

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
UNIVERSITE BATNA 2
FACULTE DE MEDECINE
DEPARTEMENT DE MEDECINE
COURS DE 6 EME ANNEE DE MEDECINE
UNITE SANTE AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT

Année universitaire 2023-2024

Travaux dirigés :

Conduite d'une visite médicale d'aptitude

Dr CHENOUF.N
Assistante en médecine du travail

Objectifs du cours :

- Décrire les circonstances de réalisation
- Mener un interrogatoire professionnel
- Mener une anamnèse clinique orientée
- Décrire ou expliquer les différentes décisions d'aptitude à l'issue de la visite médicale

Professeur chef du service

Chef du département de médecine

Table des matières

1	Introduction.....	3
2	Action en milieu du travail	3
3	Les visites médicales.....	4
3.1	Les visites médicales obligatoires.....	4
3.1.1	La visites médicale d’embauche	5
3.1.2	Les visites médicales périodiques.....	5
3.1.3	La visite médicale de reprise	5
3.2	Les visites médicales facultatives	6
3.2.1	La visite médicale spontanée	6
3.2.2	La visite médicale de pré-reprise.....	6
4	Les décisions d’aptitude	6
5	Conclusion	6
6	Etude de cas	7
	Bibliographie.....	7
	Annexes	8

1 Introduction

La décision d'aptitude est un rôle majeur du médecin du travail qui fournit un certificat médical constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions envisagées

Les missions du médecin du travail sont double :

- ✓ **Préventive** essentiellement
- ✓ Curative accessoirement

Les outils nécessaires pour y répondre :

- ✓ L'action sur le milieu du travail
- ✓ Les visites médicales

2 Action en milieu du travail

La visite des lieux de travail est un examen, par le médecin du travail, des postes, des techniques et des conditions de travail en vue de déceler les risques professionnels et proposer des actions pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Intérêts :

- Identifier les dangers liés aux procédés de fabrication, aux produits utilisés et à l'organisation du travail
- Constater les conditions d'exécution des tâches : ambiance thermique, bruit, éclairage...
- Vérifier le respect des règles d'hygiène et de sécurité
- Sensibiliser les employeurs à la prévention des risques professionnels
- Proposer des mesures de prévention primaire : suppression ou réduction des risques à la source
- Recommander le port d'équipements de protection individuelle si nécessaire
- Participer à l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise

Les actions sur le lieu de travail comprennent notamment :

- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;
- La participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- La réalisation de mesures métrologiques ;
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- La formation aux risques spécifiques ;
- L'étude de toute nouvelle technique de production ;

Le médecin du travail dispose du libre accès à tous les locaux de travail ou destinés au bien être des travailleurs de l'organisme employeur, et ce quel que soit le type d'organisation de la médecine du travail.

3 Les visites médicales

Il s'agit d'évaluer, de la manière la plus complète possible, l'état de santé de l'homme qui devra occuper un poste donné (visite médicale d'embauchage) ou qui l'occupe déjà (visite périodique ou de reprise de travail) pour rechercher d'éventuelles affections et /ou les potentialités qu'il recèle.

Interrogatoire : l'anamnèse doit être minutieuse

- L'identité du patient (âge, sexe, origine, statut matrimonial,.....)
- Antécédents médico-chirurgicaux, vaccinations
- Habitudes alcoololo-tabagiques
- Loisirs, sport, travail, bricolage.
- L'interrogatoire professionnel :
 - ✓ Cadre de la consultation : VE, VP, VR, VS
 - ✓ La formation et le service national
 - ✓ Les professions successives tenues dans l'entreprise actuelle (fiche d'entreprise, fiche de poste).
 - ✓ Les activités professionnelles antérieures à l'entreprise actuelle
 - ✓ L'important est de repérer le secteur principal d'activité de l'entreprise (ou de l'établissement) et la profession (ou le type d'activité professionnelle) réellement exercée (produits, matériel, procédés, rythme de travail, horaire...).

Ensuite, en fonction du cadre de la visite, et le motif de consultation il se renseigne sur :

- ✓ La description de la symptomatologie actuelle
- ✓ Sa date d'apparition, et sa chronologie
- ✓ Sa gravité
- ✓ Le contexte déclenchant et les circonstances d'apparition
- ✓ Son retentissement

Examen physique : il doit être complet (aspect général, système cardio-circulatoire, système respiratoire... etc.)

Mesures anthropométriques : le recueil du poids et des dimensions corporelles, et le calcul des indices de Robustesse et la détermination du morphotype.

Examens complémentaires : légal (Rx du thorax), de routine (si suspicion de maladie ex.subictère : bilan hépatique), spécifiques selon le poste (dosage toxicologique, dynamométrie, électromyographie de surface, épreuve d'effort, exploration fonctionnelle).

Certaines visites médicales de santé au travail sont obligatoires : visites médicales d'embauchage, visites médicales périodiques, visites médicales de reprise, alors que d'autres visites sont facultatives

3.1 Les visites médicales obligatoires

Elles donnent lieu à la rédaction et la délivrance d'une fiche d'aptitude individuelle précisant la conclusion d'aptitude destinée à l'employeur et devra être conservée par celui-ci pour être présentée à l'inspecteur du travail.

Le but de ces visites est de répondre à ces 2 questions :

- Le travail est-il dangereux pour le salarié ?
- Le salarié est-il dangereux pour son entourage professionnel ?

3.1.1 La visite médicale d'embauche

La visite médicale d'embauche a pour but : (Art 13 décret exécutif 93-120 du 15-05-1993)

- De rechercher si le salarié est atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs
- De s'assurer qu'il est médicalement apte au travail envisagé.
- De proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.
- D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire.
- De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

3.1.2 Les visites médicales périodiques

(Art 15 décret exécutif 93-120 du 15-05-1993)

Tout salarié doit bénéficier d'un examen médical annuel. Une surveillance médicale particulière doit être entreprise pour certains salariés, qui sont :

- Les travailleurs particulièrement exposés aux risques professionnels
- Les travailleurs affectés à des postes impliquant une responsabilité particulière en matière de sécurité.
- Les travailleurs âgés de moins de 18ans.
- Les travailleurs âgés de plus de 55ans.
- Le personnel chargé de la restauration
- Les handicapés physiques et les malades chroniques.
- Les femmes enceintes et les mères d'un enfant de moins de 2ans.

Pour certains de ces travaux, la fréquence des visites et/ou des examens complémentaires à réaliser est précisée.

Pour les autres cas le médecin du travail reste seul juge de la fréquence et de la qualité des examens.

Ces visites périodiques ont pour but de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et éventuellement d'envisager un aménagement ou un changement de poste.

3.1.3 La visite médicale de reprise

(Art 17 décret exécutif 93-120 du 15-05-1993)

La visite médicale de reprise a lieu après :

- Un congé de maternité
- Des absences répétées pour cause de maladie non professionnelle
- Une absence pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle
- De plus de 21jours pour cause d'accident ou de maladie non professionnelle

3.2 Les visites médicales facultatives

3.2.1 La visite médicale spontanée

Tout travailleur, peut bénéficier à sa demande d'une visite médicale assurée par le médecin du travail.

3.2.2 La visite médicale de pré-reprise

(Art 17 décret exécutif 93-120 du 15-05-1993)

- Elle peut être demandée sur l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil
- Elle est très utile quand on craint une reprise difficile voire impossible au poste antérieurement occupé.
- Elle permet au médecin du travail d'étudier un aménagement de poste ou un changement de poste dans l'entreprise.
- Demandée au moins 15 jours avant la fin prévisible de l'arrêt de travail, elle laisse le temps de prendre des avis spécialisés et des contacts utiles dans l'entreprise

4 Les décisions d'aptitude

La détermination de l'aptitude médicales est la synthèse entre l'étude du poste de travail d'une part et l'examen médical de chaque travailleur d'autre part.

L'avis médical se rapporte au salarié occupant le poste tel que déclaré et défini par l'employeur. Il doit s'abstenir de fournir des détails sur la nature des affections dont le salarié serait ou aurait été atteint. L'avis se limite à indiquer les contre-indications ou les recommandations relatives à l'affectation éventuelle au poste de travail.

Trois types d'avis possibles :

1. **Avis d'aptitude :** L'avis d'aptitude à un poste de travail a une durée variable en fonction du risque
2. **Avis d'aptitude avec restrictions :** Le sujet est apte sous réserve de ne pas effectuer certaines activités spécifiées sur le certificat.
3. **Avis d'inaptitude :**
 - En cas d'inaptitude médicale du salarié au poste de travail précédemment occupé, le Médecin du travail émet un avis d'inaptitude et propose des activités et/ou tâches compatibles avec son état de santé.
 - Il informe également l'employeur de cette inaptitude.
 - Le Médecin du travail examine avec l'employeur les possibilités d'aménagement ou de changement de poste.

5 Conclusion

L'aptitude est l'aboutissement d'une démarche diagnostic qui tient compte de l'état de santé de l'individu et du poste de travail, le médecin du travail ne fondera pas sa décision d'aptitude ou d'inaptitude simplement sur l'évaluation de l'état de santé du salarié, mais il prendra en

compte le risque au poste et le danger de la perte de l'emploi que cette décision pourra entraîner.

6 Etude de cas

Mme B.M âgée de 34 ans, secrétaire administrative, depuis une année dans une entreprise de services informatiques conventionnée avec votre service de Médecine du Travail. Mme B.M ne présente aucun antécédent médico- chirurgical majeur.

Quels sont les différents types de visites médicales possibles au sein du service de médecine du travail ?

Motif de la visite : visite médicale d'aptitude suite à un recrutement comme administrateur dans une entreprise qui est aussi conventionnée avec votre service de Médecine du Travail

Comment appelle-t-on cette visite ?

Mme B.M mentionne un léger gêne au niveau du poignet droit suite à une utilisation intensive du clavier et la souris. L'examen physique général est sans particularités.

Quelle serait votre décision d'aptitude ?

En combien d'exemplaires est établie la fiche d'aptitude médicale ?

Bibliographie

1. **Fyad.A.** *le manuel du module MED 449.* 2005.
2. **JORADP.n°33.** Décret exécutif 93-120 du 15/05/1993 relatif à l'organisation de la médecine du travail. 19 Mai 1993.
3. **JORADP.n°21.** Arrêté interministériel du 16 octobre 2001 fixant le contenu et les modalités d'établissement et de tenue des documents obligatoirement établis par le médecin du travail. 27/03/2002.

Annexe 01 : dossier médical

137 **Médecine du travail** Recueil des textes législatifs et réglementaires relatifs à la médecine du travail138 *Médecine du travail* Recueil des textes législatifs et réglementaires relatifs à la médecine du travail

Annexe 02 : Fiche d'aptitude médicale

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE LA SANTE, DE LA POPULATION
ET DE LA REFORME HOSPITALIERE

CENTRE HOSPITALO-UNIVERSITAIRE DE BATNA

SERVICE DE MEDECINE DU TRAVAIL

ORGANISME EMPLOYEUR

.....
.....
.....

FICHE DE VISITE MEDICALE INDIVIDUELLE

NOM : PRENOM : DATE DE NAISSANCE :

ADRESSE :

PROFESSION : POSTE DE TRAVAIL :

DATE DE LA VISITE MEDICALE :

CONCLUSION MEDICALE :

.....
.....
.....
.....

Le Médecin du Travail,
Signature / Cachet

N.B. - A conserver par l'employeur.