

► Quand doit-elle avoir lieu ?

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail pour lui demander d'organiser la visite de reprise. Celle-ci doit être effectuée le **jour de la reprise** effective du travail par le salarié ou, au plus tard, dans un délai de **huit jours suivant** cette reprise (*C. trav., art. R. 4624-31*). L'**initiative** de la visite de reprise incombe donc normalement à l'**employeur**, dès lors que le salarié se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé (*Cass. soc., 19 mars 2014, n° 12-29.234; Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-23.606*). Toutefois, en cas de carence de l'employeur, la visite de reprise peut être **sollicitée par le salarié** soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail, en **avertissant l'employeur** de cette demande. À défaut d'avertissement, l'examen ne constitue pas une visite de reprise opposable à l'employeur (*Cass. soc., 8 mars 2006, n° 04-44.585; Cass. soc., 7 janvier 2015, n°s 13-20.126 et 13-21.281*). Le classement du salarié en invalidité de 2^e catégorie ne dispense pas l'employeur d'organiser cette visite dès lors que le salarié n'a pas manifesté la volonté de ne pas reprendre le travail (*Cass. soc., 25 janvier 2011, n° 09-42.766; Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-15.054*).

► Quels sont son objet et ses effets ?

La visite de reprise a pour objet (*C. trav., art. R. 4624-32*):

- de vérifier si le **poste** de travail que doit reprendre le salarié ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est **compatible** avec son état de santé ;
- d'**examiner** les **propositions** d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'**employeur** à la suite des préconisations émises le cas échéant lors de la visite de préreprise ;
- de **préconiser** l'aménagement, l'**adaptation** du poste ou le **reclassement** du salarié ;
- d'émettre, le cas échéant, un **avis d'inaptitude**.

LES MISSIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL SONT COMPLÉTÉES

Le rôle et les missions du médecin du travail ont évolué au 1^{er} janvier 2017. Ainsi, le Code du travail prévoit que le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que « tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » (*C. trav., art. L. 4622-3*). Ses missions comprennent la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des travailleurs, notamment par l'amélioration des conditions de vie et de travail, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, la protection contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux, l'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration, la prévention et l'éducation sanitaires en rapport avec l'activité professionnelle, la construction ou les aménagements nouveaux, les modifications apportées aux équipements, la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit et, nouveauté, l'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

En outre, il est désormais mentionné que le médecin du travail participe à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs et contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité (*C. trav., art. R. 4623-1*).

6 Le suivi individuel de catégories spécifiques de salariés

DE QUEL SUIVI INDIVIDUEL BÉNÉFICIENT LES SALARIÉS EN CDD ?

Les salariés en CDD bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une **périodicité** équivalente à celui des salariés en **CDI**. Ils peuvent être **dispensés** de la visite d'information et de prévention ou de l'examen médical d'aptitude à l'embauche, selon les mêmes conditions que les salariés en CDI (*C. trav., art. R. 4625-1*).

À NOTER En conséquence, les salariés sous CDD soumis au suivi individuel classique doivent passer une **visite d'information et de prévention** dans les trois mois maximum suivant leur prise effective de poste, quelle que soit la durée de leur contrat. Ainsi, pour un CDD de moins de trois mois, la visite d'information et de prévention devra **nécessairement** avoir lieu avant le terme du contrat.

COMMENT EST ORGANISÉ LE SUIVI INDIVIDUEL DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES ?

Le suivi médical des travailleurs temporaires observe les mêmes règles que celles applicables aux salariés en **CDI**, sous réserve des modalités particulières décrites ci-après (*C. trav., art. R. 4625-2*).

► Qui doit organiser les visites et examens médicaux des travailleurs temporaires ?

Pour les travailleurs temporaires, les visites et examens prévus dans le cadre du suivi individuel classique et adapté (visite d'information et de prévention) et du suivi individuel renforcé (examen médical d'aptitude) sont réalisés par le **service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire (ETT)**.

Les ETT peuvent aussi s'adresser, pour faire réaliser ces visites, et sous réserve de leur accord (*C. trav., art. R. 4625-8*):

- à un **service interentreprises** de santé au travail **proche du lieu de travail** du travailleur temporaire ;
- au service autonome de l'**entreprise utilisatrice** auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les **ETT** informent le **médecin-inspecteur du travail** qui les suit de leur intention de recourir à cette faculté. De plus, elles doivent communiquer au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services, dans le respect des obligations de confidentialité.

À NOTER Les conditions dans lesquelles le médecin du travail et, sous son autorité, les professionnels de santé de l'ETT ont accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles d'être utilisés par des travailleurs temporaires, sont **fixées** entre l'entreprise utilisatrice et l'ETT, après avis des médecins du travail intéressés (*C. trav., art. R. 4625-7*).

► Quelles sont les particularités du suivi individuel classique et adapté ?

La **visite d'information et de prévention**, réalisée dans le cadre du suivi individuel classique et adapté, peut être effectuée pour **plusieurs emplois**, dans la limite de **trois** (*C. trav., art. R. 4625-10*).

La visite d'information et de prévention n'est **pas requise** avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes est réuni (*C. trav., art. R. 4625-11*):

- le service de santé a pris connaissance d'une **attestation de suivi** délivrée pour un **même emploi** dans les **deux années précédant** l'embauche;
- le travailleur est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des risques d'exposition équivalents;
- 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**.

▣ Quelles sont les particularités du suivi individuel renforcé ?

L'**examen médical d'aptitude**, réalisé dans le cadre du suivi individuel renforcé, peut être effectué pour **plusieurs emplois**, dans la limite de **trois**. Il est réalisé par le **médecin du travail de l'ETT** (*C. trav., art. R. 4625-12*). Cependant, si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risques pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé, l'**entreprise utilisatrice** doit organiser un examen médical d'aptitude. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail. Le médecin du travail de l'ETT est informé du résultat de cet examen (*C. trav., art. R. 4625-9*).

Enfin, il n'est **pas réalisé d'examen médical d'aptitude** avant une **nouvelle mission** si les conditions suivantes sont réunies (*C. trav., art. R. 4625-13*):

- le médecin du travail a pris connaissance d'un **avis d'aptitude** pour un **même emploi** dans les deux années précédant l'embauche;
- le travailleur est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des risques d'exposition équivalents;
- 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.

À NOTER Pour certaines professions, certains modes de travail ou certains risques, la réalisation d'examen destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, est imposée par décret. Ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur (*C. trav., art. R. 4625-14*).

QUELLES SONT LES MODALITÉS DU SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS SAISONNIERS ?

Les salariés saisonniers recrutés pour une durée d'**au moins 45 jours** de travail effectif, affectés à des **postes à risques** (*v. page 3*), doivent bénéficier d'un **examen médical d'embauche**. Cet examen n'est toutefois **pas obligatoire** lorsque le salarié est recruté pour un **emploi équivalent** à ceux précédemment occupés et si **aucune inaptitude** n'a été reconnue lors du dernier examen

DÉROULEMENT DES VISITES ET DES EXAMENS MÉDICAUX

Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme du temps de travail effectif lorsqu'ils ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport sont pris en charge par l'employeur (*C. trav., art. R. 4624-39*).

Dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi des salariés peut être réalisé dans l'établissement (*C. trav., art. R. 4624-40*).

Un arrêté déterminera les caractéristiques auxquelles doivent répondre les centres de visites et d'examen fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service de santé au travail. Cet arrêté précisera le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l'interne ou à l'infirmier pour l'exercice de leurs missions (*C. trav., art. R. 4624-41*).

médical intervenu au cours des **24 derniers mois** (*C. trav., art. D. 4625-22, al. 1 modifié*).

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une **durée inférieure à 45 jours** et ceux affectés sur des **postes** autres que ceux présentant des risques, le service de santé au travail organise des **actions de formation** et de **prévention**. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises (*C. trav., art. D. 4625-22, al. 2*).

Le **CHSCT** est consulté sur ces actions (*C. trav., art. D. 4625-22, al. 3*).

LES SALARIÉS DÉTACHÉS EN FRANCE BÉNÉFICIENT-ILS D'UN SUIVI INDIVIDUEL ?

Les règles du Code du travail relatives au suivi de l'état de santé s'appliquent aux salariés temporairement détachés en France par une entreprise établie à l'étranger (*C. trav., art. R. 1262-9*).

À cet égard, à **défait** d'un suivi de l'état de santé équivalent dans leur **État d'origine**, ils doivent bénéficier, selon les cas, d'une **visite d'information et de prévention** dans les **trois mois** maximum suivant leur arrivée dans l'entreprise ou d'un **examen médical d'aptitude** avant leur affectation sur le poste (*C. trav., art. R. 1262-13*).

À NOTER L'entreprise étrangère bénéficie de l'action du médecin du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail (*C. trav., art. R. 1262-14*).

SOURCES // • L. n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août • D. n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, JO 29 décembre

VOIR AUSSI

Le dossier juridique sur le volet «Santé au travail» de la loi Travail: dossier juridique -Santé- n° 168/2016 du 19 septembre 2016

 **CONSULTER LES DOCUMENTS SUR:**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

NOUVEAU SUIVI MÉDICAL, LES QUESTIONS EN SUSPENS AVEC...

Élisabeth Laherre, avocat associé au cabinet Coblenz et associés

Quelles sont les sanctions pénales du défaut de visite d'information et de prévention ou d'examen médical d'aptitude ?

L'article R. 4745-3 du Code du travail, qui n'a pas été modifié depuis 2008, sanctionne d'une contravention de 5^e classe (qui peut être portée à 1500 € au maximum) la « méconnaissance des dispositions relatives à l'action du médecin du travail prévues par l'article L. 4624-1 et celles des décrets pris pour leur application ». Suite à la loi Travail, l'article L. 4624-1 dispose que « tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé » et précise que « ce suivi comprend une visite d'information et de prévention ». L'examen médical d'aptitude est quant à lui prévu par l'article L. 4624-2 du Code du travail.

La lettre du texte pourrait laisser penser que la sanction pénale ne concerne que l'absence de visite d'information et de prévention, puisque l'article L. 4624-2 n'est pas visé par l'article R. 4745-3. Mais la référence dans l'article L. 4624-1 au suivi individuel par le médecin du travail de l'état de santé du salarié ne permet pas de soutenir que le défaut d'examen médical d'aptitude ne serait pas pénalement sanctionnable, alors que le défaut de visite d'information et de prévention le serait.

En outre, le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, prévoyant les modalités de suivi individuel, vise les deux visites (visite d'information et de prévention ou examen médical d'aptitude).

Ainsi, le défaut d'organisation de ces deux types de visites expose l'employeur à des sanctions pénales.

Et les sanctions civiles ?

Sur le plan de la responsabilité civile, la jurisprudence selon laquelle l'absence de visite ou son retard caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat va à l'évidence continuer à s'appliquer (*v. Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-24.701; Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-26.241; Cass. soc., 9 décembre 2015, n° 14-20.377*).

Dès lors, le défaut de visite d'information et de prévention, comme le défaut d'examen médical d'aptitude, constitue une faute ouvrant droit pour le salarié à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Mais il est vraisemblable que la sanction civile sera moins sévère en cas de défaut de visite d'information et de prévention qu'en cas de défaut d'examen médical d'aptitude.

En cas de pluralité d'employeurs, une visite ou un examen d'embauche doit-il être réalisé par chacun d'eux ? Ou une seule visite ou un seul examen est-il possible ?

L'ancien article R. 4624-14 du Code du travail prévoyait expressément la possibilité d'effectuer un examen médical d'embauche unique en cas de pluralité d'employeurs. Cette disposition a disparu sous l'empire de la loi Travail.

Néanmoins, les nouveaux articles R. 4624-15 et R. 4624-27 du Code du travail prévoient des possibilités de dispense d'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention ou d'un nouvel examen médical d'aptitude lorsque le travailleur en a bénéficié dans un certain délai avant son embauche et dès lors qu'un ensemble de conditions est réuni (*v. pages 2, 3 et 4*).

Ainsi, en application de ces textes, il semble qu'en cas de pluralité d'employeurs, si l'un d'eux a effectué une visite d'information et de prévention ou un examen médical d'aptitude, selon les cas, et que les conditions requises sont remplies, les autres employeurs ne seront pas tenus de l'effectuer s'il est en possession des justificatifs correspondants.

Quel risque encourt l'employeur s'il ne complète pas la liste des postes à risques, malgré l'existence de tels postes révélés par l'évaluation des risques dans l'entreprise ?

Le nouvel article R. 4624-23 du Code du travail prévoit que l'employeur peut compléter la liste des postes à risques « s'il le juge nécessaire ». Bien que la formulation puisse laisser penser que cette possibilité est à la libre discrétion de l'employeur, cela ne l'exonère en aucun cas de son obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés.

Ainsi, tant la responsabilité civile que la responsabilité pénale de l'employeur pourront être engagées si celui-ci n'a pas identifié un poste à risques susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité du travailleur, et ce à plus forte raison si des postes à risques ont été révélés par l'évaluation des risques dans l'entreprise. Dans cette hypothèse, l'employeur avait nécessairement conscience du danger et aura clairement manqué à son obligation de sécurité de résultat. En cas d'accident lié à l'état de santé du salarié, la faute inexcusable de l'employeur pourrait être retenue.

Quelle est désormais la situation du salarié qui attend une visite de reprise ? Doit-on toujours considérer que son contrat est suspendu ?

Les dispositions de l'article L. 1226-8 du Code du travail ont changé. Auparavant, à l'issue des périodes de suspension pour accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié déclaré apte retrouvait son emploi.

Avec la loi Travail, cette condition d'aptitude a disparu, le salarié retrouve son emploi à l'issue des périodes de suspension. On peut en déduire que si le salarié retrouve son emploi, c'est que son contrat n'est plus suspendu. En outre, la visite de reprise n'a plus nécessairement pour objet de vérifier l'aptitude du salarié.

Ceci permet de soutenir que la suspension du contrat cesse avec la fin de l'arrêt de travail et non plus avec la visite de reprise.

Pour autant, la nouvelle loi n'a pas changé le rôle important de la visite de reprise et n'a institué qu'une présomption d'aptitude.

Ainsi, dans l'attente de la jurisprudence à intervenir, le débat reste ouvert et il convient d'être prudent compte tenu des risques encourus de nullité du licenciement notifié en période de suspension (*v. Cass. soc., 8 janvier 2003, n° 01-40.388 sur la nullité du licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre d'une salariée qui avait refusé de reprendre son travail avant la visite de reprise et Cass. soc., 10 novembre 1998, n° 96-43.811 sur la nullité du licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé à l'encontre d'un salarié qui avait repris le travail sans avoir été soumis à la visite de reprise*).



*Professionnels de la paye,
validez vos pratiques !*



L'expert



**LE LAMY PAYE
POUR MAÎTRISER LA RÉGLEMENTATION**

Cet ouvrage de référence vous permet de sécuriser toutes vos payes et de comprendre les plus récentes évolutions en la matière. Il passe au crible chaque cas de figure auquel vous pouvez être confronté, du plus simple au plus technique.



L'opérationnel



**LA PAYE AU QUOTIDIEN
POUR FIABILISER VOS PRATIQUES**

L'ensemble des règles de calcul de la paye est ici envisagé et articulé sous forme de fiches pratiques. Ces 600 fiches répondent aux questions de tous les jours, modèles et exemples à l'appui.

Pour plus d'informations www.wkf.fr

0 825 08 08 00 Service 0,15 € / min
+ prix appel

Wolters Kluwer France

Case Postale 402 - 14, rue Fructidor - 75814 Paris cedex 17 - contact@wkf.fr
SAS au capital de 155 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 SIREN 480 081 306 00130 RCS PARIS

PRO_DE_LA_PAYE_JA_01172_N