



Prévention - Santé - Sécurité

En BREF

Médecine du travail et certificat médical d'aptitude à un sport ?

Un médecin du travail peut-il rédiger un certificat médical d'aptitude à un sport ?

Le Code du travail définit la médecine du travail comme une médecine préventive (surveillance des conditions d'hygiène, de l'état de santé et des risques professionnels). A ce titre le médecin du travail n'a pas à dispenser, sauf urgence, des prescriptions ou des soins.

Or être médecin est la seule condition pour délivrer un certificat (hormis pour quelques sports particuliers comme la plongée). La rédaction d'un certificat médical engage de façon directe la responsabilité civile, pénale et ordinale du médecin qui le rédige.

Pour des raisons privées cela regarde le médecin et le salarié.

Pour des raisons professionnelles, le médecin du travail peut être sollicité pour rédiger des certificats d'aptitude. Exemple : Un séminaire avec participation à des manifestations ou épreuves sportives.

Aussi, FO s'attachera à ce que le CHSCT soit assuré que les salariés susceptibles de faire du sport dans le cadre d'un séminaire, d'une formation ou tout autre, possèdent bien un certificat médical d'aptitude délivré par un médecin.

A la Une

LA LETTRE « CHSCT INFO »

Comme en fin de chaque année voici le tableau récapitulatif des éditos et des fiches pratiques diffusés dans la Lettre CHSCT de FO Énergie et Mines depuis son premier numéro.

Vous pouvez consulter l'ensemble de la publication, y compris les brèves jurisprudences techniques et d'actualités, sur le site www.fnem-fo.org

A LA UNE	N° Lettre	Fiche Pratique	N° Lettre
		Ambiances thermiques	14
Addictions	4	Bruit	2
Dérives sectaires et formation	14	Circulation et escaliers	15
DGI	18	Chute de plain-pied	6
Discrimination	3	Document Unique	5
FIE	5	Droit de retrait et d'alerte	18
Harcèlement - violence (ANI)	8	Eclairage des locaux	13
Insonorisation	17	Expertise	8
Journée handicap	12	FIE Procédure	20
Lieu de travail : aménagements	11	Incendie	17
Manutention manuelle de charges	9	Inspection préalable	3
Maternité	19	Mise en place du CHSCT	9
Mi-temps thérapeutique	13	Normes	10
Open Space	20	Surface des locaux	12
Rapport annuel du médecin du travail	6	Surveillance médicale renforcée	19
Registres accident bénin	15	TMS (Troubles Musculo Squelettiques)	7
Registres obligatoires	16	Travail en hauteur	1
Risques psychosociaux	2	Travail sur écran	4
Risque routier	7	Travailleur isolé	16
		Visite de reprise	11

La Lettre « CHSCT INFO », un document utile et pratique à la disposition de tous les militants FO concernés par la prévention et la sécurité.

Notre site :
www.fnem-fo.org,
 Nous contacter :
pierre.monfort@fnem-fo.org

INSTALLATION NUCLEAIRE
SANTE ET SOUS-
TRAITANCE EN CASCADE

Dans un rapport d'étape, les Parlementaires pointent les dangers de la sous-traitance en cascade des activités de maintenance et d'exploitation des installations nucléaires notamment pour la traçabilité du suivi radiologique des intervenants de l'entreprise sous traitante.

POURQUOI ?

La sous-traitance en cascade peut conduire à une dilution extrême des responsabilités.

RECOMMANDATIONS :

- Elaborer les possibilités juridiques et dispositifs pour réduire ou éliminer la sous-traitance en cascade qui peut aboutir, entre autres, à une opacité potentiellement dommageable pour les conditions de travail des intervenants.
- Mettre en place, pour chaque site, un référent de la Médecine du Travail pour le suivi radiologique de tous les travailleurs intervenant sur le site.
- Attribuer une compétence d'audit par l'autorité de Sécurité Nucléaire sur les procédures mises en œuvre par le CEFRI (Comité Français de Certification des entreprises pour la formation et le suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants) pour 1 habilitation des Entreprises et des personnes.

La mission Parlementaire remettra en fin d'année 2011 ses conclusions en les consacrant davantage à l'avenir de la filière nucléaire.

(Bulletin éditions législatives oct 2011)



Pourquoi une enquête ?

L'article L4612-5 du code du travail, complété par la Circulaire DRT N°93-15, donne pour mission et obligation au CHSCT et à l'employeur de réaliser des enquêtes, entre autres, en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Le but de l'enquête est de déterminer les causes réelles et profondes de l'accident du travail (AT) ou de la maladie professionnelle (MP).

Le représentant **FO** en CHSCT recherchera toutes les causes factuelles comme :

- la formation, l'habilitation éventuelle de la victime, la conformité et le bon état d'usage de l'outillage et/ou du matériel, mobilier, l'existence de consignes simples et connues...

L'ensemble de l'analyse devant constituer des pistes de prévention tout en proposant des actions correctrices. La finalité étant que l'événement ne se répète pas.

Le CHSCT devra rejeter toutes les hypothèses issues d'avis ou d'opinions.

AVEC QUI ?

Pour réaliser ce travail d'enquête, puis de recherche de solutions, la composition de la délégation qui effectue l'enquête est définie dans l'article R4612-2 du Code du Travail : l'employeur, ou son représentant et, a minima, un représentant du CHSCT.

Pour rassembler le maximum de compétences, **FO** en CHSCT préconise la participation d'un représentant par délégation ainsi que tout expert interne du domaine concerné.

QUELS MOYENS ?

Le temps passé pour cette enquête et la recherche de solution, conformément à l'article L4614-6, n'est pas déduit des heures de délégation et est considéré de plein droit comme du temps de travail.

UNE TRACABILITE OBLIGATOIRE ?

La réalisation d'une enquête en cas d'Accident du Travail grave, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ou de situation de risque grave impose la rédaction d'un rapport qui devra être adressé à l'inspecteur du Travail dans les 15 jours (arrêté du 8/8/1986 modifié).

Un modèle de rapport « Cerfa » existe selon qu'il s'agit d'une situation d'AT, d'une MP ou d'une situation de risque.

FO recommande que ce rapport soit présenté en réunion du CHSCT (extraordinaire ou plénière) et que les débats associés soient ainsi consignés dans le Procès Verbal.

EN COMPLEMENT :

Le CHSCT peut missionner le ou les membres de son choix pour réaliser des « enquêtes » autres que pour des AT/MP graves et autres situations de risques graves ou répétés ; ce sont alors des missions (voir R4612-1 du CT).

A titre d'exemple : état de tous les sièges, fauteuils dans un bâtiment ou un établissement sur les aspects hygiène et sécurité.

Ces « enquêtes » ne sont pas soumises à l'obligation de rédaction d'un rapport à l'inspection du travail. Elles peuvent être contestées par le président du CHSCT quant aux moyens supplémentaires éventuellement demandés.

FO recommande qu'un rapport soit systématiquement écrit et qu'il soit présenté et débattu en séance du CHSCT.

Le fait qu'un ou plusieurs membres du CHSCT réalisent une enquête ou une mission n'interdit pas au CHSCT de recourir à une expertise (lire CHSCT N°8).

Pour aller plus loin :

Code de Travail L4612-5

Circulaire DRT N° 93-15 du 25 mars 1993

Formulaires Cerfa 12758*01 (ex 61-2256) pour les AT Graves, Cerfa 12760*01 (ex 61-2257) pour les MP Graves, Cerfa 12766*01 (ex 61-2258) pour les Risques Graves ou répétés.