

ACTIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

« le travail c'est la santé, mais alors à quoi sert la médecine du travail » Pierre Dac

Les équipes syndicales ont souvent des difficultés à travailler avec les médecins du travail. Les salariés sont aussi méfiants vis çà vis d'eux.

Socialement les médecins du travail sont majoritairement proches des employeurs (ils gagnent les mêmes salaires et fréquentent les mêmes milieux, surtout en province.)

Nous connaissons trop de médecins du travail qui ne font pas leur travail ou qui sont très proches de l'employeur.

Ainsi nous avons vu un médecin du travail époux d'une DRH dans un grand groupe chimique. Nous avons des doutes sur son indépendance.

Un médecin du travail contrôle les salariés d'un garage tout en y achetant aussi ses voitures et les y fait réparer.

En matière de harcèlements, beaucoup de médecins font semblant de ne pas voir, fuient, se drapent dans le secret médical, prétextent des arguments bidon, ou son silencieux pour ne pas agir.

Le médecin devrait être indépendant du patron :

Dés lors que l'on a choisi de travailler sur le milieu de travail, il faut être indépendant et s'affronter avec celui qui a le pouvoir.

Des centaines de médecins du travail, sont incompetents, timorés, peu contrariants, ne font pas grand chose pour les salariés, ne parle en visite que de tabac et d'embonpoint : ils sont choisis pour cela, par l'employeur.

Nous connaissons des patrons de centres médicaux inter entreprises (qui ont donc un lien commercial avec l'employeur), qui privilégient le lien commercial plutôt que de privilégier la santé des salariés. Ils préfèrent changer le médecin du travail, qui ne convient pas à l'employeur, plutôt que de perdre le marché.

Et pour être indépendant, il ne faut pas de lien commercial (centre médical inter entreprise) ou de lien de subordination (pour éviter d'être menacé et soumis). Nous revendiquons que les médecins du travail soient des agents publics payés par l'Etat.

Pour être médecin du travail, il faut une vocation militante : Agir à tout instant pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Beau programme !

*
* *

Relisons maintenant chaque article du code du travail, intéressant les salariés sur les médecins du travail. Comment obliger les médecins du travail (MT) à agir ?

Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail agit dans l'intérêt exclusif (R4623.15) de la santé et de la sécurité des salariés. La phrase est lourde de sens.

- 1) il agit
- 2) Il n'agit pas dans l'intérêt de l'employeur.

Le médecin agit pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Son rôle est d'éviter toute altération de la santé (physique ou mental) des travailleurs. Il propose des mesures individuelles à l'employeur.

Pour cela, il a libre accès aux lieux de travail. Il visite l'entreprise (et donc constate et contrôle et agit en conséquence). Il est informé et consulté et donne son avis (ce qui signifie qu'il a un avis et qu'il le donne) sur une série de questions diverses sur le milieu de travail. Le médecin donnant son avis, l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Le MT doit ensuite, de notre point de vue, ré écrire pour répondre à l'employeur et lui faire part de son désaccord.

Bien entendu, les échanges MT employeurs ne doivent pas être verbaux mais écrits.

L'inspection du travail, saisie par un salarié, un CHSCT, des délégués du personnel, peut interpellé par écrit le médecin du travail pour comprendre son action dans telle ou telle situation.

Vous remarquerez enfin que les textes du code du travail ignorent les écrits.

Excepté le rapport annuel, le plan d'activité et les avis d'aptitude divers et le dossier médical, il n'est pas explicitement écrit que le médecin du travail communique par écrit avec l'employeur qui, rappelons le, est responsable des conditions de travail.

Et c'est là où le médecin du travail amorphe se laisse des marges de manœuvre. Il n'écrit pas ; Il suggère, oralement, par courtoisie, dans le secret des alcôves patronales.

Tout le jeu consiste pour l'équipe syndicale ou pour le salarié à l'obliger à écrire, et donc à s'engager, à faire des propositions, à s'opposer, à s'affronter à l'employeur car rappelons qu'en matière d'hygiène et sécurité, le consensus ne peut exister avec l'employeur.

Actions du médecin du travail sur le milieu de travail

Article L4622-3

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Résumons : quelles actions du CHSCT, des DP et du salarié vis-à-vis du médecin du travail ?

Pour éviter toute altération de la santé des travailleurs, le MT doit

- comprendre
- puis décrire les risques professionnels,
- et en lien, décrire les effets sur la santé,
- surveiller,
- mais aussi informer le salarié, l'employeur, le chs/ou les dp,
- prendre des dispositions,
- proposer des mesures, par écrit
- et donc se tourner vers l'employeur pour qu'il fasse.
- Porter un jugement écrit sur les mesures prises par l'employeur.
- évoquer un accident du travail ou une MP déclarée, y compris la nature de la lésion ou de la maladie (comme sur l'imprimé cerfa) et a fortiori les circonstances de survenue et ses liens avec le travail
- présenter aux IRP des données individuelles de santé, anonymes
- rédiger pour un salarié victime d'un risque professionnel un certificat médical décrivant le risque et ses effets sur la santé, dont il pourra faire un usage public

Lorsque le médecin met en avant le secret médical, les IRP doivent demander de justifier la nature secrète des données qu'il refuse de communiquer et en cas de doute recourir à l'inspection du travail qui chargera le médecin inspecteur régional du travail de faire l'enquête.

Le MT doit lier toujours la situation de travail et l'état de santé (L4622.3, R4624.1 et R4623.1) pour agir.

Si le médecin du travail n'agit pas, c'est qu'il estime qu'il n'y a pas d'exposition, pas de danger immédiat, pas de risque professionnel.

A plusieurs, (membres du chsct, DP, DS..., salariés d'un même service), demander un rendez vous au MT pour lui exposer, les risques, les conditions de travail, lui pointer les problèmes...

Puis faire un compte rendu de l'entrevue au MT, reprenant les déclarations de chacun.

Docteur,

Tel jour à telle heure nous sommes venus dans votre cabinet pour vous exposer les faits suivants :

Nous vous avons souligné ...

A ceci, vous nous avez répondu....

Nous ne pouvons que nous inquiéter de votre réponse...

Nous vous demandons d'intervenir rapidement pour que la situation cesse.

Comment un salarié peut obliger le MT à agir et à se prononcer ? Se servir du droit.

- Ecrire au MT pour lui faire part de ses difficultés sur son poste de travail, et lui demander d'enquêter.

- Le salarié peut demander par écrit au chef d'entreprise, au CHSCT (ou DP) et au médecin du travail pour ce qui le concerne:

- La fiche d'entreprise (R4624.37)
- La fiche de sécurité concernant le ou les produits (R4624.4)
- Son rapport annuel concernant son poste de travail (R4624.42) faire remarquer ce qu'il manque dans le rapport son poste de travail ou les risques qu'il encoure
- Son plan d'activité concernant son poste de travail (D4624.33)
- Le document unique d'évaluation pour les points qui le concernent (L4121.3 et R4121.1). Tous ces documents font partie intégrante des formations obligatoires à la sécurité (L4141.1 à 3 et R4141.1 à 6)

Mais aussi son dossier médical (D4624.46), sa fiche d'aptitude (R4624.47) sa fiche médicale (R4624.48) à tout moment

Demander au MT et/ou à l'employeur un examen médical supplémentaire (R4624.18)

Exposer au MT les difficultés du poste, lui demander de les consigner dans le dossier médical (difficultés physiques et relationnels...) en lui rappelant de ne pas informer explicitement l'employeur des informations données.

Demander au MT qu'il fasse une visite sur son poste de travail (R4624.1) Comme le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, cela signifie que par écrit, il fait des constats adressés à l'employeur et lui propose des mesures qui concerneront un ou plusieurs salariés, ce qui revient à dire qu'il fait un rapport, une étude sur un ou des postes de travail. (L4624.1). Demander au MT par écrit qu'il donne ses écrits au salarié.

Demander au MT de faire une étude de poste quand il y a risque important, voir danger grave et imminent (R4624.31) : harcèlement souffrances au poste de travail...

Interroger le MT par écrit sur le fait qu'il n'y aurait pas de danger immédiat sur son poste (R4624.31)

Rappeler le MT de ne pas informer explicitement l'employeur des informations données.

Signaler au MT par écrit tout accident du travail (ce que n'a pas fait obligatoirement l'employeur ou le salarié)(R4624.21 et 24) et lui demander d'intervenir.

Demander au MT par écrit quelles actions ont été menées sur son poste de travail (R4623.1 dernier alinéa)

Demander par écrit au MT de témoigner par écrit des conditions de travail faites. S'il ne répond pas, le mettre devant ses responsabilités toujours par écrit en décrivant par le menu, les risques que vous lui avez signalés, les réponses qu'il a apporté oralement, ce qu'il ne vous a pas dit sur les risques encourus. Le fait de ne pas répondre à ce courrier peut constituer une sorte d'avalisation des propos tenus.

Toutes ces démarches vis à vis du médecin du travail ont un objectif: lui faire prendre position, vous donner par écrit son point de vue, le faire agir et lui faire comprendre que dans certains cas il pourrait y avoir non assistance du MT à personne en danger.

Pour démontrer la prudence reptilienne des médecins du travail , à s'engager pour les salariés, voyez ci-dessous les recommandations du Conseil de l'Ordre

Prise en charge des risques psychosociaux : recommandations de l'Ordre national des médecins

« Considérant que les modalités de mise en oeuvre des dispositifs créés pour lutter contre les risques psychosociaux appellent souvent les plus extrêmes réserves, l'Ordre national des médecins émet des recommandations

Afin de faire face notamment aux risques psychosociaux, certaines entreprises et services interentreprises de santé au travail ont cherché des solutions et développé des outils dans l'optique de prévenir et/ou d'accompagner la souffrance de leurs salariés.

Or, s'il juge le souci de ces entreprises louable, le Conseil national de l'Ordre des médecins estime nécessaire de rappeler les principes réglementaires et déontologiques incontournables quant à la mise en oeuvre des dispositifs ainsi créés.

Ces principes sont émis sous la forme de 14 recommandations :

- *le médecin du travail doit être le point d'entrée et le pivot de tout dispositif de prise en charge des risques psychosociaux ;*
- *le médecin du travail peut être sollicité par le salarié lui-même qui peut demander un examen ou un entretien médical ; afin de faciliter l'accès au médecin du travail par les salariés, une meilleure information doit leur être apportée à ce sujet ;*
- *le médecin du travail, dans le cadre de la santé au travail, peut assurer lui-même l'accompagnement du salarié en détresse ;*
- *le médecin du travail peut recourir à l'aide du dispositif mis en place dans l'entreprise ou dans le service interentreprises pour la prévention des risques psychosociaux, et orienter le salarié vers le médecin écoutant ;*
- *cette orientation peut se faire sur proposition du médecin du travail ou à la demande du salarié ; elle ne peut en aucun cas intervenir sans l'accord exprès du salarié ;*
- *le salarié ne doit jamais faire l'objet d'une quelconque stigmatisation et la décision de rencontrer le médecin écoutant du dispositif spécifique doit résulter d'une décision du salarié libre et anonymisée vis-à-vis de l'employeur ;*
- *tout ce qui relève de l'entretien du salarié avec le médecin du travail ou le médecin écoutant est couvert par le secret médical et doit faire l'objet de mention dans le dossier médical auquel le salarié peut avoir accès ;*
- *les cellules d'accompagnement et autres dispositifs similaires doivent être créés dans le seul intérêt du salarié et dans le souci exclusif de répondre à sa souffrance au travail ;*
- *le rôle de la cellule d'accompagnement est l'analyse et la proposition et non d'offrir un suivi thérapeutique (le rôle du médecin traitant) ;*
- *le rôle du médecin écoutant consiste à :*
 - entendre en première intention le salarié qui lui est adressé par le médecin du travail ;*
 - relever et analyser ce qui relève strictement du domaine médical et ne doit pas être porté à la connaissance des membres de la cellule ;*
 - apporter au salarié le soutien qu'il requiert et qui relève de sa compétence ;*
 - faire une synthèse des dysfonctionnements semblant être à l'origine du mal-être du salarié et restituer celle-ci sous forme anonyme aux membres de la cellule ;*
- *les membres de la cellule d'accompagnement sont tenus au respect le plus strict de la confidentialité des débats ;*
- *le médecin écoutant communiquera au médecin du travail du salarié, avec l'accord de celui-ci, les conclusions de la cellule d'accompagnement ;*
- *le médecin écoutant saisi par le médecin du travail se trouve dans une situation équivalente à celle d'un médecin consultant ;*
- *lorsque le médecin écoutant est un médecin du travail formé et volontaire pour assurer cette mission, il doit voir formaliser cette activité dans un avenant à son contrat de travail précisant son rôle et le temps accordé à chaque activité. »*

Ordre national des médecins, actualité, 13 oct. 2008

Obliger le médecin à écrire (médecin du travail ou médecin traitant ou médecin des Urgences) en cas de répercussions médicales du travail sur la santé :

L'article 28 du code de déontologie médicale (Code de la Santé publique article R4127.28) dispose : « *La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite.* »

Le conseil de l'ordre des médecins prend soin de souligner dans ses commentaires sur le code de déontologie que : « Si le certificat rapporte les dires de l'intéressé ou d'un tiers, le médecin doit s'exprimer sur le mode conditionnel, et avec la plus grande circonspection ; le rôle du médecin est en effet d'établir des constatations médicales, non de recueillir des attestations ou des témoignages et encore moins de les reprendre à son compte »

Le médecin peut donc faire une attestation écrite racontant ce qu'il voit, l'état de santé du salarié, les médicaments qu'il lui prescrit (salarié doit demander la levée du secret médical), et faire un constat plus tard, racontant la suite de la situation médicale du salarié.

Exemple :

« Depuis la situation de harcèlement moral qu'il estime subir, et alors qu'il était jusqu'à ces faits, en parfait état de santé, le patient déclare l'apparition des symptômes suivants....

En tant que médecin, j'ai constaté les détériorations de santé suivantes

Je lui ai donné les médicaments suivants... »

Article L4622-3

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Actions du médecin du travail.

Article L4624-1

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4623-1

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;

2° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;

3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;

4° L'hygiène générale de l'établissement ;

5° L'hygiène dans les services de restauration ;

6° La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;

7° La construction ou les aménagements nouveaux ;

8° Les modifications apportées aux équipements ;

9° La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

Article R4623-15

Le médecin du travail agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des salariés dont il assure la surveillance médicale.

Son indépendance est garantie dans l'ensemble des missions définies aux articles L. 4622-3 et L. 4622-4.

Article R4624-1

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail.

Il réalise la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4624-3

Le médecin du travail est associé :

1° A l'étude de toute nouvelle technique de production ;

2° A la formation à la sécurité prévue à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Article R4624-4

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail est informé :

1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, indépendamment des dispositions des articles L. 4411-1 à L. 4411-5. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité fournies par le fournisseur de ces produits ;

2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R. 4623-1.

Article R4624-5

Le médecin du travail peut demander à tout moment à ce que les attestations, consignes, résultats, rapports de vérification et de contrôle mentionnés à l'article L. 4711-1 lui soient communiqués.

Article R4624-6

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application de la législation sur les emplois réservés et les travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 4624-1.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4624-7

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme accrédité ou par un organisme agréé choisi sur une liste établie par le ministre chargé du travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail. Le médecin du travail avertit l'employeur, à charge pour celui-ci d'informer les travailleurs ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Article R4624-8

Le service de santé au travail communique à chaque employeur intéressé les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article R4624-10

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Article R4624-11

L'examen médical d'embauche a pour finalité :

1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;

2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.

Article R4624-16

Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.

Article R4624-17

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 4624-19 sont renouvelés au moins une fois par an.
Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions particulières à certaines professions ou certains modes de travail prévues au 3° de l'article L. 4111-6.

Article R4624-18

Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Article R4624-19

Bénéficiaire d'une surveillance médicale renforcée :

- 1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail. Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;
- 2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- 3° Les travailleurs handicapés ;
- 4° Les femmes enceintes ;
- 5° Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- 6° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Article R4624-21

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;
- 4° Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- 5° En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

Article R4624-22

L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Article R4624-24

Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

Article R4624-25

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- 1° A la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- 2° Au dépistage des maladies à caractère professionnel prévues à l'article L. 461-6 du code de la sécurité sociale et des maladies professionnelles non concernées par les dispositions réglementaires prises en application du 3° de l'article L. 4111-6 ;
- 3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Article R4624-28

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article R4624-31

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- 1° Une étude de ce poste ;
- 2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Article D4624-33

Le médecin du travail établit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan

d'activité en milieu de travail.

Ce plan porte sur les risques de l'établissement, les postes et les conditions de travail.

Article D4624-34

Le plan d'activité prévoit, notamment, les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des visites des lieux de travail dans les établissements dont le médecin a la charge.

Article D4624-37

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Article D4624-38

Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Article D4624-39

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur.

Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 4612-16.

Article D4624-42

Le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité dans la forme prévue par un arrêté du ministre chargé du travail.

Article D4624-46

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'au médecin inspecteur du travail, ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix. Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Article D4624-47

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section 3, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Article D4624-48

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.