

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La visite médicale d'embauche et la loi travail

C'est une réforme importante que réalise la loi travail sur le suivi médical des salariés. Nous abordons aujourd'hui spécifiquement la visite médicale d'embauche et aborderons prochainement les autres modifications sur ...

Sommaire

- Le régime en vigueur actuellement
- Le nouveau régime selon la loi travail
- Références

C'est une réforme importante que réalise la loi travail sur le suivi médical des salariés.

Nous abordons aujourd'hui spécifiquement la visite médicale d'embauche et aborderons prochainement les autres modifications sur le suivi médical périodique et l'inaptitude physique des salariés.

Précision importante, les mesures que nous détaillons aujourd'hui s'appliqueront à la publication des décrets s'y rapportant, et au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

Le régime en vigueur actuellement

Avant l'expiration de la période d'essai

Tout salarié doit bénéficier d'un examen médical d'embauche.

Ce dernier doit se produire au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Avant l'embauche

Cependant, les salariés soumis à une **SMR** (ainsi que certains salariés qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6511-1 du code des transports), doivent obligatoirement bénéficier de cette visite médicale avant l'embauche.

Article R4624-10

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6511-1 du code des transports bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Article L6511-1

Le commandant, les pilotes, les mécaniciens et toute personne assurant la conduite d'un aéronef doivent être pourvus de titres aéronautiques et de qualifications dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Certains aéronefs monoplaces ou biplaces non motorisés, en raison de leurs caractéristiques particulières, notamment de masse et de vitesse, peuvent être pilotés sans titre aéronautique. Ces caractéristiques sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'aviation civile.

Article L4624-1

Modifié par LOI n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 38

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations 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. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

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.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.

Liste salariés bénéficiant de la SMR

L'article R 4624-18 donne la liste des salariés bénéficiant d'une SMR comme suit :

- Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- Les femmes enceintes ;
- Les travailleurs handicapés ;
- Ainsi que les salariés exposés :
 1. A l'amiante ;
 2. Aux rayonnements ionisants ;
 3. Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
 4. Au risque hyperbare ;
 5. Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
 6. Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
 7. Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
 8. Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;

Article R4624-18

Modifié par DÉCRET n°2014-798 du 11 juillet 2014 - art. 4

Bénéficiaire d'une surveillance médicale renforcée :

1° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;

2° Les femmes enceintes ;

3° Les salariés exposés :

a) A l'amiante ;

- b) Aux rayonnements ionisants ;
 - c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
 - d) Au risque hyperbare ;
 - e) Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
 - f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
 - g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
 - h) Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- 4° Les travailleurs handicapés.

Rappel : l'article 26 de la loi Rebsamen ouvre désormais la SMR également aux

- Aux salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de collègues ou de tiers ;
- Mais également aussi à ceux dont la situation personnelle le justifie.

Article L4624-4

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 26

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article L4624-5

Modifié par LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 - art. 26 (V)

Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre.

Les cas de dispense d'examen médical d'embauche

Le décret 2012-135 du 30/01/2012 modifie les cas de dispense à compter du 1^{er} juillet 2012.

Il y a dispense de visite médicale, sauf avis contraire du médecin du travail ou demande du salarié, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;
- Le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude ;
- Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 derniers mois pour une embauche chez le même employeur ou au cours des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Article R4624-12

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;
- 2° Le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 4624-47 ;
- 3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
 - a) Soit des vingt-quatre mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;
 - b) Soit des douze derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Le même décret 2012-135 du 30/01/2012 indique toutefois que la dispense n'est pas applicable aux salariés :

- Bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail en application du 3° de l'article L. 4111-6 (prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques) ;
- Relevant d'une SMR (Surveillance Médicale Renforcée) en application des dispositions de l'article R. 4624-18.

Article R4624-13

Modifié par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

La dispense d'examen médical d'embauche n'est pas applicable :

- 1° Aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail en application du 3° de l'article L. 4111-6 ;
- 2° Aux salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18.

Article L4111-6

Des décrets en Conseil d'Etat déterminent :

- 1° Les modalités de l'évaluation des risques et de la mise en oeuvre des actions de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs prévues aux articles L. 4121-3 à L. 4121-5 ;
- 2° Les mesures générales de santé et de sécurité ;
- 3° Les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail, soit à certains risques ;
- 4° Les conditions d'information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ;
- 5° Les conditions dans lesquelles les formations à la sécurité sont organisées et dispensées.

Le nouveau régime selon la loi travail

Disparition de la visite médicale d'embauche

L'article 102 de la loi travail remplace désormais la « *visite médicale d'embauche* » par « *une visite d'information et de prévention après l'embauche* ».

Conséquence directe : l'aptitude du salarié au poste de travail qui lui est proposé n'est donc désormais plus vérifiée à cette occasion.

Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation

Organisation de la visite

Cette visite est assurée par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par l'un des membres de son équipe pluridisciplinaire, à savoir :

1. Un collaborateur médecin ;
2. Un interne en médecine du travail ;
3. Ou un infirmier.

Délai et attestation

Un décret à venir fixera le délai de cette visite et un arrêté le modèle de l'attestation.

Travailleur handicapé ou titulaire pension invalidité

Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi travail, tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé ou être titulaire d'une pension d'invalidité, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Postes à risques

Selon l'article L 4624-2 du code du travail, en lieu et place de la « visite d'information et de prévention après l'embauche », bénéficieront d'un « suivi individuel renforcé de son état de santé. » comprenant « un examen médical d'aptitude » (à notre sens, assez proche de l'actuelle visite médicale d'embauche) :

- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Ainsi, l'examen médical d'aptitude permettra de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté.

Cet examen sera :

- Réalisé avant l'embauche (et renouvelé périodiquement) ;
- Effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Travailleurs de nuit

Selon l'article L 4624-1 du code du travail, modifié par la loi travail :

- Tout travailleur de nuit bénéficiera d'un suivi individuel régulier de son état de santé (la périodicité de ce suivi étant fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat).

Article L4624-1 (version à venir au 1er janvier 2017)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.

Article L4624-2 (version à venir au 1er janvier 2017)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

I.-Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

II.-L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Salariés CDD et intérimaires

Un nouvel article est inséré dans le code du travail, il revoit les conditions d'organisation de l'examen médical, à savoir :

- La visite d'information et de prévention après l'embauche ;
- Le suivi individuel renforcé de l'état de santé (au titre des postes à risques).

Ces salariés bénéficieront ainsi d'un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle dont bénéficient les salariés en CDI.

Article L4625-1-1 (version à venir au 1er janvier 2017)

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Un décret en Conseil d'Etat prévoit les adaptations des règles définies aux articles L. 4624-1 et L. 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

Ces adaptations leur garantissent un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.

Ce décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités d'information de l'employeur sur le suivi individuel de l'état de

santé de son salarié et les modalités particulières d'hébergement des dossiers médicaux en santé au travail et d'échanges d'informations entre médecins du travail.

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015

LOI n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé, JO du 27 janvier 2016