Fiche 5.9 - La surveillance de la santé

Que dit la théorie ?

- Finalités

« *La surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques* » (Code sur le bien-être au travail – Livre 1er – Titre 4, Chapitre 1er, Article I.4-2)

- Obligations de l'employeur

Si la surveillance de santé n'est pas organisée en interne au sein du SIPP, l'employeur confie cette mission à un service externe de prévention et de protection au travail (SEPP) ▸ Voir fiche 5.6 – Le SIPP et le SEPP

L'employeur est **tenu de réaliser une analyse des risques** pour la santé, en collaboration avec le conseiller en prévention médecin du travail du SEPP ▸ Voir fiche 5.8 – L'analyse des risques et le plan de gestion de crise

Celle-ci sera soumise à l'avis du CPPT ▸ Voir fiche 5.5 – Le CPPT/CCB s'il existe dans l'institution.

Cette analyse des risques définira quels sont les **travailleurs soumis** à la surveillance de la santé et ceux qui ne le sont pas. Les travailleurs accueillant des enfants de moins de 6 ans sont le plus souvent soumis du fait de leur **contact avec les liquides biologiques** (selles, sang…) et les **denrées alimentaires** (repas…).

Si l'analyse des risques du poste de travail conclut à la présence de risques justifiant une surveillance de santé, celle-ci sera considérée **comme OBLIGATOIRE**. Les évaluations de santé seront réalisées par le Conseiller en Prévention-Médecin du Travail (CP-MT) du SEPP.

- Les 5 types d'examens les plus fréquents

	POUR QUI ?	QUAND ?
L'évaluation de santé périodique	Obligatoire pour toutes les accueillantes soumises	La périodicité de cette évaluation de santé dépend des risques auxquels le travailleur est soumis. **Décision concernant l'aptitude du travailleur par l'intermédiaire du formulaire d'évaluation de santé**

CC BY NC

L'évaluation de santé préalable à l'affectation ou à la mutation	Obligatoire pour toutes les accueillantes soumises	Avant le début de l'activité comportant des risques en matière de santé, ou par dérogation, avant que le contrat de travail ne soit conclu, pour autant que cette évaluation soit la dernière étape du processus de recrutement et que le contrat de travail aboutisse effectivement, sous réserve de la décision du CP-MT. **Décision concernant l'aptitude du travailleur par l'intermédiaire du formulaire d'évaluation de santé**
La visite de préreprise du travail	Cet examen peut être demandé par toutes les accueillantes en incapacité de travail, qu'elles soient soumises ou non à la surveillance de santé. C'est l'accueillante qui est à l'initiative de la demande et qui prend contact directement avec le CP-MT.	Durant l'incapacité de travail et avant la fin de celle-ci. L'employeur est obligé d'informer tous les travailleurs soumis ou non à la surveillance de santé de leur droit à bénéficier de cette visite, même s'il n'y a pas de cas d'incapacité de travail de longue durée. **Pas de décision d'aptitude ou d'inaptitude, mais des recommandations (rubrique F du formulaire d'évaluation de santé)**
L'examen de reprise du travail	Obligatoire pour toutes les accueillantes soumises	Obligatoire après toute absence d'au moins 4 semaines (y compris un écartement dans le cadre de la protection de la maternité) Au plus tôt le jour de la reprise et au plus tard dans les 10 jours ouvrables **Décision concernant l'aptitude du travailleur par l'intermédiaire du formulaire d'évaluation de santé**
La consultation spontanée	Cet examen peut être demandé par toutes les accueillantes, qu'elles soient soumises ou non à la surveillance de santé.	L'employeur n'est prévenu de cette demande que si l'accueillante marque son accord auprès du CP-MT. **Pas d'obligation de délivrer un formulaire d'évaluation de santé**

cc BY NC

	C'est l'accueillante qui est à l'initiative de la demande et qui prend contact directement avec le CP-MT. Elle peut être demandée par un travailleur qui formule des plaintes en lien avec la santé et le travail.	

Et dans la pratique ?

La plupart des examens de santé doivent avoir lieu **durant les heures de travail.** Le non-respect de cette condition rend nulle la décision du médecin du travail.

Le **temps consacré** à l'examen est **rémunéré** et les **frais de déplacement sont pris en charge** par l'employeur.

La décision du Médecin du travail concernant l'aptitude du travailleur sera consignée dans le formulaire **d'évaluation de santé (copie pour l'employeur et le travailleur)**.

Il est **interdit aux employeurs de maintenir au travail des travailleurs qui se soustraient** aux examens médicaux de prévention, aux vaccinations et tests tuberculiniques prévus par la législation et l'analyse de risque.

- Situation particulière : travailleuses enceintes ou allaitantes

La situation des travailleuses enceintes ou allaitantes dont l'analyse des risques du poste de travail a conclu à la présence des risques spécifiques en cas de grossesse ou d'allaitement (voir liste annexe X.5-1 du code sur le bien-être au travail.)

L'employeur est responsable de la mise en place des mesures ci-dessous dès l'instant où il a connaissance de la situation de sa travailleuse.

Il doit immédiatement informer le conseiller en prévention médecin du travail de la grossesse de la travailleuse et solliciter un examen dans le cadre de la protection de la maternité.

Au terme de cet examen, le médecin du travail communique sa décision à l'employeur et à la travailleuse. Conformément aux recommandations du médecin du travail (exemple : pas de port de charge à partir de 6 mois de grossesse – pas de contact avec les enfants de moins de 6 ans…), l'employeur peut :

- ✧ Soit proposer un aménagement temporaire des conditions de travail ou du temps de travail

CC BY NC

- Soit proposer un changement de poste de travail (exemple : poste administratif au sein du SAE…) qui soit compatible avec l'état de santé de la travailleuse. Si cela s'avère impossible, l'exécution du contrat de travail est suspendue. Dans ce cas, la travailleuse bénéficie d'allocations prévues dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. Pour cette période, l'employeur n'est redevable d'aucun salaire.

Ces mesures sont également d'application durant la période d'allaitement.

Quelles questions se poser pour adapter ces notions aux spécificités de mon organisation ?

- A quel SEPP sommes-nous **affiliés** ? Qui est notre CP-MT ?
- Les **analyses de risques** propres au poste d'accueillante salariée ont-elles déjà été réalisées et validées ? Si, oui sont-elles toujours d'actualité ?
- Les accueillantes salariées sont-elles **informées** des risques et mesures de prévention liés à leur poste de travail ?

Bibliographie et ressources

INTITULÉ	ADRESSE WEB
4 AOÛT 1996. - Loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (version consolidée)	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1996/08/04/1996012650/justel
28 AVRIL 2017. - Code du bien-être au travail (2017) – Voir Titre 4 et 5 du Livre 1er.	http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2017/04/28/2017A10461/justel
Site du SPF emploi – page consacrée à la surveillance de la santé	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/la-surveillance-de-la-sante-des-travailleurs
Site du SPF emploi – page consacrée à la protection de la maternité	https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/organisation-de-travail-et-categories-specifiques-du-travailleurs-0

Revenir à la table des matières

CC BY NC