

# La surveillance médicale des salariés

**Les salariés doivent bénéficier d'un suivi individuel de leur état de santé. La réforme entamée en juillet 2011 modifie les règles régissant cette surveillance médicale.**

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail<sup>(1)</sup> et deux décrets d'application du 30 janvier 2012<sup>(2)</sup> sont revenus sur l'organisation et le fonctionnement des services de santé au travail (SST). Ils ont également précisé les attributions dévolues aux SST pour accomplir leur mission (éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail), et mis en place de nouvelles modalités pour la surveillance médicale des salariés. Le Code du travail (CT) ayant subi de nombreuses modifications, il convient de détailler ce nouveau dispositif, pleinement applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2012<sup>(3)</sup>.

## 1- Les principaux examens médicaux

### ■ L'examen d'embauche (art. R. 4624-10 à R. 4624-15)

Sauf dispositions particulières, le salarié doit bénéficier d'un examen médical par le médecin du travail avant son embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de sa période d'essai (impérativement avant l'embauche pour les salariés soumis à surveillance médicale renforcée (SMR)). Outre les objectifs traditionnels (s'assurer de l'aptitude

au poste de travail, proposer des adaptations de celui-ci, rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse), l'examen d'embauche aura pour finalité d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire, ainsi que de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les nouvelles dispositions prévoient par ailleurs des possibilités de dispense d'un nouvel examen médical d'embauche si certaines conditions sont réunies. Tout d'abord, le salarié doit être appelé à occuper un emploi identique. La nouvelle rédaction de l'article R.4624-12 ajoute que cet emploi doit également présenter les mêmes risques d'exposition. Condition inchangée, le médecin du travail doit être en possession de l'ancienne fiche d'aptitude. Enfin, aucune inaptitude ne doit avoir été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours d'une certaine période : lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, cette période est de vingt-quatre mois, au lieu des douze mois jusqu'ici prévus ; et lorsque le salarié change d'entreprise, elle est de douze mois, au lieu de six.

### À noter

Cette dispense n'est toutefois pas applicable si le médecin du travail estime qu'il est nécessaire de procéder à un nouvel examen d'embauche, si le salarié en fait la demande, s'il bénéficie d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail (en application de l'article L.4111-6 3°), ou encore s'il relève d'une SMR.

En cas de pluralité d'employeurs, les dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 abandonnent le terme de « dispense » pour prévoir que, dans cette hypothèse, un seul examen médical d'embauche est réalisé, sous réserve que les employeurs aient conclu un accord entre eux ou qu'ils soient couverts par un accord collectif de branche prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale.

### ■ Les examens périodiques (art. R. 4624-16)

Les salariés bénéficient d'examen médicaux périodiques effectués par le médecin du travail dont l'objet est, outre le maintien de l'aptitude au poste traditionnellement prévu, de les informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire. Le principe d'une périodicité d'au moins tous les vingt-quatre mois est maintenu. Toutefois, la réforme a introduit une dérogation importante puisque, désormais,

l'agrément du SST peut prévoir une périodicité plus élevée, sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé des salariés et de mettre en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires ; le cas échéant, lorsqu'elles existent, les « recommandations de bonnes pratiques existantes » sont à prendre en compte.

Ainsi, l'obligation de réaliser le premier examen périodique dans les vingt-quatre mois suivant l'examen d'embauche est supprimée.

### ■ Les examens complémentaires et sur demande (art. R. 4624-17 ; R. 4624-25 à R. 4624-27)

Tout salarié peut bénéficier d'un examen effectué par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La nouvelle rédaction de l'article R.4624-17 insiste sur le fait que cette possibilité existe indépendamment des examens périodiques.

Par ailleurs, le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail (notamment au dépistage des affections comportant 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 (cette rédaction, issue de la réforme, est simplifiée) ;



© SERGE MORILLON/INRS

- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié. La rédaction du CT évolue également pour prévoir que les examens sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

## 2- La surveillance médicale renforcée (art. R. 4624-18 et R. 4624-19)

Une SMR est prévue en raison de l'affectation du salarié à certains travaux ou de sa situation personnelle. Elle se caractérise par une action adaptée sur le milieu de travail et par une plus grande fréquence des examens médicaux périodiques. Une modification importante intervient avec la réforme : la périodicité minimale d'un an de la SMR passe à vingt-quatre mois. De plus, la liste des salariés bénéficiant d'une

telle surveillance est clarifiée. Il s'agit :  
 - des travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;  
 - des femmes enceintes ;  
 - des salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants, au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) de catégories 1 et 2 ;  
 - des travailleurs handicapés. Sous réserve de la périodicité des examens obligatoires (au moins tous les vingt-quatre mois, sauf dérogation) et des examens prévus pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants classés en catégorie A (au moins une fois par an<sup>(4)</sup>), le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée. Pour ce faire, il doit tenir compte des « recomman-

dations de bonnes pratiques existantes ».

### À noter

- L'article 1<sup>er</sup> IV de la loi du 20 juillet 2011 énonce qu'à l'issue d'un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la loi, c'est-à-dire au 20 janvier 2013, seront caduques les clauses des accords collectifs qui comportent des obligations en matière d'examen médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles que le CT ou le Code rural et de la pêche maritime prévoient. Cette disposition vise notamment les accords collectifs dérogeant aux règles de périodicité des examens médicaux.
- Les dispositions relatives au déroulement des examens médicaux (art. R.4624-28 à R.4624-30) n'ont pas été modifiées par la réforme.
- Un arrêté du 2 mai 2012 abroge, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, diverses dispositions

relatives à la SMR des travailleurs<sup>(5)</sup>. Sont concernés l'arrêté du 11 juillet 1977 fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale et plusieurs arrêtés consacrés à la surveillance médicale des travailleurs exposés à certains risques, comme le bruit, la manutention manuelle de charges ou les poussières d'amiante.

## 3- La surveillance médicale de certaines catégories de travailleurs

L'article 14 de cette loi a créé un article L.4625-1, introduit dans un chapitre dorénavant intitulé « Surveillance médicale de catégories particulières de travailleurs ». Cet article dispose que les règles relatives à l'organisation, au choix et au financement du SST, ainsi qu'aux modalités de surveillance médicale applicables aux catégories de travailleurs qu'il énumère, sont déterminées par décret. Il précise toutefois que ces travailleurs bénéficient d'une protection égale à celle des autres travailleurs et que des règles et modalités de surveillance adaptées ne peuvent avoir pour effet la modification de la périodicité des examens médicaux définis par le CT. Sont notamment visés par ce texte les salariés temporaires, saisonniers et des associations intermédiaires. Des dispositions relatives à ces trois catégories ont été intégrées aux deux décrets généraux du 30 janvier 2012<sup>(6)</sup>.

Ils opèrent notamment un rapprochement avec le droit commun applicable à la surveillance médicale des salariés et prennent en compte les pratiques observées et mises en place, en particulier par les partenaires sociaux. En revanche, sont encore en attente de publication les décrets consacrés à d'autres catégories de travailleurs, comme ceux détachés temporairement par une entreprise non établie en France.

L'article 10 de la loi insère un article L.4625-2 dans le CT selon lequel un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du SST ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. Ces dérogations ne doivent pas avoir pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le CT. Les catégories de travailleurs concernées par ces dérogations sont :

- les artistes et techniciens intermittents du spectacle ;
- les mannequins ;
- les salariés du particulier employeur ;
- les voyageurs, représentants et placiers (VRP).

L'accord peut prévoir que le suivi médical des mannequins et des salariés du particulier employeur soit effectué par des médecins non spécialisés en médecine du travail qui signent un protocole avec un SST interentreprises.

#### À noter

En l'absence d'accord étendu

*dans un délai de douze mois à compter de la date de promulgation de la loi, c'est-à-dire au 20 juillet 2013, un décret pris après avis du Conseil national de l'ordre des médecins déterminera les règles applicables à ces catégories de travailleurs.*

*De plus, un suivi de ces mesures est expressément prévu, puisque dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur de la loi (avant le 24 juillet 2014), le gouvernement doit remettre au parlement un rapport sur l'évaluation du recours à des médecins non spécialisés en médecine du travail.*

## 4- La mise en cause de l'aptitude du salarié

### ■ Les examens de préreprise et de reprise du travail (art. R. 4624-20 à R. 4624-24)

L'examen de préreprise (préalable à la reprise du travail), jusque-là abordé succinctement par le CT(?), est consacré par la réforme. En effet, l'article R.4624-20 dispose que, pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de Sécurité sociale ou du salarié. L'objectif poursuivi est de favoriser le maintien dans l'emploi. Au cours de cet examen, le médecin du travail peut faire diverses recommandations dont il informe l'employeur et le médecin conseil, sauf si le salarié s'y oppose.

Les nouveaux textes modifient

également le régime applicable à l'examen de reprise du travail. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, le salarié bénéficie de cet examen après un congé de maternité ou une absence pour cause de maladie professionnelle ou encore après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail (AT), de maladie ou d'accident non professionnel. Ainsi, la durée minimale d'absence sera plus longue que ce qui est prévu actuellement pour ces derniers cas. De plus, l'hypothèse d'absences répétées pour raisons de santé disparaît.

Les objectifs poursuivis connaissent également une évolution puisque, en plus des objectifs traditionnels (de délivrance de l'avis d'inaptitude et de préconisation d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement du salarié), il s'agit d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise. L'examen de reprise est toujours prévu dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

### ■ La déclaration d'inaptitude (art. R. 4624-31 à R. 4624-33)

Les dispositions relatives à la déclaration d'inaptitude restent globalement inchangées, mais dorénavant, l'avis d'inaptitude médicale pourra être délivré en un seul examen dans deux hypothèses :

- le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers ;
- un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de trente jours au plus.

### ■ La contestation des avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude (art. R. 4624-34 à R. 4624-36)

Les règles de contestation des avis médicaux prononçant l'aptitude ou l'inaptitude du salarié sont clarifiées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012. En effet, le CT précise que l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours, et qu'en cas de contestation de cet avis par le salarié ou l'employeur, le recours doit être adressé à l'inspecteur du travail, par lettre recommandée avec avis de réception et dans un délai de deux mois. La décision de l'inspecteur du travail peut elle-même être contestée devant le ministre chargé du Travail, dans un délai de deux mois.

1. JO 24 juillet 2011 – p. 12677-12680.

2. Décrets n° 2012-135 et 2012-137, JO 31 janvier 2012 – p. 1779-1793.

3. Sauf indication contraire, les articles du CT cités sont ceux qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

4. Art. R. 4451-84.

5. JO 8 mai 2012 – p. 8509-8510.

6. Salariés temporaires : art. R. 4625-8 à R. 4625-12 et D. 4625-1 ; salariés saisonniers : art. D. 4625-22 ; salariés de l'association intermédiaire : art. R. 5132-26-6 à R. 5132-26-8.

7. Art. R. 4624-23 applicable jusqu'au 30 juin 2012.