

// le dossier juridique

La surveillance médicale des salariés

Le suivi individuel des salariés après la loi Travail et son décret

Depuis le 1^{er} janvier 2017, en application de la loi Travail et du décret du 27 décembre 2016, le suivi individuel de l'état de santé des salariés est différencié. Selon leur situation et le poste occupé, il peut s'agir d'un suivi « classique » allégé, d'un suivi adapté ou d'un suivi renforcé. L'objectif est en effet d'orienter l'action des services de santé au travail vers les postes à risques et les salariés en ayant le plus besoin. Conséquences: il n'y a plus de vérification systématique de l'aptitude des salariés et la périodicité des visites est définie par le médecin du travail.

Le point dans ce dossier.

La réforme de la surveillance médicale des salariés a été achevée avec la publication au *JO* du 29 décembre 2016 du décret relatif à la modernisation de la médecine du travail. Pris en application de la loi Travail du 8 août 2016 (v. le dossier juridique -Santé- n° 168/2016 du 19 septembre 2016), qui a été largement inspirée du rapport Issindou de mai 2015 (v. l'actualité n° 16840 du 27 mai 2015), ce décret pose les nouveaux fondements du suivi de l'état de santé des salariés: un **suivi différencié** selon la situation du salarié et le poste occupé, l'activité des services de santé au travail étant ciblée sur les salariés qui en ont le plus besoin. Concrètement, il en résulte le remplacement de la visite médicale d'embauche par une simple visite d'information et de prévention, la fréquence des visites périodiques revue à la baisse dans le cas normal, et, pour les postes à risques seulement, une surveillance renforcée et un contrôle de l'aptitude.

À NOTER Ces nouvelles règles entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Elles s'appliquent à tous les travailleurs à compter de la première visite ou du premier examen médical effectué au titre de leur suivi individuel. Pour un schéma récapitulatif du nouveau suivi médical, voir l'infographie réalisée par le *Cisme* page 9.

1 Le suivi individuel classique

Le suivi individuel classique constitue « le **droit commun** » de la surveillance médicale des salariés. Il est allégé, puisqu'il ne

donne pas lieu à une vérification systématique de l'aptitude et que la périodicité des visites peut aller jusqu'à cinq ans.

QU'EST-CE QUE LA NOUVELLE VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION ?

> Quel est son objet ?

La visite d'information et de prévention remplace la **visite médicale d'embauche** (C. trav., art. L. 4624-1, al. 2).

Avec la visite d'information et de prévention, il n'est plus question de vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, comme c'était le cas avec la visite médicale d'embauche.

En effet, la visite d'information et de prévention n'est **pas un examen médical**. Elle a notamment pour objet (C. trav., art. R. 4624-11):

- d'**interroger** le salarié sur son **état de santé**;
- de l'**informer** sur les **risques** éventuels auxquels l'expose son poste de travail;
- de le **sensibiliser** sur les moyens de **prévention** à mettre en œuvre;
- d'**identifier** si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une **orientation** vers le médecin du travail (v. ci-après);
- de 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.

> Par qui est-elle effectuée ?

La visite d'information et de prévention est réalisée soit par le **médecin du travail**

lui-même, soit par le **collaborateur médecin**, l'interne en médecine du travail ou l'**infirmier** (C. trav., art. R. 4624-10).

Notons que la visite d'information et de prévention est **individuelle** (C. trav., art. R. 4624-11).

Elle ne peut donc pas être réalisée de manière collective, c'est-à-dire pour plusieurs salariés à la fois.

► Quand doit-elle être réalisée ?

La visite d'information et de prévention doit avoir lieu au plus tard dans les **trois mois** suivant la **prise effective du poste** de travail (C. trav., art. R. 4624-10).

Elle peut donc être réalisée **après la fin de la période d'essai** lorsque cette dernière est inférieure à trois mois.

À NOTER Pour les apprentis, la visite d'information et de prévention doit être réalisée au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche (C. trav., art. R. 6222-40-1).

► Quelles sont les formalités ?

La **demande de visite** d'information et de prévention est effectuée par l'employeur au moyen de la **déclaration préalable à l'embauche** (C. trav., art. R. 1221-2).

Lors de la visite, un **dossier médical** en santé au travail est constitué par le professionnel de santé du service de santé au travail. À l'issue de la visite, ce dernier délivre au salarié et à l'employeur une **attestation de suivi** (C. trav., art. R. 4624-12 et R. 4624-14).

Un arrêté viendra définir le modèle de l'attestation (C. trav., art. L. 4624-1).

À NOTER Même si la déclaration préalable à l'embauche vaut demande de visite d'information et de prévention, l'enregistrement de cette déclaration entraînant automatiquement avis transmis à la médecine du travail, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit assurer l'effectivité de cette visite (Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-15.454; Cass. crim., 12 janvier 2016 n° 14-87.695 : rendus à propos de l'ancienne visite médicale d'embauche et transposable, selon nous, à la visite d'information et de prévention). Sur les sanctions encourues pour défaut de visite, v. l'interview de M^e Elisabeth Laherre, page 8.

► Dans quel cas le salarié peut-il être dispensé de la visite d'information et de prévention ?

Le salarié peut être dispensé de la visite d'information et de prévention s'il en a déjà bénéficié **dans les cinq ans précédant** son embauche et si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (C. trav., art. R. 4624-15):

– le salarié est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des risques d'exposition équivalents;

– le professionnel de santé est en possession de la **dernière attestation de suivi** ou du dernier avis d'aptitude;

– aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou **aucun avis d'aptitude** n'ont été émis au cours des **cinq dernières années**.

QUELLE EST LA PÉRIODICITÉ DU SUIVI INDIVIDUEL « CLASSIQUE » ?

La loi Travail a mis fin au principe des visites médicales biennales (C. trav., art. L. 4624-1, al. 4).

Désormais, le salarié ne bénéficie plus de visite médicale périodique ayant pour objet de s'assurer de son aptitude à son poste, mais seulement du renouvellement de la **visite d'information et de prévention**, réalisée soit par le médecin du travail lui-même, soit par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. La **périodicité** de cette visite, qui ne peut excéder **cinq ans**, est fixée par le **médecin du travail**, compte tenu des conditions de travail du salarié, de son **âge** et de son **état de santé**, ainsi que des **risques** auxquels il est exposé (C. trav., art. R. 4624-16).

La visite d'information et de prévention donne lieu à la délivrance d'une **attestation de suivi** au salarié et à l'employeur (C. trav., art. R. 4624-14).

À NOTER Le renouvellement de la visite d'information et de prévention peut avoir lieu selon une plus grande fréquence que tous les cinq ans (tous les deux ans, les trois ans, les quatre ans...), selon ce que décide le médecin du travail.

QUAND LE SALARIÉ DOIT-IL ÊTRE ORIENTÉ VERS LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

À l'issue d'une visite d'information et de prévention, initiale ou périodique, réalisée non pas par le médecin du travail, mais par un **professionnel de santé** au travail, ce dernier peut, s'il l'estime **nécessaire**, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail. Lors de cette nouvelle visite, le médecin du travail pourra notamment proposer, si nécessaire, des **adaptations du poste** ou l'affectation à d'autres postes (C. trav., art. R. 4624-13).

2 Le suivi individuel « adapté »

QUELS SALARIÉS BÉNÉFICIENT D'UN SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ ?

Les salariés, dont l'**état de santé**, l'**âge**, les **conditions de travail** ou les **risques** professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, bénéficient d'un suivi médical dit « adapté ».

Sont notamment visés (C. trav., art. R. 4624-17):

– les **travailleurs handicapés**;

– les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité;

– les **travailleurs de nuit**.

Les travailleurs de **moins de 18 ans** et les **femmes enceintes**, venant d'accoucher ou allaitantes, bénéficient aussi d'un suivi individuel adapté (C. trav., art. R. 4624-18 et R. 4624-19).

COMMENT L'EMPLOYEUR SAIT-IL S'IL PEUT ÊTRE DISPENSÉ D'ORGANISER LA VISITE OU L'EXAMEN À L'EMBAUCHE ?

Réponse d'Élisabeth Laherre, avocat associé au cabinet Coblenz et associés : Il faut anticiper et demander au salarié avant l'embauche le justificatif de la visite d'information et de prévention ou de l'examen médical d'aptitude, et être capable de vérifier que le poste est identique. Il faut également se rapprocher du médecin du travail du précédent employeur pour organiser le transfert de l'attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude auprès du professionnel de santé.

Mais ces démarches risquent d'être plus compliquées que l'organisation d'une visite d'information et de prévention, voire d'un examen médical d'aptitude.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE RÉALISATION DE LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION ?

► Quand doit-elle avoir lieu et par qui est-elle réalisée ?

Pour les **travailleurs de nuit** et les salariés de **moins de 18 ans**, la visite d'information et de prévention initiale doit avoir lieu **préalablement** à l'affectation sur le poste de travail (*C. trav., art. R. 4624-18*).

Pour les autres travailleurs bénéficiant d'un suivi adapté, cette visite a lieu normalement, dans les **trois mois** maximum suivant la **prise effective du poste** de travail.

La visite est réalisée soit par le médecin du travail lui-même, soit par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

À NOTER La visite d'information et de prévention doit aussi être réalisée avant l'affectation au poste pour les travailleurs exposés aux agents biologiques du groupe 2 et pour les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition (*C. trav., art. R. 4426-7 et R. 4453-10*).

► Quelles sont les conditions pour en être dispensé ?

Les travailleurs **handicapés**, les travailleurs titulaires d'une pension d'**invalidité** et les travailleurs de **nuit** sont dispensés de visite d'information et de prévention s'ils en ont passé une dans les **trois ans précédant** leur embauche et si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (*C. trav., art. R. 4624-15*):

- le travailleur est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des risques d'exposition équivalents;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière **attestation de suivi** ou du dernier avis d'aptitude;
- aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou **aucun avis d'inaptitude** n'a été émis au cours des trois dernières années.

QUELLE EST LA PÉRIODICITÉ DU SUIVI INDIVIDUEL « ADAPTÉ » ?

Pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel adapté, notamment les travailleurs **handicapés**, les travailleurs titulaires d'une pension d'**invalidité** et les travailleurs de **nuit**, la **périodicité** de ce suivi est déterminée par le médecin du travail, sans pouvoir excéder **trois ans** (*C. trav., art. R. 4624-17*).

Dans le cadre du suivi des **travailleurs de nuit**, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des **examens spécialisés complémentaires**, qui sont à la charge de l'employeur (*C. trav., art. R. 4624-37*).

À NOTER Logiquement, le décret ne prévoit pas de dispositions particulières pour les travailleurs de moins de 18 ans et les femmes enceintes, leur âge et leur grossesse n'étant par nature pas permanents.

QUAND LE SALARIÉ DOIT-IL ÊTRE DIRIGÉ VERS LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

Lorsque la visite d'information et de prévention, initiale ou périodique a été réalisée par un professionnel de santé au travail, les **travailleurs handicapés** et les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité doivent être

QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR SI LA VISITE OU L'EXAMEN À L'EMBAUCHE NE PEUT ÊTRE RÉALISÉ À TEMPS ?

Réponse d'Élisabeth Laherre, avocat associé (Coblence) :

L'employeur doit tout d'abord éviter que cette situation se produise. Pour cela, il doit prendre le rendez-vous suffisamment tôt pour que la visite ait lieu dans les temps. Pour la visite d'information et de prévention, le délai de trois mois dans lequel elle doit être réalisée ne devrait pas poser de problème d'organisation. Pour les postes à risques, l'examen médical d'aptitude doit être réalisé avant l'embauche et l'employeur prend un vrai risque à faire débiter l'exécution du contrat si cette visite n'a pas eu lieu. À mon sens, il faut **décaler la date d'embauche effective** jusqu'à la réalisation de cet examen.

Par ailleurs, si le **retard est imputable au service de santé**, il faut lui écrire pour se plaindre du préjudice subi. Rappelons que si la défaillance du service de santé au travail dans l'organisation des visites ne permet pas à l'employeur d'échapper à une condamnation pénale ou à une demande de dommages-intérêts, ce dernier peut se retourner contre le service de santé pour obtenir **réparation du préjudice** (*Cass. 1^{re} civ., 19 décembre 2013, n° 12-25.056*).

orientés sans délai vers le **médecin du travail**, afin qu'il préconise, si besoin, des **adaptations** du poste de travail (*C. trav., art. R. 4624-20*).

De même, les **femmes enceintes**, venant d'accoucher ou allaitantes sont, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ainsi qu'à tout moment si elles le souhaitent, orientées sans délai vers le médecin du travail, afin que celui-ci propose, si nécessaire, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes (*C. trav., art. R. 4624-19*).

3 Le suivi individuel « renforcé »

QUELS SALARIÉS BÉNÉFICIENT D'UN SUIVI INDIVIDUEL « RENFORCÉ » ?

Tout salarié 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 renforcé de son état de santé (*C. trav., art. L. 4624-2 et R. 4624-22*). Les postes à risques concernés sont ceux exposant les salariés (*C. trav., art. R. 4624-23*):

- à l'**amiant**;
- au **plomb** dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du Code du travail;
- aux **agents cancérigènes**, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 du Code du travail;
- aux **agents biologiques** des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 du Code du travail;
- aux **rayonnements ionisants**;
- au risque **hyperbare**;
- au risque de chute de **hauteur** lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Sont également concernés par le suivi individuel renforcé les postes pour lesquels l'affectation est conditionnée par le Code du travail à un **examen d'aptitude spécifique**. Sont visés par cette disposition les jeunes de moins de **18 ans** en formation affectés à des **travaux dangereux** réglementés (*C. trav., art. R. 4153-40*) et les salariés titulaires d'une autorisation de conduite pour

l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au **levage de charges** (*C. trav., art. R. 4323-56*). Bénéficient aussi du suivi individuel renforcé les travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les **installations électriques** ou dans leur voisinage (*C. trav., art. R. 4544-10*).

Par ailleurs, si le **médecin du travail** est informé et constate qu'un travailleur est 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, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé (*C. trav., art. R. 4624-21*).

Enfin, s'il le juge nécessaire, l'**employeur complète la liste** des postes à risques par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Pour ce faire, l'employeur se base sur l'**évaluation des risques** qu'il est tenu de réaliser, ainsi que, le cas échéant, sur la **fiche d'entreprise**. L'employeur doit recueillir l'**avis préalable** du ou des **médecins du travail** concernés et du **CHSCT** (ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent). Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du **Directe** et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et est mise à jour tous les ans. L'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste (*C. trav., art. R. 4624-23*).

À NOTER Sur les risques encourus par l'employeur s'il ne complète pas la liste des postes à risques, voir l'interview de M^e **Élisabeth Laherre**, page 8.

QUELLES SONT LES PARTICULARITÉS DE LA VISITE D'EMBAUCHE ?

➤ Quel examen le salarié doit-il passer et quand doit-il avoir lieu ?

Les salariés en suivi individuel renforcé bénéficient à l'embauche, à la place de la visite d'information et de prévention, d'un **examen médical d'aptitude** (*C. trav., art. L. 4624-2*). Celui-ci est réalisé par le **médecin du travail** préalablement à l'affectation sur le poste (*C. trav., art. R. 4624-24*). Il a notamment pour objet :

- de s'assurer que le salarié est médicalement **apte au poste** de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec son état de santé, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;
- de **rechercher** si le salarié n'est pas atteint d'une **affection** comportant un **danger** pour les autres salariés ;
- de proposer éventuellement les **adaptations** du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- d'**informer** le salarié sur les **risques** des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- de le **sensibiliser** sur les moyens de **prévention** à mettre en œuvre.

À NOTER Pour les apprentis, l'examen médical d'embauche doit être réalisé au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche (*C. trav., art. R. 6222-40-1*).

➤ Quelles sont les formalités ?

La demande d'examen médical d'aptitude est effectuée par l'employeur au moyen de la **déclaration préalable à l'embauche** (*C. trav., art. R. 1221-2*).

Lors de celui-ci, un **dossier médical** en santé au travail est constitué par le médecin du travail. Ce dernier délivre également un **avis d'aptitude** ou d'inaptitude (rendu conformément à la procédure fixée à l'article L. 4624-4 du Code du travail), qui est transmis au salarié et à l'employeur et versé au dossier médical (*C. trav., art. R. 4624-25 et R. 4624-26*).

À NOTER Même si la déclaration préalable à l'embauche vaut demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche, l'enregistrement de cette déclaration entraînant automatiquement avis transmis à la médecine du travail, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit assurer l'effectivité de cette visite (*Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-15.454; Cass. crim., 12 janvier 2016 n° 14-87.695* : rendus à propos de l'ancienne visite médicale d'embauche et transposable, selon nous, à la visite d'information et de prévention). Sur les sanctions encourues pour défaut de visite, voir l'interview de M^e **Élisabeth Laherre**, page 8.

➤ Dans quel cas le salarié peut-il être dispensé de l'examen médical ?

Le salarié peut être dispensé de l'examen médical d'aptitude s'il en a déjà bénéficié **dans les deux ans précédant** son embauche et si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (*C. trav., art. R. 4624-27*) :

- le salarié est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le médecin du travail est en possession du **dernier avis d'aptitude** ;
- aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou **aucun avis d'inaptitude** n'ont été émis au cours des **deux dernières années**.

QUELLE EST LA PÉRIODICITÉ DU SUIVI INDIVIDUEL « RENFORCÉ » ?

Il revient au **médecin du travail** de **fixer la périodicité** du suivi individuel renforcé, périodicité qui, dans tous les cas, ne peut être supérieure à **quatre ans**. Le salarié doit donc bénéficier, au moins tous les quatre ans, d'un **nouvel examen médical** d'aptitude effectué par le médecin du travail. Celui-ci donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude (rendu conformément à la procédure fixée à l'article L. 4624-4 du Code du travail), transmis au salarié et à l'employeur.

Soulignons que le délai de quatre ans est un délai maximum : le renouvellement de l'examen médical d'aptitude peut avoir lieu selon une fréquence plus élevée (tous les trois ans...), selon ce que décidera le médecin du travail.

Entre-temps, le salarié doit bénéficier d'une **visite intermédiaire au plus tard deux ans après l'examen** avec le médecin du travail. Cette visite est réalisée soit par le médecin du travail lui-même, soit par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier (*C. trav., art. R. 4624-28*).

À NOTER Les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants classés en catégorie A bénéficient d'un suivi de leur état de santé par le médecin du travail au moins une fois par an (*C. trav., art. R. 4451-84*). Par ailleurs, un avis médical d'aptitude doit être délivré chaque année, par le médecin du travail, pour les jeunes de moins de 18 ans en formation affectés à des travaux dangereux réglementés (*C. trav., art. R. 4153-40*).

4 Les visites à la demande et les examens complémentaires

QUI PEUT DEMANDER UNE VISITE AUPRÈS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

Indépendamment des visites d'information et de prévention et des examens médicaux d'aptitude, un examen par le médecin du travail peut être organisé sur demande du **salarié** ou sur celle de l'**employeur** (ainsi qu'à l'initiative du médecin du travail lui-même). Le salarié peut notamment solliciter une visite médicale lorsqu'il **anticipe un risque d'inaptitude**, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un **accompagnement personnalisé**. La demande du salarié ne peut motiver **aucune sanction** (C. trav., art. R. 4624-34).

QUELS EXAMENS COMPLÉMENTAIRES LE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT-IL RÉALISER ?

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires (C. trav., art. R. 4624-35):

- à la détermination de la **compatibilité** entre le poste de travail et l'**état de santé** du salarié, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner 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** des **maladies dangereuses** pour l'entourage professionnel du salarié.

Ces examens sont à la charge soit de l'employeur s'il dispose d'un **service autonome de santé au travail**, soit du **service de santé au travail interentreprises** dans les autres cas. Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de les pratiquer. Les examens sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat (C. trav., art. R. 4624-36).

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail (C. trav., art. R. 4624-38).

5 Les visites de préreprise et de reprise

QUELLES SONT LES CONDITIONS ET MODALITÉS DE LA VISITE DE PRÉREPRISE ?

▣ Dans quels cas doit-elle être réalisée ?

Une visite de préreprise doit être organisée par le médecin du travail, à l'**initiative** du **médecin traitant**, du **médecin-conseil** des organismes de sécurité sociale ou du **salarié** lui-même, en cas d'**arrêt de travail de plus de trois mois**, d'origine **professionnelle** ou **non** (C. trav., art. R. 4624-29).

S'il appartient au service de santé au travail de convoquer le salarié, c'est au médecin traitant, au médecin-conseil ou au salarié de prendre contact avec le service de santé

LE SUIVI RENFORCÉ PEUT ÊTRE ASSURÉ PAR D'AUTRES PROFESSIONNELS QUE LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Le Code du travail prévoit, sous certaines conditions, la possibilité pour le collaborateur médecin ou l'interne en médecine du travail d'exercer les missions du médecin du travail.

En effet, le médecin du travail définit dans le protocole écrit les missions qu'il confie au **collaborateur médecin** et notamment les conditions dans lesquelles ce dernier « procède aux examens prévus dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié » (C. trav., art. R. 4623-25-1).

S'agissant de l'**interne en médecine du travail**, il peut être autorisé à exercer la médecine du travail en remplacement d'un médecin du travail temporairement absent ou dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail. Pour cela, il doit disposer du niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du Code de la santé publique et être autorisé par le conseil départemental de l'ordre des médecins (C. trav., art. R. 4623-28). Par conséquent, les **examens médicaux d'aptitude** prévus dans le cadre du suivi individuel renforcé, qui relèvent de la compétence du médecin du travail, peuvent aussi être réalisés par ces deux professionnels de santé.

pour l'organisation de la visite de préreprise. L'information systématique du médecin du travail sur tout arrêt de travail n'est pas prévue (Circ. DGT n° 13 du 9 novembre 2012, NOR: ETST1239145C; Rép. min. n° 19879, JOAN Q, 3 septembre 2013, p. 9330).

À NOTER Une visite de préreprise peut être organisée pour des arrêts de travail de moins de trois mois, mais sans aucune obligation (Rép. min. n° 19880, JOAN Q, 3 septembre 2013, p. 9331).

▣ Quels sont son objet et ses effets ?

La visite de préreprise vise à favoriser le maintien dans l'emploi du salarié. Au cours de celle-ci, le médecin du travail peut **recommander** (C. trav., art. R. 4624-30):

- des **aménagements** et adaptations du poste de travail;
 - des **préconisations de reclassement**;
 - des **formations** professionnelles en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa **réorientation** professionnelle.
- Le médecin du travail s'appuie sur le **service social du travail** du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf opposition du salarié, il **informe** l'**employeur** et le **médecin-conseil** de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

QUELLES SONT LES CONDITIONS ET MODALITÉS DE LA VISITE DE REPRISE ?

▣ À quelle occasion une visite de reprise doit être organisée ?

Le médecin du travail doit procéder à une visite de reprise (C. trav., art. R. 4624-31):

- après un **congé 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.

À NOTER L'employeur doit informer le médecin du travail de tout arrêt de travail lié à un accident du travail de moins de 30 jours, afin que ce dernier puisse apprécier l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, préconiser des mesures de prévention (C. trav., art. R. 4624-33).