



SURVEILLANCE MÉDICALE DES SALARIÉS.

À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2012

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011, relative à l'organisation de la médecine du travail, a procédé à une réforme globale de la Santé au Travail. Les modalités d'application de cette loi ont été précisées par deux décrets, publiés en date du 30 janvier 2012 (2012-135 et 2012-137 du 30 janvier 2012), qui portent des aménagements en matière de suivi individuel de l'état de santé du salarié, notamment en matière de périodicité et des conditions de réalisation des examens médicaux obligatoires. L'ensemble de ces dispositions étant d'application depuis le 1^{er} juillet 2012.

○ Visite médicale d'embauche

**Nouvelle
Embauche**
(R.4624-10 et
-11 Code du
travail).

Principe : visite faite **avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai** par le médecin du travail.

Exception : pour les salariés bénéficiant d'une **surveillance médicale renforcée** (R.4624-18 Code du travail), la visite médicale d'embauche doit **se faire avant l'embauche**.

Objet de la visite : (R.4624-11 Code du travail) :

1. Constater l'aptitude au poste de travail ;
2. Proposer des adaptations du poste ou des affectations à d'autres postes ;
3. Rechercher si le salarié est atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés.
4. Informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
5. Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

**Embauche de
saisonniers**

Principe : **visite obligatoire** pour les salariés recrutés pour une durée **au moins égale à 45 jours de travail effectif**.

La visite devient facultative si, sur un emploi équivalent, aucune inaptitude n'a été constatée lors d'un examen datant de moins de 2 ans.

Exception : les **salariés embauchés pour une durée inférieure à 45 jours** bénéficieront des actions de formation et de prévention organisée par le Service de Santé au Travail et sur lequel le CHSCT devra être consulté.

**Embauche sur
emploi
identique**
(R.4624-12
Code du travail)

Principe : **Visite médicale d'embauche facultative** (conditions cumulatives) :

- Emploi identique avec les mêmes risques d'expositions ;
- Le médecin du travail dispose de la fiche d'aptitude établie suite à un examen médical du travail ;
- Si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu :
Soit il y a moins de 2 ans lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;
Soit il y a moins d'1 an lorsque le salarié change d'entreprise.

Exception : **nouvelle visite médicale d'embauche obligatoire** :

- 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 (article L.4111-6 3° Code du travail) ;
- Si le salarié est sous surveillance médicale renforcée (article R.4624-18 Code du travail).

**Pluralité
d'employeurs**
(R.4624-14
Code du travail)

Principe : **Un seul examen d'embauche est obligatoire.**

Conditions : Que les employeurs soient couverts par un accord collectif de branche prévoyant les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale.

○ **Visite médicale périodique** (R.4624-16 Code du travail)

(R4624-16 Code
du travail).

Périodicité : **Au moins tous les 24 mois.**

Objet :

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

Exceptions

1. Possibilité de prévoir **une périodicité supérieure à 24 mois.**

Conditions :

- Agrément du service de santé au travail ;
- Mise ne place d'entretiens infirmiers et d'actions pluridisciplinaires annuelles ;
- Prise en compte des recommandations de bonne pratique existantes.

2. L'article R.4624-17

« indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction. »

○ **Salariés Intérimaires**

(Articles
D4625-1 à
D4625-21 Code
du travail).

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire et assurées par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique (Article L1251-22).

L'examen médical d'embauche est réalisé par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire. L'examen peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois.

Article R.4625-9 (nouvelle rédaction) : **possibilité** pour les entreprises de travail temporaire **de faire réaliser l'examen d'embauche par** :

- **Un service interentreprises ou professionnel proche du lieu de travail du salarié temporaire ;**
- **Le service autonome de l'entreprise utilisatrice** auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire.

Pour recourir à cette faculté, les entreprises de travail temporaire devront en informer le médecin inspecteur régional du travail.

Périodicité

Extension de la périodicité.

Sauf si le salarié le demande, le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire peut ne pas réaliser un nouvel examen d'embauche avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

« 1- Le médecin n'estime pas celui-ci nécessaire, notamment au vu des informations relatives aux caractéristiques particulières du poste mentionnées au 4o de l'article L. 1251-43 et des informations mentionnées aux articles D. 4625-19 et suivants ;

« 2- Le médecin a pris connaissance de la fiche médicale d'aptitude établie en application de l'article R. 4624-47 :

« a) Soit pour le compte de la même entreprise de travail temporaire ;

« b) Soit pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ;

« 3- L'aptitude médicale ou l'une des aptitudes reconnues lors de l'examen médical d'embauche réalisé à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques particulières du poste et aux informations mentionnées aux articles D. 4625-19 et suivants ;

« 4- Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu soit au cours des vingt-quatre mois qui précèdent, si le travailleur est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire, soit au cours des douze mois qui précèdent dans le cas d'un changement d'entreprise de travail temporaire.

Surveillance médicale renforcée

Qui sont les bénéficiaires ?

L'article R.4624-18 du Code du travail.

Limitativement énumérés à l'article R.4624-18 du Code du travail :

- Les travailleurs de moins de 18 ans ;
- Les femmes enceintes ;
- Les travailleurs handicapés.
- Les salariés exposés :
 - À l'amiante,
 - Aux rayonnements ionisants,
 - Au plomb dans les conditions prévues par l'article R.4412-160 du Code du travail,
 - Au risque hyperbare,
 - Au bruit dans les conditions prévues par l'article R.4434-7 du Code du travail,
 - Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R.4443-2 du même Code,
 - Aux agents biologiques des groupes 3 et 4,
 - Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction catégories 1 et 2,

Les salariés venant de changer de type d'activité ou d'entrer en France et les jeunes mères ne sont plus concernés.

Périodicité des visites

L'article R.4624-19.

Sous réserve de la périodicité de 24 mois prévue à l'article R.4624-16 du Code du travail, le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon **une périodicité de 24 mois au maximum.**

Particularité

Articles R4625-11 et R4625-12 du Code du Travail. **Pour les salariés liés par un contrat de travail**

des salariés
intérimaires

temporaire, les examens obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication au poste de travail, notamment avant l'affectation, et **les examens pratiqués en raison d'une surveillance médicale particulière sont effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice**. Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de ces examens.

○ Visite de pré-reprise

Visite à
l'initiative du :

Nouveaux articles R.4634-20 et -21 du Code du travail.

- Salarié,
- Médecin traitant,
- Médecin conseil de la CPAM

L'employeur ne peut pas prendre l'initiative de cette visite.

Obligatoire

Obligatoire :

Pour les salariés en arrêts de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Quelles sont les
conséquences
sur la visite de
reprise ?

Principe : **La visite de pré-reprise ne dispense pas de l'obligation d'organiser une visite de reprise.**

Exception : en cas d'inaptitude, elle **dispense de l'exigence d'effectuer une deuxième visite de reprise lorsqu'elle a eu lieu moins de 30 jours** avant le premier examen de reprise.

Objet

À son issue, 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 professionnelles.

Pour cela, le médecin du travail s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Information de
l'employeur du
contenu de la
visite de pré-
reprise

Sauf opposition du salarié, le médecin du travail transmet ces recommandations à l'employeur et au médecin conseil de la CPAM afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

○ Visite de reprise (obligatoire)

Bénéficiaires

L'article R.4624-22 du Code du travail.

Visite de reprise quelle que soit la durée de l'arrêt pour :

- Congés maternité,
- Maladie professionnelle.

Visite de reprise après un arrêt d'au moins 30 jours pour :

	<ul style="list-style-type: none"> • Accident du travail, • Accident non professionnel, • Maladie ordinaire
Objet	<p>L'article R.4624-23 du Code du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ; • Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ; • Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.
Organisation de la visite de reprise	<p>L'employeur doit saisir le médecin du travail dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.</p>
Information du médecin du travail	<p>Information du médecin du travail de tout arrêt de travail de moins de 30 jours pour cause d'accident du travail (R.4624-24 du Code du travail).</p>
Avis du médecin du travail	<p>Au cours de la visite de reprise, le médecin du travail se prononce sur l'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste et/ou préconise l'aménagement ou l'adaptation de son poste, ou un reclassement.</p> <p>S'ajoute à cela le fait que le médecin du travail pourra également examiner les efforts d'adaptation ou de reclassement fournis par l'employeur à la suite des préconisations formulées, le cas échéant, au cours d'une visite de pré-reprise.</p>

○ Constatation d'une inaptitude physique (R.4624-31 Code du travail).

Examens de constatation d'inaptitude
(Article R.4624-31 du Code du travail).

Principe : le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- Une étude de ce poste ;
- Une étude de ces conditions de travail dans l'entreprise ;
- **2 examens médicaux espacés de 2 semaines.**

Exception :

Lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ou lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus, l'avis d'inaptitude médicale peut être délivré en un seul examen.

Le 2^{ème} alinéa de l'article R.4624-32 du Code du travail devient l'article R.4624-33 du même Code.

○ Contestation de l'avis du médecin du travail.

Délai de contestation et voies de recours

Nouveaux articles R.4624-34, -35 et -36 du Code du travail.

Contestation de l'avis médical :

- Par l'employeur ou le salarié ;
- **Dans un délai de 2 mois ;**

- Par LRAR à l'inspecteur du travail ;
- Avec énonciation des motifs de la contestation.

Les voies et délais de recours figureront dans l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude.
La décision de l'inspection peut être contestée dans un délai de 2 mois devant le ministre chargé du travail.

○ Fiches médicales d'aptitudes (R.4624-47 du Code du travail)

Fiche médicale d'aptitude

- À l'issue de chacun des examens médicaux vus précédemment, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire.
- Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur.
- Lorsque le médecin du travail constate que **l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie professionnelle**, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D.433-3 du code de la sécurité sociale. (R4624-47 du Code du travail).

○ Textes de références

Les textes de références sont consultables sur le site Internet de l'AIPALS www.aipals.com mais également sur le site www.legifrance.fr.

- Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 ;
 - Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 ;
 - Décret n°2012-137 du 30 janvier 2012 ;
 - Arrêté du 2 mai 2012 abrogeant diverses dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée des travailleurs.