FNSA ~ Hebdo

LOI SANTÉ AU TRAVAIL : UN DÉCRET PRÉCISE LES NOUVEAUX MOYENS D'ACTION DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Un décret publié au JO du 27 avril 2022 apporte des précisions concernant notamment le suivi médical des salariés par les professionnels de santé, le rendez-vous de liaison et les modalités de recours à la télésanté au travail.

Pris en application de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 apporte des précisions attendues par les professionnels au sujet de la médecine du travail.

Missions déléguées par le médecin du travail

Le médecin du travail, qui assure en principe personnellement l'ensemble de ses fonctions (*article R.4623-14 alinéa 1 du code du travail*), peut toutefois confier certaines de ses missions à des membres de l'équipe pluridisciplinaire (*article R.4623-14 alinéa 2 du code du travail*).

La nature et les modalités de leur délégation - prévues au second alinéa de l'article R.4623-14 du code du travail - ont été intégralement réécrites par l'article 1 du décret.

Délégation aux collaborateurs médecins et aux internes en médecine du travail

Le médecin du travail pouvait déja confier au collaborateur médecin la réalisation des visites et examens relatifs au suivi individuel de l'état de santé du salarié dans le cadre d'un protocole écrit (*article R.4623-25-1 du code du travail*). De son côté, l'interne en médecine du travail, s'il ne pouvait pas se voir confier de missions par le médecin du travail, pouvait en revanche exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent ou dans l'attente de sa prise de fonction (*article R.4623-28 du code du travail*).

Le décret précise que le médecin du travail peut désormais confier aux internes en médecine du travail également, les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs.

Délégation aux infirmiers de santé au travail

L'infirmier de santé au travail pouvait déja se voir déléguer la réalisation de la visite d'information et de prévention d'embauche et périodique par le médecin du travail (*article R. 4624-10 du code du travail*).

Il peut désormais se voir confier, plus généralement, par le médecin du travail dans le cadre de protocoles écrits, la réalisation de l'ensemble des visites et examens médicaux, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement et de la visite médicale post-exposition, sous les réserves suivantes :

- ne peuvent être émis que par le médecin du travail les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale ;

- lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente, sans délai, le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen.

Délégation aux membres de l’équipe pluridisciplinaire

Le décret précise également que le médecin du travail, qui peut confier des missions aux personnels concourant au SPST ou aux membres de l'équipe pluridisciplinaire lorsqu'elle a été mise en place, ne peut pas, en revanche, leur confier la réalisation des visites et examens médicaux précités.

Ceux-ci ne peuvent être confiés qu’à un infirmier en santé au travail.

Modalités de la délégation

Les missions déléguées aux infirmiers de santé au travail ou aux autres membres des SPST doivent être :

- réalisées sous la responsabilité du médecin du travail ;
- adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées ;
- exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé ;
- mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Recrutement et formation des infirmiers de santé au travail

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a reconnu un statut propre à l'infirmier de santé au travail et a prévu les grandes lignes de sa formation. Il doit être "diplômé d’État" ou disposer "de l’autorisation d’exercer sans limitation" et détenir une "formation spécifique en santé au travail", à charge pour l’employeur de faire en sorte qu’il en suive une dans un délai de 12 mois à compter de son recrutement dès lors que cela n’aurait pas été le cas au préalable (*article L.4623-10 nouveau du code du travail*).

Le décret supprime l’article R.4623-29 du code du travail concernant la formation spécifique des infirmiers qui n'était plus pertinent.

Un nouveau décret, qui n'est pas encore paru à ce jour, devra définir la formation spécifique de l'infirmier en santé au travail et notamment les domaines d’intervention en pratique avancée de l’infirmier en santé au travail.

Le décret supprime également l’article R.4623-35 du code du travail qui prévoyait que l’infirmier en santé au travail des SPSTI devait être recruté après avis du médecin du travail.

Entretien infirmier

L’entretien infirmier, qui pouvait être mis en place à l’initiative du médecin du travail dans le cadre du protocole écrit prévu à l’article R.4623-14 du code du travail, peut désormais être mis en place par l’infirmier en accord avec celui-ci (*article R.4623-31 du code du travail*).

Le décret supprime par ailleurs la possibilité pour l'infirmier d'effectuer des examens complémentaires dans la mesure où celui-ci se voit désormais confier la possibilité de réaliser des visites et examens médicaux (a*rticle R.4623-31 du code du travail*).

Suivi médical "adapté" des femmes enceintes, venant d’accoucher ou allaitantes

Le décret allège le suivi médical des femmes enceintes, venant d’accoucher ou allaitantes. Il supprime la visite médicale obligatoire de ces salariées auprès d’un médecin du travail à l’issue d’une visite d’information et de prévention qui n'avait pas été réalisée par un médecin du travail.

Elles conservent la possibilité d'être orientée, à tout moment si elle le souhaite, vers un médecin du travail (*article R.4624-19 du code du travail*).

Rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison, mis en place par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, peut être proposé aux salariés dont l'arrêt de travail a débuté à compter du 31 mars 2022. Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié est supérieure à une durée de 30 jours, un tel rendez-vous peut être organisé pendant l'arrêt de travail entre le salarié et l'employeur. Il est précisé que ce rendez-vous doit également associer le SPST (*article L.1226-1-3 du code du travail*).

L'article 2 du décret précise, a minima, les contours de cette participation : "les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé" participent "en tant que de besoin" au rendez-vous de liaison (*article R.4624-33-1 du code du travail*).

► *La présence d'un personnel du SPST au rendez-vous de liaison ne serait donc pas obligatoire.*

Télésanté

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a autorisé les professionnels de santé au travail chargés du suivi individuel de l'état de santé du travailleur à recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication (*article L.4624-1 du code du travail*).

Le décret précise les conditions et les modalités de ce recours dans un nouveau paragraphe de la sous-section relative au déroulement des visites et examens médicaux du code du travail.

Initiative du recours à la télésanté

Les visites et examens réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur peuvent être effectués à distance, par vidéotransmission, par les professionnels de santé concernés (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail et infirmier en santé au travail) à leur initiative ou à celle du travailleur (*article R.4624-41-1 du code du travail*).

Avis sur le recours à la télésanté par le professionnel de santé

La pertinence de la réalisation à distance d'une visite, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur, est appréciée par le professionnel de santé en charge du suivi de l'état de santé du travailleur. Si le professionnel de santé constate au cours d'une visite ou d'un examen réalisé à distance qu'une consultation physique avec le travailleur ou qu'un équipement spécifique non disponible auprès du travailleur est nécessaire, une nouvelle visite est programmée en présence de ce dernier dans les meilleurs délais et, le cas échéant, dans les délais prévus pour l'intervention des actes de suivi individuel de l'état de santé (*article R.4624-41-2 du code du travail*).

Consentement du travailleur

Chaque visite ou examen effectué à distance doit être réalisé dans des conditions garantissant :

- le consentement du travailleur à la réalisation de l'acte par vidéotransmission ;
- le cas échéant, le consentement du travailleur à ce que participe à cette visite ou à cet examen son médecin traitant ou un professionnel de santé de son choix et l'information du travailleur des conditions dans lesquelles cette participation est prise en charge par l'assurance maladie.

Le consentement préalable du travailleur est recueilli par tout moyen et consigné au sein de son dossier médical en santé au travail.

Si le travailleur ne consent pas à la réalisation à distance de la visite ou de l'examen, une consultation physique est programmée dans les meilleurs délais et, le cas échéant, dans les délais prévus pour l'intervention des actes de suivi individuel de l'état de santé (*article R.4624-41-3 du code du travail*).

Mise à disposition du salarié d'un local adapté

Lorsque la visite ou l'examen en vidéotransmission est réalisé sur le lieu de travail, l'employeur doit mettre, si nécessaire, à disposition du travailleur un local adapté (*article R.4624-41-4 du code du travail*).

Mise en oeuvre de la télésanté

Le professionnel de santé doit s'assurer que la visite ou l'examen en vidéotransmission peut être réalisé dans des conditions sonores et visuelles satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges.

Les SPST doivent s'assurer que les professionnels de santé qui ont recours aux dispositifs de télésanté disposent de la formation et des compétences techniques requises (*article R.4624-41-4 du code du travail*).

► *Dans les SPST interentreprises, le recours aux visites ou examens à distance doit être réalisé dans le respect du projet de service pluriannuel (article R.4624-41-5 du code du travail).*

Tarifs

Les tarifs et les modes de rémunération du médecin traitant ou du professionnel de santé choisi par le travailleur pour participer à la visite ou à l'examen réalisé à distance, ainsi que les modalités de prise en charge par l'assurance maladie de ces prestations, sont ceux appliqués par le code de la sécurité sociale aux actes de télémédecine ou aux activités de télésoin réalisés par ces professionnels.

► *Pour rappel, le professionnel de santé recourant aux technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du travailleur peut proposer à ce dernier, s'il considère que son état de santé ou les risques professionnels auxquels celui-ci est exposé le justifient, que son médecin traitant ou un professionnel de santé choisi par le travailleur participe à la consultation ou à l'entretien à distance (article L.4624-1 du code du travail).*

Entrée en vigueur

Ces mesures entrent en vigueur au lendemain de la publication du décret, soit le 28 avril 2022.

Ouriel Atlan

Documents joints

- Décret du 26 avril 2022

https://www.actuel-rh.fr/content/loi-sante-au-travail-un-decret-precise-les-nouveaux-moyens-daction-de-lequipe