

Le suivi médical des salariés

Ce qui a changé au 1^{er} janvier 2017

■ La visite médicale d'embauche

Depuis Le 1^{er} janvier 2017 et les décrets d'application de la Loi Travail, la visite médicale d'embauche n'est plus obligatoire.

L'employeur n'est toutefois pas libéré de toute obligation puisque la Loi prévoit que les salariés bénéficié d'une **visite d'information et de prévention** qui sera effectuée dans un délai ne pouvant pas excéder **trois mois** après la prise effective du poste.

L'objectif de ce suivi n'est pas tant de vérifier l'aptitude du salarié à son nouveau poste de travail mais d'informer les salariés sur les risques liés à leur poste et de leur donner des moyens de prévention pour éviter tout risque pour leur santé et leur sécurité.

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le professionnel de santé du service de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail.

Ce dossier retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail

A l'issue de cette visite, il est prévu qu'une attestation soit délivrée (et non plus une fiche médicale d'aptitude).



Conséquence sur le contrat de travail :

La clause insérée dans le contrat de travail qui stipulait que le contrat 'était conclu « sous réserves des résultats de la visite médicale d'embauche » n'a plus lieu d'être.

■ Les visites périodiques

Tout salarié bénéficiait jusqu'à présent tous les 2 ans d'une visite médicale permettant de s'assurer du maintien de son aptitude à pouvoir continuer à exercer son activité.

A compter du 1^{er} janvier 2017, ces suivis périodiques seront remplacés par des simples **visites d'information et de prévention**.

Ce sera au médecin du travail d'en fixer la périodicité selon les conditions de travail, l'âge, l'état de santé du salarié et les risques auxquels est exposé le salarié et ce, **avec un maximum de 5 ans**.

Il est bon de noter que cette visite médicale périodique ne sera plus obligatoirement réalisée par le médecin du travail lui-même. Il pourra s'agir du collaborateur médecin, de l'interne en médecin de travail ou de l'infirmier.

En résumé, Un salarié qui n'occupe pas de poste de travail à risques ne verra donc plus le médecin du travail tous les deux ans. Il bénéficiera simplement d'une réunion d'information tous les cinq ans



Comment appliquer ces nouvelles dispositions au 1^{er} janvier 2017 :

En matière de périodicité des visites des salariés déjà en place, le service juridique d'UNA conseille à l'employeur d'organiser la prochaine visite selon les règles antérieures au décret (notamment en terme de périodicité) et de n'appliquer l'ensemble des règles issues de la Loi Travail qu'à partir de la prochaine visite.

Par exemple : un salarié ayant jusqu'à présent une visite médicale périodique tous les 2 ans et dont la dernière visite date du 15 avril 2016 aura sa prochaine visite le 15 avril 2018 et, en fonction de ce que décidera le médecin du travail, il pourrait n'avoir la visite suivante que le 15 avril 2022.

■ La visite de reprise

La Loi Travail n'a rien modifié sur ce point.

Tout salarié de retour dans la structure doit passer une visite médicale de reprise de travail au terme d'un arrêt de travail lié à :

- un arrêt maladie ou un accident d'origine non professionnel d'au moins 30 jours,
- la fin d'un congé de maternité,
- un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée).

Cette visite médicale se déroule au moment de la reprise du travail ou au plus tard dans **les 8 jours qui la suivent**.

■ L'inaptitude physique

Le rôle du médecin du travail :

La procédure d'inaptitude physique a été profondément modifiée par la Loi travail. Actuellement, l'inaptitude physique est prononcée, sauf danger immédiat, par le médecin du travail après deux examens médicaux espacés d'un délai minimum de deux semaines.

Dorénavant, l'exigence de deux examens médicaux n'est plus systématique (ce n'est plus le principe mais l'exception).

Comme auparavant, c'est la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail qui déclenche l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement et le cas

échéant la procédure de licenciement pour inaptitude (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Sauf que désormais, ce constat d'inaptitude est plus encadré et ne nécessite plus d'être confirmé, sauf exception, par un double avis rendu lors de 2 visites de reprise espacées de 2 semaines.

Depuis le 1er janvier 2017, le médecin du travail ne peut déclarer un salarié inapte à son poste de travail qu'après avoir réalisé les **4 actions suivantes** (C. trav. art. R. 4624-42) :

1. avoir 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 . L'échange porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur .
2. avoir réalisé une étude de poste ou fait réalisé cette étude par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
3. avoir 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 .
4. avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur. Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

■ L'avis d'inaptitude

La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient **au plus tard quinze jours après le premier examen**, y compris en cas de seconde visite médicale.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail sera plus précis.

Il doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (C. trav., art. L. 4624-4).

Il peut préciser 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 l'entreprise* ».

L'une de ces 2 mentions permettra à l'employeur de pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir, à rechercher un reclassement et ce, quelle que soit l'origine de l'inaptitude (professionnelle ou non professionnelle).

A défaut, Lorsque le salarié est déclaré simplement inapte, par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur se doit rechercher un poste de reclassement, comme auparavant (C. trav., art. L. 1226-2 et L. 1226-10).

Toutefois, depuis le 1er janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, notamment :

- les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte (C. trav., art. L.1226-2 et L. 1226-10) ;
- lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12) ;
- l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12).

▪ Le motif d'inaptitude

Depuis le 1er janvier 2017, le licenciement pour inaptitude, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des motifs suivants :

- la justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- le refus par le salarié de l'emploi proposé. Jusqu'à maintenant, le seul refus du salarié ne suffisait pas à motiver le licenciement ; dans ce cas de figure l'employeur devait proposer un autre poste de reclassement ou justifier l'impossibilité de reclassement. Mais désormais, le code du travail prévoit que "l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail". Ce qui pourrait laisser supposer que le refus d'un tel emploi suffirait à motiver le licenciement pour inaptitude puisque l'employeur est considéré avoir respecté son obligation de reclassement ;
- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "*tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé*".
- la mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "*l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi*".