

HR Informations Pratiques

La médecine du travail

Méconnue, souvent décriée, jugée parfois inutile, qu'est-ce que la Médecine du Travail et quelles sont les missions du médecin du travail ?

1. A quoi sert la médecine du travail ?

Instaurée depuis 1946, la médecine du travail est une spécificité française. Elle remplit un double objectif : protéger les salariés en surveillant leur état de santé et la compatibilité avec leur poste de travail, mais aussi protéger les employeurs en vérifiant que les personnes qu'ils embauchent sont en bonne santé.

La Médecine du Travail est une médecine préventive : elle a pour objet d'éviter l'altération de la santé des salariés en raison de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion.

Obligatoirement organisée par l'employeur sur le plan matériel et financier, la médecine du travail s'adresse à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

2. Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le médecin du travail est un docteur en médecine. Il est inscrit à l'Ordre des Médecins, ce qui implique qu'il est soumis au code de déontologie médicale. Il est astreint au secret médical et au secret professionnel.

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif.

Il doit surveiller l'état de santé des travailleurs en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

Il doit également conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires afin :

- d'éviter ou de diminuer les risques professionnels
- d'améliorer les conditions de travail

- de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail
- de prévenir le harcèlement moral ou sexuel
- de prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs

Le médecin du travail a libre accès au lieu de travail. Il réalise des visites de sa propre initiative ou à la demande de l'employeur ou du CHSCT.

3. Les visites médicales pour les salariés

L'employeur doit obligatoirement organiser les visites médicales des salariés. Le salarié doit obligatoirement se rendre aux visites. A AUP, un salarié qui ne se serait pas rendu à plusieurs rendez-vous organisés par le service des Ressources Humaines, est susceptible de recevoir un blâme. En effet, le non-respect de cette obligation est passible de sanctions pénales prenant la forme d'une amende (article R4745-1 du Code du travail) voire d'une peine de prison en cas de récidive (L4745-1).

La visite d'embauche

Tous les salariés en CDD et en CDI doivent se rendre à une visite médicale d'embauche, au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Cette visite permet de vérifier l'aptitude du salarié à son poste de travail et qu'il ne présente pas d'affection dangereuse pour les autres salariés ou de proposer si besoin, des adaptations de poste, d'informer les salariés des risques éventuels liés à leur poste et de les sensibiliser aux mesures préventives.

A l'issue de la visite, le médecin du travail remet une fiche d'aptitude au salarié permettant d'authentifier que le salarié s'est bien présenté au rendez-vous mais aussi de porter ses conclusions. Un exemplaire est aussi envoyé à l'employeur pour le dossier du salarié.

Dans certains cas, l'employeur est dispensé d'organiser une visite médicale d'embauche, notamment pour les salariés ayant eu une visite médicale par le biais d'un autre employeur, en cas d'employeurs multiples. Dans ce cas, une copie de la fiche d'aptitude suffit.

La visite périodique d'aptitude

Le salarié bénéficie de visites médicales périodiques, au minimum tous les 2 ans.

Ces visites permettent au médecin du travail de s'assurer notamment du maintien de l'aptitude du salarié à son poste de travail.

En dehors des visites périodiques, le médecin peut recevoir le salarié à sa demande ou à la demande de l'employeur.

La réforme de la santé au travail de novembre 2012, prévoit que la visite puisse être effectuée par un infirmier spécialisé en santé au travail, travaillant sous la responsabilité du médecin du travail. Cette visite ne concerne que les salariés qui ont déjà bénéficié d'une visite médicale avec le médecin du travail (visite médicale d'embauche ou visite médicale périodique).

La visite de reprise

La visite médicale de reprise du travail est obligatoire après :

- un congé de maternité
- une absence pour cause de maladie professionnelle (peu importe sa durée)
- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
- une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou accident d'origine non professionnelle.

La visite de reprise permet au médecin du travail :

- de délivrer l'avis d'aptitude médicale à reprendre le travail
- de préconiser si nécessaire l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement
- d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail.

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires, notamment pour déceler des risques sur la santé du salarié.

La visite médicale de reprise doit avoir lieu, à l'initiative de l'employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. Le salarié a l'obligation de se présenter à la visite de reprise.

La visite de pré-reprise

Lorsque l'arrêt maladie dure plus de 3 mois, une visite de pré-reprise peut être effectuée.

Cette visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail, soit à la demande du salarié, soit à l'initiative du médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale. La visite a lieu avant la fin de l'arrêt de travail.

Au terme de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations au poste de travail
- des préconisations de reclassement
- des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle du salarié.

 La visite de pré-reprise ne remet pas en cause l'obligation d'effectuer une visite de reprise du travail à l'issue de l'arrêt.

4. Proposition du médecin à la suite des visites

A la suite des visites, le médecin constate que le salarié est :

- Soit apte
- Soit partiellement ou totalement inapte à son poste de travail

S'il le juge nécessaire, le médecin du travail peut proposer des mesures telles qu'une mutation ou une transformation du poste que l'employeur doit prendre en considération.

Si le médecin du travail juge le salarié inapte à son poste, l'employeur doit rechercher des possibilités de reclassement. Si le reclassement s'avère impossible, l'employeur se retrouve dans **l'obligation** de procéder au licenciement du salarié pour inaptitude.

5. Conséquences des visites médicales sur le temps de travail

Le temps nécessaire aux visites médicales est considéré comme du temps de travail. Lorsque les visites ne peuvent avoir lieu pendant le temps de travail, leur durée est rémunérée comme du temps de travail normal.

Vous avez des questions ? N'hésitez pas à vous adresser au service des Ressources Humaines.