

Tout savoir sur le suivi médical des salariés



© 2022 Les Echos Publishing

La visite liée à l'embauche

Les salariés nouvellement recrutés doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'aptitude.

Un suivi médical « normal »...

Dans les 3 mois qui suivent leur prise de poste effective, les salariés qui ne sont pas affectés à un poste à risque doivent être soumis à une visite d'information et de prévention (VIP) auprès d'un professionnel de santé du SPST (médecin du travail, collaborateur médecin, infirmier...). À l'issue de cette visite, l'employeur se voit remettre une attestation de suivi par le professionnel de santé.

Exceptions : pour les apprentis, cette visite doit se dérouler dans les 2 mois qui suivent leur embauche. Pour les salariés âgés de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit, cette visite doit être organisée avant leur prise de poste.

... ou renforcé

Les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail doivent, eux, être soumis à un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail. Et ce, avant leur prise de poste. Un avis d'aptitude ou d'inaptitude étant ensuite remis à l'employeur.

Précision : sont concernés les salariés qui sont exposés à certains risques professionnels (amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, certains agents biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors du montage et du démontage d'échafaudages). Mais aussi les salariés affectés à un poste qui nécessite un examen d'aptitude spécifique, par exemple ceux qui détiennent une autorisation de conduite de certains équipements de travail.

Des cas de dispense

Lors du recrutement d'un salarié, l'employeur est dispensé d'organiser :

- une visite d'information et de prévention, si le travailleur en a déjà bénéficié au cours des 5 dernières années (au cours des 3 dernières années notamment pour les travailleurs handicapés et les travailleurs de nuit) ;
- un examen médical d'aptitude, si un tel examen a déjà été mis en place au profit du travailleur au cours des 2 années précédentes.

Cette dispense ne s'applique cependant que si les conditions suivantes sont réunies : le salarié est amené à occuper un poste identique (avec des risques d'exposition équivalents), le professionnel de santé est en possession de sa dernière attestation de suivi (ou de son dernier avis d'aptitude) et il

n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, de mesure d'aménagement du temps de travail ni d'avis d'inaptitude rendu au cours des 5 dernières années (3 dernières années notamment pour les travailleurs handicapés et les travailleurs de nuit ou 2 dernières années en cas de poste à risque).

Les visites périodiques

La visite d'information et de prévention, tout comme l'examen médical d'aptitude, doit être renouvelée périodiquement.

La visite d'information et de prévention organisée lors de l'embauche d'un salarié doit être renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail. Pour ce faire, le médecin du travail tient compte des conditions de travail du salarié, de son âge, de son état de santé et des risques auxquels il est exposé. Une visite doit toutefois être organisée au moins tous les 5 ans (tous les 3 ans pour notamment les travailleurs handicapés et les travailleurs de nuit).

À noter : chaque visite périodique donne lieu à la remise d'une attestation de suivi à l'employeur.

Tout comme la visite de prévention et d'information, l'examen médical d'aptitude doit être renouvelé selon une périodicité fixée par le médecin du travail. Cette périodicité ne pouvant pas excéder 4 ans. Et dans cet intervalle, les salariés doivent être soumis à une visite intermédiaire réalisée par un professionnel de santé du SPST. Cette visite devant se tenir, au plus tard, 2 ans après l'examen effectué par le médecin du travail.

Précision : après chaque examen médical, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis à l'employeur.

La visite de mi-carrière

Les salariés doivent être soumis à une visite de mi-carrière, en principe, durant l'année civile de leur 45^e anniversaire.

Tous les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de mi-carrière à une échéance prévue par un accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45^e anniversaire.

À savoir : cette visite peut être réalisée de manière anticipée. En effet, elle peut être organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail dans les 2 ans qui précèdent l'échéance normale de la visite de mi-carrière.

Réalisée par le médecin du travail ou un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée, cet examen vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail du salarié et son état de santé et à évaluer les risques de désinsertion professionnelle compte tenu de l'évolution de ses capacités (selon son parcours professionnel, son âge et son état de santé). Mais aussi à sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

La visite post-exposition

Les salariés exposés à des risques professionnels sont soumis à une visite médicale dès la cessation de cette exposition ou, le cas échéant, lors de leur départ à la retraite.

Les salariés qui occupent un poste à risque nécessitant un suivi médical renforcé (exposition à l'amiante, au plomb, à des rayonnements ionisants...) doivent passer une visite médicale baptisée « visite post-exposition ». Et ce, dans les

meilleurs délais après la cessation de leur exposition aux risques professionnels.

À noter : les salariés qui sont exposés à des risques professionnels jusqu'à leur départ à la retraite (ou leur mise à la retraite) sont soumis à une visite dite « post-professionnelle ». Elle doit avoir lieu avant le départ à la retraite du salarié.

Il appartient à l'employeur de désigner, auprès de son SPST, les salariés qui cessent d'être exposés à des risques professionnels ou qui partent à la retraite. À charge pour ce service de s'assurer que les conditions d'organisation de la visite post-exposition (ou post-professionnelle) sont bien réunies.

Au terme de la visite, le médecin de travail remet au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs de risques et le verse dans son dossier médical en santé au travail. Une surveillance post-exposition (ou post-professionnelle) est mise en place si le médecin du travail constate une exposition du salarié à des risques professionnels dangereux (notamment chimiques).

Les visites de reprise et de préreprise

Après certains arrêts de travail, notamment ceux de longue durée, les salariés doivent bénéficier d'une visite de reprise auprès du SPST.

Une visite de reprise obligatoire

Une visite médicale de reprise doit être organisée avec le médecin du travail :

- lorsqu'une salariée revient de congé de maternité ;
- après tout arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ;
- après un arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ;
- après un arrêt de travail d'au moins 60 jours lié à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

L'employeur doit alors saisir son SPST afin que cette visite soit mise en place le jour de la reprise du travail du salarié ou, au plus tard, dans les 8 jours qui suivent.

Une visite de préreprise facultative

Une visite de préreprise avec le médecin du travail peut être instaurée pour les salariés qui sont en arrêt de travail depuis plus de 30 jours (quelle qu'en soit la cause) et dont le retour à leur poste est anticipé. Cette visite peut être réalisée à l'initiative du salarié, de son médecin traitant, des services médicaux de l'Assurance maladie ou du médecin du travail. L'employeur, lui, doit informer son salarié de la possibilité de solliciter une visite de préreprise.

En complément : un rendez-vous de liaison entre employeur et salarié, associant le SPST, peut être organisé pour tout arrêt de travail supérieur à 30 jours (quelle qu'en soit la cause). Ce rendez-vous peut être mis en place à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il vise notamment à informer le salarié qu'il peut bénéficier d'une visite de préreprise ainsi que de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Et en cas d'inaptitude au travail ?

Lorsqu'un salarié est reconnu inapte à occuper son poste de travail, l'employeur doit, en principe, rechercher un poste de reclassement.

La décision d'inaptitude

L'inaptitude médicale au travail d'un salarié est reconnue par le médecin du travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que son état de santé justifie un changement de poste. Ce constat doit être précédé d'au moins un examen médical du salarié, d'échanges avec l'employeur et le salarié, d'une étude de poste et d'une étude des conditions de travail dans l'entreprise. Cet avis d'inaptitude doit alors être éclairé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.

Précision : l'employeur qui souhaite contester un avis d'inaptitude doit saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours.

Le reclassement du salarié

Qu'elle que soit l'origine de l'inaptitude du salarié, l'employeur doit rechercher un emploi de reclassement adapté à ses capacités. Il doit ainsi, après avoir consulté son comité social et économique, proposer des emplois de reclassement au salarié ou bien l'informer de l'absence de postes de reclassement disponibles.

Important : l'employeur est déchargé de son obligation de reclassement lorsque le médecin du travail mentionne expressément dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du

salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Et lorsqu'aucun emploi de reclassement n'est disponible ou que le salarié refuse les propositions de reclassement, l'employeur peut engager un licenciement pour inaptitude.

En résumé

Les visites et examens médicaux des salariés		
Visite ou examen	Qui ?	Quand ?
Les visites et examens obligatoires		
Visite d'information et de prévention (VIP) lors de l'embauche	Salariés non affectés à un poste à risque	En principe, dans les 3 mois qui suivent la prise de poste effective
VIP périodiques		En principe, au moins tous les 5 ans
Examen médical d'aptitude (EMA) à l'embauche	Salariés affectés à un poste à risque (exposition à l'amiante, au plomb, aux rayonnements ionisants...)	Avant la prise de poste effective
EMA périodiques		Au moins tous les 4 ans
Visites intermédiaires		Au plus tard, 2 ans après l'examen réalisé par le médecin du travail

<p>Visite de reprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Salariées de retour de congé de maternité – Salariés en arrêt de travail : <ul style="list-style-type: none"> • à la suite d'une maladie professionnelle ; • à la suite d'un accident du travail, depuis au moins 30 jours ; • à la suite d'une maladie ou un accident d'origine personnelle, depuis au moins 60 jours. 	<p>Le jour de la reprise du travail ou, au plus tard, dans les 8 jours qui suivent</p>
<p>Visite de mi-carrière</p>	<p>Tous les salariés</p>	<p>À une échéance fixée par un accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45^e anniversaire</p>
<p>Visite post-exposition ou post-professionnelle</p>	<p>Salariés affectés à un poste à risque (exposition à l'amiante, au plomb, aux rayonnements ionisants...)</p>	<p>Dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition aux risques professionnels ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite</p>
<p>Les visites facultatives</p>		

Rendez-vous de liaison	Salariés en arrêt de travail pendant plus de 30 jours (quelle qu'en soit la cause)	Pendant l'arrêt de travail
Visite de préreprise	Salariés en arrêt de travail pendant plus de 30 jours (quelle qu'en soit la cause) et dont le retour au travail est anticipé	Pendant l'arrêt de travail