

# APICED

## Session d'information du 7 mars 2015

### « Santé et travail »

Nombre de participants: 51

#### Intervenants :

- **Christophe Ballue** - Contrôleur de sécurité à la CRAMIF
- **Igor Balbi** – Inspecteur du travail - Unité Territoriale des Hauts de Seine

« *Le risque professionnel est un événement dont la survenance met en danger des personnes dans le cadre de l'exercice de leur métier.* »<sup>1</sup> Employeurs, salariés, contrôleurs de sécurité, inspecteurs du travail, représentants du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, médecins du travail... ont tous un rôle à jouer dans la prévention des risques professionnels. Comme le rappelle M. Ballue, « la prévention des risques professionnels est l'affaire de tous ». La conscience de l'existence des **risques professionnels est le seul moyen de les prévenir - I.]**

Si les risques professionnels peuvent et doivent être réduits par tous moyens, ils ne pourront jamais être totalement supprimés. Aussi, la réalisation de risques professionnels - accident du travail ou maladie professionnelle -, engendre de nombreuses conséquences pratiques et administratives qui seront étudiées en seconde partie « **l'impact du travail sur la santé des salariés** » II.]

Il est évident que l'état de santé du salarié affecte sa capacité, son aptitude au travail. Il convient donc de comprendre les règles/dispositifs qui encadrent « **l'impact des problèmes de santé sur le travail** » III.]

## I - Prévention des risques

« *La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des **dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.** Une démarche de prévention des risques professionnels se construit en impliquant tous les acteurs concernés et en tenant compte des spécificités de l'entreprise (taille, moyens mobilisables, organisation, sous-traitance, co-traitance, intérim, filialisation, implantation géographique multiple, présence de tiers externes comme du public ou des clients...).* »<sup>2</sup>

<sup>1</sup>[http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/detail\\_dossier\\_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossier=453](http://www.officiel-prevention.com/formation/formation-continue-a-la-securite/detail_dossier_CHSCT.php?rub=89&ssrub=139&dossier=453) (site consulté le 17 août 2015)

<sup>2</sup><http://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html> (site consulté le 17 août 2015)

## A - Obligations de l'employeur en matière de sécurité/prévention des risques professionnels

### 1 - Une obligation générale de sécurité pèse sur l'employeur

L'article L. 4121-1 du code du travail prévoit que «*l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »<sup>3</sup> Pour respecter cette obligation de sécurité, l'employeur doit, conformément aux termes de l'article L. 4121-1 :

- conduire **des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail**,
- mener des actions d'information et de formation de ses salariés sur la santé et la sécurité,
- mettre en place une organisation et des moyens de travail adaptés.

- Ces mesures doivent se baser sur les **principes généraux de prévention** suivants :

- éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme (en particulier s'agissant de la conception des postes de travail, le choix des équipements et des méthodes de travail et de production) [...]
- 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 notamment la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales, les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel,
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.<sup>4</sup>

### 2 - Évaluation des risques propres à l'entreprise

L'employeur doit, en fonction des activités de son entreprise, **évaluer les risques pour ses salariés**, y compris dans :

- le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
- l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations,
- la définition des postes de travail.<sup>5</sup>

L'employeur doit répertorier les résultats de cette évaluation dans un document appelé **document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP). Ces risques sont évalués dans chaque **unité de travail**. Obligatoire pour toute entreprise, ce document comporte :

- 1 - **un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise**,
- 2 - **le classement de ces risques**,
- 3 - **les propositions d'actions à mettre en place**.

Dans l'entreprise où des facteurs de risques particuliers existent, l'employeur doit établir une fiche de prévention de la pénibilité. L'employeur doit aussi consigner en annexe du DUERP :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité permettant de faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions,
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus.

<sup>3</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.doidSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

<sup>4</sup><http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000026268393&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=2015082> (site consulté le 20 août 2015)

<sup>5</sup><http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2210.xhtml>

## Point sur la pénibilité au travail

Citée expressément dans le droit du travail français depuis 2012 (cf. L. 4131-3-1 du Code du travail) la **pénibilité au travail** est définie par deux conditions cumulatives :

- 1- Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail
- 2 - susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

La **fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité créée en 2012**, amendée en 2014 avait eu pour conséquence d'éliminer certains documents permettant d'assurer la **traçabilité des expositions**. En effet, avec la création de la fiche pénibilité, les dispositions du Code du travail relatives à la **fiche d'exposition des travailleurs exposés aux agents chimiques dangereux (ACD)** et l'**attestation d'exposition aux ACD** remise aux travailleurs ont été abrogées.

*La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, qui crée le compte personnel de prévention de la pénibilité, restreint mais maintient l'obligation d'établir une **fiche individuelle de prévention des expositions**, que l'employeur doit transmettre **chaque année au salarié**. Cette fiche recense les risques évalués qui ont été identifiés par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail (appréciation en moyenne sur l'année).*

La loi sur le dialogue social et l'emploi, dite loi Rebsamen, publiée au Journal officiel du 18 août 2015 *supprime purement et simplement la fiche individuelle de prévention de la pénibilité et la remplace par une simple déclaration à la caisse de retraite via la DADS ou la DSN pour la mise à jour du compte pénibilité. Elle acte aussi l'établissement à venir d'un référentiel de branche que l'employeur pourra utiliser pour déterminer l'exposition de ses salariés à la pénibilité* ».

[L'élimination de la fiche de pénibilité remplacée par une déclaration de pénibilité adressée directement à la Caisse de retraite pour la mise à jour du compte pénibilité semble s'inscrire dans une logique réparatrice plus que préventive.]

[Nota : Le calendrier de mise en oeuvre de la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi dépendra des différents décrets d'application... En attendant, ce sont bien les dispositions de la loi du 20 janvier 2014 qui continuent de s'appliquer. C'est-à-dire que dans l'entreprise où des facteurs de risques particuliers existent, l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé au-delà de certains seuils]

### 3 - Règles de sécurité sur les lieux de travail

*« Les locaux de travail doivent être aménagés de façon à garantir la sécurité des travailleurs. Ils doivent être tenus dans un état constant de propreté, présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires et être dégagés de tout encombrement. Les installations et dispositifs techniques et de sécurité doivent être entretenus et vérifiés périodiquement. L'employeur doit également respecter des normes particulières concernant notamment : l'aération et l'assainissement des locaux, l'éclairage (lumière naturelle suffisante dans les locaux de travail autant que possible...), le chauffage, la protection contre le bruit, l'aménagement des postes informatiques (de manière à limiter le stress, la fatigue visuelle, les troubles musculo-squelettiques et les rayonnements émis par les écrans), la protection contre le tabac, les installations sanitaires, la restauration du personnel, la signalisation des zones de danger, le matériel de premiers secours, la prévention et la lutte contre l'incendie et des risques liés aux installations électriques. »<sup>6</sup>*

### 4 - En cas de non-respect de la sécurité

#### - Droit du salarié

Le salarié, qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, dispose d'un **droit d'alerte et de retrait**.

<sup>6</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2210.xhtml>

## **- L'employeur qui manque à son obligation de sécurité**

- **engage sa responsabilité civile** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié,
- *peut engager sa responsabilité pénale (amendes et, dans certains cas, peines d'emprisonnement).*
- *le salarié peut saisir l'inspection du travail*

## **B - Les salariés**

Le salarié doit respecter les instructions qui lui sont données par son employeur en matière de sécurité. À défaut, il peut être sanctionné et engage ses responsabilités civile et pénale.

### **1 - Respect des consignes de sécurité de l'employeur**

Le salarié est tenu de respecter les consignes de sécurité de son employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur si l'entreprise en a un. Les consignes de sécurité de l'employeur doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir. Elles doivent préciser, en particulier si la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation : des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses.

Conformément à ces consignes, le salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le travailleur ne doit ni se mettre en danger, ni mettre en danger d'autres personnes dans l'entreprise.

Nota : les consignes de sécurité de l'employeur ne doivent entraîner aucune charge financière pour le salarié (par exemple, frais d'entretien d'une tenue de travail, achat de matériel ...).

### **2 - En cas de manquement aux consignes de sécurité**

#### **- Sanctions disciplinaires**

**Le salarié ne respectant pas les consignes de sécurité de son employeur commet une faute passible de sanctions disciplinaires.** Ce manquement peut éventuellement conduire à un **licenciement pour faute grave**.

#### **- Responsabilités civile et pénale**

Le salarié victime d'un accident du travail, qui a pour origine sa propre faute, peut perdre tout ou partie de son indemnisation.

!!! Par ailleurs, le salarié qui, en manquant à son obligation de sécurité, commet un délit (blessures ou homicide involontaires), peut voir sa responsabilité pénale engagée.

Le salarié a un rôle très important à jouer pour se protéger lui-même des risques professionnels qui peuvent l'environner.

Pour faire un travail l'employeur va donner des consignes, des instructions, mettre à disposition du matériel de sécurité : gants, casques, lunettes de sécurité, chaussures, masques, former ses salariés concernant les gestes, méthodes qui préservent la santé. Il est très important de mettre en œuvre ces dispositifs de sécurité car ce sont ces premiers gestes, ces précautions, ces équipements de sécurité qui réduisent le risque d'AT-MP.

Il est très important de prendre conscience que le matériel de protection individuel : gants, lunettes, chaussures, masque et les instructions et les consignes ont pour but de protéger le salarié, pas de rendre son travail plus compliqué ou inconfortable.

**Point sur les risques très importants que l'on peut retrouver dans toutes les entreprises du nettoyage, de la restauration, de l'hôtellerie, du BTP... les risques « prioritaires » au niveau national.**

## **a - Risque de glissade**

Certains sols (en cuisine, à la plonge, dans une salle de bain...) peuvent être glissants (matières grasses, eau, produits d'entretien, produits alimentaires au sol). Dans ce cadre de travail, l'employeur doit fournir des chaussures, bottes ou sabots avec des semelles antidérapantes à ses collaborateurs afin de limiter le risque de glissade.

## **b - Risque d'écrasement**

Les personnes qui travaillent avec des charges lourdes : (BTP, manutention) doivent également porter des chaussures avec une coque de sécurité qui va limiter les risques d'écrasement. En fonction du métier, le port du casque est également obligatoire.

## **c – Risque chimique (intoxication, brûlure...)**

Certains produits chimiques présentent des dangers pour la santé humaine.

Ex : lorsqu'un salarié effectue des travaux en lien avec la propreté (nettoyage de chambres, halls d'immeuble, bureaux...) il va utiliser des produits d'entretien, des produits de nettoyage. Il est impératif de toujours manipuler ces produits avec précaution et conformément aux consignes d'utilisation. Il convient de toujours consulter et de s'informer sur le sens des pictogrammes qui figurent sur le produit utilisé. Les losanges rouges informent sur le degré et la nature du danger. La conscience du danger est le seul moyen de s'en protéger.

### **Les produits chimiques peuvent pénétrer dans le corps humain de trois manières :**

- **voie orale**, ingestion, je le mange : j'en ai sur les mains et je mange un sandwich avec les mains sales.

Au cours de la journée de travail, dans le nettoyage, les mains sont forcément entrées en contact avec les produits chimiques (en touchant les bouteilles, en mettant des gants...). Il convient de prendre soin de ses mains avec une hygiène rigoureuse afin d'éviter l'ingestion des produits chimiques (se laver les mains avant la pause déjeuner et avant de rentrer chez soi).

- **pénétration cutanée** : lorsqu'un produit chimique entre en contact avec la peau, il pénètre à l'intérieur de l'organisme (même si cela ne brûle pas, ne pique pas la peau).

Il convient donc de porter une tenue adaptée manches longues, gants, chaussures fermées... pour éviter tout contact cutané avec les produits chimiques utilisés.

- **voie respiratoire** : même si le produit ne sent pas mauvais, il dégage des particules qui entrent dans l'organisme par les poumons.

Lorsqu'un risque d'inhalation de produits chimiques existe, il est conseillé d'aérer les lieux et de porter un masque adapté.

Nota : le tabagisme passif au travail est un risque chimique duquel il convient de limiter l'exposition des salariés. Lorsqu'un lieu a été enfumé, des particules toxiques restent en suspens dans l'air et pénètrent les voies respiratoires. Dans la durée, même à faible dose, ces particules peuvent être nocives pour la santé. Il convient de bien aérer et, le cas échéant, de porter un masque pour protéger les voies respiratoires.

Il est d'autant plus important de se protéger les voies respiratoires si vous êtes asthmatique afin de ne pas aggraver la pathologie.

## **d. Risques de brûlure, d'irritation de la peau**

En plus de sa perméabilité qui permet l'entrée d'un produit chimique dans l'organisme, la peau est un organe fragile qui est affecté, dégradé, par les produits chimiques. Il faut donc porter une tenue adaptée manches longue, gants, chaussures fermées... pour éviter tout contact cutané avec les produits chimiques utilisés.

Ex : Dans l'hôtellerie, il arrive que le personnel de nettoyage se mette pieds nus pour nettoyer les douches, baignoires. Cela peut engendrer de graves brûlures car la peau entre en contact direct avec les produits chimiques, sans compter les risques de glissade !

#### **e. Risques liés aux gestes, postures de travail**

Lorsqu'on effectue des tâches physiques, il est essentiel d'apprendre les postures, gestes qui préservent la santé, afin d'éviter, entre autres, les troubles musculo-squelettiques. Lorsqu'un risque lié aux gestes, postures de travail existe, l'employeur a l'obligation de former le salarié en la matière.

Ex : La colonne vertébrale est fragile, il est souvent conseillé d'éviter de la solliciter. Lorsque cela est possible (absence de problèmes de genoux...), il est préférable de plier les genoux pour aller ramasser quelque chose.

Attention, les articulations (genoux, coudes...) sont fragiles et très/trop souvent sollicitées. Il convient également de les préserver autant que possible.

Ex : il est conseillé de poser le linge sale ou les produits d'entretien à hauteur afin d'éviter les gestes inutiles qui usent les articulations et les muscles

**Nota : Les ceintures lombaires sont un** dispositif médical qui doit être prescrit par un médecin et utilisé conformément aux instructions du médecin.

### **C – Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Créé à la libération et renforcé en 1982, les membres du CHSCT sont chargés de toutes les questions d'hygiène, de sécurité, et des modes de « production », de mener « une enquête » en cas d'accident pour en déterminer les causes et étudier les moyens de prévention des risques professionnels. Le CHSCT peut se faire assister par des experts. Le rôle fondamental des CHSCT est illustré par la diminution des accidents de travail depuis qu'ils ont été mis en place.

La délégation du personnel du CHSCT - salariés de l'entreprise - est désignée pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

**La loi du 17 août 2015** prévoit la possibilité pour les entreprises de moins de 300 salariés, de fusionner les fonctions de délégué du personnel, membre du CHSCT et délégué du comité d'entreprise en une délégation unique du personnel. Les entreprises auront moins de délégués pour effectuer les missions respectives de ces trois instances représentatives du personnel, dont celles du CHSCT. Cela aura pour conséquence d'affaiblir le rôle essentiel du CHSCT, notamment en matière de prévention des risques professionnels.

### **D - L'inspection du travail**

*- « Le recul de la sinistralité en milieu professionnel dépend étroitement de la rigueur avec laquelle les entreprises appliquent les règles de droit du travail et les engagements contractuels en matière de prévention passés avec l'assurance maladie. Les inspections et contrôles mis en œuvre par les services de l'inspection du travail visent à s'assurer de la bonne application des normes et des stipulations contractuelles. Sur 220 000 visites de contrôle réalisées par l'inspection du travail en 2010, plus de 145 000 ont porté sur le champ santé-sécurité au travail. 42 700 ont porté sur l'évaluation des risques professionnels. Ce chiffre contribue à faire de l'évaluation des risques professionnels celle des cinq priorités nationales du suivi de l'inspection du travail qui mobilise le plus les agents de contrôle ».<sup>7</sup>*

## - Contrôle et responsabilités de l'employeur

Les règles de sécurité dans l'entreprise peuvent être contrôlées par l'inspection du travail qui a le pouvoir de

- **dresser des procès-verbaux** et mettre en demeure l'employeur en cas d'infraction,
- **saisir le juge de référés** en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur,
- **prescrire toutes les mesures utiles** et, notamment, en cas de danger grave et imminent, l'arrêt temporaire des travaux sur certains chantiers.

## E - La CRAMIF

La CRAMIF assure les entreprises pour le risque d'accident du travail et maladie professionnelle. Les cotisations sont uniquement versées par l'employeur - pas par les salariés. Pour assurer que les salariés puissent percevoir des indemnités en cas de réalisation d'un risque professionnel, la CRAMIF assure l'entreprise.

Le contrôleur de sécurité, membre du service prévention de la CRAMIF, a pour mission d'agir au sein de l'entreprise pour repérer des situations dangereuses et travailler avec l'entreprise pour limiter/éradiquer le risque. Le service de prévention des risques a davantage un rôle incitatif que coercitif.

Lorsque les contrôleurs interviennent dans l'entreprise ils vont cibler les situations dangereuses et travailler avec l'employeur pour éviter que la situation dangereuse se transforme en accident du travail.

De manière plus générale, le service prévention de la CRAMIF a pour mission de faire évoluer les moyens, les outils, les méthodes de travail afin de prévenir, réduire l'exposition aux risques professionnels.

Par exemple, ils travaillent avec les entreprises/les fournisseurs de matériel pour que le matériel fourni soit le plus adapté possible afin de réduire le risque.

Ex : le service prévention de la CRAMIF travaille avec les fournisseurs afin que les poubelles de bureau soient fabriquées à hauteur pour que le personnel de nettoyage puisse les vider sans se baisser.

Les produits d'entretien dans l'hôtellerie sont de moins en moins des produits chimiques. On a aujourd'hui souvent des produits qui peuvent être à la fois bons pour la planète et moins dangereux pour la santé humaine.

## II. L'impact du travail sur la santé

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'un régime de Sécurité sociale spécifique et, à ce titre, d'une protection particulière. Leurs droits diffèrent donc de ceux des assurés sociaux atteints de maladies ordinaires et même de ceux atteints d'affections de longue durée. Le critère de distinction est que l'atteinte à l'état de santé trouve son origine dans la relation de travail.

### A - Accident du travail

L'article L411-1 du Code de la Sécurité sociale (CSS) définit l'accident du travail comme l'accident, quelle qu'en soit la cause, survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Les accidents de trajet sont constitutifs d'un accident de travail dès lors que l'accident est survenu sur le trajet travail-domicile ou travail-lieu de restauration.

Le salarié victime d'un accident du travail, doit le déclarer auprès de son employeur et faire constater ses blessures par un médecin. L'employeur est tenu de déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend le salarié.

Le salarié doit informer ou faire informer son employeur de l'accident de travail dans la journée où il se produit ou, à défaut, au plus tard dans les **24 heures**. Si la notification ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée par lettre recommandée.

Le salarié en arrêt maladie en raison d'un accident du travail, a droit à des indemnités versées par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Le montant de l'indemnisation et les conditions de versement sont plus favorables que celles pour un arrêt maladie.

## **B - Maladie professionnelle**

Une maladie peut être considérée comme professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, et résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Le régime applicable aux maladies professionnelles est calqué sur celui des accidents du travail.

## **III. L'impact des problèmes de santé sur le travail**

### **A – Maladie non-professionnelle**

La prescription d'un arrêt maladie entraîne la suspension du contrat de travail. Le contrat de travail se poursuit, le salarié étant dispensé de travailler et l'employeur dispensé de fournir du travail.

Le salarié a l'obligation de communiquer le certificat d'arrêt maladie à son employeur pour l'informer et justifier son absence.

Si le contrat est à durée déterminée, le contrat se poursuit jusqu'à son terme. Il en résulte que le terme du contrat n'est pas reporté du fait de la maladie (article L. 1243-6 du Code du travail).

#### **1-Les obligations du salarié**

Pendant son arrêt, le salarié reste tenu à une obligation de loyauté envers son employeur. Il est en principe interdit au salarié de travailler.

Dans les 48 heures suivant la date d'interruption du travail, le salarié doit transmettre les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à sa CPAM, ainsi que le volet n° 3 à son employeur.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le salarié doit accomplir les mêmes démarches, dans les mêmes délais que pour l'arrêt initial.

#### **2-Le droit au maintien du salaire**

Le salarié qui tombe malade est en général indemnisé pendant la durée de suspension de son contrat de travail.

Durant l'arrêt de travail, le salarié ne perçoit plus son salaire. En revanche, s'il remplit les conditions requises, il perçoit :

- des indemnités journalières pour maladie non professionnelle de la Sécurité sociale,
- des indemnités complémentaires de son employeur,
- éventuellement, des indemnités d'un régime complémentaire de prévoyance lorsque l'entreprise adhère à un tel régime.

En contrepartie de son obligation de maintenir le salaire, l'employeur peut soumettre le salarié à une contre-visite médicale. Par ailleurs, la CPAM peut également prendre initiative d'effectuer des contrôles.

#### **3-La maladie et les congés du salarié**

« Le principe en la matière est le suivant : le salarié a droit à deux jours 1/2 de congés par mois de travail effectif, chez le même employeur, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

C'est donc la notion de travail effectif qui détermine la durée du congé.



La maladie non professionnelle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Il en résulte que l'absence pour maladie n'ouvre pas de droit aux congés payés.

S'il se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait d'un arrêt-maladie, ils doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Si le contrat est rompu avant que le salarié n'ait pu prendre ses congés, il a droit à une indemnité de congés payés.

La maladie qui survient pendant le congé ne suspend pas son cours. Il n'est pas prorogé de la durée de la maladie. »<sup>8</sup>

!!!! Il convient de bien distinguer les fonctions du **médecin conseil** (qui a principalement un rôle de contrôle, de prise de décisions concernant la prise en charge d'une ALD, de l'indemnisation au titre de l'arrêt maladie...) et celles du **médecin traitant** (qui a pour mission de soigner le patient : certificats médicaux, traitement de la pathologie, orientation vers des spécialistes...).

## B - Pension d'invalidité

“Les assurés sociaux présentant une réduction de leur capacité de travail en raison de leur état de santé ou d'un handicap peuvent, sous certaines conditions, avoir droit au bénéfice d'une pension.

Ainsi, peuvent prétendre à une pension d'invalidité les assurés sociaux qui présentent une invalidité ayant pour effet de réduire d'au moins de 2/3 leur capacité de revenu par le travail.

L'invalidité ne doit pas résulter d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle car ce régime fait l'objet de règles spécifiques. Par ailleurs, pour pouvoir bénéficier d'une pension d'invalidité, le salarié ne doit pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.

La pension d'invalidité cesse d'être versée aux assurés dès qu'ils atteignent l'âge légal de départ à la retraite sauf pour ceux qui ont continué d'exercer une activité professionnelle après la liquidation de leur pension d'invalidité. Ces derniers peuvent percevoir la pension d'invalidité jusqu'à ce qu'ils demandent le bénéfice de la retraite ou à défaut atteignent l'âge donnant droit à l'attribution de la retraite à taux plein ; le salarié doit également être immatriculé depuis au moins 12 mois au premier jour du mois au cours duquel est survenue l'interruption de travail suivie d'invalidité ou de la constatation résultant de l'usure prématurée de l'organisme et avoir travaillé 600h au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail initial ; ou, pendant ces 12 mois, avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2030 fois le SMIC horaire.

A l'exception des ressortissants de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen et de la Suisse, les personnes de nationalité étrangère doivent justifier de la régularité de leur séjour en France par la production d'un titre de séjour.

La pension d'invalidité peut être liquidée soit à la demande de l'assuré social (avec l'aide de son médecin traitant) soit à l'initiative du médecin conseil de la Caisse dans les cas suivants : - en cas de consolidation de la blessure ; - en cas de stabilisation de l'état de santé ; - quand l'assuré a épuisé ses droits aux indemnités journalières ; - en cas d'usure prématurée de l'organisme.

La procédure d'attribution de la pension d'invalidité est gérée par la caisse primaire d'Assurance maladie (CPAM) de la résidence habituelle de l'assuré.”<sup>9</sup>

## D – L'inaptitude

*“Non définie par le code du travail, l'aptitude médicale au poste de travail a été précisée, au fil des ans, par une jurisprudence foisonnante. Elle joue aujourd'hui un rôle essentiel dans les relations contractuelles, tout licenciement étant par ailleurs interdit en raison de l'état de santé du salarié, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (art. L.1133-3 du Code du Travail). L'aptitude au poste de travail s'appréhende, en définitive, par la négative à la lumière de la notion d'inaptitude professionnelle. Celle-ci doit être distinguée d'autres notions proches que sont l'inaptitude au travail qui se traduit par un arrêt*

<sup>8</sup> <http://www.village-justice.com/articles/incidences-maladie-contrat-travail,15261.html#alwwCQvMTIFFAa8f.99>

<sup>9</sup> <http://www.leciss.org/sites/default/files/48-Pension%20invalidite-fiche-CISS.pdf>

*temporaire, délivré généralement par le médecin traitant, ou définitif avec la mise en invalidité, prononcée par le médecin-conseil de la CPAM, notion qui relève du droit de la sécurité sociale. Vous pouvez être déclaré inapte au poste de travail à l'occasion de toute visite médicale.*"<sup>10</sup>

Elle est reconnue au terme de **2 examens** médicaux espacés d'au moins 2 semaines, auxquels s'ajoutent des examens complémentaires, si nécessaire. Le médecin du travail se prononce après étude du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise.

Toutefois, l'inaptitude peut être constatée dès le 1er examen médical dans l'un des cas suivants :

- si le médecin du travail considère que le maintien à votre poste de travail entraîne un danger immédiat pour votre santé ou votre sécurité ou celles des tiers,
- si un examen de préreprise a eu lieu au maximum 30 jours auparavant.<sup>11</sup>

Un salarié reconnu inapte à exercer le poste qui n'a pu être reclassé malgré les recherches de l'employeur peut faire l'objet d'une procédure de licenciement pour inaptitude. Le licenciement pour inaptitude a été assoupli par loi sur le dialogue social et l'emploi publiée au JO le 18 août 2015. Cette loi prévoit la possibilité de rompre le contrat de travail du salarié inapte, sans rechercher de reclassement, à condition que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.<sup>12</sup>

## F - La surveillance de la santé des salariés

### Le médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il doit conduire les actions de santé au travail, afin de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel, et surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail. Il doit également conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement moral ou sexuel, de prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il réalise des visites de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

### Visites médicales des salariés

L'employeur doit convoquer le salarié à des visites auprès du médecin du travail. Le salarié doit se rendre aux visites. La **visite d'embauche** est obligatoire, elle permet de vérifier l'aptitude du salarié à son poste de travail. Le salarié bénéficie de **visites médicales périodiques**, au minimum tous les 2 ans (sauf exceptions). Ces visites permettent au médecin du travail notamment de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail. Le médecin peut également **recevoir le salarié à sa demande ou à la demande de l'employeur**. La demande du salarié ne peut pas motiver une sanction.

Après certaines absences, le salarié bénéficie d'une **visite de reprise ou de préreprise** du travail.

Le médecin du travail peut prescrire des visites complémentaires pour : déterminer l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail, dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, dépister des

<sup>10</sup> [http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Edt7-fiche2012-12-inaptitude\\_med\\_poste\\_w\\_-direccte\\_PdL.pdf](http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Edt7-fiche2012-12-inaptitude_med_poste_w_-direccte_PdL.pdf)

<sup>11</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F726.xhtml>

<sup>12</sup> [http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id\\_art=6807&titre=Loi+sur+le+dialogue+social+et+l%E2%80%99emploi+%3A+pr%C3%A9sentation+des+principales+mesures+sociales](http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=6807&titre=Loi+sur+le+dialogue+social+et+l%E2%80%99emploi+%3A+pr%C3%A9sentation+des+principales+mesures+sociales)

maladies dangereuses pour l'entourage du salarié. Le temps nécessaire aux visites médicales est compté comme du temps de travail. L'employeur ne peut opérer aucune retenue de salaire.<sup>13</sup>

### Point sur la surveillance des salariés employés par des particuliers employeurs

L'article L. 4625-2 du code du travail prévoit qu' "Un accord collectif de branche (étendu après avis du Conseil national de l'ordre des médecins) pourra prévoir que le suivi médical du salarié du particulier employeur est effectué par des médecins non spécialisés en médecine du travail ayant signé un protocole avec un service de santé au travail interentreprises. A défaut d'un tel accord avant le 24 juillet 2012, un décret en Conseil d'État déterminera les règles applicables aux salariés du particulier employeur". **Aucun accord ni décret n'a été pris ou conclu, donc la surveillance médicale doit être effectuée par des médecins du travail.**

Les salariés au service des particuliers bénéficient de la même surveillance médicale que l'ensemble des salariés.

Une exception : les particuliers employeurs ne sont pas tenus de faire passer une visite médicale d'embauche à leur assistant maternel (**personnes assurant la garde d'enfants hors du domicile des parents**). De plus, l'assistant maternel ne s'expose à un examen médical que dans le seul cadre de l'obtention de l'agrément et de son renouvellement (CCN Assistants maternels du particulier employeur, 1er juill. 2004, art. 15, étendue par arr. 17 déc. 2004 : JO, 28 déc.)

*Remarque : La FEPEM et les organisations syndicales (C.F.D.T., C.F.T.C., C.G.T., F.G.T.A.-F.O., S.N.P.A.A.M.) s'engagent à étudier la possibilité de mettre en place un système de surveillance médicale adapté aux spécificités de la profession, afin que tous les salariés de la branche puissent accéder à la médecine du travail.*

---

<sup>13</sup><http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2211.xhtml>