



## FICHE PRATIQUE

# Organiser le suivi médical des salariés : le point sur les principales obligations de l'employeur

Responsable de la santé et de la sécurité au travail dans son entreprise, le dirigeant est contraint règlementairement d'organiser le suivi médical de ses salariés via le médecin du travail. Tous les employeurs doivent organiser un service de santé au travail autonome ou adhérer à un service interentreprises. Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Concrètement, tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé intégré dans une démarche globale de prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, ils sont soumis à des examens médicaux, et ce dès leur embauche, puis périodiquement, ainsi qu'à l'occasion d'événements particuliers.

Notre fiche pratique vous propose une synthèse de la réglementation applicable à la surveillance médicale des salariés.

## LE CADRE JURIDIQUE

---

### ► Les textes fondateurs

En France, la loi du **11 octobre 1946** pose les principes fondamentaux de la Médecine du travail avec la création des Services interentreprises de Médecine du travail. Le rôle préventif des médecins du travail s'exerce pour l'essentiel à travers une action : une visite médicale annuelle obligatoire pour tous les salariés.

A la fin des **années 1990**, les fondements de la Médecine du travail sont toujours ceux définis par la loi de 1946 mais les missions des médecins du travail au quotidien se sont élargies : ils se préoccupent de plus en plus des conditions de travail des salariés en prévenant les risques de dommages physiques et en évitant ou en limitant les situations de travail pathogènes.



Au fil du temps, on passe d'un « constat - réparation des dommages » à la « prévention - suppression du risque à la source ». La **loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** transforme les Services de Médecine du travail en Services de Santé au travail comprenant des équipes pluridisciplinaires.

La **loi du 20 juillet 2011** relative à l'organisation de la médecine du travail donne une définition des missions des services de santé au travail et réforme leur organisation. Deux décrets sont publiés :

- Le décret n°2012-135 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail ;
- Le décret n°2012-137 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail.

Tous les deux ont été publiés le 30 janvier 2012 et leurs dispositions sont entrées en vigueur le 1er juillet 2012.

**A noter** : la loi de 20 juillet 2011(art.1, IV) prévoit qu'à l'issue d'un délai de 18 mois à compter de sa promulgation, soit à compter du 24 janvier 2013, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examen médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le Code du travail et le Code rural sont caduques.

► **L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

► **Le Code du travail confie le contrôle de l'application de la réglementation de la médecine du travail à l'inspection du travail en coordination avec l'inspection médicale du travail.**

- **Le médecin inspecteur du travail** agit pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participe à la veille sanitaire au bénéfice des salariés.
- **Le médecin du travail** quant à lui conduit les actions collectives de santé au travail, conseille les employeurs, les salariés, leurs représentants et assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs.

► **Selon l'importance de l'entreprise, le service de santé au travail est organisé sous forme :**

- d'un **service autonome** créé et financé par l'employeur lorsque l'effectif de l'entreprise est égal ou supérieur à 500 salariés avec agrément de la Direccte ;
- d'un **service de santé au travail interentreprises** organisé en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels auquel l'employeur adhère. Le coût de l'adhésion est proportionnel au nombre de salariés. Il ne correspond pas un pourcentage de la masse salariale mais à un montant calculé par salarié.

## LES RISQUES PROFESSIONNELS

---

Depuis le décret n° 2001-1016 de novembre 2001, l'employeur doit rassembler dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques professionnels et le à jour (articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du Travail). Ce document rassemble toutes les données concernant les dangers et les risques professionnels identifiés dans l'entreprise et comporte un « inventaire des risques dans chaque unité de travail ». Il est obligatoire dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille. A l'inverse, la mise en place d'un **système de management de la sécurité et santé au travail** selon un **référentiel** relève d'une démarche volontaire de l'entreprise.

L'employeur doit fournir au médecin du travail tous les documents qui lui permettent d'adapter le suivi médical aux risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de son entreprise. Il doit ainsi transmettre les fiches de données de sécurité de tous les produits manipulés par les salariés au sein de l'entreprise. Lorsque les salariés sont exposés à des agents cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction ou à des agents chimiques dangereux, l'employeur doit établir des fiches d'exposition, pour tous les salariés exposés. Celles-ci doivent être transmises au médecin du travail qui les conserve dans ses dossiers médicaux. De même, les nouveaux textes parus sur la pénibilité imposent aux chefs d'entreprise de réaliser des **fiches d'exposition** pour les salariés qui réalisent des travaux pénibles, et de les transmettre au médecin du travail.

Depuis le 1er juillet 2012, date d'entrée en vigueur du décret 2012-135, l'employeur doit désigner un ou plusieurs **salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels** dans l'entreprise. À défaut de compétences internes, il peut faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou aux intervenants en prévention des risques professionnels, aux services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS, à l'OPPBTP et à l'ANACT et son réseau Art. L.4644-1 du Code du travail

## LES VISITES MEDICALES OBLIGATOIRES POUR LES SALARIES

---

Les visites médicales sont fixées par la réglementation. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives aux examens médicaux peut être sanctionné pénalement.

### ► LA VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE

- **L'employeur qui recrute un salarié doit organiser un examen médical d'embauche sous peine de voir engagée sa responsabilité** (Cass. Soc., 5 oct.2010, n°09-40.913).

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises et pour tous les salariés recrutés, même sous contrat à durée déterminée. Le salarié est tenu de passer cet examen auprès du médecin du travail et ce avant l'expiration de la période d'essai mentionnée dans son contrat de travail.

La demande de visite médicale d'embauche est effectuée par l'employeur au moment de remplir la déclaration unique d'embauche

Cet examen permet de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter. A cette occasion, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il complètera après chaque examen médical et établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire. Un exemplaire est remis au salarié et l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

**A noter** : l'article du Code du Travail L 4624-1 précise que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformation de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

### ► Les dérogations possibles :

Un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire dans les cas suivants :

- le salarié occupe un emploi identique et présentant donc les mêmes risques d'exposition ;
- le médecin du travail est en possession de la dernière fiche d'aptitude ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours
  - ✓ soit des 24 mois précédents lorsque le salarié est embauché par le même employeur,
  - ✓ soit des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Toutefois, même si ces conditions sont réunies, l'employeur doit organiser un nouvel examen d'embauche :

- si le médecin du travail l'estime nécessaire ;
- si le salarié le demande ;
- si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale spécifique à certaines professions, certains modes de travail, ou à certains risques.

**Attention** : la dispense d'examen médical d'embauche n'est pas applicable aux salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée.

En cas de pluralité d'employeurs, un seul examen médical d'embauche peut-être réalisé, dès lors que les employeurs :

- ont conclu un accord écrit entre eux ;
- ou sont couverts par un accord collectif de branche, prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale.

Une visite médicale pour les stagiaires ? Les stagiaires n'étant pas salariés de l'entreprise, il n'existe pas d'obligation légale qui impose au chef d'entreprise de leur faire passer une visite médicale d'embauche. Habituellement les stagiaires ne passent ces visites médicales que s'ils doivent occuper un poste à risque. Dans ce cas, la convention de stage précise qu'une visite médicale est obligatoire. Mais, attention, la Cour de Cassation a jugé qu'un stage pratique en entreprise ne correspond pas à une période d'essai. L'employeur devrait donc veiller à ce que le stagiaire passe l'examen médical imposé par la loi avant l'embauche (Cass.crim. du 4.1.1983).

#### ► LES VISITES MEDICALES PERIODIQUES

##### ► **Le salarié doit passer un examen médical au moins une fois tous les 24 mois.**

Lors de cet examen, le médecin du travail s'assure de l'aptitude du travailleur à son poste de travail. Il dépiste également les maladies dont le salarié peut être atteint et l'informe sur les conséquences médicales des expositions liées à son poste et du suivi médical nécessaire.

Cette période peut excéder 24 mois dans le cas où des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles ont été mis en place.

#### ► LES VISITES DE REPRISE ET DE PRE REPRISE

##### ► **Examen de reprise**

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail après un **congé maternité**, une absence pour cause de **maladie professionnelle** sans condition de durée et après une **absence d'au moins 30 jours** pour accident du travail (contre 8 jours auparavant) ou maladie ou accident non professionnel (contre 21 jours auparavant).

Cet examen, demandé par l'employeur, a lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise effective du travail, dont l'employeur a informé au préalable le service de santé au travail (dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail).

**Art. R. 4624-23.** L'examen de reprise a pour objet :

1. « De délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
2. De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
3. 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 pré reprise. »

**Art. R. 4624-24.** « Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels. »

L'initiative de la visite incombe à l'employeur.

Ni l'avis du médecin traitant du salarié, ni son classement en invalidité de 2ème catégorie ne dispensent l'employeur de cette visite.

**Attention** : tant que l'employeur n'a pas organisé la visite de reprise, le contrat de travail est toujours considéré comme suspendu, seule cette visite mettant fin à la suspension du contrat.

### ► Examen de pré reprise

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, pour les arrêts de travail de plus de 3 mois, à la demande du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié lui-même, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail. Elle vise à préparer la reprise et à envisager toutes les éventuelles mesures qui pourront la faciliter.

**Art. R. 4624-20.** « En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. »

**Art. R. 4624-21.** « Au cours de l'examen de pré reprise, le médecin du travail peut recommander :

1. Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
2. Des préconisations de reclassement ;
3. Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. »

### ► LA SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE (SMR)

Les salariés suivants bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

- **Travailleurs âgés de moins de 18 ans ;**
- **Femmes enceintes ;**
- **Travailleurs handicapés ;**
- **Salariés exposés :**
  - ✓ à l'**amiante**,
  - ✓ aux **rayonnements ionisants**,
  - ✓ au **plomb** dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160,
  - ✓ au **risque hyperbare**,

- ✓ au **bruit** dans les conditions prévues au 2°) de l'article R. 4434-7,
- ✓ aux **vibrations** dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2,
- ✓ aux **agents biologiques** des groupes 3 et 4,
- ✓ aux **agents cancérogènes**, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2.
- **Travailleurs de nuit** (au sens du décret 2008-244).

Le médecin du travail est juge de la nature de l'examen médical approprié à la surveillance renforcée.

Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois sauf pour les salariés exposés :

- aux rayonnements ionisants catégorie A (visite annuelle) ;
- au travail de nuit (6 mois).

Tous les salariés non exposés aux différents risques listés ci-dessus, sont à classer en Surveillance Médicale Simple (SMS).

## LE ZOOM SUR L'INAPTITUDE DU SALARIE

---

Le médecin du travail ne peut constater une inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé (CT R.4624-31) :

- Une étude de ce poste ;
- Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Deux examens médicaux du salarié espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires.

Mais l'avis d'inaptitude peut-être délivré en un seul examen :

- Si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou sa sécurité ou celles des tiers ;
- Ou si l'examen de pré reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

Les motifs de l'avis sont consignés dans le dossier médical (CT R.4624-33).

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé (CT D.4624-48).

## REFERENCES

---

- **Code du travail**, articles L4121-1 et suivants
- **Loi n°2011-867 du 20 juillet 2011** relative à l'organisation de la médecine du travail, ses décrets (2012-134, 2012-135, 2012-136, 2012-137) publiés au JO du 31 janvier 2012 et ses arrêtés du 2 mai 2012
- **[www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)**
- **[www.has-sante.fr](http://www.has-sante.fr)**
- **[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)**

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.  
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**