

ORGANES EXTERNES A L'ENTREPRISE

ORGANES EXTERNES À L'ENTREPRISE	2
<i>Section 1 : La médecine du travail</i>	2
<i>Section 2 : Le service social</i>	6
<i>Section 3 : L'inspection du travail</i>	7
WEBOGRAPHIE	10

ORGANES EXTERNES À L'ENTREPRISE

Les structures à caractère médical (service médical) ou social (service social) agissent en partenariat avec l'employeur. Dans le cadre de leur rôle d'expertise, elles l'assistent et orientent ses choix en fonction de la situation du salarié concerné.

La mission de l'inspection du travail consiste à vérifier qu'il a bien appliqué les prescriptions légales et réglementaires, entre autres en matière d'hygiène et de sécurité, et plus généralement de santé des travailleurs.

SECTION 1 : LA MÉDECINE DU TRAVAIL

A) Le choix entre le service de santé autonome et le service de santé interentreprises

Trois hypothèses peuvent se présenter :

- L'organisme compte moins de 412 salariés suivis ou moins de 401 examens médicaux annuels : l'adhésion à un service de santé interentreprises est obligatoire.
- L'organisme compte entre 412 et 2 200 salariés suivis ou entre 401 et 2 134 examens médicaux par an : l'employeur a le choix entre le service interentreprises et le service de santé autonome.
- L'organisme compte au moins 2 200 salariés suivis ou au moins 2 134 examens médicaux annuels pratiqués : la mise en place d'un service de santé autonome est obligatoire.

1) Service de santé interentreprises

Dans les organismes de moins de 50 salariés ne comportant pas de CHSCT, l'employeur doit seulement, après avis du médecin du travail, adresser chaque année au président du service de santé interentreprises une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Dans les organismes et établissements de 50 salariés et plus et dans les organismes et établissements de moins de 50 salariés où existe un CHSCT, les modalités d'application de la réglementation relative à la médecine du travail doivent être définies dans un document signé par l'employeur qui en établit le projet et le président du service de santé au travail interentreprises.

Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail appelés à intervenir dans l'entreprise ; il est ensuite soumis au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut aux délégués du personnel.

Ce document doit contenir toutes indications sur :

- les lieux où s'exerce la surveillance clinique des salariés
- le personnel du service de santé
- le nombre et la catégorie des salariés à surveiller
- les risques professionnels auxquels ils sont exposés
- les réunions du CHSCT
- le temps dont le ou les médecins disposent pour remplir leurs fonctions

Il doit indiquer également les dispositions essentielles des plans d'activité en milieu de travail. Ce

document apporte au médecin du travail des éléments précis sur le contexte, le volume et la nature des interventions à mener dans l'entreprise.

Il constitue un véritable cahier des charges fixant les relations entre l'employeur et le service de santé.

D'après l'article le 5ème alinéa de *l'article D4622-67*, le document d'adhésion au service de santé doit faire l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an.

La cessation de l'adhésion à un service de santé interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel préalablement consultés.

En cas d'opposition, qui doit être motivée, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail et de l'emploi, prise après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre.

Le service de santé au travail interentreprises a pour objet exclusif la pratique de la médecine du travail. Il est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Les décisions fixant la compétence géographique et professionnelle d'un service de santé au travail ainsi que leurs modifications doivent, avant d'être mises en application, être approuvées par le ou les directeurs régionaux du travail après avis du ou des médecins inspecteurs régionaux du travail.

Le service de santé au travail interentreprises est organisé en secteurs médicaux soit géographiques et professionnels, soit géographiques et interprofessionnels.

Lorsque le service de santé au travail est organisé en secteurs médicaux, chaque secteur médical fait l'objet d'un agrément par période de 5 années par le directeur régional du travail, après avis du médecin inspecteur régional du travail.

Un agrément provisoire d'une durée maximale d'un an non renouvelable est également possible si le service de santé interentreprises n'est pas conforme aux obligations légales ou réglementaires, mais s'engage à régulariser sa situation dans l'année.

Le nombre de médecins du travail affectés à un secteur médical ne peut être supérieur à celui correspondant à l'emploi de 6 médecins du travail à temps complet, sans que leur nombre puisse excéder 8, sauf dérogation exceptionnelle accordée par le directeur régional du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail.

Chaque médecin doit, en outre, être affecté à un groupe d'entreprises déterminées ; la liste des entreprises et établissements, ainsi que les effectifs des salariés correspondants, sont communiqués à chaque médecin du travail.

Chaque service de santé interentreprises est administré par le président de cet organisme.

Ce dernier exerce sa mission sous la surveillance :

- du comité interentreprises (comités constitués entre plusieurs entreprises par les comités d'entreprise de chacune d'elles)

- ou de la commission de contrôle, dont la mise en place est facultative, sur décision du président du service de santé. Elle est constituée de représentants des employeurs (1/3) et des représentants des salariés désignés par les organisations syndicales les plus représentatives (2/3) des entreprises adhérentes au service de santé.

Le décret du 28 juillet 2004 a introduit au sein du conseil d'administration des services de santé au travail interentreprises des membres salariés qui participent aux votes. Ils sont issus de la représentation des salariés au sein de la commission de contrôle.

Désormais, le conseil d'administration est composé de 2/3 d'administrateurs élus et de 1/3 de membres salariés issus de la commission de contrôle. Pour respecter cette proportion, le nombre des membres siégeant actuellement au conseil d'administration peut être modifié en plus ou en moins par l'assemblée générale.

2) Service de santé autonome

Les services de santé autonomes peuvent être :

- des services d'établissements
- des services d'entreprises
- des services interétablissements d'entreprise (lorsque l'effectif de salariés suivis ou le nombre d'examens médicaux pratiqués dépasse le huitième des plafonds mentionnés à l'article R4623-10 du code du travail (3200 examens médicaux annuels et 3 300 salariés surveillés), soit 412,5 salariés et 401 examens (articles D4622-5 et D4622-9).

Les services de santé au travail d'entreprise, d'établissement ou interétablissements doivent faire l'objet d'un agrément préalable par la direction régionale du travail, après avis du médecin inspecteur régional du travail. La demande d'agrément doit être renouvelée tous les 5 ans.

Un agrément provisoire d'une durée maximale d'un an non renouvelable est également possible si le service de santé autonome n'est pas conforme aux obligations légales ou réglementaires, mais s'engage à régulariser sa situation dans l'année.

Le service de santé d'entreprise ou d'établissement ou interétablissement d'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise ou des comités d'établissements concernés et du comité central d'entreprise pour les services interétablissements.

Depuis le *décret n°2004-760 du 28 juillet 2004* [p.10] les services de santé autonomes doivent, lorsqu'ils emploient plusieurs médecins du travail, s'organiser en secteur de la même façon que les services interentreprises. Cependant, les secteurs des services autonomes ne reçoivent pas d'agrément administratif. Chaque médecin du travail est affecté à un secteur de l'entreprise.

3) Choix possible entre service de santé autonome ou interentreprises

Lorsque l'entreprise a le choix entre deux formes de service, c'est-à-dire lorsque le nombre de salariés placés sous surveillance médicale est égal ou supérieur à 2 200 ou lorsque le nombre annuel d'examens pratiqués est égal ou supérieur à 2 134, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

En cas d'opposition (qui doit être motivée), la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional du travail après avis du médecin inspecteur régional du travail.

B) Missions

1) Examens médicaux

La surveillance de l'état de santé des travailleurs est exercée essentiellement au moyen d'examens médicaux obligatoirement effectués à différents stades de la relation de travail :

- à l'embauche, de façon périodique (tous les 24 mois ou moins pour les salariés sous surveillance médicale renforcée),
- à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail, et enfin à la reprise du travail après un certain temps d'arrêt d'activité.

D'après *l'article D4624-46* , les résultats des examens doivent être constitués sur des fiches et dans des dossiers médicaux.

Dans les établissements industriels occupant au moins 200 salariés et dans les autres établissements occupant au moins 500 salariés, les examens médicaux cliniques doivent être effectués dans l'établissement (*article R4624-29*).

Les organismes de Sécurité sociale entrent bien évidemment dans cette seconde catégorie. Des dérogations peuvent néanmoins être accordées par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur régional.

Il faut également préciser que le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

Les frais de transports nécessités par ces examens sont pris en charge par les employeurs (*article R4624-28*).

2) Action sur l'environnement de travail

L'action du médecin du travail sur le milieu ordinaire, au bénéfice collectif ou individuel des salariés, a pour but de mener ou de proposer des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail.

Elle doit se concrétiser par l'élaboration et la communication aux établissements concernés de différents documents tels qu'avis, rapports, comptes rendus, courriers, et résultats d'études, permettant de contribuer à la démarche de prévention de l'entreprise. Le plan d'activité et la fiche d'entreprise comptent au nombre de ces documents.

L'action sur le milieu de travail recouvre également la participation aux réunions du CHSCT, les actions de formation et d'information des salariés en entreprise, la participation à l'organisation des secours, la collaboration avec les intervenants en prévention des risques professionnels.

Le chef d'entreprise (ou le président du service interentreprises) doit prendre toutes mesures pour que le médecin du travail consacre à sa mission en milieu de travail le tiers de son temps de travail.

L'article R4624-2 du Code du travail organise les missions sur le milieu de travail en demi-journées de travail. Le médecin du travail doit consacrer au moins 150 demi-journées de travail effectif par an à des missions en milieu de travail lorsqu'il est à temps plein. Pour un médecin à temps partiel cette obligation est calculée au prorata de son temps de travail.

En pratique, cette obligation est toutefois rarement respectée.

L'article R4624-1 oblige l'employeur à laisser au médecin du travail un libre accès à tous les lieux de travail.

Le médecin du travail est le conseiller de la direction, des chefs de service, du ou des comités d'entreprise, des délégués du personnel, du ou des CHSCT et des services sociaux, sur tous les thèmes relevant de sa compétence.

SECTION 2 : LE SERVICE SOCIAL

L'article 9 de la loi du 28 juillet 1942 (codifiée aux articles L4631-1 et L4631-2 et D4631-1 et suivants du Code du travail) imposait aux entreprises employant plus de 250 salariés de mettre en place un service social.

Selon *l'article D4631-1*, son rôle consiste à agir « sur les lieux mêmes du travail pour suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs, notamment des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés. »

L'article 12 de cette loi subordonnait néanmoins cette obligation à des décrets d'application par « famille professionnelle ». Trois décrets seulement sont parus (branches du cuir, de la céramique et de la transformation des métaux) et limitent cette obligation aux établissements de plus de 500 salariés.

Dès lors, dans la mesure où aucun décret n'est venu imposer la mise en œuvre de ces dispositions dans les organismes de Sécurité sociale, ceux-ci ne sont pas tenus de mettre en place des services sociaux pour leurs salariés.

S'ils décident néanmoins de le faire, il paraît alors opportun de respecter les principes énoncés dans les articles cités ci-dessus.

En vertu de *l'article D4632-4* du Code du travail, le service social est ainsi assuré par « un conseiller social du travail qui exerce les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales auprès du comité d'entreprise ».

Sa mission est détaillée à *l'article D4632-8*, qui précise que le conseiller se doit :

Enfin, *l'article D4632-6* dispose que ce conseiller doit consacrer « au moins trois demi-journées par semaine pour chaque groupe de deux cent cinquante salariés

«

1. De veiller au bien-être du travailleur dans l'entreprise et de faciliter son adaptation au travail ;
2. D'étudier plus particulièrement les problèmes soulevés par l'emploi des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés ;
3. De coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par l'employeur et par le comité d'entreprise et d'exercer auprès de ce dernier les fonctions de conseiller technique pour les questions sociales ;
4. De concourir à toute action d'ordre éducatif entreprise par le comité d'entreprise. »

SECTION 3 : L'INSPECTION DU TRAVAIL

A) Organisation

Depuis un décret de 1975, l'inspection du travail constitue un corps interministériel dépendant des ministères du travail, de l'agriculture et des transports. Il est toutefois directement géré par le ministère du travail.

Le corps de l'inspection du travail comprend quatre grades, par ordre décroissant : directeur du travail hors classe, directeur du travail, directeur adjoint du travail, et inspecteur du travail.

Le terme d' « inspection du travail » désigne les services déconcentrés de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Placée sous l'autorité du Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Emploi et mise à la disposition notamment du Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, la *DGEFP* est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle continue.

Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les départements ministériels (notamment la Direction générale du travail (*DGT*), placée sous l'autorité du Ministère du travail, des Relations sociales et de la Solidarité) et les partenaires sociaux, elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats.

C'est en 1997 que la délégation à l'emploi et la délégation à la formation professionnelle ont fusionné pour devenir la DGEFP. En 2005, plusieurs arrêtés ont néanmoins créé au sein de la DGEFP une sous direction du contrôle national de la formation professionnelle.

Au niveau local, ces services sont organisés d'une part au plan régional, et d'autre part au plan départemental.

Les Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) coordonnent l'activité et contrôlent le fonctionnement des directions départementales de leurs circonscriptions. Elles leur assurent l'appui nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) se composent de sections d'inspection (nombre variable selon les départements) et de services spécialisés.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi a autorité sur l'ensemble des sections d'inspection et des services spécialisés de la direction départementale.

Il a autorité sur les inspecteurs du travail et dispose d'un pouvoir d'animation, de coordination et de contrôle de l'activité des sections d'inspection. Il doit veiller à ce que leurs interventions s'inscrivent bien dans l'action globale du service (cette autorité ne s'étend pas aux actes qu'ils prennent en application des pouvoirs propres définis par la loi et le règlement).

C'est la section d'inspection du travail, placée sous l'autorité d'un inspecteur du travail qui a la qualité de chef de service, est l'échelon territorial d'intervention dans l'entreprise.

B) Missions en matière de santé au travail

1) Contrôle dans l'entreprise ou sur les lieux de travail

Le contrôle de la bonne application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession constitue la principale mission de l'inspection du travail.

En pratique, cette mission se traduit le plus souvent par une visite de contrôle sur le lieu de travail. Pour cela, l'inspecteur du travail dispose de prérogatives développées ci-après.

2) Activité d'autorité administrative

Dans certaines hypothèses, l'employeur est dans l'obligation de recueillir l'autorisation de la DDTEFP.

On peut citer plusieurs exemples :

- lorsque l'employeur veut licencier un salarié « protégé » (notamment membre d'une instance représentative du personnel)
- lorsque l'employeur envisage de faire travailler ses salariés un dimanche alors qu'il n'est pas visé par les *articles L3132-12 et R3132-5* du Code du travail
- S'il souhaite dépasser le plafond annuel d'heures supplémentaires
- Demande de dérogation aux durées quotidienne ou hebdomadaire de travail (voir tableau sur la durée du travail dans la 1ère partie)...

La simple information de l'inspecteur est également prévue dans de nombreuses hypothèses (par exemple le recours aux heures supplémentaires à l'intérieur du contingent annuel).

3) Conseil et conciliation en vue de la prévention et du règlement de conflits

Afin d'éviter toute situation de non respect des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, il paraît naturel que l'inspecteur du travail ait un rôle de conseil dans ce domaine. Ce devoir d'information et d'assistance est destiné aussi bien aux employeurs qu'aux salariés.

C) Prérogatives

A titre préliminaire, il faut remarquer que l'employeur qui empêche un inspecteur ou un contrôleur du travail d'effectuer correctement sa mission se rend coupable d'un délit d'obstacle (*article L8114-1*).

Ce délit d'obstacle est interprété de manière large puisqu'il est constitué lorsque l'inspecteur se voit refusé l'accès à l'établissement, le droit d'enquêter ou le droit de communication, ou même si les renseignements qui lui sont donnés lors d'un contrôle sont volontairement inexacts.

Aux termes de *l'article L8114-1* le délit d'obstacle est puni « d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros. »

1) Droit d'entrée et de visite

En application de *l'article L8113-1* , les inspecteurs du travail ont entrée dans tous les établissements où sont applicables les dispositions relatives au régime du travail à l'effet d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

La seule restriction réside dans le respect du domicile privé du citoyen (un logement de fonction

par exemple).

2) Droit d'enquête

Les inspecteurs du travail seront autorisés à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales.

Ce droit est prévu à *l'article 12 de la convention n°81* de l'Organisation internationale du travail (*OIT*), qui prévoit toutefois que l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

L'article L2313-11 dispose que l'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué du personnel compétent, si ce dernier le désire.

Lors des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations (*article L4612-7*).

3) Droit de communication

Toujours selon *l'article 12 de la convention n°81* de l' *OIT* retranscrit dans le Code du travail par l'article L8113-4, les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par la réglementation du travail.

Les documents à tenir à la disposition de l'inspection du travail étant tous ceux qui concernent la réglementation du travail, la liste peut en être longue. Certains documents doivent être tenus par toutes les entreprises. D'autres documents dépendent de l'existence d'institutions représentatives, des risques particuliers à l'activité, de l'activité elle-même de l'entreprise.

4) Droit de procéder à des prélèvements

L'article L8113-3 donne également la possibilité aux inspecteurs du travail de procéder, aux fins d'analyse, à tous prélèvements portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés. En pratique, ce droit n'est que très rarement utilisé.

5) Recours à des organismes agréés

Des textes particuliers prévoient que l'inspecteur du travail peut à tout moment prescrire au chef d'établissement de faire procéder à une vérification par un organisme agréé (par exemple la vérification des installations électriques ou du niveau de bruit).

WEBOGRAPHIE

décret n°2004-760 du 28 juillet 2004 :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT0000000419260&fastPos=1&fastReqId=1363009054&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>