



Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ?

SANTÉ AU TRAVAIL Publié lundi 20 mars 2023 / par Secteur juridique

Tous les salariés, y compris les apprentis, bénéficient des services de santé au travail. Le temps passé aux visites et examens médicaux est pris soit sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit il est rémunéré comme du temps de travail si les visites ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. La visite médicale ne doit pas conduire à priver le salarié de son repos quotidien et hebdomadaire minimal.



Le temps de transport et les frais de déplacement nécessités par ces visites ou examens sont pris en charge par l'employeur. Le salarié qui refuse de se soumettre aux visites médicales obligatoires commet une faute justifiant son licenciement.

Sauf exceptions, un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif et affectés à des emplois à risques définis à l'article R 4624-24 du code du travail.

De manière générale, la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention, devant avoir lieu, sauf exceptions, dans les trois mois suivant la prise effective du poste de travail. Pour les apprentis, cette visite doit se faire dans les 2 mois.

Les travailleurs de nuit, ceux de moins de 18 ans et ceux exposés à certains agents chimiques ou à des champs électromagnétiques doivent bénéficier, avant leur affectation à leur poste de travail, de la visite d'information et de prévention.

La visite d'information et de prévention doit être renouvelée au minimum tous les 5 ans. Ce délai peut être réduit par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié.

Les travailleurs de nuit ou de soirée, les travailleurs handicapés ou ceux titulaires d'une pension d'invalidité doivent bénéficier d'une visite tous les 3 ans.

A l'issue de la visite d'information et de prévention périodique, à l'instar de la visite d'information et de prévention d'embauche, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi ou un avis d'inaptitude.

Pour les arrêts de travail commençant après le 30 mars 2022, le travailleur peut bénéficier d'une visite de pré reprise lorsque l'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours et qu'il est prévu un retour anticipé du salarié à son poste de travail.

La visite de pré reprise est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance-maladie ou du médecin du travail. L'employeur doit informer le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré reprise.

L'objectif de l'examen de pré reprise est de favoriser le maintien dans l'emploi en anticipant le retour du salarié dans l'entreprise. A ce titre, le médecin du travail peut recommander au cours de l'examen, des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Aucun avis d'inaptitude ne peut être délivré par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise.

Le salarié (y compris le saisonnier) doit bénéficier d'une visite de reprise obligatoire par le médecin du travail après :

- un congé de maternité ;
- une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail ;
- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- une absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours pour les arrêts de travail qui débutent après le 31 mars 2022.

La visite de reprise a pour seul objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste, de préconiser le cas échéant l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié et d'examiner les propositions de l'employeur. Le médecin du travail peut délivrer au salarié un avis d'inaptitude ou une attestation de suivi.

La visite de reprise, mettant fin juridiquement à la suspension du contrat de travail, doit être organisée le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suit cette reprise.

Dans une décision du 16 novembre 2005, la Cour de cassation avait jugé que le salarié, qui reprend son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise, est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur (Cass. soc., 16-11-05, n°03-45000). Dans cette affaire, le salarié avait commis une faute le jour de la reprise effective du travail alors que la visite de reprise n'avait eu lieu que le lendemain.

Dans une décision du 6 mars 2017, la Cour de cassation considère que la situation est toute autre lorsque l'employeur laisse passer le délai de 8 jours et tarde à faire passer la visite de reprise ou ne l'organise pas. Dans une telle situation, les Hauts magistrats considèrent que le salarié, dont le contrat de travail est toujours suspendu, ne peut être licencié que pour un manquement à l'obligation de loyauté, seule cette obligation demeurant durant une période de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 6-3-17, n°15-27577).

Une visite médicale de mi-carrière doit être organisée au cours de l'année du 45^e anniversaire de tous les travailleurs, sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente. Elle peut être organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les 2 ans précédant l'échéance.

L'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité, le manquement à son obligation d'organiser une visite médicale d'embauche ou des visites médicales périodiques cause nécessairement un préjudice au salarié ouvrant droit à des dommages-intérêts (Cass. soc., 9-12-15, n°14-20377).

L'employeur est passible également d'une amende de 5^e classe s'il n'organise pas les visites médicales obligatoires (art. R 4745-3 du code du travail).

L'absence de visite médicale obligatoire est une faute inexcusable : « *il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais il suffit qu'elle soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée* » (Cass. civ. 2^e, 14-3-13, 11-27989 : en l'espèce, un travailleur intérimaire était décédé d'un malaise cardiaque à son poste de travail alors qu'il n'avait pas bénéficié d'une visite médicale d'embauche).

Indépendamment des visites obligatoires, le salarié peut bénéficier, à sa demande, à celle de son employeur ou du médecin du travail, d'un examen par ce dernier.

SECTEUR JURIDIQUE

Programme des Stages juridiques 2023

Télécharger

PDF **Veille juridique du 13 au 17 mars 2023**
20 mars - PDF - 410.8 ko

ACTUALITÉS

Toute l'actualité
InFO militante
Communiqués de FO
Éditoriaux de FO
Dossiers
Rapports financiers

FORCE-OUVRIERE.FR

Rechercher sur le site



Qu'est-ce que FO ?
Pourquoi adhérer
Adhérer à FO

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
Tous vos droits
Veille juridique
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

NOUS SUIVRE

NOTRE NEWSLETTER

Votre email



NOS ACTIONS

Le groupe FO au CESE
Campagnes
Entre Militants
Outils syndicaux
Vidéos & Interviews
« Bienvenue dans le monde du travail »