

INTERVENTION D'INSTITUTIONS EXTERNES À L'ENTREPRISE

INSPECTION DU TRAVAIL

OBLIGATIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Les prérogatives de l'inspecteur du travail sont assorties de certaines obligations, principalement :

- désintéressement : la prise illégale d'intérêt est lourdement sanctionnée par les statuts de la fonction publique et le Code pénal ;
- secret professionnel :
- les inspecteurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;
- la violation du serment est pénalement sanctionnée : 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende ;

Article 226-13 du Code pénal

- discrétion sur l'origine des plaintes.

En qualité de fonctionnaire, l'inspecteur du travail est soumis à d'autres obligations liées à ce statut, comme :

- **l'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions** : en principe, un fonctionnaire ne peut cumuler ses fonctions avec une autre activité, privée ou publique. Il existe néanmoins des exceptions, par exemple pour les activités d'enseignement ou d'écriture ;
- le **devoir d'obéissance** aux instructions de son supérieur hiérarchique. Le fonctionnaire doit cependant refuser d'obéir à un ordre lorsqu'il est manifestement illégal et contraire à un intérêt public ;
- le **devoir de moralité**, y compris en dehors du service : un fonctionnaire ne doit pas choquer par son attitude ni porter atteinte à la dignité de la fonction publique ;
- le **devoir de probité**, d'intégrité : le fonctionnaire ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé (ex. : entreprises) que ses fonctions l'amènent à contrôler ;
- **l'obligation de neutralité** : le fonctionnaire doit assurer ses fonctions à l'égard de tous les administrés dans les mêmes conditions et doit s'abstenir de manifester ses opinions ;
- le **devoir de réserve** : le fonctionnaire doit, dans l'exercice comme en dehors de l'exercice de ses fonctions, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la dignité de ses fonctions ou à sa capacité de les exercer, donner lieu à scandale ou compromettre les intérêts du service public. Il est tenu de se comporter avec dignité et civilité tant dans ses rapports de service avec ses supérieurs, collègues et subordonnés que dans ses rapports avec les usagers de son service qu'il doit traiter avec compréhension, prévenance et sans aucune discrimination.

MISSIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Mission de contrôle

Il s'agit de la mission première de l'inspecteur du travail. Elle consiste à veiller, sur les lieux de travail, au respect de la réglementation applicable en matière de :

- contrats de travail à durée indéterminée ;
- contrats précaires : contrats à durée déterminée ou missions d'intérim ;

- règlements intérieurs ;
- conventions et accords collectifs ;
- salaires ;
- durée du travail ;
- repos et congés ;
- santé et sécurité au travail ;
- licenciements pour motif économique ;
- travail illégal ou clandestin ;
- institutions représentatives du personnel ;
- statuts particuliers : travailleurs à domicile, travailleurs handicapés, VRP, ... ;
- harcèlement moral et sexuel (affichage des sanctions pénales) depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (JO du 7 août).

Une circulaire du 12 novembre 2012 explicite la mission de contrôle de l'inspection du travail, en matière de harcèlement moral ou sexuel :

« Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte et qu'il existe une atteinte grave à la dignité des personnes, les agents de contrôle peuvent être amenés à réaliser une enquête dans l'entreprise notamment. Avant de prendre cette décision, ils s'assurent à partir des éléments recueillis auprès du salarié que les faits sont bien constitutifs d'un harcèlement sexuel ou moral, en les distinguant de la discrimination pour avoir refusé de tels agissements ou en avoir témoigné... Les agents de contrôle doivent en outre vérifier que la matérialité des faits peut être établie par des preuves tels que des écrits ou des témoignages avant de débiter toute enquête. À ce titre, le recueil de la plainte de la victime devra être particulièrement méticuleux et précis. L'action de contrôle s'exerce dans les règles de confidentialité des plaintes prévues par l'article 5(c) de la convention no 81 de l'OIT. Cette obligation de confidentialité peut complexifier l'enquête en ce qu'elle interdit toute mention de l'identité de la victime ou sa plainte. Cependant, cette obligation de confidentialité n'existe pas lorsque le salarié adresse un courrier à son employeur pour dénoncer une situation et mentionne clairement dans ledit courrier qu'une copie en est adressée à l'inspection du travail. La démonstration de faits de harcèlement et en particulier de harcèlement sexuel repose également le plus souvent sur des témoignages. Une attention toute particulière est donc à apporter au traitement de ces éléments de preuve. En effet, le recueil de déclarations ne doit pas avoir pour conséquence d'entraîner des difficultés pour les personnes qui sont entendues. Aussi, dans de tels cas, l'agent de contrôle informe clairement le salarié de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de son témoignage, de manière que celui-ci accepte de témoigner en connaissance de cause. En outre, toutes démarches préalables menées par le salarié auprès des délégués du personnel ou du CHSCT, si elles n'ont pu aboutir à faire cesser ou reconnaître la situation de harcèlement, faciliteront néanmoins l'action de l'inspection du travail.

Si les faits sont constitués, les agents de contrôle peuvent dresser un procès-verbal sur la base du Code du travail ou du Code pénal (par application des articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du Code du travail). »

Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012

Dans cet ensemble, la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles tient une place fondamentale, puisque les agents de contrôle sont chargés :

- de contrôler l'application des textes intéressant la santé et la sécurité au travail ;
- d'effectuer des enquêtes sur les accidents et maladies qui se sont produits dans l'entreprise.

De nombreux textes relatifs à des produits dangereux ou des installations particulières donnent compétence de contrôle à l'inspecteur du travail.

Dans le cadre de la prévention du harcèlement moral ou sexuel, la circulaire du 12 novembre 2012 précise les prérogatives des services d'inspection du travail : « *Les services de renseignements qui, par leurs fonctions d'interlocuteurs directs des travailleurs et des employeurs, peuvent être les premiers services à être informés d'éventuelles situations pouvant constituer des faits de harcèlement moral ou sexuel sont fondés à réaliser ce travail de sensibilisation ... Au cours de leurs entretiens et lorsque le contexte s'y prête, ils peuvent donc présenter et expliquer les textes et leurs sanctions, conseiller et diriger les personnes vers les interlocuteurs compétents. Par ailleurs, dans cette phase d'entrée en vigueur de la loi, les agents de l'inspection du travail ont vocation à sensibiliser les entreprises en les informant, au cours de leurs contrôles ou de leur participation aux réunions du CHSCT, de l'existence de ces nouvelles dispositions et des différentes obligations qui en découlent pour l'employeur. Outre l'information de l'employeur, les représentants du personnel peuvent également être sensibilisés sur le sujet du harcèlement en général, à l'occasion de visites en entreprise ou d'entretiens dans les locaux de l'inspection. Le harcèlement sexuel et moral étant un facteur de risque d'atteinte à la santé, leur prévention s'intègre naturellement aux missions des médecins inspecteurs du travail (article L. 8123-1 et suivants du code du travail), tant en ce qui concerne leurs prérogatives propres, que l'action qu'ils exercent en direction des médecins du travail ou des services de santé au travail.* »

Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012

Information et conseil

L'inspection du travail est chargée de renseigner les salariés, les institutions représentatives du personnel et les employeurs, afin de promouvoir une application optimale de la législation en vigueur.

"Les interventions auxquelles procèdent les inspecteurs du travail dans le cadre de leur mission de contrôle risquent fort de rester lettre morte si les employeurs et les travailleurs n'ont pas pleinement conscience de leurs droits et obligations réciproques et, surtout, s'ils ne sont pas pleinement convaincus de l'utilité de la législation qui leur est applicable. C'est pourquoi, la convention n° 81 ... charge les services de l'inspection du travail de fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. La mission de conseil et d'information comme la fonction de contrôle visent à assurer l'application effective de la législation. En ce sens, elles sont interdépendantes et complémentaires."

Extrait d'une étude réalisée en 1985 sur l'inspection du travail en France, par une commission d'experts désignés par le Bureau International du travail (BIT)

Rapports sur les insuffisances de la législation

Les inspecteurs du travail sont tenus de rapporter à l'autorité de tutelle (ministère du travail) les déficiences et abus non couverts par la législation existante. Ils contribuent par ce biais à l'adoption de nouvelles mesures de prévention ou protection, notamment dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Ils sont, en particulier, tenus d'établir un rapport annuel de leurs activités et d'établir des statistiques.

A cette fin, il peut également participer aux réunions du CHSCT.

Participer aux missions de la DIRECCTE

Les sections d'inspection du travail concourent à l'exécution de l'ensemble des missions de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), elle-même notamment chargée de :

procéder à l'analyse de l'évolution de l'emploi et du marché du travail dans le département, en fonction des données collectées auprès des agences Pôle Emploi locales ;

■ contribuer à la prévention du risque de perte d'emploi, notamment par le développement de la formation professionnelle dans l'entreprise ;

- concourir à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment des travailleurs handicapés, et à la promotion de l'emploi en liaison avec les collectivités territoriales, les associations et les partenaires sociaux ;
- préparer et mettre en œuvre les différents programmes d'action de l'État en matière d'emploi et de formation professionnelle, en liaison avec Pôle Emploi, l'AFPA, ... puis en suivre l'exécution ;
- contrôler l'utilisation des fonds publics destinés à l'emploi et la formation professionnelle.

PREROGATIVES ET MOYENS

Prérogatives

Les inspecteurs du travail disposent de certaines prérogatives pour exercer leurs missions, notamment :

- indépendance ;
- protection contre les influences extérieures, notamment un changement de gouvernement ;
- garanties inhérentes au statut de la fonction publique contre le licenciement ou la révocation ;
- ministère de tutelle unique (ministère du travail), donc autonomie vis-à-vis des préfets qui dépendent de plusieurs ministères ;
- libre détermination des suites à donner aux contrôles qu'ils effectuent, libre appréciation de l'opportunité de dresser un procès-verbal ;
- moyens légaux et réglementaires permettant d'exercer leur pouvoir de contrôle ;
- pouvoir d'injonction ;
- sanctions pénales en cas d'obstacle à leurs fonctions, de voie de fait ou d'outrage :
 - emprisonnement de 1 an et 3 750 € ;
 - application d'autres sanctions prévues par le Code pénal, notamment pour outrage à une personne dépositaire de l'autorité publique ;
- concours des spécialistes, en particulier de la médecine du travail et d'ingénieurs de prévention, spécialisés dans les domaines techniques, comme la chimie, l'électricité, la mécanique.

Moyens de contrôle

Les inspecteurs du travail ont un droit d'entrée, d'enquêter et de prescrire des expertises pour remplir à bien leur mission de contrôle.

Droit d'entrée dans l'entreprise

Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions sont autorisés :

- à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti à leur contrôle ;
- à pénétrer de jour dans tous les locaux dont ils peuvent raisonnablement penser qu'ils sont assujéti à leur contrôle.

Article 12 - Convention OIT n° 81 du 11 juillet 1947

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

Droit d'enquêter dans l'entreprise

Les inspecteurs du travail peuvent procéder à tout examen, contrôle ou enquête jugé nécessaire pour s'assurer que les dispositions légales sont bien respectées, et notamment :

- interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relevant de leur compétence ;
- demander communication, au cours de leur visite, de l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par la réglementation du travail ; ils peuvent les copier ou en établir des extraits ;
- exiger l'affichage des informations et avis dont l'apposition est légalement obligatoire ;
- prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, après information de l'employeur ou de son représentant.

Article 12 - Convention OIT n° 81 du 11 juillet 1947

Expertises

La possibilité de recourir à des expertises doit être prévue par un texte légal ou réglementaire. Lorsque tel est le cas, l'inspection du travail peut exiger de l'employeur qu'il fasse vérifier par des organismes de contrôle technique la conformité des installations ou équipements aux règles techniques particulières qui leur sont applicables.

Ces organismes de contrôle technique sont pour la plupart des entreprises privées, agréées dans des domaines spécifiques par le ministère du travail. Ils peuvent engager leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non-respect des procédures de contrôle, notamment lorsqu'un accident du travail se produit ou quand une maladie professionnelle est constatée.

Le coût financier de l'expertise est à la charge de l'employeur.

A l'issue de l'expertise, un rapport est établi, daté et mentionnant l'identité des personnes qui ont réalisé le contrôle. Il doit être communiqué aux agents de contrôle de l'inspection du travail, qui peuvent sur cette base dresser un procès-verbal si nécessaire.

Exemples

"L'inspecteur du travail peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder par une personne ou un organisme agréé aux contrôles et aux mesures permettant de vérifier le respect des dispositions du Code du travail (ambiance des lieux de travail, aération, assainissement). Le chef d'établissement choisit la personne ou l'organisme agréé sur une liste dressée par le ministre chargé du travail et par le ministre chargé de l'agriculture.

Le chef d'établissement justifie qu'il a saisi l'organisme agréé dans les 15 jours suivant la date de la demande de vérification et transmet à l'inspecteur du travail les résultats qui lui sont communiqués, dans les 10 jours qui suivent cette communication."

De même, une expertise peut être sollicitée par l'inspection du travail, notamment dans les matières ou situations suivantes :

- exposition à des substances chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- fabrication, mise en vente, vente, importation ou cession de substances ou préparations dangereuses ;
- prévention des risques dus au bruit (expertises relatives au mesurage du bruit).

Pouvoir d'injonction

Les moyens d'injonction sont divers : observations faites à l'employeur, véritables mises en demeure, constats d'infraction dans un procès-verbal, ou décision d'arrêt de l'activité dangereuse.

Observations et procès-verbaux

Toute disposition légale ou réglementaire du Code du travail peut faire l'objet d'observations de la part des inspecteurs et contrôleurs du travail et à destination de l'employeur.

Par contre, une réglementation ne peut faire l'objet d'un procès-verbal que si elle est assortie de pénalités, en cas de non-respect.

En l'absence de possibilité de mise en demeure, il s'agit pour l'inspection du travail d'inviter l'employeur à faire disparaître une infraction ou de relever directement procès-verbal, c'est-à-dire de prononcer une sanction.

Les sanctions pénales prévues en cas d'infraction à la réglementation d'hygiène et sécurité peuvent être des peines d'amende, d'emprisonnement, d'affichage ou de publicité dans la presse.

Mises en demeure

La possibilité de mettre en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation applicable doit être expressément prévue par les textes. La mesure est notifiée à l'employeur par écrit. Elle lui est, soit remise en main propre contre décharge, soit adressée en lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai au cours duquel l'employeur prend les mesures nécessaires est également prévu dans les dispositions légales ou réglementaires correspondantes. Il est le plus souvent de 8 ou 15 jours, voire 1 mois. Comme les délais de recours administratifs, il part soit du jour de remise de la notification, soit du jour de la première présentation de la lettre recommandée.

Si au terme du délai de mise en demeure, l'employeur n'a pas obtempéré, l'inspecteur dresse procès-verbal.

Exemple

"Lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration.

Si, à l'issue du délai fixé dans la mise en demeure et après vérification par un organisme agréé, le dépassement persiste, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée."

L'employeur doit conserver sur un registre spécial les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail, en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques. Ce registre doit être conservé au moins 5 ans et laissé à la disposition des inspecteurs du travail, des agents des services de prévention de la Sécurité sociale et des représentants du personnel.

Procédures applicables en cas de danger grave et imminent

L'inspecteur du travail, notamment en cas d'exercice du droit d'alerte par un salarié ou le CHSCT, peut utiliser l'une des procédures immédiates suivantes :

- mise en demeure dressée par le Directeur départemental du travail et de l'emploi, sur rapport de l'inspecteur du travail pour remédier aux situations dangereuses résultant :
- de l'inobservation des principes généraux de prévention ;

- d'une infraction aux dispositions du Code du travail (conditions d'hygiène et de sécurité minimales), notamment dans les cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail, ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrications ;
- saisine du juge des référés, en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, pour voir ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque, telle que la mise hors service, l'immobilisation ou la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

Sur les chantiers communs à plusieurs entreprises, l'inspecteur du travail a directement la possibilité de faire cesser les travaux, en cas de risque grave lié à des chutes de matériaux, des ensevelissements, une exposition à l'amiante. Cette prérogative est expressément prévue par les textes régissant particulièrement ces situations.

APPLICATION AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

L'inspecteur du travail intervient dans le cadre de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles, mais aussi une fois que l'accident est survenu ou une fois que la maladie a été constatée :

- dans le cadre de la prévention, notamment :
 - les résultats de l'évaluation des risques professionnels doivent être tenus à sa disposition,
 - il peut participer aux réunions du CHSCT relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail,
 - il est informé d'un danger grave et imminent dans le cadre de la procédure d'alerte et peut prendre à cette occasion des mesures coercitives,
- une fois que l'accident s'est produit, en particulier :
 - il a accès au registre des accidents bénins autorisé par la Sécurité sociale,
 - la CPAM l'informe de tout accident du travail ou maladie à caractère professionnel qui lui a été déclaré,
 - lorsque l'événement est consécutif à une situation dangereuse auquel l'employeur, alerté, n'a pas remédié ou au non-respect de la réglementation d'hygiène et sécurité, un procès-verbal peut au minimum être dressé,
 - les éléments de l'enquête réalisée par le CHSCT après un accident lui sont communiqués.

MEDECIN DU TRAVAIL

Deux lois de 2011 et 2012 ont précisé les missions et réorganisé les services de santé au travail, notamment les services interentreprises (articles L. 4622-2 et suivants du Code du travail modifiés par Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 - JO du 7 août et Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 - JO du 24 juillet). Une circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 explicite la réforme structurelle de la médecine du travail.

ORGANISATION DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Contrats pluri-annuels d'objectifs et de moyens (CPOM)

Selon la circulaire du 9 novembre 2012, les CPOM ont pour objectif de rationaliser le système de santé au travail sur un territoire, dans le respect des particularités et priorités territoriales et professionnelles en cohérence avec les objectifs régionaux et nationaux de prévention des risques professionnels définis par le plan « Santé au travail » 2010-2014 et par la convention d'objectifs de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs salariés (CNAMTS). Les services de santé au travail doivent garantir une bonne couverture sur un territoire des besoins en santé au travail. Dans ce cadre, une politique d'agrément auprès des DIRECCTE doit être mise en place et présentée chaque année au Comité régional de prévention des risques professionnels.

Les CPOM sont conclus pour une période maximale de 5 ans entre les services de santé au travail interentreprises, la DIRECCTE et la CPAM, après avis du Comité régional de prévention des risques professionnels et de l'Agence régionale de santé (ARS).

Les CPOM sont des outils de pilotage des services de santé au travail sur un territoire (définition des priorités d'actions sur un territoire, mise en œuvre de moyens humains et financiers adéquats...).

Service médical d'entreprise ou interentreprises

Le service médical du travail est organisé sous la forme :

- soit d'un service médical du travail d'entreprise qui, en cas de pluralité d'établissements, peut être :
 - un service médical du travail inter établissements,
 - ou un service médical d'établissement ;
- soit un service médical du travail interentreprises qui peut être aussi :
 - un service médical de travail commun aux entreprises constitutives d'une Unité Économique et Sociale (UES),
 - un service de santé au travail du groupe.

La mise en place d'un service de santé au travail interentreprises ou autonome par entreprise, dépend de l'effectif de cette entreprise : en deçà de 500 salariés, l'entreprise ou l'établissement doit adhérer à un service médical interentreprises ou interétablissements ; lorsque l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement atteint ou dépasse les 500 salariés, l'employeur peut mettre en place un service autonome de santé au travail. Il s'agit d'un choix entre le service interentreprises ou le service autonome d'entreprise, au-delà de 500 salariés, et non une obligation pour l'employeur.

Décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 - JO du 31 janvier

L'effectif de l'entreprise ou de l'établissement est calculé conformément aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail : il s'agit donc de 500 salariés équivalent temps plein.

Seul le comité d'entreprise est désormais consulté sur le choix de l'employeur pour avis, les délégués du personnel et ledit comité n'ont plus la possibilité de s'opposer à ce choix (sauf dans le cadre de l'UES).

Article D. 4622-2 du Code du travail

La forme du service médical ne dépend donc plus du temps consacré par le médecin du travail à ses missions.

Concrètement, le choix de la forme du service de santé au travail s'opère au-delà :

- 412,5 salariés ou 401 examens pour la constitution un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement ;
- 412,4 salariés ou de 401 examens pour la constitution ou l'adhésion à un service de santé interentreprises ;
- 1650 salariés ou de 401 examens pour la constitution ou l'adhésion à un service de santé commun aux entreprises constituant une UES.

A noter qu'il peut y avoir obligation de constituer un service de santé au travail autonome pour les très grandes entreprises, à partir de 2 200 salariés ou 2 134 examens.

Les services de santé au travail dans le cadre d'une unité économique et sociale et dans le cadre du groupe ont été institués en particuliers par le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 (JO du 31 janvier).

Obligations d'affichage

Dans chaque centre médical fixe ou mobile, doit être affichée de manière apparente, à destination des salariés, la liste nominative :

- des médecins du travail attachés au secteur médical, avec l'indication du lieu où ils peuvent être joints ;
- des membres de la commission consultative du secteur médical, géographique et professionnel ou interprofessionnel, avec l'indication du lieu où ils peuvent être joints.

Le chef d'entreprise est tenu, quant à lui, d'afficher dans les locaux accessibles aux salariés l'adresse et le numéro d'appel :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU, hôpital, centre anti-poison...) ;
- de l'inspecteur du travail compétent.

Personnel des services médicaux du travail

Composition

Les services de la médecine du travail sont composés :

- d'un ou plusieurs médecins du travail ;
- d'un nombre d'infirmiers qui varie en fonction de l'effectif et du secteur d'activité ;
- d'une secrétaire médicale, chargée d'assister le médecin du travail dans ses missions.

Par ailleurs, dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant 20 personnes au moins pendant plus de 15 jours où sont réalisés des travaux dangereux, un membre du personnel de l'entreprise doit avoir reçu l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Les salariés ainsi formés ne peuvent être considérés comme tenant lieu d'infirmier ou d'infirmière.

Statut du personnel médical

Le médecin du travail est lié par un véritable contrat de travail à l'entreprise où se situe le service médical d'entreprise, ou au président du service interentreprises. Il résulte de ce lien contractuel que l'ensemble du droit du travail s'applique au médecin du travail : octroi de congés payés, délivrance d'un bulletin de paie, application des horaires collectifs, compétence du Conseil de prud'hommes en cas de litige, ...

Malgré l'existence, donc, d'un lien de subordination, l'indépendance du médecin du travail doit rester entière sur le plan médical et technique. Dans le but de garantir cette indépendance tant vis-à-vis de l'employeur que des autres salariés, le médecin du travail bénéficie d'un statut de salarié protégé, identique à celui des représentants du personnel. Son licenciement ne peut en particulier pas intervenir sans autorisation préalable de l'inspection du travail.

Par contre, l'employeur ne peut être poursuivi pour délit d'entrave à l'exercice des missions du médecin du travail.

Réponse ministérielle n° 62260 - JOANQ du 11 février 2002, p. 737

A défaut de dispositions conventionnelles particulières, les infirmiers et autres personnels du service médical du travail sont des salariés comme les autres et ne bénéficient pas d'une protection contre le licenciement.

Experts extérieurs

Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail peuvent faire appel, en liaison avec les entreprises intéressées :

- soit aux compétences des experts de la CRAM, de l'OPPBT et de l'ANACT ;
- soit à des personnes ou organismes dont les compétences dans ces domaines sont reconnues par les institutions précédentes. Il peut s'agir de spécialistes en ergonomie, hygiène du travail, épidémiologie, secourisme, toxicologie industrielle, psychosociologie du travail, acoustique, ...

Accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels

CONTROLE DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Les services de santé au travail sont sous le contrôle administratif et conjoint des directeurs régionaux du travail, des inspecteurs du travail et des médecins inspecteurs du travail.

Directeur régional du travail (DIRECCTE)

Le directeur régional du travail est chargé d'encadrer et de contrôler l'administration des services de santé au travail relevant de sa compétence territoriale.

Ainsi, notamment :

- il délivre, retire ou modifie l'agrément nécessaire à l'existence d'un service médical d'entreprise ;
- il participe à la négociation et à la signature des Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- il autorise les entreprises à adhérer à un service interentreprises ;
- il est informé de tout changement dans l'administration et la direction d'un service médical ;
- il accorde ou refuse les dérogations, en matière d'emploi de médecins du travail ;
- le rapport annuel d'activité du médecin du travail doit lui être communiqué.

Inspecteur du travail

Le contrôle de l'inspecteur du travail est davantage orienté sur la mission du médecin du travail et les modalités d'exercice de celle-ci. Il peut être en particulier saisi :

- en cas de désaccord entre le médecin du travail et l'employeur sur les propositions de mutation ou de changement d'affectation à l'issue des périodes d'arrêt de travail ;
- en cas de contestation relative au nombre ou à la catégorie de salariés devant faire l'objet de surveillance médicale ;
- en cas d'infraction à la réglementation de la médecine du travail ;
- en cas de licenciement engagé à l'encontre du médecin du travail.

Médecin-inspecteur du travail

Le médecin-inspecteur du travail a pour mission d'effectuer un contrôle technique, c'est-à-dire médical, sur l'exercice de ses attributions par le médecin du travail. A ce titre, notamment :

- il participe au contrôle du respect de la législation en matière d'hygiène et sécurité par les entreprises ;
- il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, en veillant au bon fonctionnement des services de santé au travail ;
- il coopère avec l'inspecteur du travail à la prévention des risques professionnels.

A la différence de l'inspecteur du travail, le médecin-inspecteur du travail n'est pas habilité à dresser des procès-verbaux, ni à mettre en demeure l'employeur. Par contre, il peut réaliser des enquêtes, expertises et a droit d'entrée dans l'entreprise.

MISSIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL

La loi du 20 juillet 2011 réaffirme l'universalité des missions et la pluridisciplinarité des services de santé au travail : ceux-ci ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait du travail.

Article L. 4622-2 du Code du travail

Contrôle médical des salariés

Visites médicales obligatoires

Le médecin du travail est chargé de procéder à trois types de visites médicales obligatoires :

- visite d'embauche, qui doit avoir lieu si possible avant l'arrivée effective du salarié ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ;
- visite annuelle, dont l'objet est de s'assurer que le salarié est toujours physiquement apte, et sauf cas de surveillance médicale particulière imposant une autre périodicité ;
- visites médicales complémentaires, dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée ou organisées à la demande du salarié ;
- visite de reprise, qui permet d'apprécier que le salarié soit apte à reprendre son ancien poste de travail, ou la nécessité d'adapter ses conditions de travail, et qui est obligatoire en fin :
 - d'absence pour cause de maladie professionnelle ;
 - de congé de maternité ;
 - d'arrêt de travail d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail ;

- d'arrêt de travail d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel ;
- d'absences répétées pour raisons de santé.

Surveillance médicale particulière

Une surveillance médicale particulière est exercée à l'égard de certains salariés, pour laquelle le médecin du travail reste seul juge de la fréquence et de la nature des examens médicaux. L'article R. 4624-18 du Code du travail a été réactualisé par le décret du 30 janvier 2012 ; bénéficient donc de cette surveillance médicale particulière :

- les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- les femmes enceintes ;
- les travailleurs handicapés ;
- les salariés exposés :
 - à l'amiante,
 - aux rayonnements ionisants,
 - au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du Code du travail, c'est-à-dire si l'exposition à une concentration de plomb dans l'air est supérieure à 0,05 mg/m³, calculée comme une moyenne pondérée en fonction du temps sur une base de huit heures ; ou si une plombémie supérieure à 200 µg/l de sang pour les hommes ou 100 µg/l de sang pour les femmes est mesurée chez un travailleur,
 - au risque hyperbare,
 - au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 : Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse le niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB (A) ou le niveau de pression acoustique de crête de 137 dB (C) les valeurs,
 - aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 du Code du travail, c'est-à-dire lorsque la valeur d'exposition journalière rapportée à une période de référence de huit heures atteint 2,5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras et 0,5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps,
 - aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
- aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2.

Pour les salariés intérimaires, il est créé un service de santé au travail regroupant les différentes entreprises de travail temporaire sur un territoire, nécessitant un agrément spécifique de la DIRECCTE.

☞ Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Aussi, il ne peut, sauf urgence, donner des soins aux salariés au même titre qu'un médecin généraliste ou délivrer, renouveler un arrêt de travail. Pour procéder à des vaccinations, il doit en informer précisément les représentants du personnel, ne pas inclure le temps des vaccinations dans celui consacré à l'action en milieu de travail, souscrire un contrat d'assurance en responsabilité civile, recueillir l'accord de l'employeur et du salarié à vacciner.

La loi du 20 juillet 2011 rend caduques, à compter du 20 janvier 2013, les dispositions conventionnelles, issues d'accords collectifs, comportant des obligations en matière d'examens médicaux réalisés par la médecine du travail, distinctes de celles prévues par le Code du travail.

Circulaire DRT n° 13 du 30 novembre 2012

Constatation de l'inaptitude physique du salarié, en cas de maladie ou d'accident

La jurisprudence insiste sur la prééminence de l'avis du médecin du travail sur d'autres avis éventuellement émis par le médecin traitant du salarié, le médecin-conseil de la Sécurité sociale, ...

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié, à l'issue d'absences pour maladie ou accident, professionnel ou non, qu'après :

- une étude du poste précédemment occupé et des conditions de travail dans l'entreprise ;
- et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires ;
- sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité, ou celle des tiers.

A l'issue des deux examens médicaux, "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 des travailleurs".

Lorsque l'employeur refuse de faire suite aux propositions de reclassement émises par le médecin du travail, il doit faire connaître, par écrit, au même médecin, les motifs qui s'y opposent. En cas de désaccord persistant, l'inspecteur du travail tranche, après avis du médecin-inspecteur du travail.

L'employeur doit montrer qu'il fait tout son possible pour reclasser le salarié déclaré inapte, en tenant compte des propositions émanant du médecin du travail. Le respect des suggestions de la médecine du travail est une priorité. Ainsi, seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail, émises lors de la dernière visite médicale de reprise, peuvent être prises en compte pour apprécier si l'employeur a respecté l'obligation de reclassement mise à sa charge.

Cass. soc. 22 février 2000 - Destarac c/ SA Sieba - RJS 4/00 n° 398

La recherche des possibilités de reclassement s'impose à l'employeur, bien que le salarié ait été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise, ou même reconnu handicapé par la COTOREP.

Cass. soc. 29 mai 1991 - Bull. civ. V, n° 272

Mais l'employeur n'est pas tenu de créer un poste qui n'existe pas dans l'entreprise pour le travailleur devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cass. soc. 25 mars 1997 - n° 94-41.276

Changement d'affectation temporaire des femmes enceintes ou congé spécifique

Affectation temporaire classique

Une femme en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige. Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de l'intéressée lui permet de retrouver son emploi initial.

La nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail, dans deux situations :

- en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ;
- lorsque la demande de mutation temporaire émane de l'employeur.

Salariée occupant un poste à risque

Un cas spécifique de suspension du contrat de travail a été créé pour les femmes enceintes qui se trouvent exposées à des risques incompatibles avec leur état de grossesse à leur poste de travail. Ce congé spécifique ne se substitue pas au congé légal de maternité.

Ce congé peut être demandé également par la salariée ayant accouché, durant une période de 1 mois après le retour du congé postnatal, au titre des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement qu'elle pratique.

La suspension du contrat n'est possible que si l'employeur n'est pas en mesure de proposer un poste de reclassement au moins temporaire à la salariée, ou un aménagement de son temps de travail, sans diminution de rémunération.

L'employeur est tenu de respecter les consignes de la médecine du travail dans ses propositions de reclassement.

L'obligation de reclassement de la salariée enceinte occupant un poste à risque s'applique seulement en dehors des cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail.

Lutte contre le harcèlement moral

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

Le chef d'entreprise est tenu de tenir compte de ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

La loi de modernisation sociale étend cette prérogative du médecin du travail à la santé morale des salariés. En d'autres termes, le médecin du travail est un acteur de la lutte contre le harcèlement moral dans l'entreprise.

Article 175 - Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 - JO du 18 janvier

Selon une circulaire du 12 novembre 2012, et en application de la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel, « Dans le cadre de leurs missions définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail, les services de santé au travail conseillent l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral. Ces missions sont assurées par l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail, dans les SST interentreprises (article L. 4622-8 du Code du travail), ou par le médecin du travail en coordination avec les autres acteurs de l'entreprise dans les SST autonomes (article L. 4622-4 du Code du travail) ».

Circulaire n° 2012-14 du 12 novembre 2012 - JO du 30 novembre

Emploi des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés font l'objet d'une surveillance médicale particulière.

En outre, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail, en ce qui concerne l'application de la réglementation sur les emplois réservés et les handicapés. Le cas échéant, il doit notamment faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur régional du travail.

Actions en matière d'hygiène et sécurité en milieu de travail

Mission de conseil

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux. Sa mission de conseil s'étend aux matières suivantes :

- amélioration des conditions de vie et de travail, dans l'entreprise ;
- adaptation des postes, des techniques et rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- hygiène générale de l'établissement ;
- hygiène dans les services de restauration ;
- prévention et éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement, en rapport avec l'activité professionnelle.

Participation à certaines mesures

Le médecin du travail est obligatoirement associé :

- à l'étude de toute nouvelle technique de production ;
- à la formation à la sécurité et à celle des secouristes.

Informations et consultations obligatoires

Le médecin du travail doit être consulté sur les projets :

- de constructions ou aménagements nouveaux ;
- de modifications apportées aux équipements.

Afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail il est informé :

- de la nature et composition des produits utilisés, ainsi que de leurs modalités d'emploi, sans préjudice des dispositions du Code du travail relatives à certaines substances dangereuses ;
- des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées en matière de conditions de travail.

Il peut demander à tout moment communication des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur en matière d'hygiène et sécurité.

Par ailleurs, plusieurs dispositions isolées du Code du travail prévoient la consultation préalable du médecin du travail, notamment sur :

- la liste des postes de travail nécessitant une formation renforcée à la sécurité ;
- le document unique rassemblant les résultats de l'évaluation des risques professionnels ;
- les mesures à prendre pour assurer l'entretien et le nettoyage des locaux ;
- la décision de dispense prise par l'inspection du travail et relative à l'aménagement de sanitaires, lorsque l'employeur a pris des mesures assurant déjà aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondantes ;
- la consigne d'utilisation des dispositifs de ventilation ;
- le document établi par l'employeur sur le mesurage du bruit et le choix des équipements de protection individuels contre le bruit ;
- les mesures prises par le chef d'établissement pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries ;
- les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et malades, prises par l'employeur en l'absence d'infirmiers permanents dans l'établissement.

Moyens d'actions

Le médecin du travail dispose d'un droit de visite dans l'entreprise.

Il peut demander communication de tout document relatif à l'hygiène et sécurité.

Il peut effectuer ou faire effectuer des études ou enquêtes, des prélèvements et analyses.

Il assiste, avec voix consultative, aux réunions des organismes chargés du contrôle des services de santé au travail : comité d'entreprise, conseil d'administration des services de santé, ... Il peut également participer aux réunions du CHSCT.

Il établit et met à jour une fiche d'entreprise où sont consignés les risques professionnels et les effectifs exposés, ainsi qu'un rapport annuel d'activité en milieu de travail, portant sur les risques, les postes et les conditions de travail. Ces documents sont transmis à l'employeur et au CHSCT.

ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE MALADIE (CNAM)

Attributions générales

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont rattachés à la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. La CNAM a pour rôle :

- d'assurer sur le plan national, en deux gestions distinctes, le financement, d'une part, des assurances maladie, maternité, invalidité, décès et, d'autre part, des accidents du travail et maladies professionnelles et de maintenir l'équilibre financier de chacune de ces deux gestions ;
- de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- de promouvoir une action de prévention, d'éducation et d'information de nature à améliorer l'état de santé de ses ressortissants et de coordonner les actions menées à cet effet par les caisses régionales et les caisses primaires d'assurance maladie, dans le cadre d'un programme fixé par arrêté ministériel, après avis et proposition de son conseil d'administration, ...

Rôle relatif à la prévention

La politique de prévention, essentielle en matière d'accidents du travail, est placée sous la responsabilité conjointe du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la Sécurité sociale.

Les décisions de la caisse nationale sont prises après avis du comité technique national intéressé ou, si plusieurs branches d'activités sont intéressées, du comité technique central pour toutes mesures de caractère technique et d'ordre statistique.

Extension de la politique régionale de prévention

Sur l'initiative des comités techniques nationaux, la caisse nationale d'assurance maladie peut provoquer, par arrêté interministériel, l'extension à l'ensemble du territoire des mesures de prévention édictées par une caisse régionale :

- soit telles qu'elles ont été adoptées par cet organisme ;
- soit après modifications apportées par les comités techniques nationaux compétents.

Elle peut également en demander l'annulation dans les mêmes formes.

L'inobservation des dispositions générales ayant fait l'objet de l'extension prévue à l'alinéa précédent est constatée tant par les inspecteurs du travail que par les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité.

Article L. 422-1 du Code de la Sécurité sociale

Fonds de prévention

Le fonds national de prévention des accidents du travail, géré par la CNAM, contribue à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

- par la création ou le développement d'institutions ou de services de recherches, d'études, d'essais, d'enseignement, de documentation ou de propagande concernant l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- par la création ou le développement d'institutions ou de services chargés de l'organisation ou du contrôle de la prévention ou fournissant le concours de techniciens-conseils en matière de prévention ;
- par l'attribution de subventions ou de prêts aux institutions mentionnées ;

- par l'attribution aux entreprises d'avances à un taux réduit, en vue de leur faciliter la réalisation d'aménagements destinés à assurer une meilleure protection des travailleurs.

Articles R. 421-5 et suivants du Code de la Sécurité sociale

Le fonds de prévention fournit les moyens de recourir à tous les procédés de publicité et de propagande appropriés pour faire connaître, tant dans les entreprises que parmi la population, les méthodes de prévention et exercer spécialement une action sur les travailleurs par l'intermédiaire de leurs syndicats et sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il favorise l'enseignement de la prévention en liaison avec le ministère chargé de la Sécurité sociale, le ministère chargé du travail, le ministère chargé de la santé et le ministère chargé de l'éducation nationale.

Il est fait appel au concours des organisations nationales de jeunesse ouvrière pour les associer à l'œuvre d'éducation à entreprendre.

CAISSES REGIONALES D'ASSURANCE RETRAITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL (CARSAT)

Les CARSAT ont remplacé les Caisses régionales d'assurance maladie depuis 2010. Elles recueillent et groupent dans le cadre de leur circonscription régionale tous renseignements permettant d'établir les statistiques des accidents du travail et maladies professionnelles. Elles procèdent à l'étude de tous les problèmes de prévention qui se dégagent des renseignements qu'elles détiennent. Les résultats des études sont portés à la connaissance en particuliers de la CNAM et, sur leur demande, aux CHSCT.

Article L. 422-2 du Code de la Sécurité sociale modifié par Ordonnance n° 2010-177 du 23 février 2010

Statistiques

Les caisses régionales d'assurance retraite et de santé au travail recueillent et groupent dans le cadre de leur circonscription, et pour les diverses catégories d'établissements, tous renseignements permettant d'établir les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leurs fréquences et de leurs effets, notamment de la durée et de l'importance des incapacités qui en résultent. Ces statistiques sont centralisées par la caisse nationale de l'assurance maladie et communiquées annuellement aux autorités compétentes de l'État.

Articles L. 422-2 et suivants du Code de la Sécurité sociale

Les caisses régionales procèdent à l'étude de tous les problèmes de prévention qui se dégagent des renseignements qu'elles détiennent. Les résultats de ces études sont portés par elles à la connaissance de la caisse nationale de l'assurance maladie, des autorités compétentes de l'État et, sur leur demande, communiqués aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Participation à la prévention

Les agents de contrôle des CARSAT et ingénieurs-conseils ont une importante activité de conseil technique en matière de prévention des risques professionnels. Ils peuvent également développer des mesures d'incitations financières sur les cotisations payées par les employeurs.

L'objectif est de sensibiliser les employeurs à l'évaluation des risques professionnels et à l'intégration de la prévention dans la gestion de l'entreprise et l'organisation des lieux de travail.

Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002

Mesures de prévention

La CARSAT peut :

- inviter tout employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention sauf recours de l'employeur à l'autorité compétente de l'État qui doit être saisi et doit se prononcer dans les délais qui sont fixés par voie réglementaire ;
- demander l'intervention de l'inspection du travail pour assurer l'application des mesures prévues par la législation et la réglementation du travail ;
- adopter des dispositions générales de prévention applicables à l'ensemble des employeurs qui, dans sa circonscription, exercent une même activité ou utilisent les mêmes types de machines ou de procédés.

Article L. 422-4 du Code de la Sécurité sociale

En matière d'évaluation des risques, les agents de la CARSAT ont accès au document unique regroupant les résultats de l'évaluation des risques professionnels établis par l'employeur.

Ils peuvent au regard de ce document formuler des observations à l'employeur et prononcer de véritables injonctions, afin d'amener l'employeur à prendre effectivement des mesures d'amélioration.

Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002

Par ailleurs, les agents de contrôle ont le même droit d'entrée et d'enquête dans les entreprises que les inspecteurs du travail.

Ils sont informés du déclenchement d'une procédure d'alerte dans l'entreprise, notamment en cas de désaccord entre l'employeur et les représentants du personnel, sur la réalité du danger ou sur les mesures à prendre.

Liens avec les autres acteurs de la prévention

Les caisses régionales procèdent à l'étude de tous les problèmes de prévention qui se dégagent des renseignements qu'elles détiennent. Les résultats de ces études sont portés par elles à la connaissance :

- de la CNAM ;
- du CHSCT, s'il le demande ;
- de la DIRECCTE, notamment les renseignements qui concernent les matières mises en œuvre ou produits utilisés, les résultats des analyses de prélèvements opérés par les agents de ces caisses et les mesures relatives aux ambiances de travail.

Les services de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail fournissent aux caisses régionales d'assurance maladie, les renseignements et la documentation qu'ils possèdent et dont lesdites caisses ont besoin pour procéder à l'étude de toute question relevant de leur compétence.

Articles L. 422-2 et suivants du Code de la Sécurité sociale

Cotisation supplémentaire

La caisse régionale peut imposer une cotisation supplémentaire, notamment en cas de risque exceptionnel dans l'entreprise révélé par procès-verbal de l'inspecteur du travail.

Article L. 242-7 du Code de la Sécurité sociale

L'envoi d'une injonction préalable n'est alors pas exigé dans les circonstances suivantes :

- imposition découlant de la méconnaissance de dispositions générales étendues à moins que l'arrêté d'extension n'en dispose autrement ;
- imposition d'une cotisation supplémentaire plus élevée pour récidive dans un délai déterminé ou pour persistance, après expiration du délai imparti pour y remédier, de la situation qui a donné lieu à l'imposition de la cotisation supplémentaire.

Article L. 422-4 du Code de la Sécurité sociale

Avances

Des avances sur cotisation peuvent être accordées par la caisse régionale aux entreprises qui souscrivent aux conditions de la convention d'objectifs, préalablement approuvées par la CNAM et fixant un programme d'actions de prévention spécifique à leur branche d'activité.

Ces avances peuvent être acquises aux entreprises dans les conditions prévues par la convention.

Article L. 422-5 du Code de la Sécurité sociale

AUTRES INTERVENANTS EXTERIEURS

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE

L'INRS a été créé en 1947 au sein de la CNAM. Il apporte son concours scientifique et technique aux organismes de Sécurité sociale dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Plus précisément, sa mission est d'organiser des stages de formation et d'éditer des supports d'information spécialisés, de proposer ainsi une assistance technique et médicale aux entreprises, en particulier, à leurs acteurs internes de prévention.

L'INRS procède à des études et recherches scientifiques dans le domaine de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles et, notamment, en matière de risque physique, chimique, de sécurité des machines et d'ergonomie. Les essais et certifications de matériel sont réalisés dans des laboratoires mis à sa disposition à cet effet.

L'INRS constitue également une banque de données des substances chimiques existantes sur le marché. Il a en effet reçu agrément par les pouvoirs publics pour contrôler la mise en circulation de substances chimiques nouvelles : celles-ci lui sont obligatoirement adressées avant leur mise sur le marché.

Ce contrôle est étendu à certaines machines ou certains équipements de protection individuelle, pour lesquels la mise en circulation sur le marché européen est subordonnée à la délivrance d'attestations de l'INRS.

AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'ANACT a été créée en 1973 et est placée sous la tutelle du ministère du travail. Il s'agit d'un établissement public géré par des représentants d'employeurs, de salariés, de l'État et par des personnalités qualifiées.

L'objectif est d'aider les entreprises et les représentants du personnel à analyser les conditions de travail et à élaborer des projets en vue de les améliorer.

L'ANACT développe également des méthodes novatrices de changements technologique, organisationnel et social pour améliorer les conditions de travail, et en assure la diffusion.

Ses relais régionaux (ARACT) peuvent intervenir, à la demande de l'entreprise, selon des modalités distinctes :

- interventions courtes, d'une durée moyenne de 5 jours, gratuites, consistant principalement à établir des diagnostics, à aider à la rédaction de cahiers des charges ;
- interventions de plus longue durée et rémunérées, d'accompagnement de mesures, d'expérimentation et de mise au point de méthodologies ;
- expertise de dossiers d'aides publiques pour le compte du ministère du travail ;
- etc.

ORGANISME PROFESSIONNEL DE PREVENTION DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

L'OPPBTB a été créé en 1947, en raison de la situation particulière du secteur bâtiment et travaux publics, où surviennent plus d'1/3 des accidents du travail.

Sa gestion est paritaire : autant de représentants d'employeurs que de représentants de salariés. Il est financé par une cotisation à la charge des entreprises du bâtiment et des travaux publics, calculée en fonction de la masse salariale.

Sa mission est de promouvoir la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles dans la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics. Plus précisément :

- il informe sur la nature des risques professionnels l'ensemble des acteurs de la construction, y compris les maîtres d'ouvrage, les architectes et personnel des bureaux d'étude ;
- il conseille et assiste les professionnels de la branche en matière :
 - d'amélioration des conditions de travail, en organisant des stages de formation, en diffusant des référentiels techniques, ...,
 - d'organisation du travail,
 - de choix du matériel,
 - de mode opératoire.

L'OPPBTB est représenté en région par des comités régionaux de prévention, qui font intervenir en entreprise des techniciens : ingénieurs de prévention, délégués à la sécurité ou délégués à l'enseignement.

SYSTEME FRANÇAIS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Source : www.sante-securite.travail.gouv.fr



