

Médecine du travail

« En pratique »



1- La visite médicale

Lors de toute embauche, l'employeur doit organiser le suivi médical de son futur employé. Cette visite doit obligatoirement avoir lieu dans les 3 mois suivant l'embauche. Depuis le 1^{er} janvier 2017, la visite médicale peut être transformée en visite d'information et de prévention et n'est pas nécessairement assurée par le médecin.

La visite a pour objectif de confirmer ou non l'aptitude du salarié à son poste de travail.

Si le salarié a effectué une visite au cours des 5 dernières années (3 ans pour les salariés soumis à des risques particuliers, travailleurs handicapés...) dans une autre entreprise, pour un poste similaire, il n'est pas obligatoire de lui faire faire une visite d'embauche (art.5.4624-15 du code du travail).

Si le salarié possède une carte d'invalidité ou de travailleur handicapé, alors le rendez-vous de la visite médicale doit impérativement être fait par le médecin. (art. 5.4624-20 du code du travail).

Pour les postes à risques, la visite médicale reste obligatoire pour veiller au mieux à la santé et à la sécurité des employés. (art. 5.4624-21 et suivants du code du travail)

En cas d'accident du travail ultérieur, si l'employeur n'a pas procédé aux visites médicales obligatoires, sa responsabilité est engagée. L'employeur doit bien s'assurer de l'effectivité de la visite médicale de ses salariés, la simple demande auprès du service de santé ou la déclaration préalable à l'embauche ne suffisent pas. Des relances par l'employeur doivent être faites en cas d'inaction du service de la médecine du travail.

La périodicité des visites est déterminée directement par le médecin. Il prend en compte le métier exercé, les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du salarié. La durée entre deux visites ne peut

Travaux réalisés dans le cadre de la convention cadre de coopération

dépasser 5 ans. Le salarié peut à tout moment, s'il en éprouve le besoin, demander une visite médicale supplémentaire.

Pour les apprentis, l'employeur a **deux mois** pour lui faire bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) ou d'un examen médical d'embauche (selon le poste d'affectation) auprès d'un professionnel de santé (art.R.6222-36 du code du travail). Mais parfois, le service de santé dont dépend l'entreprise n'est pas en mesure de réaliser cette visite dans le délai imparti.

Dans ce cas, la loi permet, pour les **contrats d'apprentissage signés jusqu'au 31 octobre 2021**, de faire appel à un autre professionnel de santé que le médecin du travail. La Direction générale du travail a diffusé une instruction pour préciser les **modalités de déroulement** de cette visite.

2- Le suivi

L'employeur doit se rapprocher du médecin du travail pour faire le suivi des visites médicales, connaître la périodicité des visites. L'employeur a pour obligation de respecter cette périodicité et de prendre les rendez-vous en conséquence pour ses employés. Quant au salarié, il doit se soumettre aux visites médicales obligatoires dans le cadre professionnel. A défaut, il commet un manquement grave susceptible d'une sanction disciplinaire.

