

Définition

Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail

Décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail

POLE SANTE TRAVAIL, votre service de santé au travail interentreprises, a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (C.Trav., art L4622-2). Il veille sur l'état de santé de vos salariés notamment au moyen d'examen médicaux, et ce dès l'embauche ainsi qu'à l'occasion d'évènements particuliers développés ci après.

L'examen médical se définit comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par le médecin du travail, dans le cadre de la visite médicale, afin de recueillir des informations sur la santé du salarié et sur le lien entre sa santé et sa situation de travail.

Cet examen permet, à la fois, de dégager des mesures individuelles appropriées et de recueillir des informations utiles pour **l'action sur le milieu de travail** réalisée par l'équipe pluridisciplinaire.

A l'occasion de cet examen, le médecin du travail informe le salarié des risques d'exposition à son poste et lui indique les moyens de prévention et de surveillance à mettre en œuvre.

Les différents examens médicaux de Santé au Travail

La surveillance de l'état de santé des salariés est exercée essentiellement au moyen d'examen médicaux obligatoirement effectués :

- **à l'embauche** - C.Trav.,art.R4624-10
- **de façon périodique**, les examens étant renouvelés au maximum tous les 24 mois pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée ou selon une périodicité qui peut varier selon l'organisation locale - C.Trav.,art.R.4624-16
- **de façon occasionnelle, à la demande du salarié ou de l'employeur** - C.Trav., art. R4624-17
- **pendant un arrêt de travail** de plus de 3 mois, visite de pré-reprise - C.Trav.,art.R4624-20
- **à la reprise du travail** après un congé maternité, toute absence pour maladie professionnelle ou un arrêt d'au moins 30 jours suite à accident du travail, maladie non professionnelle ou accident non professionnel - C.Trav.,art.R4624-22

A noter que des **examens complémentaires** peuvent être pratiqués dans certains cas à l'appréciation du médecin du travail - C.Trav.,art.R 4624-25.

Suivi individuel des salariés

Visites médicales

Les différents examens médicaux de Santé au Travail

Indemnisation par l'employeur du temps passé en examens médicaux et frais de transport :

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Les frais de transports nécessités par ces examens sont pris en charge par les employeurs. (C.Trav., art. R.4624-28)

Examen d'embauche

Règle générale

Tout salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail -C.Trav., art. R4624-10 et suivants.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application de l'article R. 4624-18 du Code du travail (salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes et les travailleurs de moins de 18 ans) ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions suivantes mentionnées à l'article L. 6511-1 du code des transports (commandant, pilotes, mécaniciens et toute personne assurant la conduite d'un aéronef) bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises et pour tous les salariés embauchés même pour les salariés en contrat à durée déterminée.

L'examen médical d'embauche poursuit différents objectifs - C.trav., art.R4624-11 :

- de s'assurer que le salarié est **médicalement apte** au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter
- de proposer d'éventuelles **adaptations** de postes
- de rechercher s'il est atteint d'une **affection dangereuse** pour les autres salariés
- d'informer le salarié sur les risques d'expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire
- et de le sensibiliser aux moyens de **prévention** à mettre en œuvre.

Examen d'embauche

Dispense d'examen d'embauche

Un nouvel examen d'embauche n'est pas obligatoire lorsque 3 conditions sont réunies – art. R4624-12 CT :

- **Emploi identique avec les mêmes risques d'exposition** : le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition. L'identité des emplois signifie que les tâches confiées au travailleur et les conditions de travail doivent être les mêmes ;
- **Possession de la fiche d'aptitude** : le médecin du travail concerné est en possession de la dernière fiche d'aptitude du salarié ;
- **Aucune inaptitude au cours des 24 derniers mois soit au cours des 12 derniers mois** : aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des 24 mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Lorsque **ces 3 conditions sont réunies**, on ne pourra reprocher à l'employeur de ne pas avoir réalisé un examen d'embauche pour son salarié.

A noter que cette dispense n'est pas applicable si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale renforcée au sens de l'article R4624-18 du Code du travail ou si le médecin du travail estime l'examen d'embauche nécessaire ou que le salarié en fait lui-même la demande.

Pluralité d'employeurs et examens d'embauche

Un seul examen médical d'embauche est réalisé en cas de pluralité d'employeurs, dès lors que les employeurs :

- ont conclu un accord écrit entre eux;
- ou sont couverts par un accord collectif de branche, prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale.

Visites périodiques

L'employeur **détermine** si son salarié relève d'une **Surveillance Médicale Simple (SMS)** ou d'une **Surveillance Médicale Renforcée (SMR)**.

La Surveillance Médicale Simple (SMS)

L'examen périodique dans le cadre de la SMS a pour finalité :

- de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail
- et de l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail.

Le salarié en SMS bénéficie d'un examen **tous les 24 mois** avec, alternativement :

- **le médecin du travail**
- **l'infirmier Santé Travail**

Entretien infirmier ?

Cette nouvelle organisation a été impulsée par la loi du 20 juillet 2011. Votre Service de santé au travail, a intégré les entretiens infirmiers dans son organisation. Soucieux de la qualité du suivi de santé individuel de vos salariés, cet entretien infirmier mené par un infirmier diplômé en Santé Travail participe au suivi de l'état de santé des salariés. Il est prescrit par le médecin du travail et à ce titre il est rendu obligatoire - C.Trav., R4623-31.

A noter que l'entretien infirmier donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte pas de mention d'aptitude ou d'inaptitude. Le dernier avis prononcé par le médecin du travail demeure valable jusqu'au prochain examen réalisé par celui-ci.

A l'issue de ces entretiens, le médecin du travail et l'infirmier Santé Travail étudient chaque dossier médical et en cas de problématique décelée le salarié sera reçu par le médecin du travail.

Visites périodiques

La Surveillance Médicale Renforcée (SMR)

La SMR peut être liée à la situation personnelle du salarié ou aux expositions liées à son poste de travail.

Il revient à l'employeur de déterminer, dans le respect de l'article R4624-18 du Code du travail, si son salarié relève d'une SMR :

Situations personnelles	L'exposition à certains risques
Les travailleurs âgés de moins de 18 ans	Amiante
Les femmes enceintes	Rayonnements ionisants
Les travailleurs handicapés (connu de l'employeur)	Plomb
	Risque hyperbare
	Bruit - art. R4431-2 CT (2°)
	Vibrations - art. R. 4443-2 CT
	Agents biologiques des groupes 3 et 4 - art. R4421-3 CT et Arrêté du 18 juillet 1994 modifié par arrêté du 17 avril 1997 et 30 juin 1998.
	Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 - art. R4412-160 CT

La périodicité définie dans le cadre de la SMR est d'au maximum 24 mois (C.Trav., art. R4451-84 - sauf pour les rayonnements ionisants catégorie A où la périodicité est de 12 mois).

Le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes - C.Trav., art.R4624-19.

A noter que la réforme Santé Travail du 20 juillet 2011 prévoit que depuis le 24 janvier 2013, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examens médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le Code du travail et le Code rural **sont réputées caduques**.

Il n'est plus possible de définir par le biais des accords collectifs de branche même étendus, de nouvelles catégories de postes ou de métiers ou de situations particulières qui justifieraient que les salariés concernés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

Visite de pré-reprise

Règle générale

En cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail **à l'initiative du médecin traitant et/ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale, ou du salarié** (C.Trav.,art.R4624-20).

La visite de pré reprise vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Au cours de l'examen de pré reprise, le médecin du travail peut recommander (C.Trav.,art. R.4624-21) :

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

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.

A noter : La visite de pré reprise ne dispense pas de l'organisation d'une visite de reprise du travail prévue à l'article R.4624-22 du Code du travail.

Visite de reprise

Cas où la visite de reprise est obligatoire ?

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail réalisé par le médecin du travail :

- après un **congé de maternité** ;
- après une **absence pour maladie professionnelle** ;
- après une **absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel**.

A noter que le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels (C.Trav., art. R4624-24).

Visite de reprise

Quel est le but de la visite de reprise ?

L'examen de reprise a pour objet de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste, mais aussi de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ; d'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.

Dès que **l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail**, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un **délaï de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié**.

Au terme de cet examen, le médecin du travail doit établir une fiche d'aptitude

A noter que dans les situations susvisées, seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail.

Visites occasionnelles à la demande du salarié ou de l'employeur

Règle générale

Indépendamment des examens périodiques, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à celle de l'employeur. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction (C.Trav., art.R4624-17).

A noter que la demande de visite occasionnelle doit être écrite et motivée.

Examens complémentaires

Règle générale

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires (C.Trav., art.R4624-25) :

- à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail et notamment au **dépistage** des affections comportant une **contre-indication** à ce poste de travail;
- au **dépistage** d'une **maladie professionnelle** ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- au dépistage d'une **maladie dangereuse** pour l'entourage du salarié.

A noter que ceux-ci sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat (C.Trav., art.R4624-26).