



Examens médicaux des salariés : de nouvelles précisions apportées par Décrets

Le gouvernement a récemment précisé les dispositions issues de la Loi « Santé au travail » du 2 août 2021, par Décret du 16 mars 2022, portant notamment sur les visites médicales de préreprise, de reprise et post-exposition.

C'est l'occasion de refaire le point sur le mercato des visites médicales inhérentes au suivi de la santé des salariés dans l'entreprise en place **depuis le mois d'avril 2022.**

- **La visite médicale de préreprise : de nouvelles modalités de mise en œuvre**

Pour rappel, la visite médicale de préreprise a pour finalité de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Elle permet ainsi au Médecin du travail de recommander la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou en lien avec l'aménagement du temps de travail justifiées par des conditions relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du travailleur.

Le Médecin du travail peut également préconiser des mesures de reclassement ou une formation professionnelle (Art. L 4624-2-4, L. 4624-3 et R. 4624-30 du Code du travail).

Le Décret n°2022-372 du 16 mars 2022 précise que le salarié « peut » bénéficier d'une visite de préreprise à l'occasion de tout arrêt de travail de plus de 30 jours (au lieu de trois mois auparavant), « dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé » (Art. R. 4624-2-4 du Code du travail).

Dans ce nouveau format, la visite médicale de préreprise peut être organisée à l'initiative du salarié, du Médecin traitant, des services médicaux d'assurance maladie mais également du Médecin du travail.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié de la possibilité qui lui est offerte de solliciter l'organisation d'une visite de pré reprise (Art L. 4624-2-4 alinéa 2 du Code du travail).

○ **L'instauration d'un rendez-vous de liaison**

Cet entretien, qui est une création de la loi « *Santé au travail* », est organisé entre le salarié et l'employeur, à l'initiative de l'un ou l'autre, en y associant le service de santé au travail.

L'objectif de cet entretien est ici d'informer le salarié qu'il peut bénéficier non seulement d'actions afin de prévenir la désinsertion professionnelle, de mesures d'adaptations mais également d'une visite médicale de préreprise.

Le Décret du 16 mars dernier précise que ce rendez-vous de liaison constitue également une faculté pour tout arrêt de travail de plus de trente jours (Art. D. 1226-8-1 du Code du travail).

Comme pour la visite de préreprise, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il peut recourir à cette faculté.

Il convient, sans plus attendre, d'intégrer ces nouvelles obligations d'information dans le process de suivi de la santé des salariés et d'assurer notamment cette information spécifique par écrit au salarié sans tarder dès que l'arrêt de travail perdure au-delà de 30 jours.

○ **La visite de reprise : un allègement pour les arrêts de travail ordinaires**

La principale nouveauté réside dans la visite en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnel (arrêts de travail dits « *ordinaires* »).

L'article R. 4624-31 du Code du travail prévoit désormais l'obligation de programmer une visite de reprise pour tous les arrêts de travail de plus de 60 jours (au lieu de 30 jours auparavant).

A noter que cette visite médicale de reprise reste obligatoire à l'issue d'un congé maternité, d'une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail ou maladie professionnelle.

NB : Ces nouvelles dispositions sont applicables aux arrêts de travail postérieurs au 31 mars 2022 de sorte que, les arrêts de travail en cours au 1er avril 2022 restent régis par les dispositions antérieures.

○ **La création d'une visite médicale post-exposition**

La loi « *Santé au travail* » a également remplacé la visite post-professionnelle par une visite médicale post-exposition en cas de cessation de l'exposition des salariés à des risques particuliers antérieure à leur départ en retraite.

Il appartient donc à l'employeur d'informer sans délai le Service de Prévention et de Santé au Travail, dès qu'il en a connaissance de la cessation de l'exposition et d'aviser le salarié de la délivrance de cette information auprès de la médecine du travail.

Cet examen médical post-exposition « *vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels* » auxquels a été soumis le travailleur (Art. L. 4624-2-1 du Code du travail).

Le Médecin du travail peut, à l'issue de la visite, mettre en place (et non plus seulement « *préconiser* ») la surveillance post-professionnelle ou post-exposition du salarié, en mien avec le Médecin traitant et le Médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

○ **Examens médicaux des salariés : un nouveau report des échéances en raison de la pandémie**

Par Décret n°2022-418 du 24 mars 2022, le gouvernement a, à nouveau, reporté certaines échéances relatives au suivi médical des salariés, en lien avec le contexte sanitaire.

Cette faculté appartient au médecin du travail.

Pour les salariés soumis au suivi médical classique :

- La Visite d'Information et de Prévention (« *VIP* ») initiale, entre le 15 décembre 2021 et le 30 avril 2022, peuvent être reportées d'1 an.
Les visites qui ont déjà fait l'objet d'un report et qui devaient se tenir sur cette période peuvent faire l'objet d'un nouveau report dans un délai de 6 mois maximum.
- Les VIP de renouvellement peuvent également être reportées d'1 an, si elles n'ont jamais fait l'objet de report, ou de 6 mois si elles ont déjà fait l'objet d'un report (soit les visites médicales prévues entre le 15 décembre 2021 et le 30 avril 2022).

Lorsque le salarié bénéficie d'un suivi médical adapté, les facultés de report sont plus restreintes.

Aucun report de la VIP initiale (art R 4624-10 du Code du travail) et de l'examen médical préalable à la prise de fonction (Art R 4626-22 du Code du travail) n'est prévu pour :

- les travailleurs de nuit, les travailleurs mineurs, les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites et à des agents biologiques de groupe 2 avant leur prise de fonction ;

- les femmes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes dans les 3 mois de leur retour en entreprise, les salariés handicapés et les salariés titulaires d'une pension d'invalidité.

En revanche, les VIP de renouvellement peuvent être reportées d'1 an maximum ou de 6 mois si elles ont déjà fait l'objet d'un report du fait de la crise sanitaire.

Concernant enfin le suivi médical renforcé :

- les visites médicales d'aptitude à l'embauche ne peuvent pas être reportées ;
- les visites intermédiaires et les visites de renouvellement peuvent toutefois être reportées d'1an maximum limité à 6 mois dans le cas d'un premier report.

Dans tous ces cas de report, si le Médecin du travail décide du report, il doit en informer le salarié et l'employeur et leur communiquer la date à laquelle la visite médicale est reprogrammée. S'il ne dispose pas des coordonnées du salarié, il demande à l'employeur de transmettre l'information au salarié.

Pour autant, cette faculté de report ne dispense pas l'employeur de respecter son obligation de programmer la ou les visites médicales visées qui sont à son initiative dans le délai qui lui est imparti.

Il doit donc tracer le respect en temps et en heures de ses obligations, en particulier par courriels, pour garantir que le retard pris dans l'organisation des visites médicales ne relève pas de sa responsabilité et d'un manquement pour l'employeur à son obligation renforcée en matière de protection de la santé et la sécurité de son personnel, source de contentieux et d'indemnisations en cas de litiges.

○ **Fusion des arrêts de travail**

Pour terminer, nous attirons votre attention sur la fusion des avis d'arrêts de travail pour maladie, maternité, paternité, accident du travail ou maladie professionnels fusionnent, qu'il s'agisse des certificats initiaux ou de prolongation.

Le professionnel de santé qui prescrira l'arrêt de travail cochera désormais la case adéquate relative à l'origine de l'arrêt de travail.

Les règles de déclaration et d'instruction inhérentes aux arrêts maladie classiques ou d'origine professionnelle restent toutefois inchangées.

Nos équipes restent mobilisées à vos côtés pour toute question complémentaire sur ces sujets d'actualité.

Auteurs



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocat associée

a-lmary-cantin@racine.eu



Mathieu LE DU
Avocat collaborateur

mledu@racine.eu