

La réforme du suivi médical des salariés

Avant la loi dite « Travail », tous les salariés devaient bénéficier d'une visite médicale d'embauche qui devait avoir lieu :

- avant l'embauche pour les salariés soumis une surveillance médicale renforcée (salariés handicapés, mineurs, etc.) et le personnel navigant de l'aéronautique civile,
- et au plus tard avant la fin de la période d'essai pour les autres salariés.

Ce principe ne souffrait d'aucune exception y compris pour les petits contrats à durée déterminée pour lesquels la période d'essai est de très courte durée. En effet, la jurisprudence se montrait sur ce point intransigente.

Tout au plus, l'employeur pouvait se dispenser de cette procédure si le salarié justifiait d'une fiche d'aptitude médicale délivrée pour une embauche de moins de 12 mois dans une autre entreprise sur un emploi identique, ce délai étant porté à 24 mois en cas de réembauche par le même employeur.

Compte tenu de l'engorgement des services de médecine du travail, liée notamment au manque d'effectifs, le respect par l'employeur de ses obligations en matière de visites médicales d'embauche relevait dans bien des cas d'une véritable gageure. Cette difficulté a notamment été révélée par le rapport « Aptitude et médecine du travail » remis au Gouvernement en mai 2015. Celui-ci préconisait, d'une part, d'espacer la fréquence des visites périodiques antérieurement fixée tous les 2 ans et d'autre part, de recentrer les visites médicales d'embauche pour les seuls salariés occupant un poste à risque.

C'est dans la ligne directrice de ces propositions que s'inscrit la réforme du suivi médical des salariés initiée par la loi « Travail » à compter de 2017. Les services de santé au travail seront assurés par une équipe pluridisciplinaire composée non seulement par les médecins du travail, les intervenants en prévention des risques professionnels et les infirmiers mais également désormais, par les collaborateurs médecins et les internes en médecine du travail.

Concernant les visites périodiques, la loi prévoit que les modalités et la périodicité du suivi médical tiendront compte des conditions de travail, de l'état de santé, de l'âge du travailleur et des risques professionnels auxquels il est exposé. Les postes à risque devront bénéficier d'un suivi médical renforcé.

Concernant la visite médicale d'embauche, si la loi en supprime le principe, les employeurs ne sont toutefois pas dispensés de toute formalité, la visite médicale étant remplacée par une visite d'information et de prévention. Elle devra être organisée après l'embauche selon des modalités qui seront fixées par des décrets à venir et au plus tard le 1^{er} janvier 2017. Sur ce point, le rapport remis au Gouvernement préconisait que cette visite d'information ait lieu dans les 6 mois de l'embauche.

On peut supposer que la visite d'information, contrairement à la visite médicale, puisse être collective.

Les salariés affectés à des postes à risque devront quant à eux bénéficier d'une visite médicale d'aptitude qui devra se tenir avant l'embauche selon des modalités, qui là encore devront être précisées par décret.

Il est également à noter que la loi sécurise et simplifie la procédure de reconnaissance de l'inaptitude physique en supprimant la double visite médicale constatant l'inaptitude, en facilitant les recherches de reclassement, en étendant l'obligation de consultation des délégués du personnel à l'inaptitude non professionnelle et en modifiant la procédure de contestation de l'avis du médecin du travail.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (art. 102)

Emmanuelle Dupeux, consultante droit social Infodoc-experts