

# INFOS JURIDIQUES & SOCIALES



## ZOOM SUR : LA PRÉVENTION DES RISQUES

**La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a notamment instauré de nouvelles obligations à la charge du chef d'entreprise, complétant ainsi un premier volet de mesures qui avait été préalablement initié par la loi du 9 novembre 2010 sur les retraites et qui prenait en compte la pénibilité comme pouvant justifier, sous certaines conditions, un départ anticipé en retraite (Code du travail, art. L. 412-3-3-1).**

Ces mesures n'entreront pas toutes en vigueur au même moment et certaines seront précisées par décret.

### Obligation pour l'employeur de répondre aux alertes du médecin du travail

Ces alertes sont relatives à la présence d'un risque pour la santé des salariés. L'article 2 de la loi relative à l'organisation de la médecine du travail (Code du travail, article L. 4624-3) prévoit que, lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des salariés, il propose par un **écrit motivé et circonstancié** des mesures visant à la préserver. En cas de refus de l'employeur d'appliquer les mesures proposées par le médecin du travail, celui-ci doit alors faire connaître **par écrit** les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Ces échanges de courriers sont tenus à la disposition du Comi-

té d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), ou à défaut des délégués du personnel ; de l'inspecteur ou du contrôleur du travail et enfin du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (Code du travail, art. L. 1237-15).

Cette nouvelle obligation **à la charge de l'employeur**, de répondre par écrit au médecin du travail en cas de refus d'appliquer les mesures proposées par ce dernier, est entrée en vigueur à la parution de la loi au Journal Officiel, soit **depuis le 24 juillet 2011**.

### Prévention de la pénibilité et fiche individuelle

**La prévention de la pénibilité** exige un suivi individuel du salarié, qui se matérialisera par le dossier médical en santé au travail, ainsi que par **la fiche individuelle du salarié**.

L'employeur devra, pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs risques professionnels visés à l'article D. 4121-5 du Code du travail (décret du 30 mars 2011) et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, consigner dans une **fiche individuelle, les conditions de pénibilité** auxquelles le salarié est, ou a été exposé, et la période au cours de laquelle cette exposition est intervenue.

Cette fiche devra être établie en cohérence avec le document d'évaluation des risques existant dans l'entreprise et **sera transmise au médecin du travail** pour être jointe au dossier médical du salarié.

Celui-ci pourra demander la rectification des informations qu'elle contient. Ces informations seront confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le salarié solliciterait un emploi.

**Une copie de la fiche devra être remise au salarié à son départ de l'entreprise, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou à l'occasion d'une déclaration de maladie professionnelle.**

Le modèle de cette fiche sera fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Nous ne manquerons pas de vous en tenir informés dès qu'elle sera disponible.

Ces dispositions (nouvel article L. 4121-3-1 du Code du travail) seront applicables aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et **au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2012**.

### Désignation de salariés responsables de la prévention des risques

Enfin, **il appartiendra à l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise**. Ce ou ces salariés bénéficieront, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues par les articles L.4614-14 à L. 4614-16 du Code du travail. Des mesures (notamment de recours à certains organismes compétents tels que l'OPPBTP), sont prévues, moyennant le respect d'une certaine procédure préalable, pour le cas où l'employeur ne disposerait pas de salarié compétent en la matière. Ces dispositions n'entreront en vigueur qu'à la date de publication des décrets qui en préciseront les modalités d'application, et **au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2012**.