



vous guider

Santé et Sécurité au travail en agriculture

■ Réforme et nouveautés 2012



Avant-propos ■

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail refond les services de santé au travail en précisant notamment leurs missions.

Cette loi est complétée par deux décrets d'application propres au régime agricole et applicables à compter du 1er juillet 2012 :

- **décret en CE n° 2012-706 du 7 mai 2012 relatif aux services de santé au travail et à la prévention des risques professionnels en agriculture**
- **décret n° 2012-837 du 29 juin 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture.**

Cette réforme pour l'agriculture renforce l'approche pluridisciplinaire des services de santé au travail et de sécurité au travail.

Sommaire

Pourquoi une nouvelle loi ?

• Les missions du service de santé et de sécurité au travail (SST)	04
• Vos interlocuteurs en SST	06
• Les actions en milieu de travail de l'équipe SST de la MSA	08
• Les évolutions attachées à la surveillance médicale des salariés	10
• Tous partenaires pour la santé et la sécurité au travail	12
• Employeur, vos obligations en santé au travail	13
• Références réglementaires	14



Pourquoi une nouvelle loi ?

Afin de tenir compte des nouveaux enjeux en santé et sécurité au travail, la loi du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application ont pour objectifs :

- l'amélioration de la prise en charge des salariés
- l'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs en cas d'invalidité
- la mise en place d'une équipe pluridisciplinaire de santé au travail intervenant dans l'entreprise
- l'amélioration de l'organisation et du fonctionnement des services de santé et de sécurité au travail (services SST)

Les missions du service de santé et de sécurité au travail (SST) ■

En application de l'article R. 717-3 du code rural et de la pêche maritime,

le service SST a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé et de la sécurité des travailleurs du fait de leur travail.

A cette fin, il a pour missions de :

>

>

CONDUIRE des actions de santé et de sécurité au travail.

>

ASSURER la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques.



>

METTRE EN PLACE des actions de prévention des risques professionnels.

>

INCITER les employeurs à prendre toutes mesures justifiées de prévention.

> **PARTICIPER** au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.



> **INCITER** les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.



> **APPORTER** une aide technique et financière aux exploitations et entreprises agricoles en vue d'encourager la prise d'initiatives pour une meilleure protection des salariés.

> **Connaître** les AT/MP en vue de les prévenir.

Vos interlocuteurs en SST ■

Ensemble et dans le champ de compétences qui leur appartient, médecins du travail, collaborateurs médecins, infirmiers, conseillers en prévention des risques professionnels, assistants, conseillent les employeurs et les salariés afin de mettre en œuvre une démarche de santé-sécurité au travail.



LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et des représentants du personnel dans de nombreux domaines notamment en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Art R. 717-52-2 du code rural et de la pêche maritime



LE COLLABORATEUR MÉDECIN ET L'INTERNE EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Au sein des services SST, des collaborateurs médecins et des internes en médecine du travail pourront agir également dans les domaines de la surveillance médicale des salariés et des actions en milieu de travail.

Art R. 717-52-4 et suivants du code rural et de la pêche maritime



L'INFIRMIER DU SERVICE SST

L'infirmier, dans un rôle exclusivement préventif, exerce les missions suivantes :

- participation au suivi santé-travail individualisé du salarié : réalisation d'entretiens infirmiers et / ou d'examens complémentaires
- réalisation d'actions en milieu de travail en lien avec l'équipe SST.

Art R. 717-52-9 et suivants du code rural et de la pêche maritime



LE CONSEILLER EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le conseiller en prévention agréé et assermenté a notamment pour missions :

- de mettre en œuvre la politique des risques professionnels des salariés et des non-salariés agricoles. Il conseille à cet effet les entreprises et contribue à l'amélioration des conditions de travail des salariés dans les entreprises
- de conduire une démarche de prévention visant à la réduction des risques professionnels en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail
- de participer aux enquêtes relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Art R. 751-157-1 du code rural et de la pêche maritime



L'ASSISTANT DU SERVICE SST

Il a en particulier pour missions :

- d'assister l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dans son activité
- est chargé de la gestion administrative des données concernant les entreprises et les salariés
- de réaliser des entretiens d'accueil.

Art R. 717-56-5 du code rural et de la pêche maritime



Si besoin est, le service SST peut solliciter la collaboration d'un intervenant en prévention des risques professionnels.

Art R. 717-56-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime

Les actions en milieu de travail de l'équipe SST de la MSA ■

Les actions sur le milieu de travail concernent notamment :



- > la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence

- > la visite de lieux de travail



- > la participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



- > l'identification et l'analyse des risques professionnels



- > l'étude de poste pour améliorer les conditions de travail, pour adapter les postes à certaines situations ou permettre le maintien dans l'emploi

- > l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise





> l'accompagnement technique et financier à l'amélioration des conditions de travail



> la réalisation des mesures métrologiques



> l'étude de toute nouvelle technique de production



> les enquêtes épidémiologiques



> l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique



> la formation à la sécurité concernant des risques spécifiques et le secourisme



Les évolutions attachées à la surveillance médicale des salariés ■

VISITE D'EMBAUCHE

Au début d'un emploi, d'une activité professionnelle dans un délai de 30 ou 90 jours (cas particuliers).

VOIR PAGE 14

Employeur, pensez à préciser les risques pour les salariés sur la DPAE (ex DUE) ou le TESA

VISITE DE PRÉ REPRISE

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la caisse MSA.

VOIR PAGE 15

VISITE DE REPRISE

En cours de carrière, chaque fois qu'un événement peut perturber l'équilibre santé-travail :

après :

- une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de **2 mois**
- une absence pour cause d'accident du travail d'une durée d'**1 mois**
- une absence pour cause de maladie professionnelle
- un congé maternité

Cet examen a lieu à **l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours.**

VOIR PAGE 15

EXAMENS DE SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

- **Au moins tous les 24 mois**, sous réserve de la réalisation d'entretiens infirmiers intermédiaires, pour les salariés exposés à des risques particuliers.

A défaut d'entretiens infirmiers intermédiaires, cet examen est effectué une fois par an.

VOIR PAGE 16



EXAMENS PÉRIODIQUES

- Périodiquement **au moins tous les 48 mois sous réserve de la réalisation d'entretiens infirmiers** intermédiaires.

A défaut d'entretiens infirmiers intermédiaires, cet examen est effectué **tous les 30 mois**.

VOIR PAGE 16

EXAMENS À LA DEMANDE

- à l'initiative du salarié, de son médecin traitant, de l'employeur (demande écrite motivée) ou à l'initiative du médecin du travail qui peut être amené à revoir un salarié.

VOIR PAGE 16

Salariés saisonniers de moins de 45 jours : visite d'embauche facultative

- La visite d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une période supérieure ou égale à 45 jours de travail effectif (sauf si le salarié est appelé à occuper un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue au cours des **24** mois précédents).
- Pour les salariés saisonniers recrutés pour une période au plus égale à 45 jours de travail effectif et non affectés à des risques particuliers, la visite d'embauche n'est pas obligatoire, mais il appartient au service

SST d'organiser des actions de formation et de prévention à leur intention, dans les entreprises.

Les salariés saisonniers peuvent, à leur initiative, bénéficier d'un examen médical effectué en dehors des périodes effectives de travail.

VOIR PAGES 14 ET 15





Tous partenaires pour la santé et la sécurité au travail ■

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL CONCERNENT :

Les employeurs de main d'œuvre

Assujettis aux Assurances sociales agricoles (ASA)

Ils doivent veiller à ce que leurs salariés bénéficient des prestations SST

- > quelle que soit la taille de l'entreprise,
- > quel que soit le poste de travail ou l'emploi occupé.

Les salariés

- > quel que soit l'âge,
- > quelle que soit la nationalité,
- > quelle que soit la nature du contrat de travail.

La participation aux examens de santé du travail a un caractère obligatoire.

Les non-salariés agricoles

Exploitants, conjoints, collaborateurs, aides familiaux, peuvent également bénéficier d'actions de prévention des risques professionnels comprenant notamment des actions de formation aux risques et des expertises médicales.





Employeurs, vos obligations en santé au travail ■

- > **DÉCLARER** à la MSA les nouveaux embauchés dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche.
- > **INFORMER** le service de santé et de sécurité au travail des changements importants (nouveau process de travail, nouvelle exposition).
- > **FAIRE CONNAÎTRE** par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux préconisations du médecin du travail.
- > **TRANSMETTRE** les convocations aux salariés, favoriser leur participation aux examens et convaincre les salariés réticents.
- > **ACQUITTER** les cotisations permettant le financement donc le fonctionnement du service de santé et de sécurité au travail.
- > **FACILITER** pour toute action en milieu de travail, les interventions de l'équipe SST, notamment :
 - lors des visites qu'elle effectue dans les locaux de l'entreprise,
 - en matière de prélèvements, aux fins d'analyses, effectués dans le cadre de l'étude des conditions de travail.
- > **RÉMUNÉRER** les salariés pour le temps passé dans le cadre des actions de santé au travail et de la surveillance médicale.
- > **PRENDRE EN CHARGE** les frais de transport et de séjour nécessités par les examens et les actions collectives à caractère éducatif en application de l'article R. 717-24 du code rural et de la pêche maritime.
- > **CONSERVER** les fiches d'aptitude et d'inaptitude remises à l'occasion des examens médicaux (un exemplaire est remis au salarié, l'autre est transmis à l'employeur).
- > **PRENDRE EN COMPTE** les mutations ou les transformations de poste proposées par le médecin du travail ou faire connaître les motifs qui s'y opposent.

SURVEILLANCE MÉDICALE

Examen d'embauche

- Salariés

Article R. 717-14 du code rural et de la pêche maritime

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche.

Sauf lorsque le service de santé au travail est un service autonome d'entreprise, l'examen médical est effectué :

1° Au plus tard dans le délai de trente jours qui suit l'embauche, lorsque les salariés sont :

- a) Soumis à la surveillance médicale renforcée en application du 4o de l'article R. 717-16 (voir page 10) ou affectés habituellement à certains travaux énumérés par arrêté du ministre chargé de l'agriculture et comportant des exigences ou des risques spéciaux ;
 - b) Reconnus comme travailleurs handicapés ;
 - c) Agés de moins de dix-huit ans ;
- 2° Au plus tard dans le délai maximum de quatre-vingt-dix jours qui suit l'embauche, lorsque les salariés n'appartiennent

pas à l'une des catégories énumérées ci-dessus.

Article R. 717-14-1 du code rural et de la pêche maritime (dispense)

I. - Un nouvel examen d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;
- 2° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
 - a) Soit des vingt-quatre mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;
 - b) Soit des douze derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise ;
- 3° Le médecin du travail concerné est en possession de la fiche médicale d'aptitude établie en application de l'article R. 717-28 du code rural et de la pêche maritime.

II. - La dispense d'examen médical d'embauche prévue au I n'est pas applicable :

- a) Aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou

certaines modes de travail en application du 3° de l'article L. 4111-6 du code du travail ;

- b) Aux salariés mentionnés au a du 1° de l'article R. 717-14 du code rural et de la pêche maritime.

- Saisonniers

Article R. 717-14-2 du code rural et de la pêche maritime

I. - Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif, un examen médical d'embauche est obligatoire.

Un nouvel examen d'embauche n'est pas obligatoire pour ces salariés lorsqu'ils sont recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents.

II. - Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au plus égale à quarante-cinq jours et non affectés aux travaux visés au 4o de l'article R. 717-16, le service de santé au travail organise à leur intention des actions de formation et de prévention dans les entreprises.

Le ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que la commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture prévue à l'article L. 717-7 sont consultés sur ces actions qui peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Les personnes qui occupent habituellement un emploi saisonnier d'une durée au plus égale à quarante-cinq jours peuvent à leur initiative bénéficier d'un examen médical effectué en dehors des périodes effectives de travail.

Examen de préreprise

Article R. 717-17 du code rural et de la pêche maritime

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle ou non, d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole.

Au cours de la visite de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social de la caisse de mutualité sociale agricole ou sur celui de l'entreprise dès lors qu'il existe.

Sauf opposition du salarié, le médecin du travail et le médecin-conseil de la caisse de mutualité sociale agricole peuvent échanger les informations nécessaires à la bonne réalisation de cette visite dans le respect du secret médical.

Examen de reprise

Article R. 717-17-1 du code rural et de la pêche maritime

Les accidents du travail, les maladies professionnelles, les congés de maternité, les absences pour cause de maladie ou d'accident non professionnel doivent être portés à la connaissance du médecin du travail par le directeur de la caisse de mutualité sociale agricole, afin notamment que le

médecin du travail puisse préconiser, avec l'équipe pluridisciplinaire, des mesures de prévention des risques professionnels.

1° Un examen médical a lieu à l'initiative de l'employeur dès la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de huit jours dans les cas suivants :

a) Après une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel d'une durée de deux mois ;

b) Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

c) Après une absence pour cause d'accident du travail d'une durée d'un mois ;

d) Après un congé maternité ;

2° L'examen de reprise a pour objet :

a) De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;

b) De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

c) D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le

médecin du travail lors de la visite de préreprise ;

d) De préciser en tant que de besoin les conditions d'une formation à la sécurité adaptée à la situation des intéressés.

Examen de surveillance médicale renforcée

Article R. 717-16 du code rural et de la pêche maritime

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée sur :

1° Les femmes enceintes ou allaitantes ;

2° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;

3° Les travailleurs handicapés ;

4° Les salariés affectés aux travaux exposant à l'amiante, aux

rayonnements ionisants et relevant de la catégorie

A ou B, au plomb dans les conditions prévues à

l'article R. 4412-160 du code du travail, au risque

hyperbare, au bruit dans les conditions prévues au

2° de l'article R. 4434-7 du code du travail,

aux vibrations dans les conditions prévues à

l'article R. 4443-2 du code du travail, aux agents

biologiques des groupes 3 et 4 et aux agents

cancérogènes, mutagènes

et reprotoxiques de catégories 1 et 2 ;

5° Les salariés exposés à certains risques professionnels déterminés par l'arrêté mentionné au a du 1° de l'article R. 717-14.

Le médecin du travail est juge de la nature et de la fréquence des examens et entretiens que comporte cette surveillance renforcée en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Examen périodique

Article R. 717-15 du code rural et de la pêche maritime

Tout salarié doit bénéficier d'un examen médical périodique en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences des expositions au poste de travail sur son état de santé et du suivi médical nécessaire.

Cet examen est effectué au moins tous les quarante-huit mois, sous réserve de la réalisation d'entretiens infirmiers intermédiaires, dont la nécessité est appréciée par le médecin du travail, et d'actions pluridisciplinaires annuelles

en milieu de travail.

Cette organisation doit permettre d'assurer la protection de la santé du salarié en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

A défaut d'entretien infirmier intermédiaire, cet examen est effectué tous les trente mois.

Pour les salariés visés aux 1° à 4° de l'article R. 717-16, cet examen est effectué au moins tous les vingt-quatre mois, sous réserve de la réalisation d'entretiens infirmiers intermédiaires, dont la nécessité est appréciée par le médecin du travail, et d'actions pluridisciplinaires annuelles en milieu de travail, cette organisation

devant permettre d'assurer la protection de la santé du salarié.

A défaut d'entretien infirmier intermédiaire, cet examen est effectué une fois par an.

Examen à la demande

Article R. 717-22 du code rural et de la pêche maritime

Indépendamment des examens prévus aux articles précédents, tout salarié en situation de travail effectif peut bénéficier d'un examen médical au sens de l'article

R. 717-13 à son initiative, sur celle du médecin du travail, de son médecin traitant ou sur demande écrite et motivée de son employeur adressée au médecin du travail.

La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

SALARIÉS MALADES OU VICTIMES D'UN ACCIDENT NON PROFESSIONNEL

Article L. 1226-2 du code du travail

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la

mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail.

Article L. 1226-3 du code du travail

Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

Article L. 1226-4 du code du travail

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en

compte pour le calcul de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article L. 1226-4-1 du code du travail

En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L. 1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.

La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L. 3253-14.

Article L. 1226-4-2 du code du travail

Les dispositions visées à l'article L. 1226-4 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.

Article L. 1226-4-3 du code du travail

La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est

versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.

SALARIÉS VICTIMES D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Article L. 1226-8 du code du travail

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Article L.1226-10 du code du travail

Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Article L.1226-11 du code du travail

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Article L.1226-12 du code du travail

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L.1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.

PROPOSITIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Article L.4624-1 du code du travail

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives

notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Article L.4624-3 du code du travail

I.-Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

II.-Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L. 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.

III.-Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont tenues, à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1.

FICHE D'ENTREPRISE

Article R. 717-31 du code rural et de la pêche maritime

Dans les établissements et entreprises de plus de dix salariés, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés exposés à ces risques. Dans les autres établissements et entreprises, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire établit cette fiche à la demande du chef d'entreprise.

Cette fiche est transmise à l'employeur et contribue

à la réalisation du document unique prévu aux articles R. 4124-1 (1) à R. 4131-4 du code du travail. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et, en tant que de besoin, du médecin inspecteur du travail. Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou aux commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 4612-16 du code du travail ou le plan d'activité en milieu de travail prévu à l'article R. 717-4.

La fiche d'entreprise peut être consultée par les conseillers en prévention des risques professionnels et les agents chargés du contrôle de la prévention des accidents du travail en agriculture.

Le modèle de fiche est fixé par arrêté du ministre chargé de l'agriculture.

**Pour plus d'informations sur la santé et la sécurité
au travail dans les différentes filières agricoles :
<http://references-sante-securite.msa.fr>**



L'essentiel & plus encore