



OBJECTIF



Santé au travail

I ° S E M E S T R E 2 0 0 4



• N ° 3

LE JOURNAL DE L'ASSOCIATION INTERENTREPRISES DE MEDECINE DU TRAVAIL DU BAS-RHIN

Actualité

Forum "Alcool, drogue et travail"



Le 14 octobre 2004, à Strasbourg venez faire le point sur un risque bien présent en entreprise.

La consommation d'alcool ou de drogue a bien entendu un impact sur la santé des individus, mais aussi bien au-delà... Absentéisme, baisse de productivité, risques pour la sécurité : les "conduites addictives"

peuvent fortement perturber le fonctionnement d'une entreprise.

Employeurs et collègues sont alors confrontés à un problème délicat sur lequel ils ne peuvent agir seuls. En effet, si le médecin du travail demeure l'interlocuteur pivot de l'entreprise, il est impératif de maintenir le lien social et de conserver la confiance du "toxicomane". L'AIMT du Bas-Rhin souhaite indiquer à tous les acteurs de l'entreprise les pistes permettant de gérer ces situations. C'est dans ce but que le "Forum Alcool, drogue et travail" aura lieu le jeudi 14 octobre 2004, au Centre Culturel Saint-Thomas à Strasbourg.

Sur une demi-journée, médecins, juristes et spécialistes traiteront les aspects cliniques, sociaux et juridiques avec des conseils pratiques propices à une prise en charge optimale de ces risques en entreprises.

Pour en savoir plus :

Dr Marie-Pierre Pirlot Tél : 03 88 83 07 08
mp.pirlot@aimt67.org

Editorial



Edgar Bourlett, Président de l'AIMT 67

"Une dynamique collective d'information et de conseil"

Dans le cadre de notre évolution, nous souhaitons appuyer l'action de nos médecins du travail par une dynamique collective d'information et de conseil. En partenariat avec l'AG2R, la CCI et la CRAM nous vous présenterons, du 29 au 31 mars prochain à la Chambre de Commerce et d'Industrie de Strasbourg, la première exposition consacrée à la santé au travail. D'ores et déjà, nous vous invitons à notre forum "Alcool, drogue et travail" qui aura lieu le 14 octobre 2003 au Centre culturel St-Thomas à la Robertsau.

Nous poursuivrons notre campagne de prévention sur le risque solvant, engagée en 2002, par une action d'étude et de sensibilisation dans le secteur de la coiffure.

Le présent numéro aborde également le thème sensible de l'inaptitude et le secourisme en entreprise.

A présent, permettez-moi, au nom des membres du Conseil d'Administration et des collaborateurs de l'AIMT, de vous présenter mes meilleurs vœux d'excellente santé au travail pour cette nouvelle année 2004.

En Bref...



"Objectif santé au travail" récompensé

Votre journal vient d'obtenir le 2^e PRIX du "MEILLEUR MAGAZINE D'INFORMATION" décerné par le jury des "Trophées de la communication 2003" organisés par l'association EUROPE QUALITÉ.

Expo-Conférences "Prévention Santé en Entreprise" au printemps 2004

L'AIMT du Bas-Rhin est partenaire de l'AG2R Prévoyance, de la CCI du Bas-Rhin et de la CRAMAM : rendez-vous du 29 au 31 mars 2004 à la Chambre de Commerce pour découvrir la Santé au travail sous toutes ses dimensions.
www.aimt67.org

Salon PREVENTICA

Rendez-vous au Wacken à Strasbourg pour le congrès-salon organisé par les CRAM de l'Est les 2 et 3 juin 2004. Au programme : exposition, démonstrations et conférences en matière d'hygiène, ergonomie, sécurité et environnement.
www.preventica.com

Inaptitude à un poste, et après ?

Définitions

Les références entre parenthèses renvoient aux articles du Code du Travail.

APTITUDE AU POSTE DE TRAVAIL :

En l'absence de définition légale, on admet communément que l'aptitude à un poste résulte de la capacité à effectuer un travail sans danger pour la santé du salarié, ni pour celle de son entourage professionnel.

INAPTITUDE :

Il y a "inaptitude médicale au poste de travail" lorsque le salarié ne peut plus accomplir :

- sans effet sur sa santé et/ou celle de son entourage professionnel,
- ou du fait de sa santé,

les tâches correspondant à son poste de travail, compte tenu des caractéristiques du poste occupé.

Elle est prononcée par le Médecin du Travail. (L.122-24-4, L.122-32-5 et R.241-51-1).

NE PAS CONFONDRE AVEC :

- "L'inaptitude au travail" ne peut être énoncée que par le médecin conseil de la sécurité sociale. Elle aboutit à un congé de longue maladie ou à une invalidité.

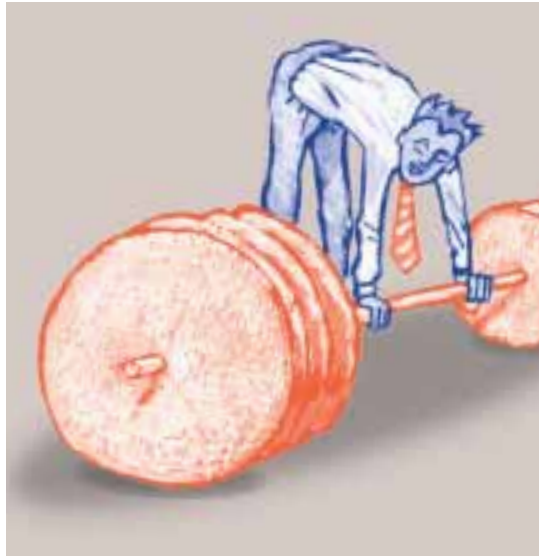
- "L'invalidité" qui est une notion de sécurité sociale concerne à ce titre un assuré social et sa caisse primaire.

Tandis que "l'inaptitude" est un concept relevant du droit du travail et par conséquent de la relation employeur-salarié.

DANGER IMMÉDIAT :

Si lors d'une visite le médecin du travail estime que le maintien du salarié à son poste constitue un danger immédiat pour sa santé, sa sécurité et/ou celle des tiers, il peut le déclarer inapte immédiatement, sans qu'une deuxième visite soit nécessaire.

La carrière d'un salarié est ponctuée d'examens médicaux professionnels. Ces rencontres avec le médecin du travail permettent de vérifier si le salarié est médicalement apte à exercer les fonctions qui lui sont confiées. En cas d'inaptitude, plusieurs issues sont possibles.



Le rôle du médecin du travail vis-à-vis de "l'aptitude" d'un salarié ne se limite pas à la simple prononciation d'un "avis". L'aptitude à un poste de travail implique en effet que le travailleur ait les capacités physiques et psychiques nécessaires pour un poste bien défini. La rédaction du "certificat d'aptitude" est donc l'acte final d'une démarche du médecin du travail qui est basée en particulier sur la connaissance du poste et de l'évaluation de l'état de santé de la personne.

Ainsi, bien qu'elle n'ait rien à voir avec les compétences professionnelles du salarié, la "déclaration d'inaptitude à un poste" peut avoir de lourdes conséquences allant jusqu'au licenciement.

Troubles nerveux, lombalgies, problèmes de vision ou séquelles d'accident du travail, les causes de l'inaptitude à un poste peuvent être multiples, et le code du travail en régit les conséquences.

La décision du médecin du travail ne se prend pas à la légère : il est tenu d'effectuer deux examens médicaux espacés d'au-moins deux semaines avant de préciser sur la fiche d'aptitude d'un salarié que son poste ne lui convient plus. Entre les deux visites, il effectue une étude du poste de travail, pour voir plus en détail quels gestes ou quels composants de l'environnement

de travail nuisent à la santé de la personne ou mettent sa santé en danger.

Dans certaines circonstances, il est possible d'accélérer la procédure d'inaptitude. Par exemple, si un chauffeur de poids-lourds présente des séquelles d'un infarctus, il apparaît clairement au médecin que lui laisser reprendre le volant d'un 38 tonnes, comporte autant de dangers pour lui que pour les tiers. Dans ce cas, il peut le déclarer inapte sans lui faire passer de deuxième visite, en invoquant le "danger immédiat".

Une incitation au reclassement

D'après l'article L. 122-45 du Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, à moins qu'il n'ait été déclaré inapte par le médecin du travail. La solution du licenciement n'est généralement pas la bienvenue, avec souvent l'obligation de se séparer d'une personne compétente et connaissant bien l'entreprise. Par ailleurs, au delà de l'impact d'une telle décision sur le plan humain, plus un salarié est ancien dans l'entreprise, plus le licenciement coûte cher : indemnité de licenciement légale ou conventionnelle "simple", si l'inaptitude n'est pas liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, et au moins l'indemnité légale "doublée" dans le cas contraire (L.122-32-6).

L'employeur doit dans tous les cas proposer un autre poste à son salarié, et ce quelle que soit la cause de son inaptitude. Un reclassement auquel le médecin du travail est amené à contribuer. Sur le bulletin de visite médicale du salarié, il est tenu de formuler des restrictions et/ou des propositions qui guideront l'employeur dans sa démarche de reclassement, et ce dans le respect du secret médical.

Dans ce cas, l'employeur a deux solutions pour éviter le licenciement. Il peut soit aménager le poste en question, soit proposer une mutation, moyennant formation éventuellement.

"le rôle du médecin ne se limite pas à émettre un avis..."

Des solutions relativement simples existent : une modification des horaires de travail peut parfois suffire. Si par exemple un salarié qui travaille en "3x8" souffre de troubles du sommeil

et que le médecin du travail émet une restriction concernant le travail de nuit, l'employeur pourra lui proposer de travailler uniquement en journée, si l'organisation du travail le permet.

Si le chef d'entreprise, faute de pouvoir aménager le poste, opte pour une mutation du salarié, il devra lui proposer un ou plusieurs postes compatibles avec son état de santé et aussi proches que possible de ses fonctions précédentes. Cette proposition ne pourra en aucun cas constituer une rétrogradation dans la société. Là aussi, le dirigeant d'entreprise est aidé par les conclusions écrites du médecin du travail, qui doit se prononcer sur les "aptitudes restantes" du salarié.

Un licenciement sous conditions

Dans tous les cas, l'employeur dispose d'un mois à compter de la deuxième visite médicale pour trouver une solution. Un délai qui peut

"guider l'employeur dans sa démarche de reclassement"

sembler court si l'inaptitude est due à une affection liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail (accidents de trajet inclus). Dans ce cas en effet, le chef d'entreprise doit

faire valider les propositions par les délégués du personnel avant même de les soumettre au salarié concerné. Si ce délai d'un mois est dépassé, le chef d'entreprise devra reprendre les versements du salaire de son employé.

Si le reclassement s'avère impossible, l'employeur est alors tenu de licencier le salarié inapte. Le licenciement pour inaptitude, prévu par le code du travail, n'est pas sans contraintes. L'employeur doit motiver sa décision dans la lettre de licenciement en justifiant l'impossibilité de reclasser le salarié (notamment quand aucun des autres postes de l'entreprise ne correspond au salarié à reclasser, ou que celui-ci a refusé la ou les solutions proposées) en se basant sur l'avis du médecin du travail. Enfin, le préavis n'est pas à exécuter en cas de licenciement pour inaptitude.

En savoir plus : www.aimt67.org

Définitions

VISITE DE PRÉ-REPRISE :

Demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil, elle concerne toute personne en arrêt maladie lorsqu'une modification de l'aptitude au poste de travail est prévisible. Elle permet de préparer la reprise du travail dans de bonnes conditions, en fonction des capacités médicales du salarié, de l'analyse des contraintes liées au poste et si nécessaire des mesures de maintien dans l'emploi. La visite de pré-reprise permet de prévenir les rechutes, d'éviter le risque de désadaptation voire de licenciement, de limiter la répétition d'arrêts maladie...

VISITE DE REPRISE :

Elle est obligatoire après un congé de maternité, un arrêt maladie de plus de 21 jours en droit commun ou de 8 jours s'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, ou, sur demande de l'employeur, suite à des absences répétées pour des raisons de santé. Ayant pour objectif de vérifier que le salarié est toujours apte au poste qu'il occupe, elle doit avoir lieu après la reprise du travail, et au plus tard dans les huit jours qui suivent la reprise effective du travail. (R.241-51). Elle seules met fin à la période de suspension du contrat de travail pour raison de santé.

FICHE D'APTITUDE :

Elle est remise au salarié et transmise à l'employeur à l'issue de chaque visite à la médecine du travail. A tout moment, l'employeur doit être en mesure de présenter la fiche d'aptitude de chacun de ses salariés à l'inspecteur du travail et au médecin-inspecteur du travail. (R. 241-57)

Reportage



Un reclassement exemplaire pour Denis Wentz.

Alsoloc : un "reclassé" heureux !

visite de reprise après un arrêt maladie, le docteur Jean-Pierre Ostermann, médecin du travail à Sélestat, déclare Denis Wentz inapte à son poste. A partir de là, plus question de conduire un tracto-

pelle.

"On a eu la chance de se retrouver en période de congés d'été, explique Jean-Philippe Pierzchala. Denis est polyvalent, il a pu remplacer ceux qui étaient en vacances". Entretien des engins, accueil des clients, tenue du planning de locations... les tâches qu'on lui confie ne nuisent alors plus à son état de santé. En septembre, une fois la période estivale terminée, il est temps de trouver une solution définitive. La direction de l'entreprise fait appel au docteur Ostermann pour l'aider dans le reclassement de leur salarié. A partir d'une liste exhaustive des postes des cinq structures du groupe, les gérants retiennent six possibilités qu'ils soumettent au

médecin du travail. Le docteur Ostermann étudie alors les conditions de travail de chaque poste et considère que seuls trois sur les six sont compatibles avec l'aptitude de Denis Wentz. Seulement, l'un d'eux, conducteur de drague, équivaut à une rétrogradation par rapport à sa fonction précédente. Restent deux postes en lice : conducteur de centrale à béton et responsable d'agence. C'est pour ce dernier que le salarié a une préférence : promotion dans l'entreprise, plus de déplacements et, surtout, moins de sollicitation physique. Opportunité, un responsable d'agence quitte ses fonctions à la même époque, Denis Wentz lui succède alors. Accueil, organisation des plannings de location de matériel, facturation, petit entretien mécanique des engins : rien de ce qu'il fait désormais ne sollicite son dos. Et Denis Wentz est satisfait : "Maintenant je suis moins fatigué le soir et, surtout, mes lombaires se portent mieux", se réjouit-il.

Déclaré inapte à son poste de conducteur de tracto-pelle en raison de son problème de dos, Denis Wentz a été nommé responsable de l'agence de son entreprise à Sélestat.

"Il ne tenait plus le coup sur son tracto" : Jean-Philippe Pierzchala, directeur des ressources humaines du groupe Leonhart (Sélestat), résume ainsi la situation qui a mené Denis Wentz, 53 ans, à "l'inaptitude".

Conducteur de tracto-pelle pour Alsoloc, Denis Wentz a accumulé les arrêts de travail depuis 2001. En cause une pathologie dorsale que les vibrations de son engin de travail n'ont fait qu'aggraver en 13 ans de service. En juin dernier, lors d'une



**Petite blessure ou
petite coupure :
faites le 15 (ou le 112) !**

Quand un ouvrier se fait sectionner la main par une machine, appeler le Samu est une évidence.

En revanche, la question peut se poser dans le cas d'une petite blessure ou d'une coupure qui apparaît sans gravité.

Mais qu'il s'agisse de "petits bobos" nécessitant une prise en charge médicale ou de graves blessures, la démarche du secouriste doit être la même : appeler le 15 (ou le 112) le plus rapidement possible.

Contacté et renseigné, le SAMU décidera d'intervenir directement ou d'envoyer d'autres secours (pompiers, médecin de garde...) et il conseillera sur la marche à suivre.

Dans le cas où les secours ne se déplacent pas, mais où une évacuation vers l'hôpital s'avère néanmoins nécessaire (pour des points de suture par exemple), la meilleure solution est de faire appel à une ambulance privée. En ultime recours, après l'accord de l'employeur, le blessé peut être amené à l'hôpital en voiture de société, à condition que celle-ci soit spécialement assurée pour ce type de transport de passagers, et que deux personnes l'accompagnent : le conducteur et un secouriste.

Il faut en revanche proscrire l'usage d'un véhicule personnel pour transporter un blessé.

Travailler et secourir

**Dans chaque entreprise, une personne doit être en mesure de prodiguer les premiers soins à un blessé.
Le sauveteur-secouriste du travail est formé dans ce but.**

|| Accident sur un chantier près de la voie ferrée à Vendenheim : deux ouvriers sont blessés, dont un grièvement. Des collègues interviennent immédiatement, prodiguent les premiers soins et alertent rapidement les secours, réduisant ainsi les risques d'aggravation des blessures ou de sur-accident."

En 2002, dans le Bas-Rhin près de 15000 salariés ont été victimes d'accident du travail ayant entraîné un arrêt. Nombreux sont ceux qui ont alors eu besoin de l'aide des sauveteurs secouristes du travail (SST), dont le rôle est d'assurer les premiers secours aux accidentés et de donner l'alerte.

Le code du travail précise que l'employeur a l'obligation d'assurer les premiers secours à ses salariés (R 241-40). Il peut donc être poursuivi si personne au sein de l'entreprise n'est en mesure d'intervenir, même dans le cas d'un simple malaise. Les conditions de cet impératif ne sont toutefois précisées que pour les ateliers où sont pratiqués des travaux dangereux, et si plus de vingt personnes y travaillent durant plus de quinze jours (R. 241-39). Cependant, la notion de "travail dangereux" est à considérer au sens large. Des activités peuvent être qualifiées de dangereuses selon la nature des tâches effectuées ou des produits utilisés (voir code du travail). Parmi elles : le travail en hauteur, les activités nécessitant l'usage de produits chimiques ou toxiques ou l'utilisation d'outils.

12 heures de formation initiale SST

Néanmoins en cas de nécessité, l'employeur peut aussi faire intervenir en cas de nécessité, un pompier volontaire ou un titulaire de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS). Toutefois seule la formation des SST comprend une intervention du médecin du travail qui sen-

sibilise les stagiaires aux risques spécifiques de leur entreprise. La formation de Sauveteur Secouriste du Travail ne peut être assurée que par les organismes homologués par la Caisse Régionale d'Assurance Maladie. Un cursus initial de quatre séances de trois heures et, chaque année, un module de recyclage obligatoire de quatre heures sont ainsi dispensés.

Les SST, dont les noms sont affichés dans l'entreprise, doivent utiliser les moyens de secours mis à disposition par l'employeur. Sur le plan pénal, leur responsabilité est restreinte et ils ne peuvent être poursuivis que dans le cas d'une faute grave avérée.

Aujourd'hui, nombre de professionnels de la médecine du travail estiment qu'il y a un déficit de SST en France. "Ce manque est difficile à évaluer", note Marie Caulier, monitrice SST et assistante au Centre de médecine du travail de Benfeld, "mais il est particulièrement criant dans les très petites entreprises employant moins de dix personnes..."

Un SST pour 10 salariés

Aussi, la CRAM souhaite-t-elle renforcer leur présence dans les entreprises. Elle préconise en moyenne un sauveteur pour dix salariés et/ou, un SST par équipe. "Mais nous demandons à ce que les employeurs fassent leur propre décompte en fonction de leurs besoins" précise Alain Martin, responsable du secteur SST à la CRAM. "Dans certaines sociétés, l'organisation du travail en nécessite plus". En 2002, 6.000 nouveaux secouristes ont été formés en Alsace et Moselle, auxquels s'ajoutent les 20.000 qui ont été "recyclés". Et leur nombre devrait encore augmenter remarque Alain Martin : "Nous rencontrons très peu d'opposition de la part des employeurs à former des SST".



• DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : E. BOURLETT • DIRECTEUR DE LA RÉDACTION : F. BAEHR • RÉDACTEUR EN CHEF : J.-F. CAROFF • COMITÉ ÉDITORIAL : DR. V. GASSMANN, V. GUTENBERG, J.P. OSTERMANN et J. RINGEVAL • ONT PARTICIPÉ : DR. M. CLAUDE, M.J. CAULLIER, M. FRUCTUS, C. LAUER • CREATION GRAPHIQUE : DANSLIMAGES • REDACTION & PHOTOS : ALPHACOM-CUEJ • ILLUSTRATION : L. CLEMENTZ • TIRAGE : 30 000 EX • IMPRESSION : SICOP • DIFFUSION : DISTRIMAIL • PUBLICATION SEMESTRIELLE ÉDITÉE PAR L'AIMT DU BAS-RHIN • DEPOT LÉGAL OCTOBRE 2002 - ISSN EN COURS

