



# REFORME de la MEDECINE du TRAVAIL

Dr CROUZET

Malgré le soin apporté à la mise en page de ces informations des erreurs de transcription ont pu être faites. Seules font foi et force de loi ou de règlement les publications sur papier du Journal Officiel de la République Française.

## CODE du TRAVAIL

*modifié par le décret n°2004-760 du 28 juillet 2004 (JO n°175 du 30/7/04)*

### Titre 4 : Médecine du travail

( ce qui est barré n'est plus, **ce qui est nouveau est en en rouge, en gras et en italique**, date de mise en application en vert )

## Chapitre 1 : Dispositions de droit commun

### Service médical du travail d'entreprise ou interentreprises

**L.241-1** : Le champ d'application du présent titre est celui qui est défini à l'article L. 231-1, alinéas 1 et 2.

Il s'étend en outre aux entreprises de transport par fer, par route, par eau et par air. Des décrets fixent, pour chaque catégorie d'entreprises de transport, les modalités d'application du présent alinéa. Les employeurs relevant du présent titre doivent organiser des services de santé au travail.

Les administrations et établissements publics de l'Etat visés à l'article 2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat peuvent faire appel, le cas échéant, aux services de santé au travail relevant du présent titre dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

### Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

**L.241-2** : Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le **rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail**, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs . Afin d'assurer la mise en oeuvre 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 font appel, en liaison avec les entreprises concernées, soit aux compétences des caisses régionales d'assurance maladie, de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou des associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, soit à des personnes ou à des organismes dont les compétences dans ces domaines sont reconnues par les caisses régionales d'assurance maladie, par l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou par ces associations régionales. L'appel aux compétences visé au précédent alinéa s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes ou organismes associés et déterminées par décret en Conseil d'Etat.

**IPRP : convention après avis**

...

#### Article R.241-1

Le **service de santé au travail** des entreprises et établissements mentionnés à l'article L. 241-1, à l'exception des entreprises et établissements agricoles ainsi que des établissements régis par le chapitre II du présent titre, est organisé sous la forme :

**1° Soit d'un service de santé au travail d'entreprise** qui, en cas de pluralité d'établissements, peut être un service de santé au travail interétablissements ou un service médical d'établissement ;

**2° Soit d'un service de santé au travail interentreprises.**

Dans le cas où l'entreprise a le choix entre ces deux formes de service, ce choix est fait par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel préalablement consultés.

En cas d'opposition, qui doit être motivée, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du ~~travail et de l'emploi~~ **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**, prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

La demande d'autorisation est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise ou, le cas échéant, de l'avis des délégués du personnel et précise les raisons du choix opéré par l'employeur.

L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande.

Les autorisations et les refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs doivent être fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

#### Article R.241-1-1

I. - Aux fins d'assurer l'application des dispositions de l'article L. 241-2, le service de santé au **travail fait appel aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels**. Cet intervenant peut être :

1. Une personne employée par l'entreprise ou le service de santé au travail interentreprises et habilitée en application de l'article R. 241-1-4 ;
2. Une caisse régionale d'assurance maladie ;
3. L'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ;
4. Une association régionale du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ;
5. Une personne ou un organisme habilité en application de l'article R. 241-1-4.

Lorsque l'entreprise a le choix entre les deux formes de service mentionnées à l'article R. 241-1, elle ne peut faire appel à des compétences extérieures que si ses propres compétences sont insuffisantes.

II. - Le concours de l'intervenant en prévention des risques professionnels est subordonné à la conclusion d'une **convention** passée entre celui-ci et l'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises.

**La convention précise les activités confiées à l'intervenant**, les **modalités** selon lesquelles elles sont exercées, les **moyens** mis à sa disposition ainsi que les règles garantissant son accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions, dans des conditions assurant son indépendance. La convention ne peut comporter de clauses autorisant l'intervenant à effectuer des actes relevant de la compétence médicale du médecin du travail et, le cas échéant, des infirmiers placés sous son autorité.

III. - L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un **objectif exclusif de prévention**, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

#### Article R.241-1-2

Les conventions prévues à l'article R. 241-1-1 sont conclues après avis du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que, le cas échéant, après avis des organismes de contrôle prévus à l'article R. 241-14.

Dans les services interentreprises administrés paritairemment, elles sont conclues **après avis du conseil d'administration**.

**Avant recrutement ou licenciement : consultation ...**

**Habilitation des IPRP**

**Demande d'habilitation**

**IPRP : accès aux informations**

**Modalités de collaboration avec les IPRP**

**Attributions....**

#### Article R.241-1-3

Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou les organismes de contrôle mentionnés à l'article R. 241-14, sont consultés avant tout recrutement ou licenciement de la personne employée par l'entreprise ou le service de santé au travail interentreprises en qualité d'intervenant en prévention des risques professionnels.

#### Article R.241-1-4

L'habilitation des personnes ou organismes mentionnés aux 1 et 5 du I de l'article R. 241-1-1 est délivrée par un collège régional composé d'un nombre égal de représentants de la caisse régionale d'assurance maladie, de l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail et du comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics. L'habilitation est accordée en fonction des garanties d'indépendance et de compétence présentées par la personne ou l'organisme, de l'expérience acquise dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail et des moyens dont il dispose pour exécuter les missions pour lesquelles il est habilité. Les conditions auxquelles doivent satisfaire les personnes ou les organismes pour être habilités sont définies par un arrêté du ministre chargé du travail qui précise notamment le niveau des diplômes requis ou les compétences professionnelles exigées. Cet arrêté fixe également l'organisation et le fonctionnement du collège.

L'habilitation délivrée à une personne physique n'est pas soumise à renouvellement. L'habilitation délivrée à une personne morale a une durée de cinq ans, renouvelable. L'habilitation est valable sur l'ensemble du territoire national.

Le retrait de l'habilitation peut être sollicité auprès du collège compétent par l'employeur, le président du service de santé au travail interentreprises, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou d'établissement, les organismes de contrôle prévus à l'article R. 241-14 ou le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le retrait de l'habilitation est prononcé, après que la personne ou l'organisme concerné a été appelé à présenter ses observations, lorsque l'intervenant en prévention des risques professionnels ne se conforme pas aux prescriptions légales ou n'est plus en mesure d'assurer sa mission.

#### Article R.241-1-5

La demande d'habilitation est adressée soit à la caisse régionale d'assurance maladie, soit à l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, soit au comité régional de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics du lieu où le candidat a son siège ou exerce son activité principale. Il ne peut être déposé plus d'une demande par an.

La demande est adressée en trois exemplaires sous pli recommandé avec demande d'avis de réception, ou déposée contre récépissé.

Cette demande ne peut être examinée que si elle est accompagnée d'un dossier justificatif dont le modèle est fixé par arrêté du ministre chargé du travail. Le dossier est réputé complet si, dans un délai d'un mois à compter de sa réception, l'organisme ayant reçu la demande n'a pas fait connaître au demandeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les informations manquantes ou incomplètes.

Le collège notifie sa décision au demandeur dans un délai de trois mois à compter de la date à laquelle le dossier est réputé complet. L'absence de réponse vaut rejet de la demande.

#### Article R.241-1-6

L'intervenant en prévention des risques professionnels a accès aux informations relatives aux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs ainsi qu'aux mesures et aux activités de protection et de prévention nécessaires à l'accomplissement de ses missions.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données individuelles, ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R. 241-46.

#### Article R.241-1-7

Les services de santé au travail définissent les modalités de la collaboration entre l'intervenant en prévention des risques professionnels et le médecin du travail. Le médecin du travail reçoit communication des informations relatives à la santé au travail recueillies par l'intervenant.

#### Article R.241-1-8

*Les attributions conférées par les dispositions du présent chapitre au ministre chargé du travail, au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre sont respectivement exercées par le ministre chargé des transports, le contrôleur général du travail et de la main-d'oeuvre des transports, l'inspecteur du travail des transports et le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre des transports lorsqu'elles concernent les entreprises, énumérées à l'article L. 611-4, pour lesquelles les agents de contrôle ne sont pas placés sous l'autorité du ministre du travail.*

**L.611-4** : Dans les établissements soumis au contrôle technique des ministères chargés des travaux publics, des transports et du tourisme, les attributions des inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre sont confiées aux fonctionnaires relevant de ce département, lesquels sont placés à cet effet sous l'autorité du ministre chargé du travail, sauf en ce qui concerne les entreprises de chemin de fer d'intérêt général, de voies ferrées d'intérêt local, les entreprises de transports publics par automobiles, les entreprises de transports et de travail aériens et les entreprises autres que les entreprises de construction aéronautique exerçant leur activité sur les aérodromes ouverts à la circulation publique.  
L'alinéa précédent n'est pas applicable aux entreprises de manutention dans les ports maritimes.

# Section 1 : Des services médicaux d'entreprise ou d'établissement et des services médicaux communs aux entreprises constituant une unité économique et sociale

## Sous-section 1 : Dispositions générales

### Création de service de Santé au Travail d'Entreprise :

Obligation si effectif >  
2/3 de 3300 = 2200  
ou 2/3 de 3200 = 2133

Création possible dès :  
1/8 de 3300 = 412  
ou 1/8 de 3200 = 400

### Service de santé administré par l'employeur sous la surveillance du CE....

#### Article R.241-2 (date de mise en application : 30 juillet 2005)

Les entreprises ou établissements auxquels s'applique l'article R. 241-1 doivent disposer d'un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement dès lors que le temps minimal que le médecin du travail doit consacrer à l'exercice de ses missions, définies par l'article L. 241-2 et les mesures réglementaires prises pour son application, est au moins égal à 169 heures par mois.

Lorsque le temps minimal est inférieur à 169 heures par mois, mais supérieur à 20 heures par mois, il peut être créé un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des dispositions de l'article R. 241-7.

Ces temps minimaux sont calculés conformément aux dispositions de l'article R. 241-32.

**Dans les entreprises ou établissements auxquels s'appliquent les dispositions de l'article R. 241-1, un service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement doit être mis en place lorsque l'effectif de salariés placés sous surveillance médicale ou le nombre d'examens médicaux pratiqués atteint ou dépasse les deux tiers des plafonds mentionnés aux alinéas 4 et 5 de l'article R. 241-32.**

**Ce service de santé au travail peut être mis en place lorsque soit l'effectif de salariés suivis, soit le nombre d'examens médicaux pratiqués dépasse le huitième de l'un des plafonds susmentionnés.**

#### Article R.241-3

Le service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement est **administré par l'employeur** sous la surveillance du comité d'entreprise **ou d'établissement** ; à ce titre, le comité est saisi pour avis **des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement** du service de santé au travail.

Il présente ses observations sur le **rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement**, à la **gestion financière** du service médical et sur les **rapports d'activité** du ou des médecins du travail définis aux articles R. 241-26 et R. 241-33.

Il est informé des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail dans le domaine de la **médecine du travail** **santé au travail** ainsi que les observations d'ordre technique faites par le service de l'inspection médicale du travail.

Des modalités particulières de gestion peuvent être établies d'accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

## Sous-section 2 : Services de santé au travail inter établissements d'entreprise

### Service de santé inter-établissements

### Fonctionnement du Service de santé interétablissements

#### Article R.241-4

Un service de santé au travail inter établissements d'entreprise peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise, sous réserve des dispositions des articles R. 241-1 et R. 241-7, lorsque le temps minimal que doit consacrer le médecin du travail pour l'exercice de ses missions est au moins égal à vingt heures par mois.

**Un service de santé au travail interétablissements peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise, sous réserve des dispositions des articles R. 241-1 et R. 241-7, lorsque l'effectif de salariés suivis ou le nombre d'examens médicaux pratiqués dépasse le huitième des plafonds mentionnés à l'article R. 241-32.**

#### Article R.241-5

Le service de santé au travail interétablissements d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité central d'entreprise et des comités d'établissement concernés.

Chaque comité d'établissement a des attributions identiques à celles qui sont définies à l'article R. 241-3 pour ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement du service médical dans l'établissement.

En outre, le comité central d'entreprise présente ses observations sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement, à la gestion financière du service médical interétablissements de l'entreprise et sur les rapports d'activité des médecins du travail.

## Sous-section 3 : Services de santé au travail communs aux entreprises constituant une unité économique et sociale

### Possibilité de service de santé au travail commun aux entreprises (d'une unité économique et sociale) des 50 % de 3300 = 1650 ou 50 % de 3200 = 1600

#### L.431-1 : (article complet en fin de document)

.....  
Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

#### Article R.241-6

Lorsqu'une unité économique et sociale a été reconnue entre des entreprises distinctes dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 431-1 et que la somme des temps minimaux que les médecins du travail doivent consacrer à ces entreprises dépasse quatre vingt cinq heures par mois, il peut être institué un service de santé au travail commun à ces entreprises par un accord conclu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives intéressées.

**Lorsqu'une unité économique et sociale a été reconnue entre des entreprises distinctes dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L. 431-1 et que, soit l'effectif de salariés suivis, soit le nombre d'examens médicaux pratiqués dépasse la moitié des plafonds mentionnés à l'article R. 241-32, il peut être institué un service de santé au travail commun à ces entreprises par un accord conclu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national intéressées.** Sauf dans le cas où il est administré paritairement en vertu de cet accord, ce service est placé sous la surveillance du comité d'entreprise commun qui exerce alors les attributions prévues à l'article R. 241-3. Il est agréé dans les conditions fixées à l'article R. 241-7.

## Sous-section 4 : Agrément et contrôle des services médicaux

### Agrément des Services renouvelé tous les 5 ans

#### Article R.241-7

Les services de santé au travail d'entreprise ou d'établissement doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre.

Le directeur régional du travail et de l'emploi peut autoriser le rattachement au service de santé au travail qu'il agréé d'un établissement de l'entreprise situé dans le ressort d'une région limitrophe, sous réserve de l'accord du directeur régional du travail et de l'emploi géographiquement compétent.

**Le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut autoriser le rattachement, au service de santé au travail qu'il agréé, d'un établissement de l'entreprise situé dans le ressort d'une autre région, sous réserve de l'accord du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle géographiquement compétent.**

L'agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions du présent ~~chapitre~~ **titre**.

Tout refus d'agrément doit être motivé.

**Lorsque le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle constate que les conditions de fonctionnement du service de santé au travail ne satisfont pas aux obligations résultant des prescriptions du présent titre, il peut, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre et sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part de l'employeur, mettre fin à l'agrément précédemment accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale d'un an, non renouvelable. Si, à l'issue de cette période, l'employeur satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans.**

La demande d'agrément doit être renouvelée tous les cinq ans.

Les demandes d'agrément ainsi que les demandes de renouvellement sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision de rejet.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision prise en application du présent article vaut décision de rejet.

#### Article R.241-8

Dans les entreprises ou établissements où s'est produite une réduction de l'effectif du personnel qui ramène les effectifs au-dessous des seuils prévus aux articles R. 241-2 et R. 241-4, le directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** peut, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, dans le cas d'un service médical interétablissements d'entreprise, après avis du comité central d'entreprise, autoriser le maintien d'un service médical d'entreprise ou d'établissement.

### Maintien d'un service médical d'entreprise

#### Article R.241-9

Lorsque sont constatées des infractions au présent titre, le directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** peut, sur le rapport de l'inspecteur du travail et après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, retirer, par une décision motivée, les agréments donnés en application de l'article R. 241-7.

Cette mesure ne peut intervenir que lorsque l'employeur aura été invité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à faire cesser l'infraction dans un délai fixé par le directeur régional à six mois au maximum et n'aura pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

### Suppression d'agrément

## Section 2 : Des services médicaux du travail interentreprises

### Sous-section 1 : Organisation et fonctionnement

### Création ou adhésion à un service de santé au travail

#### Article R.241-10 (date de mise en application : 30 juillet 2005)

Les entreprises et établissements auxquels s'applique l'article R. 241-1 qui ne relèvent pas des dispositions des articles R. 241-2 et R. 241-4 sont tenus d'organiser un service médical du travail interentreprises ou d'adhérer à un service médical du travail interentreprises.

**I. - Les entreprises et établissements auxquels s'appliquent les dispositions de l'article R. 241-1 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles R. 241-2 et R. 241-4 sont tenus d'organiser un service de santé au travail interentreprises ou d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises.**

**II. - Par dérogation aux dispositions des articles R. 241-2 et R. 241-4, un service de santé au travail peut être constitué entre des établissements travaillant sur un même site et appartenant à des entreprises différentes, lorsqu'ils ont conclu un accord de coopération pour la mise en oeuvre des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité de leurs salariés. La création de ce service est autorisée par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle après consultation des comités d'entreprise ou d'établissement intéressés et lorsque l'effectif des salariés suivis ou le nombre d'exams médicaux pratiqués atteint les deux tiers des plafonds mentionnés à l'article R. 241-32. Le service est constitué, administré et contrôlé selon les modalités définies à l'article R. 241-12.**

**Choix et cessation  
d'adhésion au service de  
santé au travail**

**Article R.241-10-1**

En ce qui concerne les entreprises mentionnées à l'article R. 241-10 et à l'article R. 241-2, deuxième alinéa :

- 1° Le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur le choix du service médical interentreprises ;
- 2° La cessation de l'adhésion à un service médical interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel préalablement consultés. En cas d'opposition qui doit être motivée, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**, prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre .

La demande d'autorisation est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise ou, le cas échéant, de l'avis des délégués du personnel et précise les motifs de l'employeur.

L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande .

Les autorisations et les refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs doivent être fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

**Article R.241-11**

Toute entreprise foraine doit adhérer à un service médical interentreprises **service de santé au travail** territorialement compétent soit pour la commune de résidence ou pour la commune de rattachement du chef d'entreprise, soit pour l'une des communes où elle exerce habituellement son activité. Dans le cas où une telle entreprise est appelée à embaucher un salarié lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service médical **service de santé au travail** auquel elle est affiliée, la visite d'embauchage peut avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres. Lorsque le salarié ainsi embauché a moins de dix-huit ans, il doit être muni d'une attestation d'aptitude à la profession exercée, remise après examen médical passé dans un service médical de main-d'oeuvre. Cette attestation est conservée par l'employeur.

**Entreprise foraine**

**Article R.241-12**

I. - Le service médical du travail **service de santé au travail** interentreprises a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail. Il est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière .

Il est administré par le président de cet organisme, sous la surveillance du comité interentreprises ou, de la commission de contrôle.

Toutefois, des modalités particulières de gestion peuvent être établies d'accord entre le président du service médical du travail interentreprises et le comité interentreprises ou, à défaut les organisations syndicales les plus représentatives des salariés intéressés.

**Toutefois, des modalités particulières de gestion peuvent être établies par accord entre le président du service de santé au travail interentreprises et le comité interentreprises ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au plan national des salariés intéressés.**

**II. - Des membres salariés de la commission de contrôle participent, avec voix délibérative, au conseil d'administration des services interentreprises de santé au travail à raison d'un tiers des sièges du conseil. Un compte-rendu de chaque réunion du conseil d'administration est adressé au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

**Service de santé au travail :  
objet exclusif : la pratique de  
la médecine du travail**

**Service présidé par le Président  
sous la surveillance du  
comité interentreprises ou de  
la commission de contrôle**

**Des membres de la commis-  
sion de contrôle participent  
avec voix délibérative au  
Conseil d'Administration  
(1/3 des sièges du conseil)**

**Compte-rendu de chaque  
réunion...**

**Article R.241-12-1 (date de mise en application : 1 janvier 2006)**

**Dans les services de santé au travail interentreprises, les fonctions de médecin du travail sont exclusives des responsabilités de gestion au sein d'un même service.**

**Secteurs médicaux des ser-  
vices de santé au travail :  
6 médecins temps plein par  
secteur ( 8 par dérogation)  
...**

**Article R.241-13**

Le service médical du travail interentreprises est organisé en secteurs médicaux soit géographiques et professionnels, soit géographiques et interprofessionnels ; le nombre de médecins du travail affectés à un secteur médical ne peut être supérieur à celui correspondant à l'emploi de six médecins du travail à temps complet, sans que leur nombre puisse excéder huit, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Chaque secteur médical comporte au moins un centre médical fixe.

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

- 1° Des médecins du travail attachés au secteur médical avec l'indication des lieux où ils peuvent être joints ;
- 2° Des membres de la commission consultative de secteur, ou, à défaut, de la commission de contrôle ou des membres du comité interentreprises, avec indication des lieux où ils peuvent être joints.

**Article R.241-14**

Sauf dans le cas où il est administré paritairement en vertu d'un accord entre les groupements d'employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives intéressés, l'organisation et la gestion du service médical interentreprises sont placées sous la surveillance du comité interentreprises prévu à l'article R. 432-8 ou, d'une commission de contrôle dont la composition est définie à l'article R. 241-15.

**Sauf dans le cas où il est administré paritairement en vertu d'un accord entre les groupements d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national inté-**

**L'organisation et la gestion du service de santé au travail interentreprises sont placées sous la surveillance du comité interentreprises ou de la commission de contrôle**

**Avis sollicités :**

- Etat prévisionnel des recettes et dépenses et exécution du budget
- Modification de compétence géographique et / ou professionnelle
- création, suppression, modification de secteurs médicaux
- création suppression emplois médecin
- recrutements de médecins en CDD
- des décisions concernant les IPRP

**Informés :**

- de tout changement d'affectation de médecin d'une entreprise > 50 salariés
- de l'activité des commissions de secteurs
- des observations de l'inspection du travail
- des plan d'activités et des avis
- de l'état d'application d'accords ou convention

Le comité d'interentreprises ou la commission de contrôle se prononce sur le rapport annuel de la direction. Ils peuvent faire des propositions ...

**Composition de la commission de contrôle (CC) :**

- Le président,
- de 9 à 21 membres avec 1/3 représentants des employeurs et 2/3 de représentants des salariés

**Formation obligatoire des membres de la CC dans les 3 mois qui suivent leur nomination... à la charge du service de santé au travail.**

**CC : 3 réunions annuelles minimum.**

**ressées, l'organisation et la gestion du service de santé au travail interentreprises sont placées sous la surveillance du comité interentreprises prévu à l'article R. 432-8 ou d'une commission de contrôle dont la composition est définie à l'article R. 241-15.**

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté en temps utile sur l'organisation et le fonctionnement du ~~service médical~~ **service de santé au travail**.

A ce titre, son avis est notamment sollicité en ce qui concerne :

L'état prévisionnel des recettes et des dépenses ainsi que l'exécution du budget du ~~service médical~~ **service de santé au travail**;

La modification de la compétence géographique ou professionnelle du ~~service médical~~ **service de santé au travail** ;

Les créations, suppressions ou modifications de secteurs médicaux définis à l'article R. 241-13 ;  
~~Les créations et suppressions d'emplois de médecin du travail ;~~

**Les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail ;**

**Les recrutements de médecins du travail en contrat à durée déterminée ;**

**Les décisions prévues à l'article R. 241-1-3.**

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est, en outre, informé :

**De tout changement d'affectation à un médecin d'une entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés ;**

De l'activité des commissions consultatives des secteurs médicaux définies à l'article R. 241-17 ;

Des observations formulées et des mises en demeure notifiées par le service de l'inspection du travail relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;

Des suites données à ses suggestions ;

Des plans d'activité mentionnés à l'article R. 241-41-1 et des avis auxquels ils ont donné lieu ;

De l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs relatives à l'activité et aux missions des services médicaux du travail dès lors que ces accords ou conventions concernent une ou plusieurs des entreprises adhérentes ~~audit service médical~~ **audits services**.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du ~~service médical~~

**service de santé au travail** et sur le rapport d'activité de chaque médecin du travail.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle peut faire toutes propositions relatives à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du ~~service médical~~ **service de santé au travail** interentreprises, notamment en ce qui concerne le financement des examens médicaux complémentaires prévus à l'article R. 241-52.

**Article R.241-15**

La commission de contrôle comprend neuf membres au moins et vingt et un membres au plus ; elle est composée, pour un tiers, de représentants des employeurs et, pour deux tiers, de représentants des salariés des entreprises adhérentes au service médical.

Elle est constituée à la diligence du président du service médical.

Les représentants des salariés sont désignés, parmi les salariés des entreprises adhérentes, par les organisations syndicales les plus représentatives.

La répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales les plus représentatives intéressées.

**La commission de contrôle comprend, outre son président, neuf membres au moins et vingt et un membres au plus issus des entreprises adhérentes au service de santé au travail à raison d'un tiers de représentants des employeurs et de deux tiers de représentants des salariés.**

**Le président du service de santé au travail met en oeuvre toutes les diligences nécessaires pour que soit constituée, puis renouvelée, une commission de contrôle.**

**Lorsque la commission de contrôle n'a pas été constituée ou renouvelée par défaut de candidatures, un procès-verbal est établi par le président du service de santé au travail ; celui-ci l'affiche dans le service de santé au travail et le transmet dans les quinze jours au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

**Les représentants des salariés sont désignés, parmi les salariés des entreprises adhérentes, par les organisations syndicales représentatives au plan national.**

**La répartition des sièges fait l'objet d'un accord entre le président du service de santé au travail et les organisations syndicales représentatives au plan national intéressées.**

**La composition de la commission de contrôle ainsi que toute modification intervenant dans cette composition sont communiquées, dans le délai d'un mois, au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article sont tranchées par le directeur régional du travail ~~et de l'emploi~~ **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** .

**Article R.241-15-1**

**Les membres de la commission de contrôle bénéficient, dans les trois mois qui suivent leur nomination, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat. Cette formation est à la charge du service de santé au travail.**

**En cas de renouvellement de leur mandat et lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions pendant trois ans, consécutifs ou non, les membres de la commission de contrôle bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un stage de perfectionnement et d'actualisation de leurs connaissances.**

**Le contenu et les conditions d'organisation de ces formations peuvent être précisés par accord collectif de branche.**

**Article R.241-16**

La commission de contrôle est présidée par le président du service médical ou son représentant dûment mandaté. Elle se réunit au moins ~~deux~~ **trois** fois par an ; elle peut, en outre, se réunir à la demande de la majorité de ses membres. Les représentants des salariés à la commission désignent parmi eux le secrétaire de la commission.

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président du service médical et le secrétaire de la commission de contrôle. Il est transmis par le président aux membres de la commission au moins

Ordre du jour établi par le Président et le secrétaire , transmis 15 j avant

Le Président ne participe pas au vote

Procès verbal transmis à la DRTEFP

Commission consultative paritaire de secteurs (CCPS).

La CCPS est consultée sur l'organisation du secteur médical. Elle se prononce sur le rapport annuel de la Direction et des médecins...

La CCPS est présidée par le Président. Se réunit une fois par an. Procès-verbal transmis à la DRTEFP dans un délai d' 1 mois.

Mandat des membres de la CCPS est de 3 ans

quinze jours avant la date de la réunion, accompagné des documents correspondants. **Il est également communiqué, dans les mêmes conditions, à l'inspecteur du travail et au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

**Le président ne participe pas au vote lorsqu'il consulte la commission en application des dispositions de l'article R. 241-14.**

La procès-verbal de chaque réunion est transmis au directeur régional du travail et de l'emploi et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

**Le procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le secrétaire de la commission de contrôle, est transmis au directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.**

#### Article R241-17

Il peut être institué, pour chaque secteur médical, une **commission consultative paritaire de secteur**. Elle est constituée à la diligence du président du service médical.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives.

La répartition des sièges entre les représentants du personnel fait l'objet d'un accord entre le président du service médical et les organisations syndicales intéressées.

**Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national.**

**La répartition des sièges entre les représentants du personnel fait l'objet d'un accord entre le président du service de santé au travail et les organisations syndicales représentatives au plan national intéressées.**

Les difficultés auxquelles peut donner lieu l'application de cet article sont tranchées par l'inspecteur du travail.

#### Article R.241-18

La commission consultative de secteur est consultée sur l'organisation du secteur médical.

Elle se prononce sur le rapport annuel relatif au fonctionnement du secteur médical et sur le rapport annuel d'activité du ou des médecins du travail.

Elle est informée notamment des observations formulées et des mises en demeure notifiées par l'inspection du travail relatives à la médecine du travail ainsi que des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail.

#### Article R.241-19

La commission consultative de secteur est présidée par le président du service médical interentreprises ou son représentant dûment mandaté. Elle se réunit au moins une fois par an . L'ordre du jour des réunions est arrêté par le président du service médical.

Le procès-verbal de chaque réunion est transmis au directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

#### Article R.241-20

La durée du mandat des membres de la commission de contrôle et des commissions consultatives des secteurs médicaux est de trois ans. Le mandat peut être renouvelé.

Les membres salariés des commissions sont indemnisés intégralement par leur employeur des pertes de salaires résultant de l'exercice de leur mandat, y compris le temps de déplacement, ainsi que des frais de transport.

Le service médical interentreprises rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés .

## Sous-section 2 : Approbation des décisions fixant la compétence géographique ou professionnelle et agrément des secteurs médicaux - Contrôle

Compétence géographique ou professionnelle : approuvées par la DRTEFP.

Agrément des secteurs : 5 ans.

Après l'obtention d'un agrément, si les conditions de fonctionnement ne satisfont pas aux obligations : fin de l'agrément et délivrance d'un agrément d'un an non renouvelable...

#### Article R.241-21

Les décisions fixant la compétence géographique et professionnelle d'un service médical du travail ainsi que leurs modifications doivent, avant d'être mises en application, être approuvées par le ou les directeurs régionaux du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**, après avis du ou des médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre .

Lorsque le service médical du travail est organisé en secteurs médicaux tels que définis à l'article R. 241-13, chaque secteur médical fait l'objet d'un agrément par période de cinq années par le directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Les approbations et agréments prévus aux deux alinéas précédents ne peuvent être refusés que pour des motifs tirés des besoins en médecine du travail ou de la non-conformité aux prescriptions du présent titre.

Les demandes d'approbation, d'agrément ou de renouvellement d'agrément sont accompagnées d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

**Lorsque le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle constate que les conditions de fonctionnement du secteur médical ne satisfont pas aux obligations résultant des prescriptions du présent titre, il peut, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, et sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail, mettre fin à l'agrément précédemment accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale d'un an, non renouvelable.**

**Tout changement dans l'administration et direction du service doit être signalé à la DRTEFP.**

**Si infraction, la DRTEFP peut retirer l'agrément après information du service avec un délai de 6 mois...**

**Un service ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise...**

**Document relatif à la Médecine du Travail pour les entreprises > 50 salariés ou celles ayant un CHSCT....**

- Avis du médecin
- nombre, catégorie des salariés, risques professionnels auxquels ils sont exposés
- réunions de CHSCT, plan d'activité
- Mise à jour annuelle
- .....

**Pour les autres entreprises :** après avis du médecin du travail, l'entreprise doit adresser chaque année une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les **risques professionnels auxquels ils sont exposés.**

**Rapport annuel relatif à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail** (fait par la Direction).  
Envoyé à  
- la Commission de contrôle  
- la DRTEFP (délai : 1 mois)

**Un rapport comptable d'entreprise certifié par un commissaire aux comptes doit être ajouté**

**ble. Si, à l'issue de cette période, le service de santé au travail satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans.**

Tout refus d'approbation ou d'agrément doit être motivé.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'approbation, d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision de rejet.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision prise en application du présent article vaut décision de rejet.

#### Article R.241-22

Les services interentreprises de médecine du travail sont tenus de faire connaître au directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** et au médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre dans les trois mois, tous **changements survenus dans leur administration ou direction**, ainsi que toute modification apportée à leurs statuts et règlement intérieur.

#### Article R.241-23

Lorsque sont constatées des infractions au présent titre, le directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** peut, après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, modifier ou retirer, par une décision motivée, l'approbation ou l'agrément donnés en application de l'article R. 241-21.

Ces mesures ne peuvent intervenir que lorsque le président du service médical interentreprises aura été invité par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à faire cesser l'infraction dans un délai fixé par le directeur régional à six mois au maximum et n'aura pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

#### Article R.241-24

Sauf avis contraire du directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**, un service interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

#### Article R.241-25

Dans les entreprises et établissements de **cinquante salariés et plus** et dans les entreprises et établissements de moins de cinquante salariés où existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités d'application de la réglementation relative à la médecine du travail sont définies dans un **document** signé par l'employeur et le président du service médical du travail interentreprises.

Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail appelés à intervenir dans l'entreprise ; il est ensuite soumis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut aux délégués du personnel.

Ce document doit contenir toutes indications sur les lieux où s'exerce la surveillance clinique des salariés, le personnel du service médical, le nombre et la catégorie des salariés à surveiller, les risques professionnels auxquels ils sont exposés, les réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le temps dont le ou les médecins disposent pour remplir leurs fonctions. Il indique également les dispositions essentielles des plans d'activité en milieu de travail prévus à l'article R. 241-41-1. Un arrêté du ministre chargé du travail précise les indications qui doivent figurer dans ce document.

En cas de contestation de l'une des instances consultées sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés, l'employeur saisit l'inspecteur du travail qui dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître ses observations. La signature du document ne peut intervenir qu'au reçu des observations de l'inspecteur ou, à défaut, à l'expiration de ce délai.

Ce document doit faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an. Il est tenu par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

**Pour les entreprises et établissements** autres que ceux qui sont mentionnés au premier alinéa, l'employeur, après avis du médecin du travail, adresse chaque année au président du service médical du travail interentreprises une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

### **Section 3 : Dispositions diverses**

#### Article R.241-26

Les employeurs ou les présidents des services médicaux du travail interentreprises établissent et présentent les rapports visés aux articles R. 241-3, R. 241-5, R. 241-14 et R. 241-18, à l'exception de ceux qui concernent l'activité des médecins du travail, soit aux comités d'entreprise, soit aux comités d'établissement, soit aux comités interentreprises, soit aux conseils d'administration paritaires, soit aux commissions de contrôle, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle ils ont été établis.

Ils en adressent un exemplaire, accompagné des observations de l'organisme compétent, selon le cas, soit aux inspecteurs du travail, soit aux directeurs régionaux du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** chargés du contrôle des services médicaux interentreprises, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme concerné. Ils en adressent également dans les mêmes délais un exemplaire aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de rapport annuel.

**Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est versé en complément des rapports annuels relatifs à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion**



## Le médecin du travail ou les délégués assistent aux réunions des commissions de contrôles...

### L.241-2 : (article complet en annexe page 18)

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle **exclusivement préventif** consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs...

**L'entreprise ne peut avoir plusieurs médecins du travail** sauf dérogations par la DRTEFP.

**Liste nominative des entreprises par médecin avec les effectifs et les documents du R241-25** : effectif avec les risques auxquels ils sont exposés...

**À partir de 3 médecins dans un service : création d'une commission médico-technique** : pour formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire.

### Composition :

- Président du service
- des délégués des médecins
- des délégués des IPRP (1 titulaire et 1 suppléant pour 8 IPRP).

Se réunit 3 fois par an

Communique ses conclusions au CA, à la commission de contrôle...

**financière du service de santé au travail interentreprises prévues à l'article R. 241-14, au plus tard avant la fin du premier semestre suivant l'exercice considéré.**

### Article R241-27

Le médecin du travail ou, en cas de pluralité de médecins, le ou les délégués des médecins assistent, avec voix consultative, aux réunions des organismes mentionnés aux articles R. 241-3, R. 241-5, R. 241-14 et R. 241-17, et du conseil d'administration des services médicaux du travail lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail ou des questions qui concernent les missions des médecins telles qu'elles sont définies à l'article L. 241-2.

Dans les services médicaux d'entreprise, les délégués des médecins sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins. Dans les services interentreprises, les délégués sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant par secteur médical tel qu'il est défini par l'article R. 241-13. La durée du mandat des délégués est de trois ans.

L'élection a lieu à la diligence de l'employeur ou du président du service médical.

### Article R.241-28

Il ne peut être fait appel à plusieurs médecins du travail lorsque l'effectif d'une entreprise ou d'un service interentreprises correspond à l'emploi d'un seul médecin du travail à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par le directeur régional du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle** après avis du médecin-inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Dans les services médicaux du travail interentreprises employant plusieurs médecins, chacun d'eux doit être affecté à un groupe d'entreprises déterminées. La liste des entreprises et établissements ainsi que les effectifs des salariés correspondants et, le cas échéant, le document mentionné à l'article R. 241-25 doivent être communiqués à chaque médecin du travail.

**Dans les services de santé au travail d'entreprise ou d'établissement employant plusieurs médecins du travail, chacun d'eux doit être affecté à un secteur déterminé de l'entreprise, défini par elle et dont l'effectif salarié lui est communiqué.**

### Article R.241-28-1

**Il est institué, dans les services de santé au travail employant au moins trois médecins du travail, une commission médico-technique qui a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.**

**Elle est consultée, en temps utile, sur les questions touchant notamment à la mise en oeuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles au sein du service de santé au travail, l'équipement du service, l'organisation d'actions en milieu de travail et des examens médicaux, l'organisation d'enquêtes et de campagnes.**

**Elle est composée de l'employeur ou du président du service de santé au travail ou de son représentant, des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués, prévus à l'article R. 241-27, ainsi que des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants.**

**Elle est constituée à la diligence de l'employeur ou du président du service de santé au travail.**

**La commission médico-technique se réunit au moins trois fois par an.**

**La commission médico-technique communique ses conclusions, selon le cas, au comité d'entreprise, au comité d'établissement, au conseil d'administration paritaire, au comité interentreprises, à la commission de contrôle, à la commission consultative de secteur et leur présente, chaque année, l'état de ses réflexions et travaux.**

## Section 4 : Des personnels des services médicaux du travail

### Sous-section 1 : Des médecins du travail

#### Diplôme pour exercer la médecine du travail ...

**L.241-6-1** : I. - Les personnes titulaires d'un diplôme en médecine, d'un certificat ou d'un autre titre mentionné à l'article L. 4131-1 du code de la santé publique et ayant exercé au moins pendant cinq ans, peuvent, pour une durée de cinq ans à compter de la date de promulgation de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, exercer la médecine du travail ou la médecine de prévention, à condition d'avoir obtenu un titre en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels, à l'issue d'une formation spécifique, d'une durée de deux ans, comprenant une partie théorique et une partie pratique en milieu de travail.

II. - Au titre de cette formation, chaque médecin peut bénéficier d'une indemnité liée à l'abandon de son activité antérieure, d'une garantie de rémunération pendant la période de formation et d'une prise en charge du coût de celle-ci. Le financement de ces dispositions est assuré par des concours des organismes de sécurité sociale et une participation des services médicaux.

III. - Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités d'application du présent article.

### Article R.241-29

Tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer qui veut pratiquer la médecine du travail doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou avoir été inscrit au tableau de l'ordre comme spécialiste en médecine du travail dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 9 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 ou avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ou être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels en application de l'article L. 241-6-1.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins du travail en fonctions avant le 23 octobre 1957.

Chaque médecin du travail est tenu de faire enregistrer ses titres auprès de l'inspection médicale du travail compétente, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service médical du travail.

## Médecin sous contrat... Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé au travail.

### L.241-2 : (article complet en annexe page 18)

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs ...

## Médecin nommé qu'avec l'accord de la CC.

Le secteur, la liste des entreprises,  
l'effectif des salariés de chaque  
médecin sont communiqués à la  
CC.  
Mise à jour annuelle...

**Tout changement  
d'entreprise, de secteur** : si  
contesté par le médecin, par  
l'employeur, par la CC.. à défaut  
d'accord : intervention de  
l'inspecteur du travail...

**Document annuel des chan-  
gements d'affectations des  
entreprises de plus de 50  
salariés... tenu à disposition  
de la DRTEFP.**

**Procédure de licenciement  
d'un médecin du travail ....  
En cas de mise à pied...**

### L.122-14 : (article complet en annexe page 17)

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation...

## Article R.241-30

Le médecin du travail est lié par un contrat passé avec l'employeur ou le président du service médical interentreprises. Ce contrat de travail est conclu dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale.

**Le médecin du travail agit, dans le cadre de l'entreprise, dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs dont il assure la surveillance médicale. Son indépendance est garantie dans l'ensemble des missions définies à l'article L. 241-2.**

## Article R.241-31

Le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises.

Dans les services interentreprises administrés paritairement, le médecin du travail ne peut être nommé ou licencié qu'avec l'accord du conseil d'administration.

Le comité ou la commission de contrôle doit se prononcer à la majorité de ses membres, présents ou non, par un vote à bulletins secrets et après que l'intéressé, en cas de licenciement, aura été mis en mesure de présenter ses observations.

A défaut d'accord, la nomination ou le licenciement est prononcé sur décision conforme de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

**Le médecin du travail ne peut être nommé qu'avec l'accord soit du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, soit du comité interentreprises ou de la commission de contrôle du service interentreprises.**

**Dans les services interentreprises administrés paritairement, le médecin du travail ne peut être nommé qu'avec l'accord du conseil d'administration.**

**A cette occasion, l'effectif des salariés suivis par le médecin nommé ainsi que, dans les services interentreprises, la liste des entreprises surveillées ou, dans les services d'entreprise, le secteur défini par l'entreprise auquel le médecin du travail est affecté sont communiqués au comité d'entreprise ou d'établissement ou aux organismes de contrôle mentionnés à l'article R. 241-14. Ces données sont mises à jour annuellement.**

**La consultation de l'instance mentionnée aux deux premiers alinéas doit intervenir au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche.**

**A défaut d'accord, la nomination ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.**

## Article R.241-31-1

Dans les services médicaux interentreprises le changement de secteur d'un médecin du travail ne peut être décidé que dans les conditions et selon les modalités définies à l'article R. 241-31.

**La procédure définie à l'article R. 241-31 s'applique en outre et avant toute décision :**

**- dans les services d'entreprise ou d'établissement, en cas de changement de secteur d'un médecin du travail lorsqu'il est contesté par l'intéressé ou, selon les cas, par le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par les délégués du personnel de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge ;**

**- dans les services interentreprises de santé au travail, en cas de changement d'affectation à un médecin du travail d'une entreprise ou d'un établissement, ainsi qu'en cas de changement de secteur d'un médecin du travail, lorsque ces changements sont contestés par le médecin du travail, par l'employeur ou, selon les cas, par le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par les délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge.**

**A défaut d'accord des instances consultées, ou le cas échéant de l'employeur, les changements mentionnés aux deux alinéas précédents ne peuvent intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail délivrée après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.**

**Un document annuel faisant état de ces changements, ainsi que des autres changements d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés, est tenu à disposition de l'inspecteur du travail, du directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.**

## Article R.241-31-2

**Lorsque le licenciement d'un médecin du travail est envisagé, le comité d'entreprise ou d'établissement ou le comité interentreprises ou la commission de contrôle du service interentreprises ou, dans le cas des services interentreprises administrés paritairement, le conseil d'administration doit se prononcer après audition de l'intéressé. L'entretien prévu à l'article L. 122-14 précède la consultation de ces instances.**

**La demande d'autorisation de licenciement est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail où est employé l'intéressé.**

**Cette demande énonce les motifs du licenciement envisagé ; elle est accompagnée du procès-verbal de la réunion du comité ou de la commission de contrôle. Sauf en cas de mise à pied, elle est présentée dans les quinze jours suivant la délibération du comité ou de la commission de contrôle.**

**En cas de mise à pied, la consultation du comité ou de la commission de contrôle a lieu dans un délai de dix jours à compter de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail est présentée dans les quarante-huit heures suivant la délibération du comité ou de la commission de contrôle.**

**L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le médecin du travail peut, sur sa demande, se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du service de santé au travail ou de l'entreprise.**

**L'inspecteur du travail statue dans un délai de quinze jours, qui est réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée présentée par l'employeur ; il ne peut être prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient.**

La nomination, le changement de secteur, le licenciement... l'avis demandé à la CC se fait par vote à bulletin secret.

**Médecin temps plein\* :**

- 450 entreprises affectées au maximum
- 3200 maximum d'examens médicaux annuel
- 3300 maximum de salariés sous surveillance médicale

\*Au prorata pour les temps partiels

**Rapport annuel d'activité du médecin.  
Présenté à la CC au plus tard avant la fin du 4<sup>e</sup> mois...**

**Transmis à la DRTEFP**

**Pour les entreprises de plus de 300 salariés : rapport annuel propre à l'entreprise**

*La décision de l'inspecteur est motivée. Elle est notifiée à l'employeur, au médecin du travail et au comité ou à la commission de contrôle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.*

*Le ministre compétent peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur ou du médecin du travail.*

*Ce recours doit être introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.*

*Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.*

**Article R.241-31-3**

*Pour les procédures définies aux articles R. 241-31, R. 241-31-1 et R. 241-31-2, le comité ou la commission de contrôle doit se prononcer, par un vote à bulletin secret, à la majorité de ses membres, régulièrement convoqués, présents ou représentés ; chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre.*

**Article R.241-32**

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions ; celles-ci sont exclues de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge .

Le temps minimal dont le médecin du travail doit disposer pour remplir sa mission est fixé à une heure par mois pour :

Vingt employés ou assimilés ;

Quinze ouvriers ou assimilés ;

Dix salariés soumis à une surveillance médicale prévue par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) et ceux qui relèvent des dispositions de l'article R. 241-50 ;

Dix travailleurs temporaires soumis à la surveillance médicale prévue par les décrets pris en application de l'article L. 231-2 (2°) et à la surveillance médicale afférente aux travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par l'arrêté mentionné à l'article R. 241-50 ; chaque travailleur temporaire compte pour un dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions.

*Dans les services de santé au travail interentreprises, le groupe d'entreprises ou d'établissements confié à chaque médecin du travail, en application des dispositions de l'article R. 241-28, est déterminé, après prise en compte du temps consacré à l'action en milieu de travail tel que défini à l'article R. 241-47, par :*

*- un nombre maximal d'entreprises ou d'établissements attribués ;*

*- un effectif maximal de salariés placés sous surveillance médicale, dont le nombre est pondéré par un coefficient représentant la périodicité des examens médicaux telle que définie aux articles R. 241-49 et R. 241-50 ;*

*- un nombre maximal annuel d'examens médicaux.*

*Pour un médecin du travail à plein temps, le nombre maximal d'entreprises ou d'établissements attribués est fixé à 450, le nombre maximal annuel d'examens médicaux à 3 200 et l'effectif maximal de salariés placés sous surveillance médicale à 3 300. Ces plafonds, appliqués à un médecin du travail à temps partiel, sont calculés au prorata de son temps de travail.*

*Dans les services de santé au travail d'entreprise ou d'établissement, le secteur d'entreprise confié à chaque médecin du travail, en application des dispositions de l'article R. 241-28, est déterminé en fonction d'un effectif de salariés suivis, dans les conditions définies aux cinq alinéas précédents.*

**Article R.241-32-1**

*Toute absence de médecin du travail d'une durée supérieure à trois mois fait l'objet d'un remplacement.*

**Article R.241-33**

Chaque médecin du travail fait un rapport annuel d'activité dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail.

Ce rapport est présenté par le médecin du travail, selon le cas, au comité d'entreprise, au comité d'établissement, au conseil d'administration paritaire, à la commission de contrôle du service médical interentreprises, au comité interentreprises ou, éventuellement, à la commission consultative de secteur, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il été établi .

L'employeur ou le président du service transmet, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organisme compétent, un exemplaire du rapport annuel d'activité de chaque médecin accompagné, le cas échéant, des observations formulées par l'organisme de contrôle, soit aux inspecteurs du travail, soit aux directeurs régionaux du travail et de l'emploi **travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**, selon le cas. Ils adressent les mêmes documents aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre.

**Article R.241-34**

Dans les entreprises ou établissements employant plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, transmis exclusivement au comité d'entreprise ou d'établissement dans les conditions prévues à l'article R. 241-33, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .

Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité concerné en fait la demande.

## Sous-section 2 : Des internes en médecine du travail

### Conditions d'exercices des internes

#### Article R.241-34-1

Les services de médecine du travail mentionnés à l'article R. 241-1 peuvent être agréés, dans les conditions prévues par les articles 51 et 56 de la loi n° 68-978 du 12 novembre 1968 d'orientation de l'enseignement supérieur, comme organismes extra-hospitaliers accueillant en stage les internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail.

Les internes en médecine du travail ne peuvent exercer leurs fonctions dans les services ainsi agréés qu'après avoir accompli :

- a) Pour un interne issu du concours défini à l'article 15 du décret n° 88-321 du 7 avril 1988 : deux semestres de formation dont un dans un service hospitalier agréé spécifiquement pour cette spécialité ;
- b) Pour un interne issu du concours défini à l'article 39 du même décret : un semestre de formation dans un service hospitalier ou une administration publique agréés spécifiquement pour cette spécialité.

Ils ne peuvent exercer plus de deux semestres consécutivement dans le même service médical du travail pour l'obtention du diplôme d'études spécialisées de cette spécialité.

### Convention entre le service, le directeur général du CHU et le responsable de la formation.

#### Article R.241-34-2

Ces stages font l'objet de conventions conformément aux dispositions de l'article 8 du décret n° 83-785 du 2 septembre 1983 et de l'article 28 du décret n° 88-321 du 7 avril 1988. Les modalités de ces conventions sont précisées par un arrêté des ministres chargés du travail, de l'enseignement supérieur et de la santé.

Chaque convention est établie entre :

- a) L'employeur responsable du service médical d'entreprise ou d'établissement ou le président du service médical interentreprises dans lequel s'effectue le stage d'un interne en médecine du travail ;
- b) Le directeur de l'unité de formation et de recherche de médecine dont relève cet interne ;
- c) Le directeur général du centre hospitalier régional auquel il est rattaché.

Le projet de convention est communiqué pour avis, quinze jours au moins avant sa signature, au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

La convention fixe notamment les conditions de la validation du stage, prévue à l'article 29 du décret n° 88-321 du 7 avril 1988, et les modalités de remboursement, par l'entreprise ou le service médical interentreprises d'accueil à l'établissement hospitalier de rattachement de l'interne, des rémunérations versées à ce dernier.

### Médecin du travail : maître du stage dans le service de santé au travail.

#### Article R.241-34-3

Le médecin du travail, maître de stage, auprès duquel l'interne effectue son stage doit exercer au moins à mi-temps dans le service médical qui accueille cet interne et doit **disposer d'au moins dix-sept heures par mois** pour assurer la formation de ce dernier. Il en est obligatoirement tenu compte pour réduire dans une proportion correspondante l'effectif des salariés dont il assure la surveillance.

La convention mentionnée à l'article R. 241-34-2 précise notamment le nom du médecin du travail, maître de stage, ainsi que l'effectif complémentaire de salariés qu'il prend en charge du fait de l'affectation auprès de lui d'un interne et qu'il confie à ce dernier par délégation et sous sa responsabilité. Cet effectif ne peut en aucun cas excéder les deux tiers de celui qui peut être confié à un médecin du travail en application de l'article R. 241-32.

## Sous-section 3 : Des infirmiers, infirmières et secrétaires médicaux

### Nombre d'infirmier(e) en fonction de l'effectif de l'entreprise

#### Article R.241-35

Dans les entreprises et établissements commerciaux et leurs dépendances, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations de quelque nature que ce soit, l'effectif du personnel infirmier doit être au moins d'une infirmière ou un infirmier pour 500 à 1000 salariés ; et au-dessus d'une infirmière ou un infirmier supplémentaire par tranche de 1000 salariés.

Dans les entreprises et établissements industriels, cet effectif doit être au moins d'une infirmière ou un infirmier pour 200 à 800 salariés et au-dessus d'une infirmière ou un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Dans les entreprises et établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres entreprises et établissements de moins de 500 salariés, une infirmière ou un infirmier est recruté si le médecin du travail et le comité d'entreprise en font la demande.

Si l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Embauche d'infirmier(e) diplômé avec l'accord du médecin du travail

#### Article R.241-36

Les employeurs doivent recruter un personnel infirmier possédant le diplôme d'Etat ou ayant l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique.

Il est recruté avec l'accord du médecin du travail.

Il a pour mission notamment d'assister le médecin du travail dans l'ensemble de ses activités.

Dans les établissements soumis à l'obligation prévue à l'article R. 241-35, le personnel infirmier est mis à la disposition du médecin du travail du service interentreprises.

**Présence d'infirmier(e) pendant les heures de travail.**

#### Article R.241-37

Lorsque le nombre d'infirmières ou d'infirmiers calculé conformément aux dispositions de l'article R. 241-35 le permet, les heures de travail des intéressés sont réparties de telle façon qu'au moins une infirmière ou un infirmier soit toujours présent pendant les heures normales de travail du personnel.

**Embauche de secrétaire médicale avec accord du médecin.**

#### Article R.241-38

Dans les services médicaux interentreprises un ou une secrétaire médical doit assister chaque médecin du travail dans ses activités.  
Ce secrétaire médical est recruté avec l'accord du médecin du travail.

### Sous-section 4 : Des secouristes

**Travaux dangereux : 1 secouriste pour 20 salariés**

#### Article R.241-39

Dans chaque atelier où sont effectués des travaux dangereux, dans chaque chantier occupant vingt personnes au moins pendant plus de quinze jours où sont effectués des travaux dangereux, un membre du personnel doit avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence. Les salariés ainsi formés ne peuvent pas être considérés comme tenant lieu des infirmières ou infirmiers prévus à l'article R. 241-35.

**Document précisant les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours...**

#### Article R.241-40

Sans préjudice des dispositions prévues par l'article R232-1-6, en l'absence d'infirmières ou d'infirmiers, ou lorsque leur nombre, calculé conformément aux dispositions de l'article R. 241-35, ne permet pas d'assurer une présence permanente de ce personnel, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les dispositions nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces dispositions qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques.  
Ces dispositions sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

### Section 5 : Des missions des services médicaux du travail

**Médecin du travail = CONSEILLER de chef d'entreprise et des salariés pour ....**

*NB pour assurer ces missions de CONSEIL le médecin dispose de 2 moyens : des actions sur le milieu du travail puis des examens médicaux ---->*

#### Article R.241-41

Le médecin du travail est le **conseiller** du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- 1°) **L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;**
- 2°) **L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;**
- 3°) **La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances**, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- 4°) L'hygiène générale de l'établissement ;
- 5°) L'hygiène dans les services de restauration ;
- 6°) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des **actions sur le milieu de travail** et procède à des **examens médicaux**.

### Sous-section 1 : Action sur le milieu du travail

**Plan d'activité du médecin du travail : il porte sur les risques, les postes et les conditions de travail...**

#### Article R.241-41-1

Le médecin du travail établit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des visites des lieux de travail, dans la ou les entreprises dont le médecin a la charge.

Ce plan peut concerner une ou plusieurs entreprises et être commun à plusieurs médecins du travail.

Le plan ou, dans le cas d'un plan concernant plusieurs entreprises, les éléments du plan propres à l'entreprise sont transmis à l'employeur qui le soumet, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné, sur le rapport du médecin du travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

**Libre accès aux lieux du travail**

#### Article R.241-41-2

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la **visite des entreprises** et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la **demande de l'employeur** ou du **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** ou, à défaut, des **délégués** du personnel.

**Fiche d'entreprise**  
(risques professionnels et effectifs exposés)

**À établir dans l'année de l'adhésion**

**Pour toutes les entreprises y compris celle de moins de 11 salariés**

**L.236-4** : Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2 ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

**L.231-2** (article complet en annexe page 17)

**L'entreprise**  
Doit associer le MT...  
Doit consulter le MT...  
Doit informer le MT...

**L.231-3-1** : Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire...

**L.231-7** : article complet en annexe page 17

**L.620-6** : article complet en annexe page 18

**Avis du MT sur les emplois réservés et les handicapés...**

**Le MT peut effectuer ou faire effectuer des prélèvements...**

**Secret professionnel**

**1/3 du temps consacré aux missions en milieu de travail**  
**minimum de 150 demi-journées**

**Article R.241-41-3**

**(date de mise en application pour la Fiche d'Entreprise pour les < 11 salariés : 1 janvier 2006)**

Dans les entreprises et établissements de plus de dix salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Pour l'application du présent article dans les entreprises de travail temporaire il n'est pas tenu compte des salariés qui sont liés à elles par un contrat de travail temporaire.

**Dans chaque entreprise ou établissement qu'il a en charge, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Pour l'application du présent article dans les entreprises de travail temporaire, il n'est pas tenu compte des salariés qui sont liés à elles par un contrat de travail temporaire.**

**Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.**

Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail **du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre**. Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 236-4.

La fiche d'entreprise peut être consultée par les agents des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie et par ceux des organismes mentionnés à l'article L. 231-2. Le modèle de fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

**Article R.241-42**

**Le médecin du travail est obligatoirement associé :**

- A l'étude de toute nouvelle technique de production ;
- A la formation prévue à l'article L. 231-3-1 et à celle des secouristes mentionnés aux articles R. 241-39 et R. 241-40.

**Il est consulté sur les projets :**

- De construction ou aménagements nouveaux ;
- De modifications apportées aux équipements ;
- De mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit.

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

- De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, indépendamment des dispositions de l'article L. 231-7 et des règlements pris pour son application ;
- Des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines visés à l'article R. 241-41.

Il peut également demander à tout moment communication des documents mentionnés à l'article L. 620-6, premier alinéa.

**Article R.241-43**

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 241-10-1, 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 législation sur les emplois réservés et les handicapés et, le cas échéant, de 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 et de la main-d'oeuvre .

**Article R.241-44**

Dans l'exercice des ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut aussi faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, l'inspecteur du travail décide après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre .

**Article R241-46**

Le médecin du travail est tenu au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

**Article R.241-47**

Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doivent prendre toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu de travail le tiers de son temps de travail tel qu'il est précisé à l'article R. 241-32.

**Le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail ; ce temps comporte au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif chaque année, réparties mensuellement, pour un médecin à plein temps. Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée au prorata de son temps de travail. Le service de santé au travail communique à chaque employeur concerné, qui les porte à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail.**

### Examen médical d'embauche

#### Il a pour but :

- de rechercher affection dangereuse,
- de s'assurer l'aptitude médicale au poste
- de proposer des adaptations...

L.231-2-(2°) : cf article en annexe page 17

### Examen médical périodique (visite annuelle) tous les 24 mois pour s'assurer du maintien de son aptitude.

#### Sauf :

- ceux qui sont soumis à l'art R241-50 (ancien SMS, SMP...)
- si demande de l'employeur ou le salarié.

### Surveillance médicale renforcée pour :

- la salariés relevant du L.231-2(2°) (article complet en annexe page 17)

Agents biologiques, Agents cancérogènes, Amiante, Application des peintures et vernis par pulvérisation, Arsenic, Benzène, Bruit, Chlorure de vinyle monomère, Hydrogène arsénié, Plomb métallique et composés, Rayonnements ionisants, Silice, Substances susceptibles de provoquer une lésion maligne de la vessie, Travail dans les égouts, Travail sur écran de visualisation, Travail en milieu hyperbare, Travaux exposant aux gaz destinés aux opérations de fumigation (ac. cyanhydrique, bromure de méthyle, phosphore d'hydrogène).

- accords collectifs de branche (métiers et poste de travail ou situations de travail)
- changement d'activité ou entrer en France (< 18 mois)
- travailleurs handicapés
- femmes enceintes
- mères dans les 6 mois après accouchement
- mères pendant allaitement
- jeunes de moins de 18 ans

**Le médecin juge de la fréquence et de la nature des examens...**

**Inaptitude : 2 examens médicaux avec étude poste et des conditions de travail dans l'entreprise avant l'inaptitude définitive....**

**Sauf si danger immédiat...**

### Article R.241-48

I. - Tout salarié fait l'objet d'un **examen médical avant l'embauchage** ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage. Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50 bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauchage.

#### L'examen médical a pour but :

- 1° De rechercher si le **salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse** pour les autres travailleurs ;
- 2° De s'assurer qu'il est **médicalement apte au poste de travail** auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter ;
- 3° De **proposer éventuellement les adaptations du poste** ou l'affectation à d'autres postes.

II. - Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si le salarié en fait la demande, un nouvel examen d'embauchage n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique ;
- 2° Le médecin du travail concerné est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 241-57 ;
- 3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des douze mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Les dispositions de l'alinéa qui précède **Les dispositions des quatre alinéas précédents** ne sont pas applicables aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale prévue par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou relevant des dispositions de l'article R. 241-50.

Elles peuvent s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.

### Article R.241-49

Tout salarié doit bénéficier, dans les douze mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

**I. - Chaque salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche prévu à l'article R. 241-48.**

**II. - Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 241-50 sont renouvelés au moins annuellement, sous réserve de dispositions particulières prévues par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°).**

**III. - Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. Cette dernière demande ne peut motiver une sanction.**

### Article R.241-50

Indépendamment des obligations résultant des règlements pris en application de l'article L. 231-2, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour :

Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés du ministre chargé du travail ;

Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;

Les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de dix-huit ans ;

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

**Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour :**

**1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par des règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou par arrêtés du ministre chargé du travail.**

**Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;**

**2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.**

**Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée, sans préjudice des dispositions de l'article R. 241-49.**

### Article R.241-51-1

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires mentionnés à l'article R. 241-52.

Le médecin du travail peut, avant d'émettre son avis, consulter le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre. Les motifs de son avis doivent être consignés dans le dossier médical du salarié.

### Prescription d'examens complémentaires pour :

- déterminer l'aptitude
- dépistage des MP et des MacP
- dépistage des maladies dangereuses

**L.231-2** : (article complet en annexe page 17)

**Décret spéciaux concernant** : Agents biologiques, Agents cancérigènes, Amiante, Application des peintures et vernis par pulvérisation, Arsenic, Benzène, Bruit, Chlorure de vinyle monomère, Hydrogène arsénié, Plomb métallique et composés, Rayonnements ionisants, Silice, Substances susceptibles de provoquer une lésion maligne de la vessie, Travail dans les égouts, Travail sur écran de visualisation, Travail en milieu hyperbare, Travaux exposant aux gaz destinés aux opérations de fumigation (ac. cyanhydrique, bromure de méthyle, phosphure d'hydrogène).

### Le temps pour les examens médicaux et complémentaires

- pris sur les heures de travail
- ou rémunérés

### Examens médicaux fait en entreprise pour :

- établissements industriels > 200 salariés
- autres établissements : > 500 salariés

### Caractéristiques et équipements des locaux ...

#### Article R.241-52

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- Au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article L. 500 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge soit de l'employeur, soit du service interentreprises, lesquels sont tenus de fournir au médecin du travail le moyen d'assurer le respect de l'anonymat des examens.

Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est soumis au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre qui décide .

La nature et la fréquence de certains examens complémentaires sont fixées par arrêté du ministre chargé du travail après avis du ministre chargé de la santé.

#### Article R.241-53

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires prévus à l'article R. 241-52, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise.

#### Article R.241-54

Dans les établissements industriels occupant au moins 200 salariés et dans les autres établissements occupant au moins 500 salariés, les examens médicaux cliniques doivent être effectués dans l'établissement .

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

#### Article R.241-55

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles doivent répondre les locaux médicaux fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service médical. Cet arrêté précise, en outre, le matériel minimum nécessaire au médecin du travail pour l'exercice de ses missions.

## Sous-section 3 : Documents médicaux

### Constitution d'un dossier médical dès l'embauche...

#### Article R.241-56

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre, ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix .

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

### Après chaque examen médical : établissement d'une fiche d'aptitude...

#### Article R.241-57

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R. 241-48, R. 241-49, R. 241-50 et R. 241-51, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

### Fiche médicale au départ de l'entreprise ou à la demande du salarié...

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.

Les modèles de ces fiches médicales sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

## Sous-section 4 : Recherches, études, enquêtes

### Le MT peut participer à toutes recherches, études et enquêtes...

#### Article R.241-58

Le médecin du travail peut participer, notamment en liaison avec le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, à toutes **recherches, études et enquêtes**, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre des missions qui lui sont confiées.



## ANNEXE : extraits du Code du Travail

### Article L. 122-14

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département après consultation des organisations représentatives visées à l'article L. 136-1 dans des conditions fixées par décret. Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Elle ne peut comporter de conseillers prud'hommes en activité. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article, qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.

**Article L.230-2 :** C'est certainement l'article le plus important pour améliorer les conditions de travail : voir en fin de document

### Article L.231-2

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)

(Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 art. 15 Journal Officiel du 30 décembre 1973)

(Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 Journal Officiel du 7 décembre 1976)

(Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 art. 1 date d'entrée en vigueur 1 juillet 1983 Journal Officiel du 26 décembre 1982)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 51 Journal Officiel du 7 janvier 1992 en vigueur le 31 décembre 1992)

(Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 art. 8 II Journal Officiel du 31 juillet 2003)

#### Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

1. Les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, notamment en ce qui concerne l'éclairage, l'aération ou la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, le couchage du personnel, etc. ;

2. Au fur et à mesure des nécessités constatées les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail ;

3. Les modalités de l'évaluation et de la prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux III et IV de l'article L. 230-2 ;

4. L'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de participation des établissements au financement d'organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, constitués dans les branches d'activités à haut risque ; ces organismes, qui doivent associer les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés les plus représentatives et dont l'activité est coordonnée par l'agence pour l'amélioration des conditions de travail prévue à l'article L. 200-5, sont chargés notamment de promouvoir la formation à la sécurité, de déterminer les causes techniques des risques professionnels, de susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention et de proposer aux pouvoirs publics toutes mesures dont l'expérience aura fait apparaître l'utilité.

Les établissements tenus de constituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment en application de l'article L. 236-1, ne sont pas exonérés de l'obligation d'adhérer à un organisme professionnel créé dans une branche d'activité en application de l'alinéa précédent.

Les décrets en Conseil d'Etat ci-dessus prévus et qui ont pour objet l'hébergement du personnel par les entreprises sont également applicables aux installations établies en dehors des limites des établissements ou chantiers régis par les dispositions du présent article.

Le contrôle de l'inspection du travail portera notamment sur l'installation et l'aménagement intérieur des locaux.

## Listes actuelles des Décrets spéciaux selon l'article L. 231-2(2°)

**Agents biologiques :** Décret du 4-5-94 n° 94-352, Arrêté du 18-7-94.

**Agents cancérigènes :** Décret du 3-12-92 n° 92-1261, circulaire du 14-5-85

**Amiante :** Décret du 7-2-96 n° 96-98, Arrêté du 13-12-96

**Application des peintures et vernis par pulvérisation :** Décret du 23-8-47 n° 47-1619 modifié le 27-8-62 n° 62-1040

**Arsenic :** Décrets 16-11-49 n° 49-1499 Arrêté du 18-11-49, Circulaire du 3-4-50

**Benzène :** Décret 13-2-86 n° 86-269, modifié par décret du 6-9-91 n° 91-880, Arrêté du 6-6-87

**Bruit :** Décret 21-4-88 n° 88-405, Arrêté du 31-01-89

**Chlorure de vinyle monomère :** Décret du 12-3-80 n° 80-203

**Hydrogène arsénié :** Décret du 19-12-50 n° 50-1567, Arrêté du 21-12-50

**Plomb métallique et composés :** Décret du 1-10-86 n° 88-120, modifié par Décret du 6-5-95 n° 95-608 et par Décret du 30-4-96 n° 96-364 Arrêté du 15-9-88

**Rayonnements ionisants :** Décret du 2-10-86 n° 86-1103, Décret du 28-4-75 n° 75-306, modifié par Décret du 6-5-88 n° 88-662 et par Décret du 13-2-97 n° 97-137 Arrêté du 28-8-91

**Silice :** Décret du 16-10-50 n° 50-1289, modifié par Décret du 10-4-97 n° 97-331, Arrêté du 13-6-63

**Substances susceptibles de provoquer une lésion maligne de la vessie :** Arrêté du 5-4-85

**Travail dans les égouts :** Décret du 21-11-42

**Travail sur écran de visualisation :** Décret du 14-5-91 n° 91-451, Circulaire du 4-11-91

**Travail en milieu hyperbare** Décret du 28-3-90 n° 90-277, modifié par Décret du 6-5-95 n° 95-608 et par Décret du 30-4-96 n° 96-364, Arrêté du 28-3-91

**Travaux exposant aux gaz destinés aux opérations de fumigation (ac. cyanhydrique, bromure de méthyle, phosphore d'hydrogène) :** Décret du 26-4-88 n° 88-448.

### Article L.231-7

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (LOI 73-4 1973-01-02 JORF 3 janvier))

(Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 (LOI 76-1106 1976-12-06 JORF 7 décembre))

(Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 (LOI 76-1106 1976-12-06 JORF 7 décembre))

(Loi n° 82-905 du 21 octobre 1982 art. 9 Journal Officiel du 22 octobre 1982)

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 52 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 art. 25 Journal Officiel du 7 janvier 1992)

(Loi n° 93-1420 du 31 décembre 1993 art. 1 Journal Officiel du 1er janvier 1994)

Dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail, peuvent être limitées, réglementées ou interdites la fabrication, la mise en vente, la vente, l'importation, la cession à quelque titre que ce soit ainsi que l'emploi des substances et préparations dangereuses pour les travailleurs.

Ces limitations, réglementations ou interdictions peuvent être établies même dans le cas où l'emploi desdites substances ou préparations est le fait du chef d'établissement ou des travailleurs indépendants.

Avant toute mise sur le marché, soit en l'état, soit au sein d'une préparation, à titre onéreux ou gratuit, d'une substance chimique qui n'a pas fait l'objet d'une mise sur le marché d'un Etat membre des Communautés européennes ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen avant le 18 septembre 1981, tout fabricant ou importateur doit fournir à un organisme agréé par le ministre chargé du travail les informations nécessaires à l'appréciation des risques encourus par les travailleurs susceptibles d'être exposés à cette substance.

Les fabricants, les importateurs ou les vendeurs de substances ou de préparations dangereuses destinées à être utilisées dans des établissements mentionnés à l'article L. 231-1 doivent, dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat, fournir à un organisme agréé par les ministres chargés du travail et de l'agriculture toutes les informations nécessaires sur ces produits, notamment leur composition, en vue de permettre d'en prévenir les effets sur la santé ou de répondre à toute demande d'ordre médical destinée au traitement des affections induites par ces produits, en particulier en cas d'urgence. Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les informations sont fournies par l'organisme agréé, les personnes qui y ont accès et les modalités selon lesquelles sont préservés les secrets de fabrication.

Toutefois, les dispositions précédentes ne s'appliquent pas :

- à l'importateur d'une substance en provenance d'un Etat membre des Communautés européennes ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, si cette substance y a fait l'objet d'une mise sur le marché conformément aux règles nationales prises pour l'application des directives du conseil des Communautés européennes ;

- au fabricant ou à l'importateur de certaines catégories de substances ou préparations, définies par décret en Conseil d'Etat, et soumises à d'autres procédures de déclaration. Ces procédures prennent en compte les risques encourus par les travailleurs.

Obligation peut, en outre, être faite aux fabricants, importateurs et vendeurs susvisés de participer à la conservation et à l'exploitation de ces informations et de contribuer à la couverture des dépenses qui en résultent.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail, mettre en demeure le chef d'établissement de faire procéder, par des organismes agréés par le ministère du travail, à des analyses des produits visés au premier alinéa du présent article, en vue d'en connaître la composition et les effets sur l'organisme humain.

Les mesures d'application du présent article font l'objet de décrets en Conseil d'état pris dans les conditions prévues à l'alinéa 1er de l'article L. 231-3, et après avis des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés intéressés, ces décrets peuvent notamment organiser des procédures spéciales lorsqu'il y a urgence à suspendre la commercialisation ou l'utilisation des substances et préparations dangereuses, et prévoir les modalités d'indemnisation des travailleurs atteints d'affections causées par ces produits.

\*Nota - Code du travail R231-53 : dérogation au 3ème alinéa.\*

\*Nota - Loi 93-1420 du 31 décembre 1993 art. 9 : les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon.\*

\*Nota - Loi 93-1420 du 31 décembre 1993 art. 10: date d'entrée en vigueur des dispositions des articles 1 à 9 de la présente loi.\*

### **Article L.241-2**

Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs .

Afin d'assurer la mise en oeuvre 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 font appel, en liaison avec les entreprises concernées, soit aux compétences des caisses régionales d'assurance maladie, de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou des associations régionales du réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, soit à des personnes ou à des organismes dont les compétences dans ces domaines sont reconnues par les caisses régionales d'assurance maladie, par l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ou par ces associations régionales.

L'appel aux compétences visé au précédent alinéa s'effectue dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes ou organismes associés et déterminées par décret en Conseil d'Etat.

### **Article L.431-1**

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations quels que soient leurs forme et objet, employant au moins cinquante salariés .

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois, ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants, faire l'objet d'adaptations pour ces établissements, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat.

Lesdites dispositions sont également applicables aux exploitations, entreprises et établissements agricoles et assimilés et aux organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient, qui emploient les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du code rural.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire.

### **Article L.620-6**

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 (LOI 73-4 1973-01-02 JORF 3 janvier))

(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 69 Journal Officiel du 26 juillet 1985)

(Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 art 6 II Journal Officiel du 26 juin 2004)

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail sont datés et mentionnent l'identité de la personne ou de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification et celle de la personne qui a effectué le contrôle ou la vérification.

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques sont conservées par l'employeur.

Les inspecteurs du travail et les agents du service de prévention des organismes de sécurité sociale peuvent se faire présenter ces documents au cours de leurs visites.

Ces documents sont communiqués, dans des conditions fixées par voie réglementaire, aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants des organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application du 4° de l'article L. 231-2 du présent code.

Sauf dispositions particulières fixées par voie réglementaire, doivent être conservés les documents concernant les observations et mises en demeure notifiées par l'inspecteur du travail, les vérifications et contrôles des cinq dernières années et, en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.

Dans le cas où il est prévu que les informations énumérées aux premier et deuxième alinéas ci-dessus doivent figurer dans des registres distincts, les employeurs sont de plein droit autorisés à réunir ces informations dans un registre unique lorsque cette mesure est de nature à faciliter la conservation et la consultation de ces informations.



La préservation de la santé au travail repose sur l'application de l'article L. 230-2 du Code du Travail

# L.230-2

PRINCIPES GÉNÉRAUX de PRÉVENTION

Définition de la SANTÉ selon l'OMS : "La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie et d'infirmité".

J.O. du 18 Janvier 2002 : LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de **modernisation sociale**. Article 173 : "L'article L. 230-2 du code du travail est ainsi modifié :  
1\*) Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots : «protéger la santé», sont insérés les mots : «**physique et mentale**» ;  
2\*) Le g du II est complété par les mots : «, notamment en ce qui concerne les risques liés au **harcèlement moral**, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49»."

## I. Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer :

- la **sécurité** et
- **protéger la santé physique et mentale** des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.

Ces mesures comprennent :

- des **actions de prévention des risques professionnels**,
- des **actions d'information** et
- des **actions de formation** ainsi que
- la **mise en place d'une organisation** et
- de **moyens adaptés**.

Il veille à l'**adaptation de ces mesures** pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'**amélioration des situations existantes**.

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les **travailleurs de plusieurs entreprises** sont présents, **les employeurs doivent coopérer** à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

## II. Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au I. ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- Eviter** les risques ;
- Evaluer** les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre** les risques à la **source** ;
- Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des **postes de travail** ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de **réduire les effets de ceux-ci sur la santé** ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux** ou par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la **technique, l'organisation** du travail, les **conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants**, notamment en ce qui concerne les **risques liés au harcèlement moral**, tel qu'il est défini à l'article L. 122-49\* ;
- Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la **priorité** sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs**.

## III. Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs**, y compris dans le choix des **procédés** de fabrication, des **équipements** de travail, des **substances** ou **préparations chimiques**, dans l'**aménagement** ou le **réaménagement** des lieux de travail ou des installations et dans la **définition des postes de travail** ;  
à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin :
  - les **actions de prévention** ainsi que
  - les **méthodes de travail** et de production mises en oeuvre par l'employeur **doivent** :
  - **garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé** des travailleurs et
  - **être intégrées** dans l'ensemble des activités de l'établissement et à **tous les niveaux** de l'encadrement ;
- Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, **prendre en considération les capacités de l'intéressé** à mettre en oeuvre les **précautions nécessaires pour la sécurité et la santé** ;
- Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies** mentionnées à l'article L. 432-2, en ce qui concerne **leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs**.

\*Article L.122-49 : Aucun salarié ne doit subir les **agissements répétés de harcèlement moral** qui ont pour **objet** ou pour **effet** une **dégradation des conditions de travail** susceptible :

- de porter **atteinte à ses droits** et à sa **dignité**,
- d'**altérer sa santé physique ou mentale** ou
- de **compromettre son avenir professionnel**...