



Surveillance de la santé des collaborateurs

Les jeunes au travail

Les jeunes au travail sont considérés comme des collaborateurs vulnérables. Cet état de fait est surtout dû à leur manque d'expérience.

L'employeur prévoit un examen **obligatoire** de surveillance de la santé avant la toute première affectation au travail. Le but de cet examen est de permettre au conseiller en prévention-médecin du travail d'informer le jeune collaborateur.

Cette surveillance de la santé est indépendante des résultats de l'analyse de risques pour la fonction occupée par le jeune collaborateur. Après ce premier examen de surveillance de la santé, le jeune au travail sera considéré comme les autres collaborateurs et une éventuelle surveillance de la santé sera alors envisagée en fonction des résultats de l'analyse des risques.

La protection de la maternité

La collaboratrice **enceinte** ou **allaitante** bénéficie d'une protection particulière.

- L'analyse de risques détermine les fonctions pour lesquelles des mesures particulières doivent être prises pour exclure ou limiter les risques de ces collaboratrices. Il est important de prendre en interne des dispositions déterminant les conditions auxquelles le travail adapté peut être prévu. Votre médecin du travail peut vous y aider.

La collaboratrice occupant un tel poste de travail doit avertir son employeur de son état de grossesse et un rendez-vous doit être pris auprès du conseiller en prévention-médecin du travail (en principe une mutation de poste de travail ou écartement ne peut être envisagée pour les collaboratrices pour lesquelles un examen de surveillance de la santé n'est pas requis).

En cas de manutention manuelle la protection est limitée à 12 semaines avant l'accouchement et 1 semaine supplémentaire est prévue après l'accouchement.

- Le conseiller en prévention-médecin du travail peut prévoir un travail adapté, si cela semble impossible, un écartement du poste de travail sera envisagé, selon les règles en vigueur.

L'indemnisation sera prise en charge par la mutualité selon les modalités prévues par le législateur.

La sélection médicale des chauffeurs

Champ d'application

Groupe 1

Comprend le permis de conduire classique A3, A, B, B + E. Le titulaire du permis de conduire « gère » lui-même son aptitude à conduire un véhicule (déclaration sur l'honneur) et consulte, si nécessaire, un médecin de son choix.

Groupe 2

Concerne différentes catégories de conducteurs.

- Les titulaires d'un permis de conduire A, B ou B + E ayant les fonctions suivantes :
 - chauffeur d'autobus ou d'autocar ;
 - chauffeur de taxi ;
 - chauffeurs d'un service de location de véhicules avec chauffeur ;

- transport pour le besoin de la clientèle (p.ex. les agences de voyage et le transport vers l'aéroport) ;
 - transport rémunéré d'élèves ;
 - services d'ambulance dans un sens très large.
- Les titulaires d'un permis de conduire C, C1 (3,5 T à 7,5 T) et D, D1 (8 à 16 places).

Pour cette catégorie de chauffeurs, nous organisons un rendez-vous au cours duquel l'évaluation de santé et l'examen de la vue pourront se dérouler en un seul déplacement, et ce, au moment qui convient le mieux à l'organisation de votre entreprise. Les demandeurs peuvent également être dirigés vers un ophtalmologue de leur choix pour faire compléter le **formulaire X (Examen de la vue - Candidat group 2)** de l'annexe 6. (Ce formulaire peut être téléchargé sur notre site www.mensura.be).

Demarches a entreprendre apres l'examen clinique

Depuis l'introduction du nouveau permis de conduire au format carte de crédit, il n'est pas nécessaire d'apporter des photos d'identité, celle-ci est reprise sur la carte d'identité. Le prix varie selon les communes.

Intervention

En application de la CCT du 27/09/2004 en vigueur jusqu'au 31/12/2006, une intervention dans les frais du permis de conduire est prévue par le Fonds Social. L'importance de cette intervention est déterminée par le Conseil d'Administration du Fonds Social.

Le travail intérimaire

La législation comporte les lignes de force suivantes :

Les obligations respectives de l'agence intérim et de l'utilisateur à l'égard du personnel intérimaire sont délimitées étroitement. Pour un conseil, une sensibilisation et une formation, les agences intérimaires font appel à un Service Central de Prévention. L'utilisateur fournit et entretient les vêtements de travail et les moyens de protection individuelle.

Lors du **suivi médical** du collaborateur intérimaire, tant le **service médical** de l'utilisateur que celui de **l'agence intérimaire** jouent un rôle.

Le Service Externe de Prévention et de Protection de l'agence d'intérim assure la surveillance de la santé des intérimaires. A cet égard, il collabore avec le Service Médical Central du secteur du travail intérimaire, qui a pour tâche la gestion des dossiers médicaux. Pour le **suivi médical, la fiche poste de travail** est indispensable pour assurer le suivi de l'évaluation de santé.

Si votre entreprise souhaite engager des collaborateurs intérimaires, et si vous souhaitez de plus amples renseignements à ce sujet, votre CP médecin du travail peut vous être utile. La bonne implantation de votre Service Externe de Prévention et de Protection dans le secteur Intérim garantit une excellente collaboration.

La manutention manuelle

On entend par « manutention manuelle »

«..... toute opération de transport ou de soutien d'une charge ou d'une personne par un ou plusieurs collaborateurs, comme par exemple le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge ou d'une personne, opération qui du fait de ses caractéristiques ou de conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorsolombaires, pour les collaborateurs ».

L'Arrêté Royal définit les obligations qui ont trait aux aspects suivants :

- **éviter** (prévention) la manutention manuelle par des mesures techniques ou d'organisation ;
- **évaluer** le risque résiduel de troubles au niveau du dos lorsque la manutention ne peut être évitée. Sur base de cette évaluation, prendre des mesures en vue de réduire les risques ;
- **informer** les collaborateurs sur les « charges » et les risques encourus ;
- **former** les collaborateurs pour leur apprendre des méthodes de travail et des techniques de manutention qui préservent le dos ;
- **organiser** une examen médical régulier comportant un examen du dos.

Ce que mensura peut vous offrir ?

- **L'évaluation de santé obligatoire** se concentre sur l'appareil locomoteur. **Avant toute affectation** à un poste de travail comportant ce type de risque (recrutement ou mutation). **Périodique**, c.à.d. tous les 3 ans pour les collaborateurs de moins de 45 ans et tous les ans pour ceux de 45 ans et plus.
- **L'intervention multidisciplinaire** par le CP médecin du travail et le CP ergonome. En cas de problème concernant un collaborateur déterminé ou certains postes de travail en particulier, vous pouvez faire appel à nos spécialistes en « consultation dos » (ex. examen de reprise de travail). Tant le collaborateur concerné que son poste de travail feront l'objet d'un examen, respectivement via un examen clinique et une analyse de poste de travail **ergonomique**. Cette analyse est faite par un kinésithérapeute-ergonome, qui remet ensuite un rapport au CP médecin du travail. De la sorte, le CP médecin du travail peut transmettre à l'entreprise un rapport circonstancié comportant l'ensemble des paramètres examinés et lui proposer des solutions - tout en respectant le caractère confidentiel des données personnelles d'ordre médical. Il vous est loisible de demander pareil examen au moyen **du formulaire de « Demande de surveillance de santé des collaborateurs »**.

Participation à des actions préventives du FMP (Fonds des maladies professionnelles) consacré aux problèmes de dos rencontrés au travail. Il s'agit en l'occurrence d'une approche multidisciplinaire de la problématique, en collaboration avec des centres de revalidation reconnus et avec une équipe d'ergonomes.