

MOT DU DIRECTEUR

La loi travail du 8 août 2016 et son décret d'application du 27 décembre 2016 ont profondément modifié les modalités du suivi de l'état de santé de vos salariés. Depuis le 1^{er} novembre 2017, date d'entrée en vigueur de l'arrêté du 16 octobre 2017, l'APST-BTP-RP a mis en place les nouveaux modèles d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste. Ces nouveaux documents sont désormais délivrés par vos professionnels de santé à l'issue des différents types d'examens et de visites réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Dans ce numéro nous vous proposons une synthèse faisant le point sur ces différents documents.

Docteur Jean-François BOULAT

ACTUALITÉS



Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de propositions de mesures d'aménagement de poste.

En pratique

Tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé.

Pour tous les salariés affectés à des postes ne présentant pas de risques particuliers **une attestation de suivi** est délivrée à l'issue de chaque visite d'information et de prévention, de chaque visite de reprise du travail et de chaque visite effectuée à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail. Le nom et la qualité du professionnel de santé ayant réalisé la visite ainsi que la date de la prochaine visite y seront précisés.

L'**avis d'aptitude** est délivré, uniquement, pour les salariés affectés à des postes à risques particuliers déclarés par l'employeur à l'issue des examens médicaux d'aptitude, des visites de reprise du travail et des visites à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail. Lors de la visite intermédiaire réalisée entre deux examens médicaux d'aptitude une attestation de suivi sera délivrée.

Lorsque l'état de santé du salarié le justifie, le médecin du travail ou le médecin collaborateur peut proposer des mesures individuelles d'aménagement de poste. Pour ce faire, à l'attestation de suivi ou à l'avis d'aptitude sera joint, le document : « **Propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail** » détaillant les préconisations.

À noter

L'**avis d'aptitude** concerne le poste déclaré par l'employeur dans sa globalité intégrant ses caractéristiques et les risques professionnels, notamment les risques particuliers déclarés par l'entreprise. Le modèle réglementaire n'offre pas la possibilité d'y ajouter une mention complémentaire. Les ajouts du type : « pas de contre-indication médicale à ... » qui ne sont pas demandés réglementairement ne peuvent donc être mentionnés sur cet avis ni sur l'annexe 4 « Propositions d'aménagement » exclusivement destinée aux propositions d'aménagement de poste. En cas de déclaration de risques particuliers, l'**avis d'aptitude** se suffit à lui seul.

L'**avis d'inaptitude** est délivré par le médecin du travail lorsqu'aucune mesure d'adaptation ou d'aménagement de poste n'est possible et que l'état de santé du travailleur le justifie. Elle ne peut être délivrée **qu'après** une étude de poste et des conditions de travail, l'actualisation de la fiche d'entreprise, et après échange avec le salarié et l'employeur.

Les éléments de nature médicale justifiant les avis d'aptitude et d'inaptitude, les propositions d'aménagement ou d'adaptation de poste peuvent être contestés devant le Conseil des prud'hommes en référé dans le **délai de 15 jours** à compter de la notification. Le médecin du travail est informé de la **contestation**. A partir du 1er janvier 2018, l'instruction sera menée par le médecin inspecteur du travail.

DOSSIER

Travail au froid



Aucune indication de température minimale définissant le travail au froid n'est donnée par le Code du travail. Toutefois, une vigilance doit être adoptée pour des températures inférieures à 5°C.

La loi impose à l'employeur de prendre toutes dispositions pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (art. R4223-15 du Code du travail). Ces mesures doivent être prises après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur doit intégrer les risques liés aux ambiances thermiques dans sa démarche d'évaluation des risques (document unique avec plan d'action). Il est également tenu d'aménager les situations de travail à l'extérieur de manière à assurer, dans la mesure du possible, la protection des travailleurs contre les conditions atmosphériques (art. R4225-1 du Code du travail). Enfin, il doit veiller à ce que les locaux affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable (art. R4223-13 du Code du travail).

Risques pour la santé

- Fatigue accrue
- Engourdissements, gestuelle malhabile, perte de dextérité
- Majoration du risque de TMS
- Difficultés de déplacement et de manutention
- Gerçures, engelures et gelures
- Syndrome de Raynaud (blanchissement douloureux des doigts)
- Hypothermie
- Autres : chute en cas de sol glissant

Mesures préventives

Côté employeur

- Suivre les prévisions météorologiques au jour le jour pour organiser le chantier et les horaires de travail.
- Favoriser la rotation des tâches pour profiter des heures les plus chaudes.
- Privilégier le travail d'équipe (permettant une surveillance mutuelle des salariés) ; éviter le travail isolé.
- Mécaniser les opérations afin de limiter les efforts physiques.
- Choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir le risque de glissade.
- Aménager le chantier avec des tapis isolants et des passerelles pour réduire au maximum le contact avec la neige.
- Mettre à disposition un local chauffé offrant la possibilité de consommer des boissons chaudes et organiser des pauses régulières.
- Prévoir des armoires chauffantes permettant de stocker des vêtements de rechange.
- Informer les salariés des risques liés au froid.
- Fournir aux salariés affectés à des travaux en extérieur des vêtements qui les protègent contre le froid et les intempéries (anoraks, manteaux imperméables, gants, caleçons longs, pantalons et vestes isolants, surpantalons...).
- S'assurer du confort et de la compatibilité des équipements de protection individuelle pour un autre risque (travail en hauteur, protection respiratoire, etc.) lorsqu'ils sont utilisés conjointement avec l'habillement de protection contre le froid.

Côté salarié

- Porter des vêtements adaptés : un bonnet en polaire adapté au casque, des sous-gants thermiques, des gants isolants et imperméables, des chaussettes en laine, des bottes en caoutchouc fourrées antidérapantes.
- Préférer les écharpes tubes ou les cols roulés au port d'une écharpe pouvant entraîner des accidents si elle est happée par un outil rotatif ou un engin.
- Privilégier le port de plusieurs couches (sous-vêtements en coton, vêtements en laine, vêtements isolants). Veiller à changer les vêtements lorsqu'ils sont humides.
- Prendre des pauses dans un local correctement chauffé.
- Boire régulièrement des boissons chaudes.
- Ne pas consommer de boissons alcoolisées.
- Éviter de manger gras ; préférer les repas riches en sucres lents (pain complet, pâtes, légumes secs...).
- Faire attention aux glissades.
- Taper les pieds au sol et se frotter les mains pour activer la circulation sanguine.
- Adapter son rythme de travail selon sa tolérance au froid.

En pratique

L'APST-BTP-RP peut vous accompagner pour éviter ou limiter les risques liés au froid et vous conseiller sur les moyens de prévention.

Le plan grand froid

rappelle aux employeurs leurs obligations légales en la matière

Pour en savoir plus : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/11/cir_41497.pdf



FOCUS

Maladies professionnelles

Pour l'employeur : aider à répondre à la question suivante : une situation d'exposition professionnelle donnée peut-elle engendrer des atteintes à la santé reconnues en maladies professionnelles ? Si oui, l'employeur doit alors répondre aux obligations qui en résultent, parmi lesquelles la déclaration du procédé de travail à l'origine de l'exposition à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (art. L461-4 du Code de la Sécurité Sociale) et la mise en place de mesures de prévention.

Pour le salarié : pouvoir identifier si son activité professionnelle actuelle ou passée, avec les expositions qui en résultent, est susceptible d'être à l'origine d'une maladie professionnelle.

Pour le médecin : obtenir des éléments pour déterminer si un motif de consultation peut avoir un lien avec l'activité professionnelle actuelle ou passée du salarié qu'il examine. **Attention, cette base de données ne recense pas la totalité des situations et des risques professionnels, des pathologies en lien avec le travail qui peuvent être déclarées même si elle ne figurent pas dans un tableau. Dans tous les cas, le médecin du travail garde un rôle de conseil et d'information.**

Pour en savoir plus : <http://www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html>

L'INRS a mis en ligne une nouvelle version de la base de données présentant les tableaux de maladies professionnelles. Que permet la base de données en ligne ?

EN BREF

Attestation d'adhésion Nouveau

Téléchargez maintenant directement votre attestation « d'affiliation et de compte à jour » dans votre espace adhérent à la rubrique cotisations sur le site www.apst.fr

Habilitation électrique



Le décret n° 2016-1318 du 5 octobre 2016 impose une obligation d'agrément pour les organismes de formation qui ont la charge de dispenser des formations préalables à l'habilitation des travailleurs qui réalisent des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.

A partir du 1^{er} janvier 2018, les employeurs auront au maximum 2 ans pour délivrer les habilitations selon les nouvelles modalités prévues par l'article R.4544-11 du Code du travail.

Pour en savoir plus : <https://www.legifrance.gouv.fr>

À vos agendas

23 au 28 avril 2018
à Paris Nord Villepinte



La prochaine édition du salon INTERMAT, Salon International de la construction et des infrastructures, a lieu du 23 au 28 avril 2018. Outre l'exposition de matériels, d'équipements et de solutions pour la construction dédiés aux grands chantiers, le salon sera également l'occasion d'assister à de nombreux événements et animations.

Pour en savoir plus : <https://paris.intermatconstruction.com/Intermat/Presentation>



DOCUMENT UNIQUE

CONTRAİNTE OU OPPORTUNITÉ ?



Instauré par le décret du 5 novembre 2001, le document unique (DU) est obligatoire dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Élaboration du DU

L'employeur doit évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des salariés compte tenu de la nature des activités de l'entreprise.

Le document unique doit dresser un inventaire détaillé et hiérarchisé de l'ensemble des risques pour l'entreprise : risques physiques, risques chimiques, risques biologiques et les risques liés à l'organisation du travail. Cette évaluation permet à l'employeur d'établir un plan d'action de prévention associé, dont l'exécution est de sa responsabilité. L'implication de l'ensemble des salariés, en lien avec le CHSCT (s'il existe), est nécessaire pour garantir son efficacité. Véritable outil de prévention, le DU lui permet d'initier une démarche globale de prévention dans son entreprise.

Les risques évoluent et il est important d'adapter les moyens de leur prévention. Cela implique la nécessité de réévaluer régulièrement les risques professionnels. Le document unique doit faire l'objet d'un support écrit ou numérique.

Mise à jour

Le document unique doit être actualisé au moins une fois par an et lors de toute modification des conditions et des équipements de travail ayant un impact sur la santé et la sécurité des salariés.

Mise à disposition du document unique

Le DU doit être tenu à la disposition des salariés, des délégués du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (la Carsat ou la Cramif) et des conseillers de l'OPPBTP.

Sanction en cas de manquement aux obligations liées au DU

L'absence du document unique ou de sa mise à jour est passible d'une amende d'un montant de 1 500 euros.

En pratique

Notre équipe pluridisciplinaire - les médecins du travail, les infirmiers santé travail, les techniciens HSE (hygiène-sécurité-environnement) et les assistants santé travail - peut vous conseiller pour identifier des dangers, aider à l'évaluation des risques professionnels et mettre un place un plan d'actions de prévention adapté.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Romain CONAN

**Technicien Hygiène, Sécurité et Environnement
Centre de Montreuil**



Outil indispensable de la prévention en entreprise, le document unique est encore trop peu connu des entreprises du BTP rencontrées.

Sa mise en place par les TPE/PME est un réel enjeu et un exercice pas toujours évident.

Lorsque nous nous déplaçons dans une société pour établir la fiche entreprise, nous abordons systématiquement l'élaboration du document unique. Si celui-ci est absent, nous guidons alors la société, à l'aide de différents outils disponibles au sein de l'APST-BTP-RP, de l'OPPBTP...

Nous rappelons que le document unique est incomplet sans un plan d'actions et que la prévention dans l'entreprise ne pourra pas évoluer.

Nous proposons un exemple de plan d'actions propre à leur activité, afin de les guider sur le chemin de la prévention.

Un suivi de ces actions peut être envisagé à court/moyen terme pour voir les difficultés rencontrées. Nous pouvons à ce moment là leur apporter des conseils, notamment lors de visites de chantiers pour un retour plus concret.



**ASSOCIATION PARITAIRE DE SANTÉ
AU TRAVAIL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX
PUBLICS DE LA RÉGION PARISIENNE**

110 avenue du Général Leclerc
BP1 92340 Bourg-la-Reine

Téléphone : 01 46 83 50 00
Site internet : www.apst.fr