

La médecine du travail

Suivi individuel renforcé non, pour son ou ses salariés, l'entreprise doit prévoir un service de santé au travail. C'est une obligation légale dès le premier salarié de l'entreprise.

L'article L4622-1 du code du travail précise bien : « Les employeurs relevant du présent titre organisent des services de prévention et de santé au travail. »

Pour les petites structures, la solution la plus simple consiste à adhérer à un service inter-entreprise.

Pour information, le fait d'effectuer une déclaration préalable d'embauche ne déclenche pas l'organisation du suivi médical par l'administration. Cette tâche revient à l'entreprise.

Ce service n'est pas un service de l'état et se positionne sur un secteur concurrentiel.

Un site internet identifie tous les acteurs interprofessionnels reconnus :

<https://www.presanse.fr/annuaire-medecine-travail/>

Ce PDF recense tous les centres en France :

<https://www2.due.urssaf.fr/declarant/jasperServlet>

Attention : Les départements sont plus ou moins bien dotés.

Par exemple, une seule entreprise dans le Var contre 6 dans les Bouches-du-Rhône.

La DPAE ne transmet pas automatiquement l'information à un service de santé au travail car les entreprises ont le droit choisir leur propre médecine du travail.

La visite médicale du travail est-elle obligatoire ?

Oui, la visite médicale du travail est obligatoire et de la responsabilité de l'employeur. Ce dernier a une obligation de résultat quant à la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

L'employeur doit donc s'assurer de l'effectivité de la visite médicale en soumettant les salariés aux examens médicaux nécessaires à l'embauche (visite d'information et de prévention), aux examens périodiques, de reprise ou de pré-reprise, et pour les postes à risques nécessitant un suivi renforcé.

Chronologie

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective. Cette visite doit toutefois être réalisée préalablement à leur affectation sur le poste pour certains salariés (jeunes âgés de moins de 18 ans, travailleurs de nuit, etc.).

Après cette visite initiale, le salarié bénéficie d'un **renouvellement de la visite d'information et de prévention** selon une **périodicité maximale de cinq ans**. Ce délai est ramené à **trois ans** pour les salariés dont l'état de **santé**, l'**âge**, les **conditions de travail** ou les **risques professionnels** auxquels ils sont exposés, le nécessitent.

Par ailleurs, tout salarié affecté à un **poste présentant des risques particuliers** pour sa santé ou sa sécurité bénéficie d'un **suivi individuel renforcé**.

Des visites peuvent également avoir lieu, dans certaines circonstances particulières, comme, par exemple, la **visite de pré-reprise ou de reprise à la suite d'un arrêt de travail** d'une certaine durée, la **visite de mi-carrière**, ou à la **demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail**.

Quelles sanctions ?

Le non-respect par l'employeur des règles relatives à la médecine du travail, en particulier le défaut de visite médicale qui lui incombe au regard de son obligation de sécurité de résultat, est **sanctionné pénalement**.

Ainsi, l'employeur est passible d'une **amende de cinquième classe** (article R. 4745-1 du Code du travail), voire d'une peine de prison en cas de récidive dans les 3 ans d'un emprisonnement de 4 mois et d'une amende de 3.750,00 euros (L. 4745-1 du Code du travail).

Le montant de l'amende est le suivant :

.....

3° 450 euros au plus pour les contraventions de la 3e classe ;

4° 750 euros au plus pour les contraventions de la 4e classe ;

5° 1 500 euros au plus pour les contraventions de la 5e classe, montant qui peut être porté à 3 000 euros en cas de récidive lorsque le règlement le prévoit, hors les cas où la loi prévoit que la récidive de la contravention constitue un délit.

En quoi consiste le suivi individuel renforcé des salariés affectés sur des postes à risques ?

Avant la prise de fonction : un examen médical d'aptitude.

Le suivi individuel renforcé comprend un **examen médical d'aptitude**, qui se substitue à la visite d'information et de prévention. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Lors de cette visite, un **dossier médical en santé au travail** est constitué par le médecin du travail.

À l'issue de cet examen et à l'occasion de son renouvellement, le médecin du travail délivre au salarié et à son employeur un avis d'aptitude ou d'inaptitude (cet avis figure dans le dossier médical en santé au travail du salarié).

Cas de dispense

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen n'est pas requise si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un **emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents** ;
- Le **médecin du travail** intéressé est en possession du **dernier avis d'aptitude** du travailleur ;
- **Aucune mesure particulière** concernant le poste de travail (aménagement adaptation ou transformation) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

Si la durée d'un emploi saisonnier est **inférieure à 45 jours**, les formalités sont « assouplies » : Le salarié ne bénéficie pas d'un examen médical d'embauche, mais d'actions de formation et de prévention organisées par le service de santé au travail.

Ces actions de formation et de prévention des risques professionnels comprennent notamment la présentation théorique des risques professionnels (troubles musculosquelettiques, risque chimique, addictions, risque routier, ...) ou des mises en situation pratiques par exemple.

La notion d'« avant prise de poste » n'a pas pour autant été supprimée dans le cadre des contrats saisonniers de moins de 45 jours.

Sans cet avis d'aptitude, un salarié en CDD/CDI pourrait résilier son contrat de travail avec paiement jusqu'à son terme initial pour un CDD.

En cas d'accident de plongée du salarié, l'entreprise se met en grand danger « financier » (en plus de l'amende) puisque le salarié ne devait pas se trouver là.