

ADAPTATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DES MISSIONS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL A L'URGENCE SANITAIRE

L'ordonnance n°2020-1502 du 2 décembre 2020 vise à aménager à nouveau les modalités d'exercice par les services de santé au travail de leurs missions (visites médicales, conseils et visites sur les lieux de travail...). Le suivi de l'état de santé des salariés est principalement concerné.

Le décret n° 2021-24 du 13 janvier 2021 vient préciser les conditions temporaires de prescription ou de renouvellement des arrêts de travail et d'établissement du certificat en vue du placement en activité partielle délivrés par les médecins du travail pendant l'épidémie de covid-19. Ce décret précise également les modalités de réalisation des tests de dépistage du virus SARS-CoV-2 par les services de santé au travail.

Un second décret n° 2021-56 du 22 janvier 2021 précise les conditions dans lesquelles les services de santé au travail peuvent reporter certaines visites médicales et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires en vigueur intervient jusqu'au 16 avril 2021 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié.

L'ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 portant diverses mesures d'urgence dans les domaines du travail et de l'emploi prolonge ces dispositions jusqu'au 1^{er} et 2 août 2021.

PARTICIPATION DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL A LA LUTTE CONTRE LA PROPAGATION DU COVID 19

L'article 1^{er} de l'ordonnance prévoit que les services de santé au travail participent, pendant la durée de la crise sanitaire, à la lutte contre la propagation du covid-19.

A ce titre, les SSTI :

- diffusent à l'attention des employeurs et des salariés les messages de prévention contre les risques de contagion ;
- apportent aux entreprises l'appui dans la mise en œuvre de mesures de prévention adéquates ;
- accompagnent les entreprises amenées à accroître ou adapter leur activité du fait de la crise sanitaire ;

- participent aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'Etat.

Ces dispositions sont applicables **jusqu'au 1 août 2021**.

POSSIBILITE POUR LE MEDECIN DU TRAVAIL DE PRESCRIRE UN ARRET OU UN RENOUELEMENT D'ARRET DE TRAVAIL

L'article 2 de l'ordonnance prévoit que le médecin du travail **pourra prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail** en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire.

Le décret du 13 janvier précité précise que **ces arrêts de travail et ce certificat médical peuvent être délivrés non seulement aux salariés de l'établissement dont le médecin du travail a la charge mais également à ceux qui y interviennent comme travailleur temporaire ou travailleur d'une entreprise extérieure.**

Le médecin du travail établit la lettre d'avis d'interruption de travail du salarié selon le modèle prévu par le code de la sécurité sociale et le transmet sans délai au salarié et à l'employeur ainsi le cas échéant au SSTI dont relève le salarié. Ce dernier adresse cet avis à la CPAM dont il relève dans les deux jours qui suivent la date d'interruption du travail.

Le médecin du travail peut également établir un **certificat médical pour les salariés vulnérables** en vue de leur placement en activité partielle.

Il établit sur papier libre la **« lettre d'interruption de travail »** en y mentionnant son identification, celle du salarié, celle de l'employeur ainsi que l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions de vulnérabilité permettant son placement en activité partielle.

Le médecin transmet sans délai cette déclaration au salarié qui l'adresse également sans délai à l'employeur.

Ces dispositions sont applicables **jusqu'au 1 août 2021**.

POSSIBILITE POUR LE MEDECIN DU TRAVAIL DE REALISER DES TESTS DE DEPISTAGE

Le décret du 13 janvier précise les modalités de réalisation par les personnels médicaux des SSTI des tests de dépistage du SARS-Cov 2.

Le médecin du travail et, sous sa supervision, d'autres professionnels de santé des services de santé au travail (collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmière en médecine du travail) peuvent **prescrire et réaliser des tests de dépistage du covid-19**.

Ils peuvent ainsi réaliser les actes suivants :

- le prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-Cov-2 par RT-PCR ;
- le prélèvement et l'analyse réalisés dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-Cov-2 par détection antigénique.

Ces dispositions sont applicables **jusqu'au 1 août 2021**.

SUIVI MEDICAL : REPORT OU AMENAGEMENT POSSIBLE DES VISITES D'INFORMATION ET DE PREVENTION, DES VISITES DE REPRISES, DES SUIVIS INDIVIDUELS RENFORCES...

L'article 3 de l'ordonnance dispose que les **visites prévues jusqu'au 2 août 2021** dans le cadre du suivi médical de l'état de santé des salariés peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail les estimerait indispensables.

Le décret du 22 janvier 2021 susvisé précise et détermine ces reports possibles.

Il s'agit notamment des Visites d'Information et de Prévention initiales (VIP), des Suivis Individuels Renforcés (SIR), des visites de reprise et également les visites liées à la surveillance médicale de certaines catégories particulières de salariés (salariés temporaires, stagiaires de la formation professionnelle) visées à l'article L. 4625-1-1 du Code du travail. Ce report est également applicable aux visites médicales reportées en application de l'article 3 de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 et qui n'ont pu être réalisées avant le 3 décembre 2020.

En l'occurrence, le médecin du travail pourra reporter au plus tard jusqu'à un an après leur échéance normale la réalisation de ces visites telle qu'elle était fixée avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1^{er} avril 2020.

Ces visites, y compris les visites de pré reprise, pourront être réalisées à titre exceptionnel jusqu'au 16 avril 2021 par les infirmières du travail.

Le médecin conservera seul la possibilité d'émettre :

- le cas échéant sur proposition de l'infirmier les recommandations faites à l'occasion de l'examen de pré reprise ;
- les recommandations d'aménagement, d'adaptation du poste ou le reclassement du salarié à l'occasion de l'examen de reprise ;
- l'avis d'inaptitude à l'issue de la visite de reprise.

En cas de report, le médecin du travail informe alors l'employeur et le salarié de ce report en leur communiquant la date à laquelle la visite est programmée. Dans le cas où le médecin n'a pas les coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations de report de date.

Néanmoins, ce décret prévoit également que les visites médicales de salariés bénéficiant d'un suivi spécifique en raison de leur affectation sur certains postes ou d'un suivi individuel adapté en raison de leur vulnérabilité ne pourront pas être reportées.

Il s'agit :

- des travailleurs handicapés ;
- des travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- des travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des travailleurs de nuit ;
- des travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4453-3 du code du travail sont dépassées ;
- des travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2 ;
- L'examen médical d'aptitude initial, prévu à l'article R. 4624-24 du code du travail (c'est-à-dire l'examen initial prévu dans le cadre d'un Suivi Individuel Renforcé, le SIR) ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A en application de l'article R. 4451-57 du code du travail, et prévu à l'article R. 4451-82 du même code.

Par ailleurs, les visites de reprise ou de pré-reprise qui conditionnent **le maintien en emploi des salariés** ne peuvent également pas être reportées mais elles peuvent être déléguées aux infirmiers en santé au travail selon des modalités précisément encadrées.

De plus, le médecin du travail peut toujours estimer nécessaire que les visites qui pourraient être reportées doivent être maintenues à la date initialement prévue compte tenu de l'état de santé du salarié, du poste occupé etc.

Enfin, Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.