



SYNTHESE d'Expert INFO CLIENT

Lyon, le 7 novembre 2022

Les visites et examens médicaux

Tout au long de la carrière d'un salarié, de l'embauche au départ à la retraite, l'employeur doit organiser des visites et examens médicaux, étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat à leur égard. De nouvelles visites médicales ont été instaurées par la loi « santé », et des visites existantes ont fait l'objet d'aménagement.

Outre le fait de permettre de veiller à la santé du salarié, ces visites médicales, si elles ne sont pas organisées, peuvent vous faire encourir de lourdes sanctions (prise d'acte, dommages-intérêts, licenciement sans cause réelle et sérieuse, etc.).

Il est donc indispensable de faire le point sur l'ensemble des visites dont peut ou doit bénéficier le salarié.

✓ Visites d'information et de prévention

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) dans un délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective, c'est-à-dire à partir du moment où il a effectivement commencé à travailler¹.

A noter : Les apprentis doivent, quant à eux, passer cette visite dans les deux mois qui suivent leur embauche².

Pour certains salariés, cette visite doit être réalisée avant leur affectation sur le poste de travail. Sont concernés :

- › Les travailleurs de nuit
- › Les personnes de moins de 18 ans
- › Les personnes exposées aux agents biologiques du groupe 2, qui peuvent provoquer une maladie chez l'humain et constituer un danger pour les salariés
- › Les personnes exposées à des champs électromagnétiques et affectés à des postes pour lesquels les valeurs dépassent les limites d'exposition fixées par l'article R. 4453-3 du code du travail.

>> Seuls les salariés soumis à un suivi individuel renforcé de leur état de santé doivent passer devant le médecin du travail un examen médical d'aptitude à l'embauche³.

1- Les salariés concernés

Cette visite est obligatoire pour tous les salariés (CDI, CDD, apprentis, intérim).

2- Les cas de dispense

Si le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche, il peut être dispensé de visite si les conditions suivantes sont réunies⁴ :

- › Le salarié va occuper un emploi identique présentant des risques équivalents
- › Il n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation de poste ni d'aucun avis d'inaptitude physique au cours de ces 5 ans
- › Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude.

3- Périodicité

Outre lors de l'embauche, le salarié bénéficie d'un renouvellement de la VIP selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans.

En pratique, le délai entre deux visites est fixé par le médecin du travail en fonction de l'âge, de l'état de santé du salarié, de l'environnement de travail et des potentiels risques auxquels il est exposé.

A noter : La périodicité est de 3 ans maximum pour les travailleurs « exposés » (travail de nuit, travailleurs handicapés, travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité)⁵.

4- Sanction

Le salarié qui établit avoir subi un préjudice du fait du manquement de l'employeur à son obligation d'organiser son suivi médical peut engager sa responsabilité civile et obtenir réparation.

Il peut également prendre acte de la rupture du contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire s'il estime que l'employeur a commis un manquement à ses obligations suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

✓ Suivi médical renforcé

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.

Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention⁶.

Les postes à risque sont ceux exposant les salariés à des substances ou agents dangereux (amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques susceptibles de provoquer des maladies graves), aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare ou au risque de chute en hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. Sont également visés les travaux dangereux auxquels sont affectés les salariés de moins de 18 ans.

✓ Visites médicales de reprise et de pré-reprise

1- Visite de pré-reprise

Elle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail, le médecin du travail pouvant par exemple recommander des aménagements et adaptations du poste de travail du salarié.

Elle permet notamment de mettre en place des solutions en amont de la reprise du travail par le salarié.

Seuls les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise (avant le 31 mars 2022, cette visite était réservée aux arrêts d'une durée de plus de 3 mois).

Selon le ministère du Travail, la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinuée⁷.

>> La visite de pré-reprise, facultative, peut être initiée par le salarié, le médecin traitant ou les services médicaux de l'assurance maladie. À compter du 31 mars 2022, le médecin du travail peut également en être à l'initiative lorsque le retour du salarié à son poste est anticipé.

2- Visite de reprise

La visite de reprise, que l'employeur organise à la suite d'un arrêt de travail, a notamment pour objectif de vérifier que la reprise du poste de travail par le salarié est compatible avec son état de santé⁸.

Elle est organisée après :

- › Un congé de maternité
- › Une absence pour cause de maladie professionnelle
- › Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
- › Une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Cet examen met fin à la suspension du contrat de travail. Tant que la visite médicale de reprise n'a pas eu lieu, le salarié n'est pas tenu à l'obligation de venir travailler, son absence n'est pas fautive⁹.

>> Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui 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 reprise¹⁰.

Si le médecin du travail, lors de la visite de reprise, a conclu à l'aptitude du salarié, ce dernier doit retrouver son poste.

Il est préconisé, dans la mesure du possible, de faire passer la visite de reprise dès le 1er jour du retour du salarié. Il peut être dangereux de laisser le salarié travailler avant la visite de reprise car la responsabilité de l'employeur pourrait être mise en cause.

✓ Rendez-vous de liaison

Il s'agit d'une nouvelle visite médicale instituée depuis le 31 mars 2022.

1- Salariés éligibles

Le rendez-vous de liaison concerne les arrêts de travail consécutifs à un accident ou une maladie d'origine professionnelle, ou non, d'une durée d'au moins 30 jours.

Selon le ministère du Travail, la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinuée¹¹.

2- Objet du rendez-vous

Il a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié, pendant son arrêt de travail, et l'employeur et, d'informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

3- Obligation d'information

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Cette information peut être faite par tout moyen.

⁷ Ministère du Travail, Q/R sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021, version du 16 mai 2022 - ⁸ Article R 4624-32 du Code du travail - ⁹ Cass. soc. 21 mai 2008, n° 07-41102 ¹⁰ Article R 4624-31 du Code du travail - ¹¹ Ministère du Travail, Q/R sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021, version du 16 mai 2022

4- Organisation du rendez-vous

Le rendez-vous de liaison est facultatif. Il peut être demandé par l'employeur ou le salarié, ce dernier pouvant le refuser.

L'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison, lui rappelle l'objectif de ce rendez-vous. Il précise au salarié qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

Lorsque le salarié sollicite ou accepte le rendez-vous de liaison, il se voit proposer une date de rendez-vous dans les 15 jours par l'employeur.

Ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel.

L'employeur doit prévenir le service de prévention et de santé au travail 8 jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

✓ Visite de mi-carrière

Il s'agit une nouvelle visite médicale instituée depuis le 31 mars 2022

1- Salariés éligibles

Cette visite concerne tous les salariés en remplissant les conditions.

2- Périodicité de la visite

Cette visite doit être organisée :

- › En principe à une échéance déterminée par accord de branche
- › Ou à défaut, durant l'année civile du 45ème anniversaire du travailleur.

Elle peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les 2 ans précédant l'échéance.

3- Objet de la visite

Cet examen médical a pour objectif :

- › D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis
- › D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé
- › De sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

4- Organisation de la visite

Durant la visite de mi-carrière, le travailleur est examiné par le médecin du travail.

Par dérogation, la visite pourra être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée dans un but d'allègement des missions du médecin mais surtout pour faire face à la pénurie des médecins du travail.

✓ Surveillance post-exposition ou post-professionnelle

1- Salariés concernés

La visite médicale est organisée pour les 2 catégories de travailleurs suivantes¹² :

- › Ceux qui occupent ou ont occupé au cours de leur carrière un poste à risque et, à ce titre, bénéficient ou ont bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé
- › Ceux qui ont bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques particuliers antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

>> Les risques particuliers mentionnés ci-dessus sont ceux visés à l'article R 4624-23, I du Code du travail : amiante, plomb, agents cancérigènes ou biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute, etc.

2- Objet de la visite

L'examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquelles a été soumis le salarié.

Les visites post-exposition et post-professionnelle (souvent appelée visite de fin de carrière) permettent la mise en place d'une surveillance en lien avec le médecin traitant, lorsque le médecin du travail constate une exposition du salarié à certains risques professionnels dangereux.

>> Les facteurs de risques professionnels justifiant une visite de surveillance post-exposition sont listés à l'article L 4161-1 du Code du travail.

Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

3- Date de la visite

La visite post-professionnelle doit avoir lieu avant le départ ou la mise à la retraite des salariés intervenu depuis le 1^{er} octobre 2021.

Une visite médicale **post-exposition** doit être organisée « dans les meilleurs délais » après que le salarié a cessé d'être exposé aux risques lorsque cette exposition cesse avant la fin de sa carrière¹³.

La visite médicale se trouve alors liée à la fin des expositions qui peut intervenir bien avant la retraite du salarié.

Dans le cas contraire, la visite médicale continue à avoir lieu avant le départ ou la mise à la retraite.

A noter : La visite post-exposition concerne les salariés dont la cessation d'exposition est intervenue à compter du 31 mars 2022.

4- Organisation de la visite

C'est à l'employeur d'avertir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance :

- › De la cessation de l'exposition d'un travailleur de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant d'un suivi individuel renforcé
- › Ou du départ ou de la mise à la retraite d'un salarié exposé au cours de sa carrière à de tels risques.

Il avise sans délai, le salarié concerné de la transmission de cette information. À défaut, ce dernier peut demander directement au service de santé au travail le bénéfice d'une visite médicale, durant le mois précédant la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition¹⁴.

Le service de santé au travail vérifie si les conditions requises sont remplies, et, dans l'affirmative, organise la visite¹⁵.

À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au salarié l'état des lieux et le versera au dossier médical en santé au travail.

Lorsque ce document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou que l'examen fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition.

À cette fin, il transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du salarié, le document susvisé et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant.

En tant qu'employeur vous êtes tenu de vous assurer de la réalisation effective des différentes visites lorsqu'elles sont obligatoires, et d'informer le salarié des visites facultatives. À défaut, des sanctions de différentes natures (dommages-intérêts, sanction pénale, ...) sont encourues.

Des questions, un accompagnement ? N'hésitez pas à contacter notre service social, qui pourra vous accompagner dans vos démarches et également mettre en place un audit social au sein de votre entreprise pour auditer vos pratiques RH.