

Médecine du travail

Tout employeur doit organiser la surveillance médicale des salariés qu'il emploie.

L'essentiel

L'employeur doit s'affilier à un centre de médecine du travail et organiser différentes visites auprès de la médecine du travail.

Il doit informer le médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail.

1. Autorisation parentale

Tout salarié non affecté à un poste à risque doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans les 3 mois suivant la prise de poste, réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé. Elle doit être renouvelée selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans.

Pour certains salariés, la périodicité du renouvellement de cette visite est fixée par le médecin du travail et ne peut être supérieure à 3 ans : travailleurs de nuit, jeunes de moins de 18 ans, travailleurs handicapés...

À noter :

L'obligation de faire passer cette visite concerne tous les salariés, y compris ceux en CDD. Toutefois, il existe un cas de dispense, à certaines conditions : le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche, il va occuper un poste identique, le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation...

2. Suivi médical renforcé

Un suivi médical renforcé est organisé pour les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité :

- examen d'aptitude effectué par le médecin du travail avant l'embauche (et non une visite d'information et de prévention)
- renouvellement de l'examen dans un délai qui ne peut être supérieur à 4 ans
- visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Les postes à risques sont ceux exposant le salarié à des substances ou agents dangereux, aux risques de chute...

3. Visite médicale de reprise

L'employeur doit organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail dans les cas suivants :

- congé maternité
- absence pour cause de maladie professionnelle
- absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou de maladie non professionnelle.

Le salarié en arrêt de travail depuis plus de 3 mois peut bénéficier d'une visite de préreprise.

Si le salarié a eu un arrêt de travail nécessitant l'organisation d'une visite de reprise, tant que celle-ci n'a pas eu lieu, le contrat de travail reste suspendu, même si le salarié a repris le travail.

Si l'employeur rompt ultérieurement le contrat de travail, cette rupture peut être remise en cause.

Le classement du salarié en invalidité de deuxième catégorie par la sécurité sociale ne dispense pas l'employeur de son obligation d'organiser la visite de reprise.

À noter :

C'est à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les différentes visites médicales. Toutefois, s'il n'organise pas la visite de reprise, le salarié peut en prendre l'initiative et en informer l'employeur.

Sanction :

Amende de 5^{ème} classe (1 500 €) en cas d'absence d'organisation de la visite.

Conseils du cabinet

- L'obligation d'organiser une visite d'information et de prévention est générale ; il existe une exception et le cabinet peut vous accompagner pour vérifier si vous pouvez en bénéficier
- Il est important d'organiser une visite de reprise après certaines absences
- Le salarié est tenu de subir les visites médicales obligatoires, et son refus peut justifier une sanction disciplinaire.