

Les visites médicales obligatoires



Contexte

La visite médicale est une visite à laquelle est soumis le salarié dans le cadre de son emploi, et s'effectue auprès du médecin du travail duquel dépend l'entreprise.

Dans le cadre de son obligation de résultat en matière de sécurité, il incombe à l'employeur de soumettre ses salariés aux examens médicaux d'embauche, périodiques et de reprise du travail.

Art. L4624-1 du Code du travail



Les grands principes

Il existe différents types de visites médicales, qui sont :

- La visite d'information et de prévention
- Le suivi individuel renforcé
- Les visites de pré-reprise et de reprise de travail
- Les visites périodiques

Ces visites sont obligatoires, leur manquement engagerait de fait la responsabilité de l'employeur.

Elles sont effectuées soit sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit hors temps de travail où elles sont rémunérées comme temps de travail effectif. Les frais de transports nécessités par l'examen sont pris en charge par l'employeur.



La visite médicale lors de l'embauche

1) La visite médicale d'information et de prévention

Art. L4624-1 et R. 4624-10 du C.trav

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la visite médicale d'embauche systématique a été supprimée, et s'est vue remplacée par une visite médicale d'information et de prévention. Celle-ci est **obligatoire**, et doit être effectuée dans les 3 mois à compter de l'embauche effective du salarié.

Le salarié peut néanmoins en être exonéré lorsque :

- Il occupe un emploi identique et présentant les mêmes risques d'exposition que celui qu'il a quitté ;
- Le médecin du travail dispose de sa fiche d'aptitude ou de sa dernière attestation de suivi ;
- Aucun aménagement du poste de travail ou avis d'inaptitude ne lui a été reconnu au cours des 5 dernières années.

Cette visite a pour objectif :

Art. R.4624-11 du C. trav

- D'interroger le salarié sur son état de santé
- L'informer des risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il s'expose nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- De l'informer des modalités de suivi par l'entreprise

2) Le cas des apprentis

Les apprentis doivent effectuer la visite d'information et de prévention au plus tard dans les 2 mois qui suivent leur embauche. Pour les apprentis mineurs, cette visite a lieu avant leur affectation à leur poste.

L'examen médical d'aptitude est obligatoirement réalisé par le médecin du travail si l'apprenti de 15 à 18 ans est affecté à des travaux réglementés : agents chimiques dangereux, rayonnements, milieu hyperbare, utilisation de machines, travaux temporaires en hauteur, appareils sous pression, milieu confiné.



. Une autorisation de dérogation accordée par l'inspection du travail peut permettre d'effectuer certains travaux réglementés. La déclaration de dérogation peut être adressée par lettre LRAR à l'inspection du travail, est valable 3 ans et peut être renouvelé tous les 3 ans.

- Un jeune possédant le diplôme ou le titre professionnel correspondant à l'activité qu'il exerce peut, après avis médical, accomplir les travaux réglementés de sa profession : risques électriques, conduite d'engins de chantier des appareils de levage, manutention manuelle.

3) Le suivi médical individuel renforcé

Art L 4624-2 et R. 4624-23 du C.trav

Cette visite ne concerne que les salariés exposés à certains risques (amiante, plombs, chute) et se substitue à la visite d'information et de prévention.

Un premier examen avec le médecin du travail est obligatoire avant l'affectation au poste. Il permet de s'assurer que le travailleur est médicalement apte à son poste de travail, qu'il n'est pas atteint d'affection susceptible de mettre en danger les autres travailleurs, et de proposer éventuellement des adaptations ou affectations à d'autres postes le cas échéant.

Cette visite s'effectue tous les 4 ans auprès du médecin du travail, et nécessite une visite intermédiaire auprès d'un professionnel de santé tous les 2 ans.

4) L'examen d'embauche des travailleurs saisonniers

Art L. 4625-1 et D.4625-22 du C.trav

Cet examen est obligatoire dès 45 jours de travail effectif.

Il est facultatif pour les salariés recrutés pour un poste équivalent et pour lesquels aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical survenu dans les 24 derniers mois.

5) L'examen d'embauche des travailleurs temporaires

Art. R.4625-10 du C. trav

La visite d'information et de prévention des travailleurs temporaires, obligatoire, peut être effectuée pour plusieurs emplois dans la limite de trois.

Concernant les entreprises d'intérim, la visite médicale peut s'effectuer par leur médecin du travail, celui d'un service de santé au travail interentreprises, ou par celui du service autonome de santé au travail.

Il leur faut informer l'inspecteur du travail de leur choix (*circ. DGT-13 du 9 novembre 2012, 3è partie, §1.2.2*).





La visite médicale de reprise

Visite médicale de reprise		
	Dans quel cas ?	Objectif
Maternité	Obligatoire après un congé maternité.	Constater l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien poste ou la nécessité d'une adaptation/aménagement du poste, voire reclassement
Maladie professionnelle/accident du travail	Obligatoire après un arrêt d'au moins 30 jours	
Maladie/accident professionnel non	Obligatoire après un arrêt de 60 jours calendaires consécutifs (nouveau issue du décret du 16/03/2022, auparavant 30 jours)	
Invalidité	Obligatoire s'il s'agit d'une invalidité de 2 ^{ème} catégorie qui ne rend pas le salarié inapte	

Les visites doivent être organisées à l'initiative de l'employeur, puisque relevant de son obligation de sécurité (*cass.soc. 18 janvier 2000 n°96-45545 et 97-44633, BC V n°29*).

Néanmoins, un examen médical à l'initiative du salarié peut être qualifié de visite de reprise, sous réserve d'en informer son employeur. Un courrier du salarié informant d'un rendez-vous à la sécurité sociale de la médecine du travail suffit (*cass. soc. 26 janvier 2011, n°09-68544, BC V n°31*). A défaut d'information, l'examen ne peut valoir visite de reprise (*cass. soc. 4 février 2009, n° 07-44498, BC V n°38 ; cass.soc. 16 décembre 2010, n°09-66132D*).

L'avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit nécessairement être pris en considération par l'employeur, sous peine de manquement à son obligation de sécurité.

Tout avis du médecin traitant ou du médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale est sans portée juridique : la visite doit nécessairement s'effectuer auprès du médecin du travail.

Si le salarié ne se présente pas à la visite de reprise organisée par l'employeur, il commet une faute disciplinaire susceptible de sanction.





Le rendez-vous de liaison (décret du 16 mars 2022)

Le décret du 16 mars 2022 introduit la possibilité effective d'un maintien du lien entre l'employeur et le salarié absent qui n'existait pas auparavant.

Le rendez-vous de liaison est un entretien **non médical** destiné à maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail. Cet entretien permet notamment d'informer le salarié qu'il peut bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- de la visite de pré reprise ;
- et des mesures prévues à l'article L4 1623-4 : mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, ou mesures d'aménagement du temps de travail.

Rendez-vous de liaison	
Salariés bénéficiaires	salariés dont la durée d'absence au travail pour incapacité est au moins égale à 30 jours
Information du salarié	Incombant à l'employeur
Caractère obligatoire pour le salarié	Non
Initiative de l'organisation de la visite	-Salarié -employeur
Autre formalité	Le médecin du travail est prévenu au moins 8 jours avant la tenue de l'entretien





La visite médicale de pré-reprise

Visite médicale de pré-reprise		
	Arrêt de travail ayant débuté avant le 01/04/2022	Arrêt de travail ayant débuté après le 31/03/2022
Durée de l'arrêt de travail	> 3 mois	> 30 jours
Autre condition	Non	Retour anticipé au poste de travail
Caractère obligatoire	Oui	non
Initiative de l'organisation de la visite	-Salarié -médecin traitant -médecin-conseil des organismes de sécurité sociale	-Salarié -médecin traitant -services médicaux de l'assurance-maladie -médecin du travail
Information de l'employeur	facultatif	obligatoire

L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré reprise.

Cette visite permet d'informer l'employeur d'éventuelles problématiques sur des conditions d'organisation du travail quant aux horaires notamment, sachant que la répartition du travail entre les jours de la semaine doit relever d'un accord réciproque.

La visite permet d'anticiper les éventuels aménagements ou préconisations de reclassement recommandés par le médecin du travail lorsque l'état de santé du salarié ne lui permet plus de reprendre son poste.





La visite médicale périodique

Art. R.4624-16 C.trav et suivants

Il s'agit du renouvellement de la visite initiale d'information et de prévention par le médecin du travail.

Elle s'effectue selon une périodicité fixée par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié, ainsi que des risques auxquels il est exposé. Cette périodicité ne peut excéder 5 ans.

Concernant les apprentis, majeurs et mineurs confondus, une visite médicale périodique est imposée tous les 2 ans.

Les salariés dont l'état de santé, les conditions de travail ou les risques auxquels ils sont exposés impliquent la nécessité d'un suivi adapté (travailleurs handicapés, de nuit, titulaire d'une pension d'invalidité), bénéficient de modalités de suivi médical adaptées au moins tous les 3 ans.



La visite médicale de mi-carrière

Mise en place par la loi du 2 août 2021, l'objet de cette visite est d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sensibiliser le travailleur à la prévention des risques.

Cette visite est transparente pour l'employeur, car elle est organisée par la médecine du travail quelque soit l'ancienneté du salarié dans l'année civile de son 45^e anniversaire.





La visite médicale de fin de carrière

6 facteurs de pénibilité sont toujours retenus, pour lesquels depuis le 1^{er} janvier 2018 les données d'exposition à ces facteurs de risques professionnels doivent impérativement être déclarées au mois le mois dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative) :

- *travail de nuit*
- *travail répétitif*
- *travail en équipes successives alternantes*
- *travail en milieu hyperbare*
- *exposition au bruit et aux températures extrêmes.*

Si un risque a été diagnostiqué et déclaré, la cessation de l'exposition au(x) risque(s) donne lieu à un suivi individuel renforcé.

Le décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite a été pris en application de l'article L. 4624-2-1 du Code du travail.

Avec le décret du 16 mars 2022, cette visite médicale devient la **visite de « surveillance post-exposition »**.

L'employeur a l'obligation d'informer le Service de Prévention de la Santé au Travail (SPST) en cas de cessation de l'exposition, de départ, ou de mise à la retraite.

Le salarié a la faculté, lorsqu'il estime remplir les conditions, de demander à bénéficier de cette visite auprès de l'organisme.

Le rôle du médecin du travail est de mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle en cas d'exposition à certains risques dangereux.



La fiche d'aptitude / d'inaptitude

La visite médicale, quelle qu'elle soit, implique l'établissement d'une fiche médicale d'aptitude. Celle-ci est rédigée en double exemplaire, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur. Elle précise la nature de la visite (périodique, d'embauche...) ainsi que si le salarié doit ou non faire l'objet d'une surveillance renforcée.

Elle indique également les voies et délais de recours dans l'hypothèse où le salarié ou l'employeur souhaiterait contester les conclusions du médecin du travail.





Contestation

Les avis, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être contestés tant par le salarié que par son employeur : ils disposent ainsi d'un délai de 15 jours suivant leur notification pour saisir le conseil des prud'hommes.



L'absence de visite

L'absence de visite médicale expose l'employeur à une amende de 1500€, voire à une peine de prison en cas de récidive.

Elle justifie également, s'il s'agit d'une visite périodique ou de reprise, de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, soit par une prise d'acte, soit par résiliation judiciaire effectuées à la demande du salarié.

Il est donc recommandé aux employeurs de mettre en place un calendrier de suivi des visites médicales afin de ne pas passer outre leurs obligations.



Point de vigilance

Suite à un arrêt de travail, le salarié ne peut reprendre son poste tant qu'aucune visite de reprise n'a été effectuée.

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours calendaires suivant la reprise de poste par le salarié pour lui faire effectuer une visite de reprise. Il est donc conseillé de prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail dès connaissance de la date de fin de l'arrêt maladie.

Si la visite de reprise n'est pas possible le jour même de la reprise du travail, il est préférable d'étudier avec le salarié la possibilité de repousser de quelques jours la date de reprise jusqu'au jour de la visite, par la prise de congés payés le cas échéant.

