Fiche pratique

LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES

MAJ le 07/02/2024

La loi Travail a grandement réformé la médecine du travail en 2016, et la ratification des ordonnances Macron vient d'ajuster certaines dispositions.

Les visites d'information et de prévention ou d'examen médical d'aptitude

Visite d'information et de prévention

La loi Travail a remplacé la traditionnelle visite médicale d'embauche par une simple visite d'information et de prévention. Elle doit avoir lieu durant la période d'essai et au **maximum trois mois après** l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un médecin, un interne ou un infirmier.

Spécificité pour certains salariés (travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit ou mineurs) : cette visite doit être effectuée avant leur affectation au poste, et non durant la période d'essai.

A l'issue de cette visite le salarié reçoit une « attestation de suivi ».

Suivi médical périodique

La visite médicale d'information et de prévention doit être renouvelée, selon une périodicité déterminée par le médecin du travail et selon plusieurs critères : conditions de travail, état de santé, risques.

Le salarié doit au minimum effectuer une **visite médicale tous les 5 ans**.

Spécificité pour certains salariés : un suivi particulier est mis en place (travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit ou mineurs). Ce suivi s'accompagne d'une périodicité qui ne peut pas excéder 3 ans.

Pour les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, elles sont orientées à l'issue de la visite d'information (ou lorsqu'elles le souhaitent) vers le médecin du travail qui organise une nouvelle visite ayant pour objet de proposer si nécessaire, les adaptations de poste ou changement d'affectation.

Visite médicale de mi-carrière

Depuis le 31 mars 2023, une visite de mi-carrière a été mise en place. Ainsi, le salarié est examiné par le médecin du travail durant **l'année civile du 45e anniversaire du salarié** sauf disposition conventionnelle contraire. En complément, le médecin du travail peut organiser une autre visite **2 ans** avant la précédente échéance.

Le suivi individuel renforcé

Visite médicale d'aptitude

Depuis janvier 2017, les salariés occupant un poste à risque bénéficient d'un suivi individuel renforcé.

Il s'agit de façon non exhaustive des postes exposant les salariés aux risques suivants :

- A l'amiante,
- Au plomb au-delà d'un certain seuil,
- Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4,
- Aux rayonnements ionisants,
- Au risque hyperbare.

Sont également concernés l'ensemble des postes pour lesquels le salarié doit passer **un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail**, ainsi que les postes que l'employeur considère comme présentant des risques particuliers.

Les travailleurs occupant ce type de postes continuent à bénéficier d'une visite médicale d'aptitude réalisée par le médecin du travail avant l'affectation du salarié sur son poste.

A l'issue de cette visite le salarié reçoit un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

Suivi médical périodique

Les salariés affectés à des postes à risque doivent passer :

- une visite médicale « intermédiaire » au maximum **2 ans après l'examen** médical d'embauche,
- par la suite, ils devront faire constater leur aptitude au **minimum tous les 4 ans**.

Nouveau suivi obligatoire : une visite médicale avant la retraite

Pour les salariés ayant bénéficié d'un suivi renforcé au cours de leur carrière, il existe désormais un nouveau suivi individuel, qui doit avoir lieu **avant le départ** à la retraite.

Pour les salariés ayant bénéficié d'un suivi renforcé au cours de leur carrière, il existe désormais un nouveau suivi individuel, qui doit avoir lieu dès lors de la **cessation d'exposition**. A compter du 31 mars 2022 une visite médicale doit être déclenchée par l'employeur dès que cesse l'exposition aux risques et non plus seulement lors du départ ou de la mise à la retraie du salarié.

Objectif : établir une traçabilité et un état des lieux de l'exposition du salarié aux différents facteurs de risque auxquels il a pu être soumis au cours de sa carrière.

Le médecin du travail pourra, à l'issue de cet examen, prescrire une surveillance post-professionnelle du salarié en lien avec son médecin traitant.

En lien avec le **compte de pénibilité**, le médecin du travail pourra conseiller au salarié de faire valoir ses droits à la retraite de manière anticipée.

ZOOM : les cas de dispense de visite ou d'examen médical d'aptitude

La visite d'information et de prévention :	L'examen médical d'aptitude :
- Le salarié a bénéficié d'une visite dans les **5 ans avan**t la nouvelle embauche	- Le salarié a bénéficié d'une visite dans les **2 ans avant** la nouvelle embauche
- Il est appelé à occuper un **emploi identique** qui présentent des **risques** d'exposition **équivalents**	- Il est appelé à occuper un **emploi identique** et présentant des **risques** d'exposition **équivalents**
- La médecine du travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude du salarié	- La médecine du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude du salarié
- Depuis 5 ans, **aucune** mesure individuelle **d'aménagement de poste** n'a été formulée et aucun avis **d'inaptitude** n'a été rendu**.**	- Depuis deux ans, aucune **mesure individuelle d'aménagement de poste** n'a été formulée et aucun **avis d'inaptitude** n'a été rendu.
Ces conditions sont cumulatives.	*Ces conditions sont cumulatives*.

Les visites médicales de reprise ou de pré-reprise

Visite de pré-reprise

A compter du 31 mars 2022 la visite médicale de pré-reprise est **obligatoire** pour tout salarié dont **l'arrêt de travail est de + de 30 jours** (durée continue ou en discontinue).

Elle est organisée à la demande de l'intéressé, de son médecin traitant ou du médecin-conseil de la Sécurité sociale.

Visite de reprise

Elle est **obligatoire** suite à un arrêt pour **une maladie professionnelle**, à partir de **30 jours d'absence** consécutive à un accident du travail ou à partir de **60 jours** suite à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle. Il n'y a pas d'obligation d'en organiser une à la suite d'absences répétées pour raisons de santé.

La visite de reprise reste en revanche **obligatoire sans durée minimale** d'arrêt requise, lors de toute absence consécutive à une **maladie professionnelle** ou à un **congé de maternité.**

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail. Ce dernier organise l'examen de reprise : le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Cette visite est extrêmement importante, car il n'y a que l'avis d'aptitude délivré à cette occasion qui mettra fin à la suspension du contrat de travail du salarié : en théorie, il ne peut reprendre le travail avant cette date.

Attention, dès lors que le salarié s'est tenu à disposition de l'employeur pour passer la visite de reprise et que celle-ci n'a pas été organisée, l'employeur devra rémunérer le salarié, même si le contrat reste suspendu.

NDLR : L'ensemble de ces informations vous sont données à titre sommaire et feront l'objet de développements complets sur demande particulière

La déclaration de l'inaptitude

Depuis 2017, **un seul examen suffit** pour constater l'inaptitude si médecin respecte **3 obligations** :

- Échanger **avec le salarié** durant son examen à propos des possibilités d'aménagement, d'adaptation, de mutation ou de changement de poste
- Échanger **avec l'employeur**, par tous moyens
- Réaliser une **étude de poste**

Ces échanges doivent permettre à chacun de donner son avis sur les observations et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Si le médecin du travail estime qu'un **second examen** est nécessaire, ce dernier doit être réalisé dans un **délai qui n'excède pas 15 jours** après le premier examen : la notification de l'inaptitude doit donc intervenir au plus tard à cette date.

Un salarié refuse de se soumettre à une visite médicale obligatoire : que faire ?

?

Chaque salarié est **obligé** de se rendre aux **convocations** de la médecine du travail.

Les dispositions légales (C. trav. art. R 4624-10 et suivant) sont **impératives** : les visites permettant de juger de leur aptitude médicale, les salariés ne peuvent refuser de s'y rendre.

En cas de refus réitérés, l'employeur peut prendre des **mesures disciplinaires** à l'encontre du salarié, voir **le licencier**.