

LES ÉVOLUTIONS RÉCENTES DE LA VISITE MÉDICALE DU TRAVAIL !

 employeur a une obligation de sécurité (autant physique que psychologique) de l'ensemble de ses salariés grâce au suivi médical, imposé par la loi. C'est l'une des missions des services de santé au travail qui doivent s'inscrire pleinement dans la politique de prévention de l'entreprise (voir Initiatives syndicales n°65, 1^{er} semestre 2017).

La visite médicale d'embauche

Elle est remplacée par la visite d'information et de prévention (VIP). Exception : les postes à risques qui nécessitent un suivi médical individuel renforcé pour lesquels la visite médicale d'aptitude est maintenue (voir ci-dessous).

Les buts de cette VIP sont précisés par l'article R. 4624-11 du code du Travail :

- ▶ Interroger le salarié sur son état de santé ;
- ▶ L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- ▶ Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- ▶ Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- ▶ L'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite, à sa demande, avec le médecin du travail.

Celle-ci se déroule au plus tard

dans les 3 mois qui suivent la prise du poste. Elle est réalisée par le médecin du travail ou, sous son autorité, par un médecin collaborateur, un interne ou un infirmier. Elle donne lieu à une attestation, et non plus à un certificat d'aptitude.

Si la VIP est réalisée par un professionnel de santé, celui-ci peut adresser le travailleur au médecin du travail, notamment lorsque des aménagements de poste ou une affectation à un autre sont nécessaires.

L'objectif de ce suivi n'est pas tant de vérifier l'aptitude du salarié à son nouveau poste de travail, mais de l'informer sur les risques liés à son poste afin qu'il puisse préserver sa santé et sa sécurité.

Les visites périodiques

Les modalités et la périodicité du suivi médical sont établies dans le respect du protocole du service de santé au travail, en prenant en compte les conditions de travail du salarié, son état de santé et son âge, les risques professionnels auxquels il est exposé, avec un délai maximum entre 2 visites de 5 ans.

Ce protocole devra notamment organiser un suivi adapté pour les femmes enceintes, les personnes en situation de handicap, les travailleurs de nuit (avec un délai entre 2 visites de 3 ans maximum), ainsi que pour tous ceux que le médecin jugera nécessaire de suivre.

Le suivi individuel renforcé

Le suivi individuel renforcé est réalisé par le médecin du travail. Il concerne les salariés qui sont exposés à certains types de risques (amiante, plomb, etc.). La première visite est effectuée avant l'embauche. Elle comprend un examen médical d'aptitude.

Les travailleurs bénéficient d'un suivi individuel renforcé lorsqu'ils sont exposés notamment :

- ▶ à l'amiante,
- ▶ au plomb,
- ▶ aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- ▶ aux rayonnements ionisants,
- ▶ au risque hyperbare,
- ▶ au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Le délai entre deux visites avec le médecin du travail ne peut excéder 4 ans, avec une visite intermédiaire faite par un professionnel de santé au plus tard au bout de 2 ans.

Les visites à la demande

Des examens peuvent être effectués à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail.

Syndicalement, il est important de rappeler aux salariés qu'ils peuvent bénéficier à tout instant d'une visite médicale à leur demande, notamment en cas de doutes ou problèmes sur les conséquences de leur activité professionnelle sur leur santé, ou pour anticiper une éventuelle inaptitude.



La visite de pré-reprise et la visite de reprise

Durant l'arrêt de travail, le salarié, son médecin traitant, avec son accord, peuvent demander au médecin du travail l'organisation d'une visite de pré-reprise. Elle est de droit si la durée de l'arrêt de travail excède 3 mois (soit 90 jours).

La visite de pré-reprise est une visite médicale de type particulier. Elle est facultative, et a lieu durant l'arrêt de travail du salarié. Elle a pour but de préparer la reprise du travail, si celle-ci s'annonce difficile. Elle permet d'identifier le plus tôt possible les difficultés pour la reprise de l'emploi et de réfléchir aux solutions possibles, comme un aménagement de poste de travail. Elle n'a aucune conséquence sur l'arrêt de travail. C'est une étape importante dans le cadre d'une démarche de maintien en emploi.

L'examen de reprise est prévu pour les salariés absents de l'entreprise après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Il est organisé dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail.

La déclaration d'inaptitude

L'inaptitude médicale au travail est une incapacité (physique ou mentale) à tenir son emploi. Elle ne peut être constatée que par le médecin du travail et concerne toujours précisément le poste actuel dans l'entreprise actuelle du salarié.

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur qu'après avoir suivi une procédure stricte selon l'article R. 4624-42 du code du Travail :

- ▶ S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste, ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- ▶ S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- ▶ S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement, et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- ▶ S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges permettent de faire valoir les observations, de l'employeur et du travailleur, sur les avis et les



Mais puisque
je vous dis
que j'ai déjà fait
ma révision
l'année dernière !
...
Regardez ma
Carte Grise !
...
J'ai même pas
les 100 mille !

propositions que le médecin du travail entend adresser.

Si un second examen est nécessaire, le médecin doit le réaliser au plus tard 15 jours après le premier.

La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date. Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Contestation de l'avis du médecin

Le salarié et l'employeur ont la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision. La contestation doit porter sur des éléments de nature médicale. Le conseil des prud'hommes, en formation de référé, procédera

alors à une demande de désignation d'un médecin expert, avec la possibilité de saisir le médecin inspecteur.

La surveillance des travailleurs intérimaires

Les visites sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire.

Dossier médical du salarié

A compter de la visite d'information et de prévention, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail. Il retrace notamment les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et les propositions du médecin du travail.

L'article L 1111-7 du code de la Santé publique prévoit la transmission au salarié de l'ensemble des informations concernant sa santé.

En conclusion

Que l'on aime ou pas son médecin du travail, il est un acteur incontournable sur les sujets de santé au travail du maintien dans l'emploi. Il est donc primordial pour les représentants du personnel d'instaurer un dialogue avec l'équipe médicale et de pleinement assurer le contrôle social des services de santé au travail au sein des instances (conseil d'administration, commission de contrôle, comité d'entreprise, CHSCT...). •