

NOTE TECHNIQUE

EMPLOYEUR ET MEDECIN DU TRAVAIL : UN DIALOGUE FAVORISE

L'article 2 de la loi du 20 juillet 2011 (article L 4624-3 nouveau du Code du travail) permet désormais au médecin du travail, lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, de proposer par un écrit motivé et circonstancié, les mesures visant à la préserver.

Cet article impose à l'employeur de prendre en considération ces propositions, et, en cas de refus, de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

De la même manière, lorsque le médecin du travail est saisi par l'employeur sur une question relevant de ses missions, il doit faire connaître ses propositions par écrit.

Toutes ces propositions et préconisations du médecin du travail doivent être tenues, à leur demande, à la disposition :

- du CHSCT et en son absence, des délégués du personnel,
- de l'inspecteur ou du contrôleur du travail,
- du médecin inspecteur du travail,
- des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale.

EXAMEN D'EMBAUCHE

L'employeur qui recrute un salarié doit organiser un examen médical d'embauche.

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises et pour tous salariés recrutés, même sous contrat à durée déterminée, y compris les jeunes embauchés pour un emploi saisonnier.

- **Une finalité élargie de l'examen d'embauche**

⇒ Jusqu'au 1^{er} juillet 2012

L'examen réalisé par le médecin du travail au moment de l'embauche avait jusqu'à présent pour finalité :

- de s'assurer que le salarié était médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisageait de l'affecter,
- de proposer éventuellement les adaptations du poste de travail ou l'affectation à d'autres postes,
- de rechercher si le salarié n'était pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.

⇒ **A compter du 1^{er} juillet 2012**

Deux autres finalités ont été ajoutées.

Ainsi, cet examen médical visera également :

- d'une part, à informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire,
- d'autre part, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre (R 4624-11 nouveau du code du travail).

Par ailleurs, l'examen médical d'embauche pourra avoir pour finalité de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer plusieurs emplois dans la limite de trois. Pour cela les différents employeurs du salarié devront avoir conclu un accord écrit entre eux (dans le respect des règles du cumul d'emploi).

- **Date de réalisation (rappel)**

L'examen médical d'embauche n'est pas obligatoirement réalisé préalablement à l'embauche, cet examen peut donc avoir lieu soit avant l'embauche, soit au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Toutefois, pour certains salariés la visite médicale doit obligatoirement avoir lieu avant l'embauche, il s'agit des catégories de salarié devant bénéficier d'une surveillance médicale renforcée (article R 4624-18 nouveau du Code du travail), tels que :

- les femmes enceintes,
- les jeunes de moins de 18 ans,
- les travailleurs de nuit, etc.

- **Cas où l'examen n'est pas obligatoire**

L'employeur est dispensé d'organiser un examen d'embauche si les conditions prévues à l'article R 4624-12 du code du travail sont réunies.

⇒ *Jusqu'au 1^{er} juillet 2012*

L'examen d'embauche n'est pas obligatoire si les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique,
- Le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude,
- Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
 - . soit des 12 mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;
 - . soit des 6 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

⇒ **A compter du 1^{er} juillet 2012**

Désormais, un nouvel examen d'embauche n'est plus obligatoire si :

- le salarié occupe un emploi identique avec les mêmes risques d'expositions,
- le médecin du travail possède la fiche d'aptitude établie suite à un examen médical du travail,
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical :
 - . soit dans les **24 mois précédents** (au lieu de 12 mois auparavant) en cas de nouvelle embauche par le même employeur,
 - . soit dans les **12 derniers mois** (au lieu de 6 mois auparavant) si le salarié change d'entreprise.

- **Cas où l'examen est obligatoire**

Comme auparavant, même si ces conditions sont réunies, l'employeur doit organiser un nouvel examen d'embauche :

- si le médecin du travail l'estime nécessaire,
- si le salarié le demande,
- si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale spécifique à certaines professions, certains modes de travail, ou à certains risques,
- si le salarié est sous surveillance médicale renforcée,
- s'il s'agit d'un travailleur saisonnier.

Pour les travailleurs saisonniers, la loi du 20 juillet 2011, oblige désormais l'employeur à organiser une visite médicale d'embauche dès lors qu'ils sont recrutés pour une durée d'au moins 45 jours de travail effectif.

Toutefois, l'employeur pourra être dispensé d'organiser une visite médicale pour les travailleurs saisonniers ayant occupé antérieurement un emploi équivalent et pour lesquels aucune inaptitude n'aura été reconnue lors du dernier examen intervenu au cours des 24 derniers mois.

Enfin, les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours bénéficient seulement d'actions de formation et de prévention (article D 4625-22 du Code du travail).

- **Initiative de la visite médicale d'embauche**

L'employeur doit être à l'initiative de l'organisation de cette visite médicale d'embauche.

- **Formalisme**

A l'issue de l'examen, le médecin établit le dossier médical du salarié, qui sera complété après chaque examen médical ultérieur, et une fiche médicale d'aptitude.

LA VISITE PERIODIQUE

Tout au long de sa carrière dans l'entreprise, le salarié bénéficie de visites médicales périodiques réalisées par le médecin du travail (article R 4624-16 et suivants du Code du travail).

- **Finalités (rappel)**

La réforme du suivi individuel de l'état de santé du salarié, n'a pas apporté de modification à la finalité de l'examen périodique.

L'examen périodique permet :

- de vérifier le maintien de l'aptitude du salarié au poste de travail occupé,
- d'informer le salarié sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire.

- **Périodicité**

⇒ *Jusqu'au 1^{er} juillet 2012*

Les examens médicaux périodiques devaient, en principe, avoir lieu au moins une fois tous les 24 mois (R 4624-16 du code du travail).

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, l'examen périodique devait avoir lieu tous les ans (R 4624-17 du Code du travail). Toutefois, le médecin du travail était le seul juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte la surveillance médicale renforcée.

⇒ *A compter du 1^{er} juillet 2012*

Cet examen médical périodique devra toujours avoir lieu au moins une fois tous les 24 mois.

Toutefois, le service de santé au travail et uniquement cette instance pourra prévoir une périodicité supérieure à 24 mois pour certains salariés.

L'allongement de cette périodicité ne sera possible qu'à la condition que des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles soient mis en place et permettent d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié (R 4624-16 nouveau du code du travail).

Toutefois, tout salarié conserve la faculté de bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à celle de l'employeur (article R 4624-17 nouveau du Code du travail).

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail est juge des modalités de cette surveillance. Pour cette catégorie de salariés, la surveillance mise en place doit comporter au moins un examen médical tous les 24 mois (R 4624-19 nouveau du Code du travail).

- **Formalités (rappel)**

A l'issue de l'examen, le médecin établit une fiche médicale d'aptitude en deux exemplaires l'un à transmettre à l'employeur et l'autre à conserver par le salarié.

LA VISITE DE PRE-REPRISE

La visite de pré-reprise peut être organisée afin de préparer le maintien du salarié dans l'entreprise au terme de son arrêt de travail.

- **Finalité (rappel)**

La visite de pré-reprise a toujours pour finalité de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :

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

- **Organisation de la visite de pré-reprise**

⇒ *Jusqu'au 1^{er} juillet 2012 :*

Lorsqu'une modification de l'aptitude au travail était prévisible, il était possible de solliciter préalablement à la reprise du travail, une visite de pré-reprise en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

Une telle visite était facultative. Elle pouvait avoir lieu avant la fin de tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée.

Cet examen pouvait être sollicité à l'initiative :

- Du salarié,
- Du médecin traitant,
- Ou du médecin conseil des organismes de Sécurité sociale.

Cette visite ne mettait pas fin à la suspension du contrat de travail et ne dispensait pas d'un examen médical lors de la reprise effective du salarié.

La décision d'organiser un tel examen médical était laissée à la libre appréciation du médecin du travail, lorsqu'il était saisi d'une telle demande.

⇒ **A compter du 1^{er} juillet 2012**

Le salarié en arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trois mois doit bénéficier d'une visite de pré-reprise (article R4624-20 nouveau du Code du travail).

Toutefois, même si l'arrêt est d'une durée inférieure à trois mois, le salarié peut demander à rencontrer le médecin du travail dans le cadre d'une visite de pré-reprise.

La visite de pré-reprise est, comme auparavant, organisée à **l'initiative** :

- du médecin traitant,
- du médecin conseil des organismes de Sécurité sociale,
- du salarié.

Il convient de noter que l'employeur n'a pas à prendre l'initiative de l'organisation de la visite médicale de pré-reprise.

Dès lors qu'une visite de pré-reprise est demandée, le salarié doit en bénéficier (article R.4624-20 nouveau du code du travail).

- **Information de l'employeur**

⇒ *Jusqu'au 1^{er} juillet 2012*

L'employeur n'avait pas à être informé du contenu de cette visite.

⇒ **A compter du 1^{er} juillet 2012**

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

- **Articulation de la visite de pré-reprise et de la visite de reprise**

⇒ *Jusqu'au 1^{er} juillet 2012,*

Seul l'examen réalisé lors de la reprise du travail mettait fin à la suspension du contrat.

La visite de pré-reprise ne dispensait pas de la visite de reprise. De la même manière, en cas d'inaptitude, la visite de pré-reprise n'exonérait pas l'employeur d'organiser les deux visites de reprise prévues par l'article R4624-31 du Code du travail.

Il en allait différemment lorsque la visite de pré-reprise était requalifiée de visite de reprise. Tel était le cas si le salarié avait informé l'employeur de sa demande d'une visite, avait manifesté sa volonté de reprendre son emploi et si le médecin du travail qualifiait cette visite de reprise.

⇒ **A compter du 1^{er} juillet 2012**

La visite de pré-reprise ne dispense toujours pas l'employeur de son obligation d'organiser une visite de reprise.

En revanche, en cas d'inaptitude, elle dispense l'employeur d'organiser une deuxième visite de reprise lorsque cette visite de pré-reprise a eu lieu moins de 30 jours avant le premier examen de reprise (article R 4624-31 nouveau du code du travail).

A contrario, au regard de l'imprécision des textes et dans l'attente de précisions, si le salarié a bénéficié d'une visite médicale de pré-reprise facultative, il est conseillé à l'employeur, en cas d'inaptitude, d'organiser une seconde visite, même si la visite de pré-reprise a eu lieu moins de 30 jours avant le premier examen de reprise.

LA VISITE DE REPRISE

Le salarié qui a dû interrompre son activité pour raison de santé doit bénéficier d'une visite médicale de reprise.

La loi du 20 juillet 2011 réduit l'obligation de recours à l'examen de reprise.

- **Cas où la visite médicale doit être organisée**

⇒ *Jusqu'au 1^{er} juillet 2012*

Une visite médicale de reprise devait obligatoirement être organisée :

- Après une absence pour cause de maladie professionnelle,
- Après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail,
- Après un congé de maternité,
- Après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie non professionnelle,
- En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

⇒ **A compter du 1er juillet 2012**

Le médecin du travail doit procéder à une visite de reprise (R4624-22 du Code du travail) :

- . **Dès le retour du salarié**

- Après un congé maternité,
- après une absence pour maladie professionnelle.

- . **Après une absence inférieure à 30 jours :**

En cas d'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail, le médecin du travail qui doit en être informé, est seul juge de l'opportunité de réaliser un nouvel examen médical et éventuellement, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

- . **Après une absence d'au moins 30 jours :**

- pour cause d'accident du travail (au lieu de 8 jours),
- pour cause de maladie non professionnelle (au lieu de 21 jours).

L'examen de reprise obligatoire disparaît en cas d'absences répétées pour raison de santé.

- **Organisation de la visite médicale**

L'initiative de la visite incombe à l'employeur.

En cas de carence de l'employeur, la visite de reprise peut être sollicitée par le salarié soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande.

Ni l'avis du médecin traitant du salarié, ni son classement en invalidité de 2nd catégorie ne dispensent l'employeur de cette visite.

La visite médicale doit être organisée dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail. Il saisit alors le service de santé au travail pour lui demander d'organiser la visite de reprise.

Comme auparavant, la visite médicale de reprise doit être effectuée dans les 8 jours de la reprise du travail par le salarié (R4624-23 3° nouveau du Code du travail).

Tant que l'employeur n'a pas organisé de visite de reprise, le contrat de travail est toujours considéré comme suspendu, seule cette visite met fin à la suspension du contrat de travail (cass. soc. 6 avril 1999, n°96-45056).

Lors de la visite de reprise, le médecin du travail pourra examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation de poste ou de reclassement qui auront été faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise (R4624-23 3° du Code du travail).

AVIS D'APTITUDE OU D'INAPTITUDE

⇒ *Jusqu'au 1^{er} juillet 2012*

L'avis d'inaptitude ou d'aptitude rendu par le médecin du travail est en principe délivré aux termes de :

- deux visites médicales espacées d'au moins deux semaines,
- d'une visite médicale unique si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers.

⇒ *A compter du 1^{er} juillet 2012*

Le médecin du travail pourra rendre un avis d'aptitude ou d'inaptitude au terme :

- de deux visites médicales espacées de deux semaines,
- d'une visite médicale unique si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers,
- d'une visite unique lorsqu'une visite de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus, précédant cet examen.

En outre, le médecin devra préalablement avoir réalisé :

- une étude de poste,
- une étude des conditions de travail dans l'entreprise.

L'avis d'aptitude ou d'inaptitude délivré lors des visites de reprise doit désormais mentionner les délais et voies de recours.

L'employeur et le salarié peuvent contester l'avis délivré par le médecin du travail en exerçant un recours devant l'inspecteur du travail.

Le code du travail n'imposait jusqu'ici aucun délai pour l'introduction de ce recours.

Chacune des parties dispose désormais d'un délai de deux mois pour contester l'avis du médecin du travail. Le recours devra être motivé et adressé à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception (R 4624-34 nouveau du Code du travail).

La demande devra énoncer les motifs de la contestation (article R 4624-35 nouveau du Code du travail).

RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR (*rappel*)

Les visites médicales d'embauche, la visite périodique et la visite de reprise doivent être **organisées par l'employeur**.

L'employeur peut engager sa responsabilité pénale (R4745-3 du Code du travail) et éventuellement civile s'il ne remplit pas ses obligations.

L'employeur ne pourra invoquer un dysfonctionnement du service médical pour s'exonérer de cette obligation.

Cependant si le fonctionnement de la médecine du travail est à l'origine du non-respect de son obligation, l'employeur pourra engager une action en responsabilité civile contre le service médicale afin d'obtenir un dédommagement.

Cette procédure ne pourra être engagée qu'à partir du moment où toutes les voies de recours administratives (recours devant le médecin inspecteur) ont été épuisées.