



Salariés : nouvelles règles concernant les visites Médicales obligatoires

Visites médicales obligatoires

Tout salarié embauché doit passer une visite médicale. Ensuite, il est désormais soumis à des examens médicaux au moins tous les deux ans (au lieu de tous les ans jusqu'en juillet 2004) en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail.

Décret 2004-760 du 28 juillet 2004, JO du 30.

Visite médicale d'embauche

La visite médicale a lieu en principe avant la fin de la période d'essai.

Avant la fin de la période d'essai

Avant l'embauche, ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, tout salarié doit être soumis à une visite médicale. Toutefois, en principe, un nouvel examen d'embauche n'est pas nécessaire si :

Le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu'il a quitté ;

Le médecin du travail dispose de sa fiche d'aptitude ;

Aucune inaptitude n'a été reconnue au cours des 12 mois précédents si le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit au cours des six derniers mois lorsque le salarié a changé d'entreprise.

But de la visite

Le but de la visite d'embauche est de déterminer si le salarié n'est pas atteint d'une maladie dangereuse pour les autres travailleurs, s'il est médicalement apte au poste de travail envisagé et, éventuellement, de proposer des adaptations du poste de travail ou l'affectation du salarié à un autre poste.

Dossier médical du salarié

Communication du dossier

A l'occasion de la visite médicale d'embauche, le médecin du travail établit le dossier médical du salarié. Il est complété après chaque examen médical ultérieur (code du travail article 241-56). Ce dossier n'est communicable qu'aux médecins-inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre ou, à la demande du salarié, au médecin de son choix.

L'employeur ne peut, en aucun cas, obtenir communication de ce dossier.

De même, les médecins du travail n'ont pas accès au carnet de santé du salarié. Il en sera de même pour le dossier médical applicable à l'ensemble des assurés à compter du 1^{er} juillet 2007 (loi 2004-810 du 13 août 2004, art. 3).

Contenu du dossier

Dans la mesure où la finalité du traitement l'exige, il n'est pas interdit de collecter des données dont le traitement est nécessaire aux fins de la médecine préventive, des diagnostics médicaux, de l'administration de soins ou de traitements, ou de la gestion des services de santé et mis en œuvre par un membre d'une profession de santé, ou par une personne à laquelle s'impose en raison de ses fonctions l'obligation du secret professionnel (loi 2004-801 du 6 août 2004).

Fiche d'aptitude médicale

Après chaque examen

A l'issue de chacun des examens médicaux (embauche, visite périodique ou de reprise), le médecin établit une fiche d'aptitude en double exemplaire (code du travail article R 241-57).

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet 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 régional du travail et de la main d'œuvre.

Demande ou départ du salarié

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

La fiche médicale remise lors du départ doit au moins mentionner l'identification du travailleur, la date d'entrée dans l'entreprise, le dernier poste occupé, la date du dernier examen clinique et la conclusion d'aptitude, l'adresse du service de santé et le nom du médecin ayant établi la fiche.

Visites médicales essentielles	
Visite	Pour tous les salariés
Lors de l'embauche (code du travail article R; 241-48)	<p>Quelle que soit la durée du contrat, la visite doit avoir lieu avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai.</p> <p>But : vérifier si le salarié est médicalement apte au travail envisagé et s'il n'est pas atteint d'une maladie dangereuse pour les autres travailleurs. Le médecin peut être amené à proposer des adaptations du poste ou un changement d'affectation.</p> <p>Limite : pas d'examen médical d'embauche lorsque : Le médecin du travail détient la fiche d'aptitude du salarié Le salarié exerce un emploi identique à celui qu'il a quitté Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical (12 derniers mois en cas de réembauche par le même employeur, 6 derniers mois pour un nouveau salarié).</p>
Au moins une fois tous les 2 ans (code du travail article R. 241-49, décret 2004-760 du 28 juillet 2004)	But : vérifier que le salarié est toujours apte au poste qu'il occupe.
Au moins une fois par an (code du travail article R. 241-50)	<p>La fréquence choisie par le médecin du travail pour les salariés soumis à une surveillance particulière, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les handicapés Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux Les salariés qui viennent de changer d'activité ou d'entrer en France (dans les 18 mois de leur affectation) Les salariés de moins de 18 ans Les femmes enceintes et mères (dans les 6 mois qui suivent l'accouchement et pendant la durée de l'allaitement).
Visite de reprise après un arrêt de travail (code du travail article R. 241-51)	<p>But : vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste après :</p> <ul style="list-style-type: none"> Une absence pour cause de maladie professionnelle Une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail Un congé de maternité Une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel <p>Remarque : l'examen doit avoir lieu dans les 8 jours de la reprise du travail, à l'initiative de l'employeur.</p>

Surveillance médicale tous les 2 ans

Depuis le 31 juillet 2004, les salariés ne relevant pas d'un régime particulier sont soumis à une visite médicale tous les 24 mois.

Examen périodique

Chaque salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les 24 mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche (code du travail article R. 241-49).

Certaines catégories de salariés relèvent de régime spéciaux en fonction des risques encourus, l'examen est au moins annuel pour les salariés concernés.

Visite médicale de reprise

Après certaines absences prolongées ou dans certaines situations, le salarié doit passer une visite médicale avant de reprendre le travail.

Absences concernées

La visite médicale est obligatoire après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées pour raison de santé. La visite doit avoir lieu, au plus tard 8 jours après la reprise du travail.

La visite médicale de reprise ne doit pas être confondue avec la nouvelle aide à la reprise du travail à la suite d'une maladie ou d'un accident en cas d'intervention de travail de plus de 3 mois. Dans ce cas, le médecin conseil de la Sécurité Sociale peut solliciter le médecin du travail pour préparer et étudier les conditions de la reprise du travail ou pour envisager des démarches de formation (loi 2004-810 du 13 août 2004).

En l'absence de visite de reprise, le contrat de travail se trouve toujours suspendu.

Paiement du temps de visite au salarié

Temps passé aux examens

Le temps nécessité par les examens médicaux est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps nécessité par la visite médicale ne saurait être pris sur le temps de pause ou de congé.

Temps et frais de transport

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par le chef d'entreprise (code du travail article R. 241-53).