

Adaptation des conditions d'exercice des missions des services de santé au travail pendant l'épidémie de Covid-19.

Notes Juridiques > Suivi individuel de l'état de santé

Comme annoncé par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, l'ordonnance du 1^{er} avril, parue au J.O. du 2 avril 2020, a adapté les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail face à l'urgence sanitaire.

En matière de suivi individuel de l'état de santé des salariés, un premier décret d'application en date du 8 avril 2020 précise les adaptations temporaires des délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail, dans le contexte particulier de l'épidémie de Covid-19.

Un décret en date du 11 mai 2020 fixe par ailleurs les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail.

✂ Dans le cadre des missions habituellement confiées aux services de santé au travail :

L'ordonnance précise que, dans le cadre des missions qui leur sont habituellement confiées, et notamment de conseil, les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du covid-19, notamment :

- ✓ Par la diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion,
- ✓ Par l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque,
- ✓ Par l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Par ailleurs, l'ordonnance apporte des précisions sur les modalités de suivi de l'état de santé des salariés :

- ✓ Les visites médicales devant être réalisées à compter du 12 mars 2020 dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé (y compris les salariés en CDD ou intérimaires) peuvent être reportées, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable le maintien de la visite compte-tenu de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail. Une précision importante : « **le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail** ».

Un décret d'application en date du 8 avril 2020, publié au J.O. du 9 avril 2020, précise les adaptations temporaires des délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire.

Quelles sont ces adaptations ?

- **Les visites et examens visés par le décret :**

Visites et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes réglementaires est comprise **entre le 12 mars et le 31 août 2020**.

- **Les visites et examens pouvant être reportés :**

Peuvent être reportés, sauf appréciation contraire du médecin du travail :

- Les VIPI à l'exception des celles concernant :
 - Les travailleurs handicapés ou déclarant être titulaires d'une pension d'invalidité ;
 - Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
 - Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
 - Les travailleurs de nuit,
 - Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques (CEM) affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R 4453-3 du code du travail sont dépassées.
- Les VIP périodiques ;
- Les EMA périodiques à l'exception de ceux visant les salariés exposés aux rayons ionisants de catégorie A ;
- Les visites intermédiaires visant les salariés relevant du Suivi Individuel Renforcé (SIR).

Modalités du report :

→ Sur décision du médecin du travail : report sauf avis contraire du médecin du travail notamment au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail, ainsi que, pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois.

Le décret précise à cet effet, que le médecin du travail peut recueillir, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

→ Après information de l'employeur et du salarié de ce report, le décret précisant que, le cas échéant, le médecin du travail leur communique la date à laquelle la visite est reprogrammée.

Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

→ Report, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

- **Les visites et examens ne pouvant pas être reportés :**

Ne peuvent être reportés au-delà de l'échéance réglementaire prévue par le code du travail :

- Les VIPI concernant :
 - Les travailleurs handicapés ou déclarant être titulaires d'une pension d'invalidité ;
 - Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
 - Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
 - Les travailleurs de nuit,
 - Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques (CEM) affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R 4453-3 du code du travail sont dépassées.
- Les EMA d'embauche pour les salariés relevant du Suivi Individuel Renforcé (SIR) ;
- Les EMA périodiques visant les salariés exposés aux rayons ionisants de catégorie A ;

- **Quid de la Visite de Pré-Reprise ?**

Le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de pré-reprise :

- lorsque cette reprise doit intervenir avant le 31 août 2020 ;
- sauf avis contraire du médecin du travail, notamment au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail, ainsi que, pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois.
Le décret précise à cet effet, que le médecin du travail peut recueillir, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- après information de la personne l'ayant sollicitée.

- **Quid de la Visite de Reprise ?**

Les modalités d'organisation de la visite de reprise sont aménagées dans les conditions suivantes :

- Organisation de la visite de reprise avant la reprise effective du travail visant les salariés suivants :
 - Les travailleurs handicapés ou déclarant être titulaires d'une pension d'invalidité ;
 - Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
 - Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
 - Les travailleurs de nuit.
- Et sauf avis contraire du médecin du travail, possible report de la visite de reprise :
 - Dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail, pour les salariés relevant du SIR, sans que cela ne fasse obstacle à la reprise du travail ;
 - Dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail, pour les autres salariés, sans que cela ne fasse obstacle à la reprise du travail.

Le cas échéant, modalités de ce report :

- Sur décision du médecin du travail : report sauf avis contraire du médecin du travail notamment au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que des risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail, ainsi que, pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois.
Le décret précise à cet effet, que le médecin du travail peut recueillir, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
- Après information de l'employeur et du salarié de ce report, le décret précisant que, le cas échéant, le médecin du travail leur communique la date à laquelle la visite est reprogrammée.
Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

- ✓ En termes d'action en milieu de travail, l'ordonnance autorise également le report ou l'aménagement des interventions en entreprise lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de covid-19, sauf si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.

 **A titre dérogatoire :**

- ✓ **Possible prescription et renouvellement d'arrêt de travail Covid-19 par le médecin du travail :**

Dans le cadre de sa mission exclusive de prévention de toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail n'est pas en droit de prescrire un arrêt de travail. En effet, l'article L 321-1 du code de la sécurité sociale ne prévoit la possibilité de constater l'incapacité physique ouvrant droit aux indemnités journalières qu'aux médecins traitant, ainsi que, sous conditions, aux sages-femmes. Ainsi, en pratique, le cas échéant, le médecin du travail préconise une orientation vers la médecine de soins de sorte à ce que le salarié se rende par la suite chez son médecin traitant en vue d'un arrêt de travail.

A titre dérogatoire et temporaire, l'ordonnance du 1^{er} avril 2020 prévoit la possibilité pour un médecin du travail de prescrire, et le cas échéant, de renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 ou au titre des mesures de prévention prises en application de l'article L 16-10-1 du code de la sécurité sociale, et uniquement dans ces hypothèses.

Pour mémoire, cet article dispose que « *lorsque la protection de la santé publique le justifie, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie, nécessitant l'adoption en urgence de règles de prise en charge renforcée des frais de santé ainsi que des conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèce, dérogatoires au droit commun, celles-ci peuvent être prévues par décret, pour une durée limitée qui ne peut excéder une année.* »

Le décret n°2020-549 du 11 mai 2020 définit les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail :

<p>Quels sont les salariés concernés ?</p>	<p>Salariés de droit privé des établissements dont le médecin du travail a la charge. Plus précisément, 2 catégories de salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Salariés atteints ou suspectés d'infection au covid-19 ; ○ Salariés faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile pour l'un des motifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ; - Salarié partageant le même domicile qu'une personne vulnérable. <p>Critères de vulnérabilité définis par décret n°2020-521 du 5 mai 2020</p> <p>IMPORTANT : Ne sont pas concernés par ces prescriptions dérogatoires les salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.</p>
--	--

<p>Formalités</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pour les salariés atteints ou suspectés d'infection covid-19 : Obligation pour le médecin du travail d'établir un avis d'interruption de travail (CERFA) et de le transmettre sans délai au salarié et à l'employeur ; Le salarié doit par la suite le transmettre à l'organisme d'assurance maladie. ○ Pour les salariés vulnérables ou partageant le même domicile qu'une personne vulnérable : Possible déclaration d'interruption du travail sur papier libre comportant les informations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Identification du médecin ; - Identification du salarié ; - Identification de l'employeur, - Mention que "<i>le salarié remplit les conditions prévues aux 2^{ème} et 3^{ème} alinéas du I de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020</i> ». Déclaration transmise par le médecin du travail au salarié sans délai, puis adressée par le salarié sans délai à l'employeur en vue de son placement en activité partielle.
<p>Entrée en vigueur & durée d'application</p>	<p>Applicable pour les arrêts de travail et déclarations d'interruption de travail délivrés à compter du 13 mai 2020 jusqu'au 31 mai 2020.</p>

✓ **Possibilité de procéder à des tests de dépistage du Covid-19 :**

En cohérence avec la possibilité de prescrire ou renouveler des arrêts de travail Covid-19, l'ordonnance prévoit également la possibilité pour les médecins du travail de procéder à des tests de dépistage du covid-19 **selon un protocole défini par arrêté, non paru ce jour (mesure non effective au 12/05/2020).**

Sources : Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 / Ordonnance n°2020-386 du 1^{er} avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle / Décret n°2020-410 du 8 avril 2020 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire / Décret n°2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail.