

Industries extractives

Pas de visites médicales annuelles systématiques

Plusieurs SSTI ont été sollicités aux fins d'organiser des visites médicales annuelles en application de l'article 3 du Règlement Général des Industries Extractives (RGIE), étant précisé que la finalité de ces visites consiste à déterminer l'aptitude des salariés à la conduite d'engins de chantier.

Il convient au préalable de préciser que le Règlement Général des Industries Extractives (RGIE) constitue une norme engageant uniquement les parties qui l'ont signé. De ce fait, les Services de santé au travail inter-entreprises (non signataires dudit règlement) ne peuvent se voir imposer les dispositions qu'il prévoit.

Par ailleurs, on rappellera que si les dispositions réglementaires permettaient à des accords de branches étendus d'organiser une surveillance médicale différente de celle prévue par le Code du travail pour certaines situations de travail, cette possibilité a été supprimée par les nouvelles dispositions en vigueur.

En effet, aux termes de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, les accords comportant des obligations en matière d'examens médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le Code du travail sont réputés caduques depuis le 24 janvier dernier.

Ceci étant rappelé, il est important de préciser que le Code du travail fait référence à la notion d'aptitude à la conduite de certains véhicules. Ainsi, l'article R. 4323-57 du Code du travail prévoit que :

" Des arrêtés des ministres chargés du travail ou de l'agriculture déterminent :

1° Les conditions de la formation exigée à l'article R. 4323-55 ;

2° Les catégories d'équipements de travail dont la conduite nécessite d'être titulaire d'une autorisation de conduite ;

3° Les conditions dans lesquelles l'employeur s'assure que le travailleur dispose de la compétence et de l'aptitude nécessaires pour assumer, en toute sécurité, la fonction de conducteur d'un équipement de travail ;

4° La date à compter de laquelle, selon les catégories d'équipements, entre en vigueur l'obligation d'être titulaire d'une autorisation de conduite".

L'article 3 de l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes énonce que :

"L'autorisation de conduite est établie et délivrée au travailleur, par le chef d'établissement, sur la base d'une évaluation effectuée par ce dernier.

Cette évaluation, destinée à établir que le travailleur dispose de l'aptitude et de la capacité à conduire l'équipement pour lequel l'autorisation est envisagée, prend en compte les trois éléments suivants :

a) Un examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail ;

b) Un contrôle des connaissances et savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail ;

c) Une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation".

Cependant, ce texte ne prévoit pas de périodicité quant à l'examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail.

Pour finir, il convient de rappeler que la périodicité des examens médicaux s'organise, désormais, de la manière suivante :

Conformément à l'article R. 4624-16 du Code du travail, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, étant précisé que ces examens médicaux ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire. Toutefois, l'agrément du Service de santé au travail peut prévoir une périodicité excédant 24 mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles, à condition égale-

ment d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié et en tenant compte, lorsqu'elles existent, des recommandations de bonnes pratiques existantes.

S'agissant plus précisément de la surveillance médicale renforcée, l'article R. 4624-18 du Code du travail précise que :

" Bénéficiaire d'une surveillance médicale renforcée :

1° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

b) Aux rayonnements ionisants ;

c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

d) Au risque hyperbare ;

e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;

f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;

g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;

h) Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

4° Les travailleurs handicapés".

Dans ces cas, le médecin du travail reste " juge des modalités de la surveillance médicale renforcée" (SMR).

En tenant compte des recommandations de bonnes pratiques, il lui revient de définir la périodicité la plus appropriée au suivi de chaque salarié, étant précisé qu'à minima les salariés bénéficiant d'une SMR subiront un examen tous les 24 mois, auquel s'ajoutera la visite médicale de droit commun selon la périodicité définie dans l'agrément.

Il convient donc, en l'espèce, de définir, au regard des risques professionnels identifiés pour les personnes travaillant dans les industries extractives, les modalités de surveillance les plus adaptées. Toutefois, il ne peut être organisé une visite médicale annuelle systématique en application du RGIE. ■