi individuel de l'état de santé du salarié ;
- Maintien en emploi, prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Participation aux CSE.

SOMMAIRE



ADHÉSION

P.4



DÉCLARATION D'EFFECTIF

P.6



FACTURATION

P.9



CHANGEMENT ADMINISTRATIF

P.10



FIN D'ADHÉSION

P.11



ACTIONS DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE

P.12



SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

P.16



APTITUDE / INAPTITUDE

P.25



PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION
PROFESSIONNELLE

P.28



LEXIQUE ET LIENS UTILES

P.30



Votre Service prévention et de santé au travail, SIST Ouest Normandie, met à votre disposition un espace adhérent vous permettant d'effectuer de nombreuses démarches santé travail en ligne. L'espace adhérent est accessible sur www.santetravail-on.fr

ADHÉSION

Une entreprise a-t-elle l'obligation d'adhérer à un Service de prévention et de santé au travail ?

Oui, l'employeur est responsable de la santé, de la sécurité de ses salariés et des moyens mis en œuvre pour la préserver. Toute entreprise* ayant au moins un salarié, quelles que soient la nature et la durée des contrats de travail, a pour obligation d'adhérer à un Service de prévention et de santé au travail.

Article R. 4622-14 du Code du travail
* y compris le particulier employeur

Les travailleurs indépendants et les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente à notre Service peuvent désormais bénéficier de notre offre de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Est-ce que l'entreprise a le choix de son Service de prévention et de santé au travail ?

La DREETS délivre un agrément pour chaque Service de prévention et de santé au travail précisant ses compétences géographiques et professionnelles. L'employeur a le choix de son Service uniquement si plusieurs Services coexistent sur un même secteur géographique.

A noter que les salariés du secteur agricole sont suivis par la MSA et ceux du bâtiment par les Services de santé au travail du BTP.

Quelles sont les démarches administratives pour adhérer à un Service de prévention et de santé au travail ?

L'employeur doit contacter le Service de prévention et de santé au travail concerné ou se rendre sur son site internet. A minima, un bulletin d'adhésion et une déclaration d'effectif seront obligatoirement à compléter et à retourner signés par l'employeur.

Services de prévention et de santé au travail Normands

Seine-Maritime

RÉGIME GÉNÉRAL

ADESTI
02 35 07 95 10
www.adesti.fr

AMSD
02 32 90 51 10
amsd@amsd-sante-travail.net

AMSN
02 76 08 12 00
www.amsn.fr

ISTF
02 35 10 10 32
www.istfecamp.fr

SANTRAPLUS
02 32 74 94 94
www.santraplus.fr

RÉGIME BTP

SANTÉ BTP Normandie
Rouen, Dieppe
02 35 71 85 90 (Rouen)
www.sante-btp-normandie.fr

Le Havre
02 35 25 84 90
www.sante-btp-normandie.fr

RÉGIME AGRICOLE

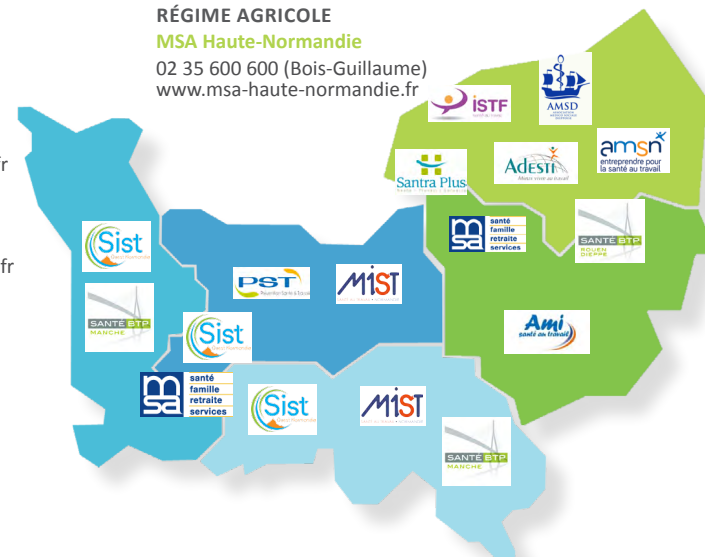
MSA Haute-Normandie
02 35 600 600 (Bois-Guillaume)
www.msa-haute-normandie.fr

Eure

RÉGIME GÉNÉRAL

AMI santé au travail
02 32 28 70 30
www.ami-sante.fr

RÉGIME BTP
SANTÉ BTP Normandie
02 32 23 00 70
www.sante-btp-normandie.fr



Calvados

RÉGIME GÉNÉRAL

MIST
Régime Général et BTP
02 31 46 26 60
www.mist-normandie.fr

PST
02 31 72 75 00
www.pst14.fr

SIST Ouest Normandie
Sud Calvados, secteur de Vire
02 31 66 27 07
www.santetravail-on.fr

Manche

RÉGIME GÉNÉRAL

SIST Ouest Normandie
02 33 57 12 93
www.santetravail-on.fr

RÉGIME BTP
SANTÉ BTP Normandie
02 33 10 05 40 (Cherbourg)
www.sante-btp-normandie.fr

RÉGIME AGRICOLE - MSA
Calvados et Manche
02 33 06 41 84 (Caen)
www.msa-cotesnormandes.fr

Orne

RÉGIME GÉNÉRAL

SIST Ouest Normandie
Orne, secteur de Flers
02 33 65 26 87
www.santetravail-on.fr

MIST
02 33 28 19 19
www.mist-normandie.fr

RÉGIME BTP
SANTÉ BTP Normandie
02 32 23 00 70 (Evreux)
www.sante-btp-normandie.fr

RÉGIME AGRICOLE - MSA
02 43 39 43 39 (Alençon)
www.mayenne-orne-sarthe.msa.fr

DÉCLARATION D'EFFECTIF

La déclaration annuelle des effectifs correspond à la liste nominative de vos salariés.

A quoi sert la déclaration d'effectif ?

- Mettre à jour les informations de l'entreprise.
- Assurer le suivi des salariés : poste de travail, type de suivi individuel de santé...
- Établir le montant des cotisations annuelles.

A quel moment est envoyée la déclaration d'effectif ?

La déclaration d'effectif est envoyée lors de l'adhésion pour la saisie initiale des salariés, puis généralement en fin d'année civile, pour mise à jour.



Votre déclaration d'effectif est à effectuer sur votre espace adhérent, accessible sur www.santetravail-on.fr

A quel moment l'entreprise peut déclarer son effectif et/ou des mouvements du personnel ?

L'effectif d'une entreprise doit être déclaré :

- lors de l'adhésion, pour la saisie initiale des salariés ;
- à tout moment, en cas d'arrivée, de changement de poste ou de départ d'un salarié ;
- en fin d'année civile, pour mise à jour.



DÉCLARATION D'EFFECTIF

L'employeur doit-il figurer sur la déclaration d'effectif ?

Seul le gérant minoritaire ou égalitaire doit être obligatoirement inscrit.

Le gérant majoritaire ainsi que tout employeur relevant du régime des Travailleurs Non Salariés (TNS) a le choix de bénéficier ou non d'un suivi médical, au même titre que ses salariés, en se déclarant dans l'effectif de son entreprise.

A quoi correspondent les classifications de suivi individuel des salariés d'une entreprise ?

Il est de la responsabilité de l'employeur de définir le type de suivi individuel pour ses salariés ; il peut toutefois être conseillé par son médecin du travail pour le déterminer.

Les salariés peuvent être soumis à un Suivi Individuel Adapté (SIA) ou un Suivi Individuel Renforcé (SIR) s'ils sont exposés à des risques particuliers tels que définis dans les articles R. 4624-22 à 28 du code du travail (*cf. p.19*).

Le cas échéant, les salariés bénéficient d'un Suivi Individuel (SI) de leur état de santé.

DÉCLARATION D'EFFECTIF

A quoi correspond le code PCS ?

La nomenclature des PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles) est un système de classement des actifs français créé par l'INSEE. Ce code est requis par les Services de prévention et de santé au travail lors de la déclaration d'embauche d'un salarié. Il est également utilisé sur votre DSN (Déclaration Sociale Nominative).

La nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles employés salariés (PCS ESE) est disponible sur le site de l'INSEE.

J'ai fait une DPAE pour un salarié nouvellement arrivé. Dois-je malgré tout en informer le Service de prévention et de santé au travail ?

Oui, une fois la Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) transmise à l'URSSAF, connectez-vous à votre espace adhérent santé au travail pour ajouter le salarié à votre effectif. Dans la rubrique « Mes rendez-vous » demandez à ce que votre salarié soit vu dans le cadre d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'aptitude.



Les demandes de visites lors de l'embauche peuvent être directement effectuées sur votre espace adhérent, accessible sur www.santetravail-on.fr

Un stagiaire/apprenti doit-il être déclaré ?

Les jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation qui bénéficient d'un contrat de travail sont à déclarer auprès de notre Service.

Découvrez notre espace internet dédié à l'apprentissage : www.santetravail-on.fr/apprentissage (Contrat, suivi médical, accueil, travaux interdits et réglementés...)

FACTURATION

Que comprend votre cotisation annuelle ?

Le montant de la cotisation annuelle n'est pas directement lié au nombre de visites et d'exams complémentaires ; il englobe un ensemble d'actions du Service menées par une équipe pluridisciplinaire :

- suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- actions de prévention en entreprise ;
- évaluation des risques professionnels ;
- actions de sensibilisation à destination des employeurs et des salariés ;
- aide au maintien dans l'emploi.

Comment est calculée la cotisation ?

Pour chaque Service de prévention et de santé au travail, le montant de la cotisation est fixé par le conseil d'administration puis voté par les adhérents en assemblée générale à laquelle tout adhérent à jour de ses cotisations est invité à participer.

Pour connaître le mode de calcul d'une cotisation, consulter le règlement intérieur et les statuts du Service concerné. Les tarifs sont généralement consultables sur les sites internet.



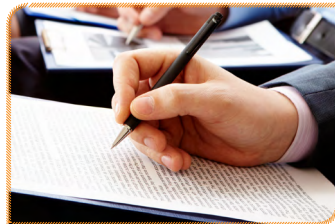
CHANGEMENT ADMINISTRATIF

Quel changement administratif l'entreprise doit communiquer au Service de prévention et de santé au travail ?

Toute modification substantielle liée à l'activité de l'entreprise (cession, fusion, fermeture...) doit être communiquée au Service de prévention et de santé au travail concerné.

Les informations administratives suivantes doivent également être mises à jour en cas de changement :

- adresse, téléphone, fax, email ;
- raison sociale ;
- nom du gérant ou du directeur ;
- numéros de SIRET, SIREN ou NAF.



Ces informations permettent au Service de prévention et de santé au travail de bien assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés et de garantir la fiabilité de la facturation et des communications avec l'employeur.



Ces changements peuvent être directement effectués sur votre espace adhérent, accessible sur www.santetravail-on.fr

FIN D'ADHÉSION

Pour quelles raisons une entreprise peut être radiée ?

Les motifs de radiation sont prévus dans les statuts de chaque Service de prévention et de santé au travail. Les principaux motifs sont généralement :

- cession d'entreprise, cessation d'activité ;
- non-paiement des cotisations ;
- refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la santé au travail ;
- opposition à l'accès aux lieux de travail pour la surveillance de l'hygiène et de la sécurité ;
- autre motif grave.



La radiation d'une entreprise est prononcée par le conseil d'administration.

Un adhérent radié pourra de nouveau adhérer à l'association après s'être acquitté de la totalité de ses dettes éventuelles, avoir rempli un bulletin d'adhésion et s'être acquitté de sa cotisation annuelle.

Une entreprise cessant son activité doit être signalée au Service de prévention et de santé au travail.

L'employeur qui n'adhère plus à un Service de prévention et de santé au travail engage sa responsabilité civile en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié et est également passible de sanctions pénales.

L'entreprise ne compte plus de salariés, doit-elle cesser d'adhérer ?

En pratique l'entreprise ne sera plus adhérente du fait de l'absence de salariés et ne sera pas redevable de ses cotisations l'année suivante (sauf en cas de nouvelle embauche).

ACTIONS DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE

En quoi consiste le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels ?

Le Document Unique (DU) est la transposition par écrit de l'évaluation des risques professionnels liés à une entreprise. Conformément au décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001, tout employeur est tenu de rédiger un Document Unique afin de prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles et prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser la sécurité et la santé des salariés.

Le Document Unique préconise les actions à mener pour supprimer ou atténuer les risques professionnels. Il doit être mis à jour chaque année au moins pour s'adapter aux changements de l'entreprise.

Attention, ne pas rédiger ou mettre à jour le Document Unique expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Le Service de prévention et de santé au travail peut-il accompagner l'employeur dans la réalisation de son Document Unique (DU) ?

Oui, le Service de prévention et de santé au travail peut accompagner et conseiller l'entreprise dans son évaluation des risques professionnels. Le médecin du travail ou un membre de son équipe pluridisciplinaire, après intervention dans l'entreprise, rédige une fiche d'entreprise sur laquelle l'entreprise peut s'appuyer pour établir son Document Unique.

Notre Service prévention et de santé au travail propose des sensibilisations tout au long de l'année (inscription en ligne sur www.santetravail-on.fr). Cet accompagnement est inclus dans la cotisation annuelle de l'employeur adhérent.

ACTIONS DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE

Quelles sont les actions de prévention en entreprise qu'un Service de prévention et de santé au travail peut proposer ?

Les actions de prévention en entreprise proposées par le Service de prévention et de santé au travail sont collectives ou individuelles. Elles répondent aux besoins de l'entreprise et peuvent mobiliser des compétences spécifiques : ergonomie, chimie, toxicologie, psychologie du travail...

Dans tous les cas, elles sont adaptées aux risques de l'entreprise et visent à accompagner l'employeur dans son obligation de préserver l'état de santé de ses salariés.



Le Service de prévention et de santé au travail peut intervenir dans les domaines suivants :

- évaluation des risques professionnels pour la rédaction du Document Unique ;
- sensibilisations – rencontres pour les dirigeants et pour les salariés : sur les addictions, le bruit, l'amiante, le maintien en emploi, les risques psychosociaux, le travail sur écran....
- étude de poste, conseils en ergonomie ;
- Prévention de la désinsertion professionnelle, maintien en emploi ;
- risques psychosociaux ;
- accompagnement dans vos projets d'aménagement ou d'agrandissement de locaux ;
- métrologie : bruit, poussières, lumière ;
- affichage obligatoire ;
- ...

Pour plus d'informations sur les actions de prévention, renseignez-vous auprès de votre Service de prévention et de santé au travail.

ACTIONS DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE

Comment sont facturées les actions de prévention ?

La participation à ces actions est généralement comprise dans la cotisation annuelle de l'employeur. Toutefois, dans le cas d'interventions en entreprise, notamment dans le cas d'études de postes ou de métrologie, le médecin du travail peut réaliser ou faire réaliser des prélèvements et mesures qui pourront rester à la charge de l'entreprise.

En cas de prestation spécifique, il est possible qu'une facturation supplémentaire soit demandée.

L'employeur a un projet de création ou de réaménagement de locaux, poste de travail, atelier, chaîne de production, en quoi son Service de prévention et de santé au travail peut-il le conseiller ?

La conception des lieux de travail impacte directement l'organisation d'une entreprise. Les Services de prévention et de santé au travail peuvent accompagner les employeurs de TPE, PME à intégrer, dès le début du projet, la santé et la sécurité dans leurs projets de conception ou de réaménagement de locaux.

Le fait d'intégrer la santé et la sécurité dans un projet contribue à l'amélioration des conditions de travail, à la prévention des risques professionnels et à l'optimisation de la productivité.

ACTIONS DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE

Quels documents doivent être obligatoirement affichés en entreprise ?

Tout responsable d'établissement est légalement tenu de porter à la connaissance de ses salariés un certain nombre d'informations. Certaines font l'objet d'un affichage obligatoire, d'autres peuvent être communiquées par tout moyen (email, intranet, remise en main propre, etc).

AFFICHAGES OBLIGATOIRES POUR TOUTES LES ENTREPRISES

- Identification de l'entreprise ;
- Horaires collectifs de travail et de repos hebdomadaire ;
- Congés payés, ordre des départs en congés* ;
- Adresses et numéros d'appel :
 - des services de secours et d'urgence (SAMU, police ou gendarmerie locale, pompiers, numéro d'appel d'urgence européen, centre anti-poison) ;
 - de l'inspection du travail en précisant le nom de l'inspecteur ;
 - du Service de prévention et de santé au travail en précisant le nom du médecin du travail.
- Consignes de sécurité et d'incendie ;
- Interdiction de fumer et de vapoter ;
- Avis mentionnant les modalités d'accès au Document Unique d'évaluation des risques professionnels ;
- Avis mentionnant l'intitulé et les modalités d'accès à la convention collective nationale ou accord collectif du travail*
- Textes concernant la prévention du harcèlement moral et sexuel, l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, la lutte contre la discrimination à l'embauche*
- Panneaux pour l'affichage des communications syndicales

AFFICHAGES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES ENTREPRISES

A PARTIR DE 11 SALARIÉS

- Procédure d'organisation des élections CSE (Comité Social et Economique) et liste des membres de cette instance*
- Panneau d'affichage pour les communications du CSE

DE PLUS DE 50 SALARIÉS

- Règlement intérieur avec les règles en matière d'hygiène, de sécurité, de sanctions*
- Information sur l'existence d'un accord de participation et de son contenu*
- Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, les coordonnées du référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes*

* Information à afficher ou à porter à la connaissance des salariés par tout moyen (email, intranet, etc.).

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Tout au long de sa vie active le salarié est amené à rencontrer les professionnels d'un Service de prévention et de santé au travail dans le cadre de son suivi individuel ou d'actions de prévention.

- **À l'embauche** : *visite d'information et de prévention, examen médical d'aptitude.*
- **Après un arrêt** suite à une maladie, une maladie professionnelle, un accident du travail, un congé maternité ou parental : *visite de pré-reprise, visite de reprise.*
- **Au cours de sa vie professionnelle** : *visite d'information et de prévention, examen médical d'aptitude, visite à la demande de l'employeur, du salarié, ou du médecin du travail.*
- **En fin d'exposition / fin de carrière** : *visite de fin d'exposition, visite médicale avant le départ à la retraite pour les salariés ayant occupé un poste à risque.*

Ces différentes visites sont présentées en détail aux pages suivantes.



Les demandes de visites peuvent être directement effectuées sur votre espace adhérent, accessible sur www.santetravail-on.fr

LE SAVIEZ-VOUS ?

La réglementation a fait évoluer la périodicité des visites. Le suivi individuel de l'état de santé du salarié est désormais assuré par un professionnel de santé au travail : Médecin du travail, infirmier spécialisé en santé travail, etc*.

Les visites sont de la responsabilité de l'employeur.

Les visites doivent être faites sur le temps de travail des salariés (Si hors temps de travail, à la charge de l'employeur). Il est indiqué sur les convocations envoyées qu'il est possible de modifier les rendez-vous. Par ailleurs, le Service de prévention et de santé au travail peut spécifier sur le dossier de l'employeur ses préférences d'horaires pour les prochains rendez-vous.

* Médecin collaborateur, interne en médecine.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

 Visites initiales à l'embauche

LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

Articles R. 4624-10 à R. 4624-15 du Code du travail

Cette visite a lieu dans un délai qui n'excède pas 3 mois (2 mois pour un apprenti) à compter de la prise de poste du salarié. Elle a lieu avant la prise de poste pour les travailleurs de nuit, de moins de 18 ans, exposés aux champs électromagnétiques ou aux agents biologiques de catégorie 2.

Objectifs :

- Interroger le salarié sur son état de santé ;
- Sensibiliser aux moyens de prévention ;
- Informer sur les risques au poste ;
- Orienter vers le médecin du travail si nécessaire.

Cette visite est réalisée par un professionnel de santé au travail et donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.

EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE

Pour les postes avec des risques particuliers Articles R.4624-22 à 27 du Code du travail

L'examen médical d'aptitude a lieu avant l'embauche et concerne les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers (Cf. tableau page 19) pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles des collègues.

Cet examen est réalisé par le médecin du travail et donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Objectifs :

- s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail envisagé ;
- proposer éventuellement des adaptations du poste de travail ou l'affectation du salarié à un autre poste ;
- informer le salarié sur les risques liés au poste de travail et les moyens de prévention à mettre en œuvre.



Toute nouvelle embauche doit être déclarée en temps voulu auprès du Service de prévention et de santé au travail pour convenir d'un rendez-vous de visite médicale du travail.

Dispenses aux visites page suivante →

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Visites initiales à l'embauche

DISPENSES À L'EMBAUCHE Articles R. 4624-15 et 27 du Code du travail

Une nouvelle Visite d'Information et de Prévention (VIP) ou un examen médical d'aptitude n'est pas nécessaire à l'embauche si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- La dernière VIP est de moins de **5 ans** après l'embauche (moins de **3 ans** pour les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit et moins de **2 ans** pour les travailleurs temporaires) **OU** le dernier examen médical d'aptitude est de moins de **2 ans** après l'embauche ;
- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le Service de prévention et de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure individuelle et aucune inaptitude au cours des **5, 3 ou 2** dernières années.

LE SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ / RENFORCÉ

Articles R. 4624-22 à 28 du Code du travail

Il est de la responsabilité de l'employeur de déclarer ses salariés dans les différentes catégories de suivi individuel. Il existe trois catégories :

- **Le Suivi Individuel (SI) ;**
- **Le Suivi Individuel Adapté (SIA)** et le **Suivi Individuel Renforcé (SIR)** en raison des risques auxquels ils sont exposés ou d'autres facteurs (état de santé, âge, conditions de travail).

La catégorie en SIA ou SIR du salarié doit être précisée par l'employeur lors de sa déclaration d'effectif.

Catégories SIA et SIR présentées page suivante →

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

BÉNÉFICIAIRE D'UN SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ (SIA) :

- Travailleurs de nuit ;
- Salariés âgés de moins de dix-huit ans ;
- Salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2 (ABP2), aux champs électromagnétiques (CEM) ;
- Femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Salariés handicapés ou titulaires d'une invalidité.

BÉNÉFICIAIRE D'UN SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (SIR) :

- Salariés exposés :
 1. A l'amiante ;
 2. Au plomb (*Article R. 4412-60*) ;
 3. Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (*Article R. 4412-60*) ;
 4. Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 (*Article R. 4421-3*) ;
 5. Aux rayonnements ionisants ;
 6. Au risque hyperbare ;
 7. Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.
 - Salariés âgés de moins de dix-huit ans affectés sur des travaux dangereux réglementés (*Article R. 4153-40 du Code du travail*) ;
 - Travaux sur installations électriques. (*Article R. 4544-10 du Code du travail*) ;
 - Conduite de certains équipements (CACES) (*Article R. 4323-56 du Code du travail*) ;
 - Manutention manuelle de plus de 55 Kg (*Article R. 4541-9 du Code du travail*).
- Pour plus d'informations, rapprochez-vous du Service de prévention et de santé au travail concerné.*
- L'employeur a la possibilité de compléter la liste des postes présentant des risques particuliers. Les postes ajoutés doivent être motivés par écrit, en cohérence avec l'évaluation des risques de l'entreprise et la Fiche d'Entreprise et soumis pour avis au médecin du travail.

Le Suivi Individuel Renforcé comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Visites lors d'un **arrêt de travail**

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE

Articles R. 4624-29 et 30 du Code du travail

Le **salarié en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours**, peut bénéficier d'une visite de pré-reprise pendant son arrêt même si sa date de reprise n'est pas encore fixée. L'employeur informe le salarié de la possibilité de solliciter cette visite, organisée par le médecin du travail à son initiative ou bien celle du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié.

Objectif : préparer le retour à l'emploi dans les meilleures conditions.

Le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles...

Cette visite ne remplace pas la visite de reprise du travail qui est obligatoirement demandée par l'employeur.

LA VISITE DE REPRISE

Articles R. 4624-31 et 32 du Code du travail

Le salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise du travail par le médecin du travail après :

- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- Une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- une absence pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
- un congé de maternité ;



La visite de reprise du travail doit être demandée par l'employeur, par écrit (espace adhérent, e-mail, fax...), et se dérouler au cours des 8 jours qui suivent la reprise effective du travail du salarié.

Objectifs :

- Vérifier si le poste de travail du salarié est compatible avec son état de santé ;
- Apprécier la nécessité d'aménager, d'adapter le poste repris ;
- Émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude (*procédure p.23*).



L'employeur doit prendre contact avec le Service de prévention et de santé au travail dès la connaissance de la date de reprise du salarié.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Visites lors d'un **arrêt de travail**

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Article L. 1226-1-3 du Code du travail

Ce rendez-vous a lieu pendant l'arrêt de travail entre le salarié et l'employeur, en associant le Service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail de plus de 30 jours.

Objectifs :

Cette rencontre a pour objectif, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables.

Ce rendez-vous est facultatif et n'a pas de caractère médical.

Lorsqu'un salarié sollicite ou accepte un rendez-vous de liaison, l'employeur est tenu de lui proposer une date sous un délai de 15 jours. Le rendez-vous est ensuite organisé en présentiel ou en distanciel. L'employeur doit informer son Service de prévention et de santé au travail 8 jours avant la tenue du rendez-vous.

Le Service de prévention et de santé au travail prépare des documents informatifs et assiste au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.



Le médecin du travail peut-il prescrire un arrêt de travail ou procéder à un contrôle durant un arrêt de travail ?

A ce jour, le médecin du travail ne délivre pas d'arrêt de travail ni de prescription, même médicamenteuse (excepté pour les accidents du travail ou maladies professionnelles). Cela est du ressort du médecin traitant ou des spécialistes. Il peut toutefois prescrire des examens complémentaires.

Le contrôle des arrêts de travail ne relève pas des Services de prévention et de santé au travail.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Visites périodiques

LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION

Articles R. 4624-16 à 21 du Code du travail

Le salarié bénéficie dans un délai qui n'excède pas 5 ans, d'une visite avec un professionnel de l'équipe santé travail*.

Ce délai n'excède pas 3 ans si le salarié travaille de nuit, a la reconnaissance de travailleur handicapé, est en invalidité, ou si le médecin l'estime nécessaire.

Objectifs :

Cette visite n'a pas vocation à délivrer une aptitude au poste mais permet d'avoir un temps d'échange constructif avec le salarié et de lui donner des conseils préventifs en fonction de son métier, son secteur d'activité. Ces conseils peuvent porter aussi bien sur la sécurité au travail, l'hygiène de vie, l'ergonomie du poste...

Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.

L'EXAMEN MÉDICAL / LA VISITE INTERMÉDIAIRE

Article R. 4624-28 du Code du travail

Le salarié exposé à des risques particuliers bénéficie dans un délai qui n'excède pas 4 ans, d'un examen médical d'aptitude périodique et dans un délai qui n'excède pas 2 ans, d'une visite avec un professionnel de l'équipe santé travail*.

Objectifs :

- s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé ;
- informer le salarié sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire.



Cette visite donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude au poste ou d'une attestation de suivi.

* Médecin du travail, infirmier spécialisé en santé travail, collaborateur médecin, interne en médecine.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Visites périodiques

VISITE À LA DEMANDE

Articles R. 4624-13 et 34 du Code du travail

TOUT SALARIÉ peut à tout moment solliciter une visite médicale soit par l'intermédiaire de son employeur, soit en contactant directement le Service de prévention et de santé au travail. *A noter que l'employeur peut ne pas être informé si le salarié effectue cette visite en dehors de son temps de travail.*

L'EMPLOYEUR peut également demander une visite médicale pour un salarié si un problème de santé est constaté au poste de travail. Dans ce cas, il doit contacter le médecin du travail, motiver sa demande et avertir son salarié.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL peut également, s'il l'estime nécessaire, organiser une visite médicale pour un salarié.

LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

Article L 4624-2-2 du Code du travail

Cet examen est organisé à une échéance prévue par un accord de branche ou, à défaut, à 45 ans.

Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue.

Objectifs :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Suivi post-exposition / départ à la retraite

VISITE MÉDICALE DE FIN D'EXPOSITION / FIN DE CARRIÈRE

Article L. 4624-2-1 du Code du travail

Pour les postes avec des risques particuliers

Une visite médicale est organisée pour les **salariés qui ont bénéficié d'un suivi individuel renforcé ou d'un suivi spécifique** au cours de leur carrière professionnelle en raison de leur occupation d'un poste à risques pour leur santé ou leur sécurité (risques listés page 19).

Cette visite est **demandée par l'employeur dès que le salarié cesse d'être exposé aux risques professionnels ou dès qu'il a connaissance du départ à la retraite**. Le salarié peut également en faire la demande durant le mois précédant son départ à la retraite.

Objectif :

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels, et s'il l'estime nécessaire préconise une surveillance post-professionnelle.

L'employeur peut-il prendre connaissance des échanges du salarié avec son Médecin du travail ?

Non, le médecin du travail est soumis au secret médical, l'ensemble des informations recueillies constituent le dossier médical du salarié et sont strictement confidentielles.

Il est important de noter que tout membre d'un Service de prévention et de santé au travail est tenu au secret professionnel, notamment en matière de secret industriel dans le cas où il en aurait connaissance dans le cadre de sa mission.

APTITUDE / INAPTITUDE

Quelle est la durée de validité d'une attestation de suivi ou d'une aptitude pour un salarié intérimaire ?

L'attestation de suivi ou l'aptitude est valable 2 ans si :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le Service de prévention et de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure individuelle ou inaptitude au cours des 2 dernières années.

Dans quels cas l'inaptitude médicale au travail peut être prononcée ?

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé du salarié (physique ou mentale) est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible. L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail (par exemple : maladie).

L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas un avis concernant ses compétences professionnelles, un arrêt de travail ou une invalidité.

Comment est constatée l'inaptitude ?

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :

- 1° Un ou deux examens médicaux de l'intéressé (la seconde visite intervient dans un délai maximal de 15 jours après la première) ;
- 2° La Fiche d'Entreprise, une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3° Un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

L'employeur ou le salarié qui souhaite contester l'avis médical rendu par le médecin du travail doit saisir, dans un délai de 15 jours, le conseil de prud'hommes, en vue de la désignation d'un médecin-expert.

Article R. 4624-42 du Code du travail

APTITUDE / INAPTITUDE



Un salarié a été déclaré inapte à son poste par le Médecin du travail, que devient son contrat de travail ?

Que l'inaptitude soit professionnelle ou non professionnelle, totale ou partielle, temporaire ou définitive, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement du salarié qu'il soit en contrat CDD ou CDI.

Un avis d'aptitude avec réserves ou restrictions, même importantes, n'est pas un avis d'inaptitude.

Après la déclaration d'inaptitude et en fonction des propositions faites par le médecin du travail, l'employeur doit proposer au salarié un autre poste approprié à ses capacités dans l'entreprise. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 ou L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue aux articles L. 1232-1 à L. 1232-14 du Code du travail.



APTITUDE / INAPTITUDE



Quelles indemnités l'employeur doit-il verser en cas de licenciement pour inaptitude médicale avec impossibilité de reclassement ?

INAPTITUDE MÉDICALE NON PROFESSIONNELLE

L'employeur doit verser l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle si elle est plus favorable.

INAPTITUDE MÉDICALE PROFESSIONNELLE

L'employeur doit verser une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité de licenciement légale, ainsi qu'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de préavis.



Si le salarié est en invalidité, peut-il travailler ?

Oui, le salarié peut être en invalidité et être déclaré apte à son poste par le médecin du travail.

L'état d'invalidité est en effet apprécié par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie. L'aptitude ou l'inaptitude d'un salarié à son poste est quant à elle appréciée par le médecin du travail.

Pour plus d'informations sur l'invalidité, rapprochez-vous de votre Service de prévention et de santé au travail.

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Qu'est-ce que la prévention de la désinsertion professionnelle ?

La prévention de la désinsertion professionnelle consiste à **anticiper la perte d'une activité professionnelle pour des raisons de santé ou de situation de handicap**. Elle vise à :



- Aider les personnes concernées à **se maintenir dans leur poste, dans l'entreprise ou un autre poste** mais également à proposer des solutions de formation ou de reclassement au sein d'une autre entreprise.
- Aider les entreprises à **prévenir le risque de désinsertion professionnelle en les accompagnant dans leur évaluation des risques** et en les conseillant dans la mise en œuvre d'actions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail.

Mon salarié est en difficulté sur son poste du fait de son état de santé, que faire ?

A tout moment de son parcours professionnel, un salarié peut rencontrer une difficulté à tenir son poste de travail en rapport avec son état de santé physique ou mentale, ou en rapport avec son âge. Cette difficulté, qu'elle soit temporaire ou durable, peut compromettre à court ou long terme la possibilité de rester à ce poste, ou même dans l'entreprise.

Si vous constatez qu'un salarié est en difficulté sur son poste de travail, prévenez votre Médecin du travail, une visite pourra être organisée même si le salarié n'est pas en arrêt de travail.

Plus tôt sont connues les difficultés d'une personne à son poste de travail, sans attendre l'arrêt de travail, plus les chances d'un maintien en emploi de la personne sont multipliées.

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

En quoi consiste une démarche de maintien en emploi ?

Lorsque qu'un salarié est confronté à une situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude, susceptible de constituer une menace pour son emploi, **une démarche de maintien en emploi peut être déployée par le Service de prévention et de santé au travail pour l'aider à poursuivre son activité.**

La démarche de maintien en emploi se fait en plusieurs étapes avec l'appui de différents organismes (CAP EMPLOI, CARSAT, Caisse Primaire d'Assurance Maladie...).

Les solutions identifiées peuvent être liées au poste (étude ergonomique et aménagement de poste), au temps de travail (aménagement horaire, temps partiel thérapeutique), prendre la forme d'aides financières (pension d'invalidité, aides AGEFIPH) ou être liées à l'orientation professionnelle et au développement des compétences (bilan de compétences, formation continue, congé individuel de formation).

Pour plus d'informations, rapprochez-vous de votre Service de prévention et de santé au travail.

LEXIQUE

CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CSE	Comité Social et Économique
Présanse Normandie	Union régionale de Services de prévention et de santé au travail de Normandie
Code PCS	Code des Professions et Catégories Socioprofessionnelles
DREETS	Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DPAE	Déclaration Préalable à l'Embauche (Anciennement Déclaration Unique d'Embauche (DUE))
DU EvRP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
Équipe pluridisciplinaire	Équipe composée de médecins du travail, d'infirmiers santé travail, de conseillers et spécialistes en prévention et d'assistantes médicales en santé travail.
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
DSN	Déclaration Sociale Nominative
CAP EMPLOI	Service pour l'emploi et le maintien des personnes handicapées
SI	Suivi Individuel
SIA	Suivi Individuel Adapté
SIR	Suivi Individuel Renforcé
SPST	Service de Prévention et de Santé au Travail

LIENS UTILES

Présanse Normandie	www.presanse-normandie.org
Cod-IT : Code du travail en ligne	http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/codit/article/codit
DREETS	https://dreets.gouv.fr
DREETS Normandie	https://normandie.dreets.gouv.fr

NOUS CONTACTER

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter votre centre SIST Ouest Normandie le plus proche.

MANCHE

CHERBOURG-EN-COTENTIN

Parc d'Activité des Fourches
106 rue des Vindits
CS 50095 – Cherbourg Octeville
50130 CHERBOURG-EN-COTENTIN
Tél : 02 33 44 29 09

VALOGNES

ZA du Prêmesnil
Route de la Brique
50700 VALOGNES
Tél : 02 33 95 20 14

CARENTAN-LES-MARAIS

Route Américaine
Zone Industrielle de Pommenauque
50500 CARENTAN-LES-MARAIS
Tél : 02 33 71 97 71

SAINT-LÔ (Siège social)

CS 43509
107 rue Auguste Grandin
50009 SAINT-LÔ
Tél : 02 33 57 12 93

TORIGNY-LES-VILLES

2 bis rue Matignon
Torigny-sur-Vire
50160 TORIGNY-LES-VILLES
Tél : 02 33 55 66 59

COUTANCES

ZI Rue Pasteur
50200 COUTANCES
Tél : 02 33 76 67 20



CALVADOS

VIRE

11 Place du Champ de Foire
14500 VIRE
Tél : 02 31 66 27 07

AVRANCHES

47 ZA d'Aubigny
50300 PONTS-SOUS-AVRANCHES
Tél : 02 33 68 26 87

GRANVILLE

440 bis Rue du Conillot
50400 GRANVILLE
Tél : 02 33 90 83 11

SAINT-HILAIRE-DU-HARCOUËT

5 Le Placitray
Route de Savigny
50600 SAINT-HILAIRE-DU-HARCOUËT
Tél : 02 33 49 38 10

ORNE

FLERS

38 rue Nationale
61100 FLERS
Tél : 02 33 65 26 87

Retrouvez-nous sur

www.santetravail-on.fr

- + Accès à votre espace adhérent
- + Services en ligne
- + Actualités en santé au travail
- + Formations e-learning

