

# Services de santé au travail

publié le 17.04.20 mise à jour 20.04.20

[Consulter l'instruction SST - ministère du Travail - Ministère de l'agriculture du 17 mars 2020](#)  
[Consulter l'instruction SST - ministère du Travail - Ministère de l'agriculture du 4 avril 2020](#)

## MOBILISATION DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE

### ► Comment les services de santé au travail interentreprises sont-ils mobilisés pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Les services de santé au travail (SST) maintiennent leur activité au service des entreprises et des salariés et sont activement mobilisés dans la lutte contre le covid-19. L'[ordonnance n° 2020-386](#) du 1<sup>er</sup> avril 2020 prévoit que, pendant la crise, leurs missions doivent être tournées vers les priorités suivantes :

- la diffusion dans le monde du travail de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque. A ce titre, les services de santé au travail doivent être particulièrement attentifs aux sollicitations des salariés et des entreprises concernant le covid-19 ;
- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité. Cela concerne notamment les visites d'embauche, pour lesquelles les règles ont été précisées par le [décret n° 2020-410 du 8 avril 2020](#). La majorité d'entre elles pourront être reportées sans que cela ne freine l'embauche, mais les visites des travailleurs en suivi individuel renforcé (du fait des risques liés à leur poste) et des travailleurs en suivi adapté (travailleurs handicapés, moins de 18 ans, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, travailleurs de nuit, titulaires de pensions d'invalidité) devront être maintenues. Ces règles ont été précisées par le décret.

Enfin, l'ordonnance prévoit que les médecins du travail pourront participer à des missions de dépistage et prescrire des arrêts de travail. Ces dispositions ne sont pas encore entrées en vigueur car des textes réglementaires doivent être prochainement publiés pour les préciser.

### ► Les services de santé au travail peuvent-ils avoir recours au chômage partiel pour leurs salariés ?

Les SST exercent une mission essentielle de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Cette mission revêt une acuité particulière dans le contexte d'épidémie de COVID-19.

Dans ce contexte, les SST doivent être entièrement mobilisés pour mener les actions suivantes :

- l'accompagnement et le conseil des employeurs et des salariés, soit par des interventions sur site si les conditions de sécurité sont remplies, soit à distance ;
- les visites médicales qui ne peuvent être reportées ;
- le relais des messages de prévention diffusés par les autorités sanitaires.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 prévoit que les médecins du travail pourront être chargés de prescrire des arrêts de travail et de participer à des missions de dépistage dans des conditions et des modalités qui seront fixées par voie réglementaire.

Par conséquent, une demande de prise en charge au titre de l'activité partielle pour l'ensemble des personnels d'un SST n'est pas envisageable. Si un SST sollicitait l'activité partielle à titre exceptionnel, sa demande ne pourrait porter que sur certaines catégories de personnels, pour lesquels il devrait justifier que la poursuite de leur activité est absolument impossible, même après avoir déployé des mesures de réorganisation interne. Tous les éléments justificatifs devront alors être communiqués à la Direccte.

Ainsi, avant de solliciter toute prise en charge au titre du chômage partiel, les SST doivent impérativement adapter leur activité et leur organisation, en privilégiant les solutions suivantes :

- le télétravail ;
- le redéploiement des équipes et l'adaptation des postes pour permettre le télétravail (à titre d'exemple, un agent d'accueil peut exercer des missions de standard téléphonique pour répondre à des questions d'entreprises) ;
- le recours aux téléconsultations ou à d'autres moyens techniques permettant de réaliser un suivi à distance dans des conditions garantissant la qualité des visites et la confidentialité des échanges ;
- le recours à la formation des personnels ;
- la mise à disposition de personnels au profit d'autres services ou établissements de santé.

## ► **Les salariés du service de santé au travail doivent-ils venir travailler dans les locaux de leur service ?**

Les services de santé au travail doivent s'organiser afin de maintenir l'activité qui permet de garantir la continuité de leurs missions.

Pour autant, les employeurs que sont les SST sont soumis aux mêmes obligations que les autres employeurs du secteur privé. Ainsi, les salariés des SST pouvant assurer leurs fonctions à domicile doivent être placés en télétravail. Ils assurent alors leurs missions de conseil par téléphone, audio ou visioconférence.

Dans les situations où cela n'est pas réalisable, l'organisation du travail en présentiel doit être définie dans le respect des règles de distanciation et des gestes barrières.

## ► **En tant que professionnel de santé au travail, comment puis-je rejoindre la réserve sanitaire ?**

L'ensemble des professionnels de santé au travail sont encouragés à participer à la lutte contre l'épidémie en rejoignant la réserve sanitaire (<https://www.gouvernement.fr/risques/la-reserve-sanitaire>) ou via une application mise en place par la plupart des agences régionales de santé (<https://www.renfort-covid.fr/>) fonctionnant selon un principe de « matching ».

Les missions sont réalisées sur la base du volontariat, avec l'accord de l'employeur et sur le temps de travail. Tous les frais sont pris en charge et les professionnels ou leurs employeurs sont indemnisés.

## **ADAPTATIONS DES CONDITIONS DU SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIES ET DES ACTIONS EN MILIEU DE TRAVAIL**

### ► **Quels accompagnements les services de santé au travail peuvent-ils offrir aux entreprises et salariés pendant la période d'état d'urgence sanitaire ?**

L'ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril 2020 prévoit que pendant la crise sanitaire, les services de santé au travail doivent être activement mobilisés dans la lutte contre le COVID-19 et en particulier la diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion, l'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque et l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Cet accompagnement inclut en particulier :

- le suivi individuel de l'état de santé des salariés tel qu'il est adapté par le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020, notamment pour permettre la réalisation des visites d'embauche dans les entreprises qui connaîtraient un surcroît d'activité ou de besoin en main d'œuvre ;
- un appui pour la révision de l'évaluation des risques pour les entreprises qui poursuivent ou adaptent leur activité (risques liés à l'adaptation de l'organisation du travail au sein de l'entreprise, au COVID-19, risques psychosociaux liés notamment au télétravail etc.) ;
- une information sur l'évolution des connaissances liées au COVID-19 (symptômes, traitement, dépistage, règles de prévention etc.) ;
- l'accompagnement actif des entreprises qui reprendront leur activité dans la phase de déconfinement, en répondant à leurs demandes en matière de prévention.

Les services de santé au travail sont invités à s'appuyer sur les [fiches pratiques publiées par le ministère du travail](#).

L'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril prévoit également que les médecins du travail, pourront prescrire des arrêts maladie aux personnes atteintes ou présentant des symptômes évoquant le COVID-19 ou risquant de contracter une forme grave de la maladie. Ils pourront également dans cet objectif dans certaines conditions procéder à des tests de dépistage du COVID-19. Le contenu et les conditions d'exercice de ces missions seront définies prochainement par un décret et un arrêté.

### ► **Comment les services de santé au travail pourront-ils accompagner les entreprises dans la phase de déconfinement ?**

Les entreprises qui reprendront leur activité à partir du 11 mai devront d'abord procéder à une réévaluation des risques en y associant leurs représentants du personnel et mettre en œuvre des mesures adaptées de prévention (prévention des contaminations, des risques psychosociaux, des risques liés à l'organisation du

travail notamment en cas de forte activité, etc.). Elles pourront s'appuyer sur les services de santé au travail pour les accompagner. Cette réévaluation devra être formalisée dans les meilleurs délais.

Les entreprises et les services de santé au travail sont invités à utiliser les [fiches conseils du ministère du travail](#). Un « guide de la reprise d'activité » sera prochainement mis en ligne.

Les médecins du travail pourront par ailleurs prescrire des arrêts maladie aux personnes atteintes ou présentant des symptômes évoquant le COVID-19, ou encore risquant de contracter une forme grave de la maladie. Ils pourront également procéder à des tests de dépistage du COVID-19 dans certaines conditions. Le contenu et les conditions d'exercice de ces missions seront définies prochainement par un décret et un arrêté.

### ► **Les médecins du travail doivent-ils se déplacer dans les entreprises pour réaliser des actions en milieu de travail ou effectuer une étude de poste ?**

Pendant la période d'urgence sanitaire, les services de santé au travail sont pleinement mobilisés dans la lutte contre la propagation du COVID-19. L'une de leurs principales missions est de répondre aux sollicitations des entreprises et des salariés sur les mesures de prévention à mettre en place dans ce contexte. A cet égard, des « [fiches métiers](#) » sont mises à la disposition des entreprises sur le site du ministère du travail.

S'agissant des actions en milieu de travail, les services de santé au travail peuvent les reporter 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. Cela peut notamment concerner les analyses et enquêtes faisant suite à un accident du travail ou, lorsque la situation l'exige, certaines procédures engagées en vue de la reconnaissance de l'inaptitude.

Le travail à distance pourra être privilégié lorsqu'il est compatible avec la nature de la mission. S'il s'avère impossible, l'intervention sur site du SST ou de l'entreprise devra se dérouler selon des modalités respectant les règles de distanciation et les gestes barrières.

### ► **Quelles sont les visites médicales maintenues et celles pouvant être reportées pendant la période d'urgence sanitaire ?**

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 prévoit les conditions dans lesquelles le suivi individuel de l'état de santé des salariés (visites qui auraient dû se dérouler entre le 12 mars et le 31 août 2020) peut être adapté ou doit être assuré pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

---

Types de visite

Report ou maintien

---

---

## Types de visite

## Report ou maintien

---

### **Première visite d'information et de prévention**

Report jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, sauf appréciation contraire du médecin du travail.

Par exception, les visites sont maintenues à leur échéance habituelle pour :

- a) Les travailleurs handicapés ;
- b) Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- c) Les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- d) Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- e) Les travailleurs de nuit ;
- f) Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article R. 4453-3 du code du travail sont dépassées.

### **Renouvellement de visites** (visites d'information et de prévention et visites en suivi individuel renforcé) et **visites intermédiaires dans le cadre du suivi individuel renforcé**

Report jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard sauf appréciation contraire du médecin du travail.

### **Visite de reprise**

Report jusqu'à trois mois au plus tard après la reprise sauf :

- ▶ si le médecin du travail, juge que la visite doit se tenir plus tôt ;
- ▶ pour les travailleurs en suivi adapté (travailleurs handicapés, âgés de moins de 18 ans, titulaires d'une pension d'invalidité, femmes enceintes, travailleurs de nuit) : la visite doit avoir lieu avant la reprise du travail ;
- ▶ pour les travailleurs en suivi individuel renforcé : la visite peut être reportée mais seulement jusqu'à un mois après la reprise.

Lorsque la visite est reportée après la reprise effective du travail, cela ne fait pas obstacle à la reprise du contrat de travail

---

Types de visite	Report ou maintien
<b>Visite d'embauche de salariés en suivi individuel renforcé</b> ( <a href="#">R. 4624-23</a> )	Maintien dans le délai de droit commun
<b>Renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A en application de l'article <a href="#">R. 4451-57</a> du code du travail, prévu à l'article <a href="#">R. 4451-82</a> du même code</b>	Maintien dans le délai de droit commun (périodicité d'un an)
<b>Visite de préreprise</b>	Le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de préreprise lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020, sauf s'il estime que celle-ci demeure nécessaire.
<b>Visite à la demande du salarié ou de l'employeur</b>	Le service accuse réception de la demande et, au vu d'un échange avec le demandeur, détermine l'opportunité de la visite et le cas échéant fixe une date pour celle-ci.

► **Quelles sont les modalités de report ou d'annulation des visites ?**

Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 prévoit que certaines visites qui devaient se dérouler entre le 12 mars et le 31 août 2020 peuvent être reportées au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020 (cf. tableau question précédente).

Lorsque la visite médicale est reportée, le service de santé au travail en informe l'employeur et le travailleur en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le service de santé au travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à lui communiquer ces informations (article 5 du décret n° 2020-410 du 8 avril 2020).

Lorsque la visite de préreprise n'est pas organisée, le service de santé au travail en informe la personne qui l'a sollicitée.

D'une manière générale, toutes les demandes de visites doivent faire l'objet d'une analyse et d'une réponse de la part du service de santé au travail :

- si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites devant être maintenues : la visite est organisée en téléconsultation ou en présentiel si le médecin estime cette modalité nécessaire ;
- s'il s'agit d'une visite occasionnelle, de préreprise ou de reprise, à la demande du salarié ou de l'employeur avec un motif particulier : il est fortement recommandé qu'un professionnel de santé au travail prenne un contact téléphonique avec le salarié pour évaluer la nécessité de maintenir la visite et convenir des modalités de celle-ci ;
- si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites pouvant être reportées : la visite est reportée, sauf si le médecin du travail en décide autrement.

► **Comment se déroule la déclaration d'inaptitude pendant la crise épidémique ?**

La procédure d'inaptitude est prévue et définie par l'[article L. 4624-4](#) du code du travail :

« Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. »

En outre, aux termes de l'[article R. 4624-42](#) du code du travail :

« Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 1/ S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- 2/ S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- 3/ S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- 4/ S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. (...) »

Ces dispositions visent à ce que le médecin du travail s'appuie sur une bonne connaissance du poste de travail et de l'état de santé du salarié pour rendre son avis. Ce principe demeure applicable durant la crise sanitaire liée au COVID-19.

Aussi, pour se prononcer sur l'inaptitude d'un salarié, le médecin du travail doit se fonder à la fois sur :  
La connaissance du poste de travail, notamment par grâce aux visites effectuées précédemment dans l'entreprise, au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), à la fiche d'entreprise, aux informations recueillies au cours des réunions du comité social et économique (CSE) et auprès des représentants du personnel, des études de postes précédemment réalisées, de la discussion avec l'employeur, des propositions d'aménagement de poste transmises etc. Dans certains cas, ces éléments peuvent s'avérer suffisants pour constituer une étude valable du poste et des conditions de travail dans l'entreprise. Il est alors possible pour le médecin du travail de formaliser par écrit cette étude de poste à distance, de la dater et de la conserver dans son dossier.

La connaissance de l'état de santé du salarié : la procédure précise qu'un examen médical doit être effectué. Dans certains cas, cet examen peut être réalisé à distance si le médecin estime qu'un examen clinique n'est pas nécessaire. Le médecin doit conserver dans le dossier médical tous les éléments lui ayant permis de construire son avis (pièces fournies par le salarié, dires du salarié, etc.).

Pour autant, toutes les situations ne pourront être traitées à distance. Un examen clinique du salarié pourra se révéler indispensable. Dans ce cas, si la procédure ne peut être différée, le médecin du travail pourra organiser la visite en présentiel, en respectant les mesures barrières. De même, si l'entreprise poursuit son activité, il peut être possible de réaliser l'étude du poste dans l'entreprise en respectant les mesures barrière.

Il est précisé que le délai maximum de 15 jours fixé par l'article R. 4624-42 du code du travail s'appliquera alors. Il en va de même s'agissant du délai d'un mois prévu aux articles [L. 1226-4](#) et [L. 1226-11](#) du Code du travail.

### ► Dans quelles conditions les services de santé au travail peuvent-ils avoir recours à la téléconsultation ?

Pour respecter les recommandations de la Haute Autorité de Santé, le suivi individuel des salariés par téléconsultation doit respecter les conditions suivantes :

1. Le salarié doit accepter la téléconsultation ;
2. Le système de communication doit permettre une communication en temps réel par vidéo-transmission (nécessité de disposer d'une webcam), la communication par tablette ou téléphone portable étant autorisée ;
3. L'organisation et les moyens pour la téléconsultation doivent garantir la confidentialité des échanges (professionnel de santé et salarié peuvent dialoguer sans interférence extérieure) ;
4. La téléconsultation doit permettre une traçabilité des échanges (alimentation du dossier médical en santé au travail et transmission d'une attestation de visite ou d'un avis d'aptitude par courriel au salarié et à l'employeur).

Les SST peuvent également avoir recours aux solutions en télésanté répertoriées sur le site du ministère de la santé avec, pour chaque fournisseur, les fonctionnalités proposées et le niveau de sécurité garanti (<https://esante.gouv.fr/actualites/solutions-teleconsultation>). A titre exceptionnel, pendant la période d'urgence

sanitaire, le ministère de la Santé encourage l'utilisation d'outils grand public comme Skype ou Facetime sous réserve qu'ils respectent les conditions énumérées ci-dessus.

Toujours par exception, il est envisageable que certaines visites, si elles ne peuvent être reportées, soient réalisées par tout autre moyen technique disponible si le médecin du travail s'est assuré que ces examens ne soulèvent pas de problèmes particuliers nécessitant un examen physique et qu'aucune solution de téléconsultation n'est disponible, dans l'objectif d'éviter au maximum les déplacements des salariés et les risques de contamination.

Lors de l'entretien téléphonique, le professionnel de santé au travail informe le salarié des risques professionnels auxquels il est exposé et vérifie l'adaptation du poste de travail à l'état médical du salarié. Dans le contexte d'épidémie de COVID-19, il informe également le salarié des recommandations sanitaires et des précautions à prendre pour éviter la propagation de l'épidémie, en lien avec le secteur d'activité du salarié. Suite à cet entretien, le professionnel de santé remet par courriel l'attestation de suivi ou la fiche d'aptitude au salarié et à l'employeur. Ces visites ne feront pas l'objet d'une reprogrammation, sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire.