



*Recueil*  
*des Actes Administratifs*  
*de la Préfecture de Mayotte (RAA)*

**Édition Spéciale N° 19**

Mois de : **JUIN 2013**

**DATE DE PARUTION : 26 juin 2013**

**IMPORTANT**

**Le contenu intégral, des textes et/ou documents et plans annexés, peut être consulté auprès du service sous le timbre duquel la publication est réalisée**

**SOMMAIRE Edition SPECIALE du mois de JUIN 2013**

<b>DIRECTION DES ENTREPRISES DE LA CONCURRENCE DE LA CONSOMMATION DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI</b>		
<b>ARRETE N° 2013 - 469</b> Concernant la surveillance médicale au travail des salariés	<b>10/06/13</b>	<b>19</b>
<b>ARRETE N° 2013 – 553</b> portant extension de la convention collective des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (département de Mayotte)	<b>17/06/13</b>	<b>3</b>
<b>DIRECTION DE LA JEUNESSE DES SPORTS ET DE LA COHESION SOCIALE</b>		
<b>ARRETE N° 2013-01</b> portant subdélégation de signature comme ordonnateur secondaire délégué	<b>14/06/13</b>	<b>2</b>
<b>SERVICE FISCAUX</b>		
<b>RI 14 082</b> (avis de clôture du bornage)		



**PREFET DE MAYOTTE**

*Direction des entreprises, de  
la concurrence, de la  
consommation, du travail et de  
l'emploi  
(DIECCTE)*

**ARRETE N° 2013 - 469**

Concernant la surveillance médicale au travail des salariés

**LE PREFET DE MAYOTTE  
CHEVALIER DE LA LEGION D'HONNEUR  
CHEVALIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MERITE**

VU Les articles L240-1 et suivants du code du travail applicable à Mayotte ;

Vu Le décret no 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements ;

VU le décret du 20 novembre 2012 portant nomination du sous-préfet, sous-préfet chargé de mission auprès du préfet de Mayotte, secrétaire général de la préfecture de Mayotte, M. CHAUVIN (François) ;

VU le décret du 31 janvier 2013 portant nomination du préfet de Mayotte, M. WITKOWSKI (Jacques) ;

VU L'arrêté préfectoral n°212/SG/DTEFP du 30 décembre 1998 relatif à l'obligation de surveillance médicale des salariés ;

Sur proposition du secrétaire général de la préfecture de Mayotte ;

**ARRETE**

**ARTICLE 1 :  
Champ d'application :**

Pour l'application de l'article L240-1 du code du travail applicable à Mayotte, les salariés devant faire l'objet d'une surveillance médicale sont ceux visés par l'article L011- 1.

Les dispositions du présent arrêté sont applicables à tout contrat de travail conclu pour être exécuté à Mayotte, quels que soient le lieu de sa conclusion et la résidence ou le lieu du siège social de l'une ou l'autre des parties.

Lorsque L'entreprise utilisatrice du salarié n'est pas celle qui l'a embauché, l'entreprise utilisatrice sise à Mayotte aura la charge des obligations mentionnées par le présent arrêté.

## **ARTICLE 2 :**

### **Missions et organisations des services de santé au travail :**

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive D'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

#### Section 1 : Missions du service de santé au travail

Les employeurs auxquels s'applique l'article L 240-1 sont tenus de s'organiser en services de santé au travail interentreprises et d'y adhérer.

Lorsqu'il existe, l'entreprise consulte le comité d'entreprise.

Les priorités du service de santé au travail sont précisées, dans le respect des missions générales prévues à l'article 2 du présent arrêté, des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

#### Section 2 : Organisation des services de santé au travail interentreprises

##### **§ 1 : mise en place et administration.**

Le service de santé au travail interentreprises est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Le service de santé au travail est administré paritairement par un conseil composé :

- 1° De représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes ;
- 2° De représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité.

Le trésorier est élu parmi les représentants mentionnés au 2.

Les représentants des employeurs au conseil d'administration du service de santé au travail interentreprises sont désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel.

En l'absence de dispositions statutaires particulières du service de santé au travail interentreprises, lorsque des candidats aux fonctions de président et de trésorier ont obtenu le même nombre de voix, le poste est attribué au plus âgé des candidats.

La durée du mandat des membres du conseil d'administration est de quatre ans.

Un compte rendu de chaque réunion du conseil d'administration est tenu à disposition du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le service de santé au travail interentreprises fait connaître au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les trois mois, tout changement survenu dans son administration ou sa direction ainsi que toute modification apportée à ses statuts.

## **§ 2 : adhésion et cessation d'adhésion.**

Sauf avis contraire du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, un service de santé au travail interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion.

Dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise. Il est ensuite soumis au comité d'entreprise.

Il est tenu à disposition du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La cessation de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité d'entreprise préalablement consulté. L'opposition est motivée.

En cas d'opposition, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail.

En l'absence d'opposition, l'employeur informe le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de sa décision.

L'autorisation de cessation d'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est réputée accordée par le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi si aucune opposition n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la réception de sa demande.

L'autorisation et le refus d'autorisation sont motivés. En cas d'autorisation implicite, les motifs sont fournis, sur demande, dans le délai d'un mois.

## **§ 3 : secteurs médicaux.**

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

Chaque secteur comporte au moins un centre médical fixe.

Dans chaque centre médical fixe ou mobile est affichée la liste nominative avec leurs coordonnées :

- 1° Des médecins du travail du secteur ;
- 2° Des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- 3° Des membres de la commission de contrôle

## **§ 4 : approbations et agréments.**

Les décisions fixant la compétence géographique et professionnelle d'un service de santé au travail interentreprises ainsi que leurs modifications sont, avant d'être mises en application, approuvées par le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Cette approbation est faite après avis du ou des médecins inspecteurs du travail.

Chaque service de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq ans, par le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur du travail.

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

L'agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions du présent arrêté  
Tout refus d'agrément est motivé.

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier dont les éléments sont fixés par l'annexe 1 du présent arrêté qui tient compte notamment de la couverture géographique assurée, professionnelle ou interprofessionnelle, des moyens affectés ainsi que des locaux et des équipements dédiés et, le cas échéant, de la mise en œuvre des dispositions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens par le service de santé au travail interentreprises.

La demande de renouvellement d'agrément est présentée au moins quatre mois avant le terme de l'agrément en cours

Lorsque le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi constate que les conditions de fonctionnement du service de santé ne satisfont pas aux obligations résultant des dispositions du présent arrêté, il peut, après avis du médecin inspecteur du travail :

- 1° Soit mettre fin à l'agrément accordé et délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelable, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail ; lorsqu'à l'issue de cette période, le service de santé au travail satisfait à ces obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans ;
- 2° Soit modifier ou retirer, par une décision motivée, l'agrément délivré.

Ces mesures ne peuvent intervenir que lorsque le service de santé au travail, invité par lettre recommandée avec avis de réception à se mettre en conformité dans un délai fixé par le directeur à six mois au maximum, n'a pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires.

Le président du service de santé au travail informe individuellement les entreprises adhérentes de la modification ou du retrait de l'agrément.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut décision d'agrément.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre chargé du travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision relative à l'agrément vaut décision d'agrément.

Chaque année, le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi présente la politique régionale d'agrément au comité régional de la prévention des risques professionnels.

### **§ 5 : organes de surveillance et de consultation**

L'organisation et la gestion du service de santé au travail sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés.

La commission de contrôle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail sur :

- 1° Le budget ainsi que l'exécution du budget du service de santé au travail ;
- 2° La modification de la compétence géographique ou professionnelle du service de santé au travail ;
- 3° Les créations, suppressions ou modifications de secteurs ;
- 4° Les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail, d'intervenant en prévention des risques professionnels ou d'infirmier ;
- 5° Les recrutements de médecins du travail en contrat de travail à durée déterminée ;
- 6° La nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture du contrat de travail à durée déterminée et le transfert d'un médecin du travail ;
- 7° Le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.

La commission peut en outre être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

La commission de contrôle est informée :

- 1° De tout changement de secteur ou d'affectation d'un médecin d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus ;
- 2° Des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions des services de santé au travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- 3° Des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- 4° Des suites données aux suggestions qu'il a formulées ;
- 5° De l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs relatives à l'activité et aux missions des services de santé au travail dès lors que ces accords ou conventions intéressent une ou plusieurs des entreprises adhérentes à ces services.

La commission de contrôle comprend neuf membres au moins et vingt et un membres au plus, issus des entreprises adhérant au service de santé au travail.

La commission de contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du président du service de santé au travail.

Lorsque, par défaut de candidatures, la commission de contrôle n'a pas été constituée ou renouvelée, un procès-verbal est établi par le président. Celui-ci affiche le procès-verbal dans le service de santé au travail. Il le transmet dans les quinze jours au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les représentants des employeurs sont désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le président du service de santé au travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et d'un accord entre le président du service de santé au travail et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

La composition de la commission de contrôle ainsi que toute modification intervenant dans cette composition sont communiquées, dans le délai d'un mois, au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Les difficultés soulevées par l'application des alinéas précédents du présent paragraphe sont tranchées par le directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

La durée du mandat des membres de la commission de contrôle est de quatre ans.

Les membres de la commission de contrôle bénéficient, dans les trois mois qui suivent leur nomination, de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat, auprès de l'organisme de leur choix. Cette formation est à la charge du service de santé au travail.

En cas de renouvellement de leur mandat et lorsqu'ils ont exercé leurs fonctions pendant trois ans, consécutifs ou non, les membres de la commission de contrôle bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un stage de perfectionnement et d'actualisation de leurs connaissances.

Le contenu et les conditions d'organisation de ces formations peuvent être précisés par accord collectif de branche.

La commission élabore son règlement intérieur, qui précise notamment :

- 1° Le nombre de réunions annuelles de la commission ;
- 2° La possibilité et les modalités de réunions extraordinaires ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le secrétaire de la commission ;
- 4° Les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

L'ordre du jour des réunions de la commission de contrôle est arrêté par le président et le secrétaire de la commission. Il est transmis par le président aux membres de la commission au moins quinze jours avant la date de la réunion, accompagné des documents correspondants.

Ce délai est porté à dix jours en cas de mise à pied d'un médecin du travail,

L'ordre du jour est communiqué, dans les mêmes conditions, au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le secrétaire de la commission, est tenu à disposition du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

Les membres salariés de la commission de contrôle sont indemnisés intégralement par leur employeur de toute éventuelle perte de rémunération résultant de l'exercice de leur mandat. Cette indemnisation prend notamment en compte le temps de déplacement et les frais de transport.

Le service de santé au travail interentreprises rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés.

## **§ 6 : documents et rapports.**

Le président du service de santé au travail interentreprises établit et présente le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail à la commission de contrôle et au conseil d'administration.



Cette présentation est faite au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

La commission de contrôle peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de santé au travail, notamment sur le financement des examens médicaux complémentaires prévus au paragraphe 5 de la section 2 de l'article 4 du présent arrêté.

Le président du service de santé au travail interentreprises communique un exemplaire du rapport au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi chargé du contrôle du service. Cette communication, accompagnée des observations de la commission de contrôle, est faite dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant la commission de contrôle.

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est versé en complément du rapport annuel au plus tard avant la fin du premier semestre suivant l'exercice considéré.

### **§ 7 : Commission médico-technique.**

Dans le service de santé au travail interentreprises, une commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La commission médico-technique élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- 1° A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- 2° A l'équipement du service ;
- 3° A l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers ;
- 4° A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- 5° Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

La commission médico-technique est constituée à la diligence du président du service de santé au travail.

Elle est composée :

- 1° Du président du service de santé au travail ou de son représentant ;
- 2° Des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués ;
- 3° Des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;
- 4° Des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;
- 5° Des assistants de services de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;
- 6° Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels.

La commission médico-technique se réunit au moins trois fois par an.

Elle établit son règlement intérieur.

Elle communique ses conclusions au conseil d'administration et à la commission de contrôle. Elle les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

### **ARTICLE 3 :**

#### **Personnels concourant aux services de santé au travail**

Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire



## Section 1 : médecin du travail.

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.

### **§1 : Missions :**

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

- 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 santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- 3° La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques 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, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les services de santé au travail interentreprises, et procède à des examens médicaux.

- 10° L'amélioration des conditions d'hygiène de vie par la prise en compte des préconisations du système de santé publique.

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.

Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé.

En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail.

Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur.

Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues, il fait connaître ses préconisations par écrit.

Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux deux alinéas précédents, sont tenues, à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

## **§2 : recrutement, nomination, affectation et conditions d'exercice :**

### **Sous- paragraphe 1 : RECRUTEMENT**

Un diplôme spécial est obligatoire pour l'exercice des fonctions de médecin du travail.

Par dérogation au premier alinéa, les services de santé au travail peuvent recruter, après délivrance d'une licence de remplacement et autorisation par les conseils départementaux compétents de l'ordre des médecins, à titre temporaire, un interne de la spécialité qui exerce sous l'autorité d'un médecin du travail du service de santé au travail expérimenté.

Le médecin du travail est un médecin autant que possible employé à temps complet qui ne pratique pas la médecine de clientèle courante.

Seul un médecin remplissant l'une des conditions suivantes peut pratiquer la médecine du travail :

- 1° Etre qualifié en médecine du travail ;
- 2° Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98-535 du 1er juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
- 3° Etre titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail communique ses titres à l'inspection médicale du travail, dans le mois qui suit son entrée en fonction dans un service de santé au travail.

Le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu par le président du service de santé au travail interentreprises dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale prévu à l'article L. 4127-1 du code de la santé publique.

### **Sous- paragraphe 2 : NOMINATION**

Le médecin du travail ne peut être nommé qu'avec l'accord de la commission de contrôle et du conseil d'administration du service de santé au travail interentreprises.

Les instances mentionnées à l'alinéa précédent se prononcent par un vote à bulletin secret, à la majorité de leurs membres, régulièrement convoqués, présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre.

Les instances mentionnées au premier alinéa ont communication des données suivantes :

- 1° L'effectif des salariés suivis par le médecin nommé et son équipe pluridisciplinaire ;
- 2° la liste des entreprises surveillées par le médecin du travail

La consultation des instances mentionnées au premier alinéa intervient au plus tard avant la fin de la période d'essai.

A défaut d'accord de ces instances, la nomination intervient sur autorisation de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin inspecteur du travail.

Dans les services de santé au travail interentreprises, une liste d'entreprises et d'établissements indiquant les effectifs de travailleurs correspondants et les risques professionnels auxquels ils sont exposés est attribuée à chaque médecin.

### **Sous- paragraphe 3 : CHANGEMENT D AFFECTATION**

La procédure prévue au premier alinéa du sous paragraphe 2 s'applique dans les services de santé au travail interentreprises :

- a) En cas de changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement à un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, par l'employeur ou par le comité d'entreprise concerné ;
- b) En cas de changement de secteur d'un médecin du travail, lorsque ce changement est contesté par le médecin du travail, ou la commission de contrôle du service ou son conseil d'administration.

A défaut d'accord des instances mentionnées au premier alinéa du sous paragraphe 2, les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail interviennent sur autorisation de l'inspecteur du travail délivrée après avis du médecin inspecteur du travail.

Un document annuel faisant état de ces changements, ainsi que de tout autre changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés, est tenu à disposition du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que du médecin inspecteur du travail.

#### **Sous- paragraphe 4 : MODALITES D EXERCICE**

Dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi, le médecin du travail assure les missions qui lui sont dévolues par le présent arrêté.

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies au paragraphe 1 du présent article. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et dans le service interentreprises dont il est salarié.

Toutefois, le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux infirmiers, aux assistants de service de santé au travail ou, lorsqu'elle est mise en place, aux membres de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code.

Le médecin du travail peut être remplacé durant son absence.  
Lorsque la durée de l'absence excède trois mois, son remplacement est de droit.

Lorsque la durée de l'absence est inférieure à trois mois, le médecin du travail peut être remplacé par un médecin du travail ou par un interne en médecine du travail dans les conditions mentionnées à l'alinéa 2 du sous paragraphe 1 du paragraphe 2 de l'article 3.

#### **§ 3 : participations aux organes de surveillance et de consultation.**

Lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail ou des questions qui concernent les missions des médecins telles que définies précédemment, le médecin du travail ou, en cas de pluralité de médecins, le ou les délégués des médecins assistent, avec voix consultative, aux réunions de la commission de contrôle ainsi que du conseil d'administration.

Ils sont élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant par secteur, dans la limite de quatre titulaires et quatre suppléants.

La durée du mandat des délégués est de trois ans.

L'employeur ou le président du service de santé au travail organise l'élection.

#### **§ 4 : Procédure d'autorisation applicable à la rupture du contrat.**

L'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail que celle-ci n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire.

L'employeur saisit l'inspecteur du travail un mois avant l'arrivée du terme.

L'inspecteur du travail statue avant la date du terme du contrat.

Le licenciement d'un médecin du travail ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur peut prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé dans l'attente de la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Lorsque le licenciement d'un médecin du travail est envisagé, la commission de contrôle ainsi que le conseil d'administration du service interentreprises se prononcent après audition de l'intéressé.

L'entretien préalable prévu par l'article L122-27 du code du travail applicable à Mayotte précède la consultation de ces instances.

La commission de contrôle ainsi que le conseil d'administration se prononcent par un vote à bulletin secret, à la majorité de ses membres, régulièrement convoqués, présents ou représentés.  
Chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre.

La demande d'autorisation de licenciement d'un médecin du travail est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui l'emploie, par lettre recommandée avec avis de réception.  
La demande énonce les motifs du licenciement envisagé. Elle est accompagnée du procès-verbal de la commission de contrôle et de celui du conseil d'administration.  
Sauf dans le cas d'une mise à pied, la demande est transmise dans les quinze jours suivant la délibération de la commission de contrôle ainsi que celle du conseil d'administration.

En cas de mise à pied, la consultation de la commission de contrôle a lieu dans un délai de dix jours à compter de la mise à pied. La demande d'autorisation de licenciement ou de rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme ou de non renouvellement du contrat à durée déterminée est transmise à l'inspecteur du travail dans les quarante-huit heures suivant la délibération de la commission de contrôle ainsi que celle du conseil d'administration.

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire au cours de laquelle le médecin du travail peut, sur sa demande, se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du service de santé au travail.  
L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de quinze jours, réduit à huit jours en cas de mise à pied. Ce délai court à compter de la réception de la demande motivée présentée par l'employeur. Il n'est prolongé que si les nécessités de l'enquête le justifient.

La décision de l'inspecteur du travail est motivée. Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception :

- 1° A l'employeur ;
- 2° Au médecin du travail ;
- 3° à la commission de contrôle.

Le ministre peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail sur le recours de l'employeur ou du médecin du travail.

Ce recours est introduit dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de l'inspecteur.

Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.

## SECTION 2 : Personnel infirmier

### **§ 1 : Dispositions Communes**

L'infirmier recruté dans un service de santé au travail est diplômé d'Etat ou a l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue.

Dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du code de la santé publique, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole mentionné à l'alinéa 3 du sous paragraphe 2 de la section 1 de l'article 3 du présent arrêté.

Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'alinéa précédent. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article L. 4311-1 du code de la santé publique.

### **§ 2 : le personnel infirmier en entreprise**

Dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Dans les établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres établissements de moins de 500 salariés, un infirmier est présent si le médecin du travail et le comité d'entreprise en font la demande.

Lorsque l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Lorsque le médecin du travail du service de santé au travail interentreprises intervient dans l'entreprise, il lui apporte son concours. L'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec lui.

### **§ 3 : le personnel infirmier au sein des services de santé au travail interentreprises**

L'infirmier est recruté après avis du ou des médecins du travail.

Les missions de l'infirmier sont exclusivement préventives, à l'exception des situations d'urgence.

#### SECTION 3 : intervenant en prévention des risques professionnels des services de santé au travail interentreprises

L'intervenant en prévention des risques professionnels a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions.

Il ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention.

Il assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

L'intervenant en prévention des risques professionnels participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

#### SECTION 4 : Assistants de service de santé au travail

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'assistant de service de santé au travail apporte une assistance administrative au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises.

#### SECTION 5 : Interne en médecine du travail.

Les services de santé au travail peuvent être agréés, dans les conditions prévues par l'article L. 632-5 du code de l'éducation, comme organismes extrahospitaliers accueillant en stage les internes inscrits au diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou les étudiants inscrits en deuxième cycle des études médicales.

L'interne en médecine du travail est soumis aux dispositions relatives au régime de l'internat déterminé en application de l'article L. 6153-1 du code de la santé publique et à l'organisation du troisième cycle des études médicales fixée en application de l'article L. 632-2 du code de l'éducation.

Peuvent être autorisés à exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent, l'interne en médecine du travail disposant du niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du code de la santé publique et autorisé par le conseil départemental de l'ordre des médecins dans les conditions fixées par ce même article. L'interne en

médecine du travail peut aussi être autorisé à exercer la médecine du travail dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail.

#### **ARTICLE 4 :** **Actions du médecin du travail :**

##### SECTION 1 : Actions sur le milieu de travail

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article 2 du présent arrêté. Elles comprennent notamment :

- 1° La visite des lieux de travail ;
- 2° L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- 3° L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- 4° L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- 5° La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- 6° La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 7° La réalisation de mesures météorologiques ;
- 8° L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- 9° Les enquêtes épidémiologiques ;
- 10° La formation aux risques spécifiques ;
- 11° L'étude de toute nouvelle technique de production ;
- 12° L'élaboration des actions de formation à la sécurité et à celle des secouristes

Les actions sur le milieu de travail sont menées dans les entreprises adhérant à un service de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel prévu au paragraphe 7 de la section 2 de l'article 2 du présent arrêté.

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

Il y réalise des visites 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.

L'employeur ou le président du service interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail, dans le cadre des actions mentionnées au premier alinéa.

Ce temps comporte au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin à plein temps. Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée proportionnellement à son temps de travail.

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, l'équipe pluridisciplinaire est informée :

- 1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits ;
- 2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'alinéa 1 du paragraphe 1 de la section 1 de l'article 3.

Le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la présente partie.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations comme précisé dans l'avant dernier alinéa de la présente section.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

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



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 habilité. 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, qui informe les travailleurs concernés 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.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de 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. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Il est interdit au médecin du travail et, dans les services de santé au travail interentreprises, aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

## SECTION 2 : examens médicaux.

### **§1 : EXAMENS D'EMBAUCHE :**

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 du paragraphe 3 de la présente section ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6511-1 du code des transports bénéficient de cet examen avant leur embauche.

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.
- 4° D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire
- 5° de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique;
- 2° Le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude établie en application du paragraphe 1 de la section 3 du présent arrêté ;
- 3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
  - a) Soit des douze mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;
  - b) Soit des six derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

La dispense d'examen médical d'embauche n'est pas applicable :

- 1° Aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail;
- 2° Aux salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée en application des dispositions du paragraphe 3 de la présente section.

La dispense d'examen médical d'embauche peut s'appliquer, en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge de la surveillance médicale.

### **§2 : EXAMENS PERIODIQUES :**

Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail. 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.



Sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, l'agrément du service de santé au travail peut prévoir une périodicité excédant vingt-quatre mois lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles, et, lorsqu'elles existent, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande.

La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

### **§ 3 : SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE :**

Bénéficient 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 fixées par le code du travail applicable à Mayotte ;
  - d) Au risque hyperbare ;
  - e) Au bruit dans les conditions fixées par le code du travail applicable à Mayotte ;
  - f) Aux vibrations dans les conditions fixées par le code du travail applicable à Mayotte ;
  - g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
  - h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;
- 4° Les travailleurs handicapés.

Sous réserve de la périodicité des examens prévue au paragraphe 2 de la section 2 de l'article 4 du présent arrêté, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas vingt-quatre mois.

### **§ 4 : EXAMEN DE PRE-REPRISE ET DE REPRISE DU TRAVAIL :**

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Sauf opposition du salarié, il informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du 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 trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

L'examen de reprise a pour objet :

- 1° De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- 2° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- 3° D'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

#### **§ 5 : EXAMENS COMPLEMENTAIRES :**

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 d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié.

3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Les examens complémentaires sont à la charge du service de santé au travail interentreprises.

Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

#### **§ 6 : DEROULEMENT DES EXAMENS MEDICAUX :**

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.

Dans les établissements industriels de 200 salariés et plus et dans les autres établissements de 500 salariés et plus, les examens médicaux sont réalisés dans l'établissement ou sur le centre hospitalier dans le cadre d'une convention.

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

#### **§ 7 : DECLARATION D INAPTITUDE :**

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.

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié.

#### **§ 8 : CONTESTATION DES AVIS MEDICAUX D APTITUDE OU D INAPTITUDE :**

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours.

En cas de contestation de cet avis médical par le salarié ou l'employeur, le recours est adressé dans un délai de deux mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La demande énonce les motifs de la contestation.

La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du travail.

### SECTION 3 : documents et rapports

#### **§1 : FICHE D ENTREPRISE :**

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.

La fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement au service de santé au travail interentreprises.

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 aux articles L442-1 et suivants du code du travail applicable à Mayotte.

La fiche d'entreprise est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur du travail. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention de la caisse de sécurité sociale de Mayotte et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail.

## **§2 : RAPPORT ANNUEL D ACTIVITE :**

Le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité.

Le rapport annuel d'activité est présenté par le médecin du travail à la commission de contrôle du service de santé au travail interentreprises.

Cette présentation intervient au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle le rapport a été établi.

Le président du service de santé au travail transmet, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organe compétent, un exemplaire du rapport annuel d'activité du médecin à l'inspecteur du travail ou au directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Cette transmission est accompagnée des éventuelles observations formulées par l'organe de surveillance.

Il adresse les mêmes documents au médecin inspecteur du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise. Ce rapport est transmis exclusivement au comité d'entreprise dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant la commission de contrôle, ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité intéressé en fait la demande.

## **§ 3 : DOSSIER MEDICAL ET FICHES MEDICALES D APTITUDE**

Au moment de la visite d'embauche, le médecin du travail constitue le dossier médical en santé au travail.

Le dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation répondent aux exigences du code de la santé publique.

Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail.

Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section 2 de l'article 4 du présent arrêté, 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. Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande d'indemnisation prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale.

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.

## **§4 : RECHERCHES ETUDES ET ENQUETES**

Le médecin du travail peut participer, notamment en liaison avec le médecin inspecteur du travail, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre de ses missions.

**Article 5 :**  
**Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail**

**§ 1 : Désignation**

L'employeur peut désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues au paragraphe 2 du présent article.

Les personnes mentionnées au premier alinéa sont désignées après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Elles disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions.

Elles ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention.

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

L'employeur peut aussi faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'Institut national de recherche et de sécurité dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics et à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au premier alinéa.

**§ 2 : formation :**

Les salariés désignés compétents bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée tous les deux ans.

La charge financière de la formation des salariés désignés compétents incombe à l'employeur.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail.

**Article 6 :**  
**Suivi médical des salariés de l'association intermédiaire**

L'association intermédiaire assure le suivi médical des personnes mises à disposition d'un utilisateur par un service de santé au travail interentreprises.

La visite médicale de la personne mise à disposition d'un utilisateur est organisée par l'association intermédiaire, dès sa première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.

Elle est renouvelée deux ans après la première mise à disposition.

Cette périodicité peut être modifiée lorsque l'agrément du service de santé au travail interentreprises le prévoit.

L'examen médical a pour finalité :

- 1° De s'assurer que la personne mise à disposition est médicalement apte à exercer plusieurs emplois, dans la limite de trois, listés par l'association intermédiaire lors de sa demande de visite médicale ;
- 2° De préconiser éventuellement des affectations à d'autres emplois ;

- 3° De rechercher si la personne mise à disposition n'est pas atteinte d'une affection dangereuse pour elle ou les tiers ;
- 4° D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- 5° De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

**Article 7 :**  
**Pénalités**

Le fait de méconnaître les dispositions prévues aux articles 1, 2, 3, 4 et 6 du présent arrêté est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

**Article 8 :**


L'arrêté préfectoral n°212/SG/DTEFP du 30/12/1998 relatif à l'obligation de surveillance médicale des salariés est abrogé.

**Article 9 :**

Le secrétaire général et la directrice de la DIECCTE sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de Mayotte.

Fait à Mamoudzou, le **10 JUIN 2013**



  
Jacques WITKOWSKI

Copies :  
Recueil des actes administratifs

## ANNEXE :

### ANNEXE N°1 : Composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des services de santé au travail

Le dossier prévu à l'article 2, section 2, paragraphe 4 du présent arrêté accompagnant la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est composé, pour les services de santé au travail interentreprises, des éléments suivants :

- les statuts de l'association constitutive du service de santé au travail ;
- les règlements intérieurs du service et de la commission médico-technique ;
- la grille des cotisations ;
- l'identité des entreprises adhérentes et leurs effectifs, et le nombre total de ces entreprises ;
- le nombre prévisible de salariés suivis par équipe pluridisciplinaire en précisant le nombre de salariés suivis relevant d'une surveillance médicale renforcée et leur répartition, le cas échéant, par secteur, établissement ou entreprise ;
- le nombre de médecins du travail en équivalent temps plein affectés à chaque secteur et l'effectif correspondant en précisant le nombre de salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée ;
- le projet pluriannuel de service et un bilan de sa mise en œuvre ;
- les conditions d'organisation et de fonctionnement du service, notamment :
- les mesures prises pour l'installation de la commission médico-technique ;
- pour l'équipe pluridisciplinaire ou, le cas échéant, pour chaque équipe pluridisciplinaire :
- le nombre de médecins du travail en équivalent temps plein recrutés ou à recruter ;
- le nombre d'internes en médecine du travail accueillis au sein du service de santé au travail ou susceptibles de l'être ;
- le nombre d'infirmiers recrutés ou à recruter ;
- le nombre d'intervenants en prévention des risques professionnels recrutés ou à recruter et leurs domaines de compétence ;
- le nombre d'assistants de services de santé au travail recrutés ou à recruter et les missions qui leurs sont confiées ;
- le nombre et la qualité des autres personnels affectés au service de santé au travail ;
- le plan de formation des personnels du service de santé au travail ;
- la description des locaux et des équipements du service de santé au travail ;
- les mesures prises par le service pour assurer la protection et l'archivage des données médicales et des données couvertes par les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont auraient connaissance les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail ;
- en cas de demande de dérogation à la périodicité des visites médicales, la justification du respect des conditions prévues aux paragraphes 2 et 3 de la section 2 de l'article 4 du présent arrêté, notamment au regard des risques auxquels les salariés sont, le cas échéant, exposés ;
- les modalités de mise en œuvre du service social du travail au sein du service de santé au travail ou les modalités de coordination des actions de ce dernier avec celles des services sociaux du travail des entreprises adhérentes ;
- l'avis de la commission de contrôle sur le dossier de demande d'agrément ;
- l'avis du ou des médecins du travail sur le dossier de demande d'agrément.



**PREFET DE MAYOTTE**

*Direction des Entreprises, de la  
Concurrence, de la  
Consommation du Travail et de  
l'Emploi*

**ARRETE N° 2013 – n° 553**

Portant extension de la convention collective des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (département de Mayotte)

**LE PREFET DE MAYOTTE  
CHEVALIER DE LA LEGION D'HONNEUR  
CHEVALIER DE L'ORDRE NATIONAL DU MERITE**

- VU** L'ordonnance n° 91-246 du 25 février 1991, relative au code du travail applicable dans la Collectivité Départementale de Mayotte ;
- VU** La loi n° 2001-616 du 11 juillet 2001 modifiée relative à Mayotte ;
- VU** Les dispositions des articles L.133-1 à L.133-10 du code du travail applicable à Mayotte relatifs à la procédure d'extension des conventions et accords collectifs de travail ;
- VU** Le décret du 20 novembre 2012 portant nomination du sous-préfet, sous-préfet chargé de mission auprès du préfet de Mayotte, secrétaire général de la préfecture de Mayotte, M. François CHAUVIN ;
- VU** Le décret du 31 janvier 2013 portant nomination du préfet de Mayotte - M. Jacques WITKOWSKI ;
- VU** L'arrêté préfectoral n° 2012-252 du 12 avril 2012 portant délégation de signature à M. François CHAUVIN, Sous-préfet, Secrétaire Général de la Préfecture de Mayotte ;
- VU** La convention collective des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (département de Mayotte) signée le 11 juin 2013 ;
- VU** La demande des organisations syndicales de salariés et d'employeurs mentionnée dans l'article 33 de ladite convention collective ;
- VU** La consultation des membres de la commission consultative du travail le 02 mai 2013 ;

Sur proposition du secrétaire général de la préfecture de Mayotte ;

**ARRETE**



Article 1<sup>er</sup> :

Les dispositions de la convention collective des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux, produits pétroliers (département de Mayotte) signée le 11 juin 2013 sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2 : L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3 : Le secrétaire général et la directrice de la DIECCTE sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera enregistré et publié au recueil des actes administratifs de la préfecture de Mayotte.

Fait à Mamoudzou, le **17 JUN 2013**

  
Jacques WITKOWSKI

Copies :

Recueil des actes administratifs

17/11 WC  
JW

Note concernant l'arrêté d'extension de la convention collective des entreprises du négoce et distribution de combustibles solides liquides gazeux produits pétroliers (Département de Mayotte).

#### HISTORIQUE de la réglementation:

Entre 2006 et 2009, des accords avaient été négociés afin de commencer la rédaction d'une convention collective pour les entreprises du secteur du pétrole de Mayotte. Les négociations se sont interrompues et n'ont pas permis la finalisation de ce travail conventionnel.

Au mois d'avril 2012, les entreprises du secteur de l' « énergie » (Total, SMSPP, SOMAGAZ, SYGMA) ont pris la décision de débiter des négociations avec les syndicats de salariés afin de parvenir à la mise en place d'une convention collective pour la branche.

#### OBJECTIF :

De manière générale, les partenaires sociaux souhaitent la mise en application à Mayotte des conventions collectives nationales.

Dans l'attente que les dispositions juridiques le permettent, les organisations syndicales (MEDEF, CGT, CISMA-CFDT, UDFO, CFE-CGC) ont pris la décision d'en créer une pour le département de Mayotte dans cette branche professionnelle.

#### PROCEDURE d'élaboration:

Après avoir retenu les différentes conventions collectives nationales potentiellement applicables, les partenaires sociaux ont décidé de sélectionner le texte de l'une d'entre elles après négociation.

Le travail a ensuite consisté à reprendre toutes les dispositions existantes ne contrevenant pas à la réglementation en vigueur à Mayotte. Certaines ont été adaptées. Celles qui n'ont pu être reprises feront l'objet de nouvelles négociations dans les prochaines années selon les évolutions du code du travail applicable à Mayotte.

#### CONTENU :

Cette première convention collective départementale comprend des améliorations du droit en vigueur notamment sur les points suivants :

- les classifications identiques à celles de la métropole pour toutes les catégories professionnelles
- une grille de salaire transitoire pour toutes les catégories professionnelles jusqu'en 2019 puis une identité de salaire avec la métropole.
- des dispositions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- des compléments de salaires en cas de maladie ou d'accident du travail
- une prime d'ancienneté : nouveaux taux selon les catégories professionnelles
- des Indemnités pour départ en retraite.
- des jours de congé pour soigner un enfant malade : congé sans solde de six jours ouvrables par an.
- une augmentation du nombre de congés exceptionnels :
- la Création de congés d'ancienneté



## PREFET DE MAYOTTE

Direction de la  
Jeunesse, des Sports et de la  
Cohésion Sociale

### ARRETE N° 2013 – 01

En date du 14 juin 2013

#### Portant subdélégation de signature comme ordonnateur secondaire délégué

Vu le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'administration des services de l'état dans les régions et départements, modifié par le décret n°2008-158 du 22 février 2008 relatif à la suppléance des préfets de région et à la délégation de signature des préfets et des hauts-commissaires de la république en Polynésie Française et en Nouvelle Calédonie ;

Vu le décret n° 2009-176 du 16 février 2009 modifiant le décret n°64-804 du 29 juillet 1964 fixant les dispositions réglementaires applicables aux préfets ;

Vu l'arrêté ministériel du 23 mars 2013 portant nomination de Monsieur Alain IVANIC en qualité de Directeur de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Mayotte ;

Vu l'arrêté ministériel du 20 juillet 2011 portant nomination de Monsieur Philippe FOURY en qualité de Directeur Adjoint de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Mayotte ;

Vu l'arrêté préfectoral n° 447 du 10 juin 2013 portant délégation de signature à Monsieur Alain IVANIC, directeur de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Mayotte ;

#### ARRÊTE :

**Article 1 :** Subdélégation de signature est donnée, en cas d'absence ou d'empêchement de Monsieur Alain IVANIC, directeur à Monsieur Philippe FOURY, directeur adjoint de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Mayotte pour :

1 - procéder à l'ordonnancement secondaire des recettes et des dépenses des budgets opérationnels de programmes relevant des ministères des affaires sociales et de la santé, de la jeunesse, des sports, de l'éducation populaire et la vie associative se rapportant aux attributions et compétences de la direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Mayotte.

2 - procéder à la signature des bons, lettres de commandes contrats, conventions, baux et marchés, à l'exception des correspondances administratives aux parlementaires, aux cabinets ministériels, aux présidents des collectivités locales, aux maires des villes chef-lieu lorsque ces courriers traitent d'affaires qui sont de la compétence de l'Etat.

**Article 2 :** en cas d'absence d'empêchement simultané de M. IVANIC et de Monsieur FOURY, subdélégation de signature est accordée à Corentine HEUGUE, en qualité de secrétaire générale de la Direction de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

Pour procéder à l'ordonnancement secondaire des recettes et dépenses du budget opérationnel de programme 124 « conduite et soutien des politiques sanitaires, sociales, du sport, de la jeunesse et de la vie associative » titre II et III et dans la limite de 1 000 euros TTC s'agissant des dépenses du titre III et pour signer, les correspondances courantes ne comportant pas de décision, les convocations, notes et bordereaux de transmission.

**Article 3 :** Monsieur Alain IVANIC, directeur de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Mayotte est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Mamoudzou

Le 17/08/2013.

IVANIC Alain  
Signature

**Réquisitions d'immatriculation déposées à la conservation de la propriété  
immobilière**

**– Avis de clôture du bornage.**

N° de la réquisit°	Identité du requérant, du propriétaire	Date du bornage	Informations relatives à l'immeuble à immatriculer				
			Commune	Section cadastrale	N° du plan	Superficie	Nom donné à l'immeuble
14082	DEPARTEMENT DE MAYOTTE	21/02/2013	TSINGONI	AW	359	20a 92ca	

**Ces réquisitions peuvent faire l'objet d'une opposition ou d'une demande d'inscription sur le livre foncier jusqu'à l'expiration du délai d'un mois à compter de la publication du présent avis. Le texte intégral de l'avis peut être consulté à la conservation de la propriété immobilière.**