

Dispense d'examen d'embauche et travailleurs temporaires

L'article R. 4625-10 du Code du travail prévoit les conditions dans lesquelles un travailleur temporaire peut être dispensé de l'obligation d'une visite d'embauche.

En effet, "Sauf si le salarié le demande, le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire peut ne pas réaliser un nouvel examen d'embauche avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin n'estime pas celui-ci nécessaire, notamment au vu des informations relatives aux caractéristiques particulières du poste mentionnées au 4° de l'article L. 1251-43 et des informations mentionnées aux articles D. 4625-19 et suivants ;

2° Le médecin a pris connaissance de la fiche médicale d'aptitude établie en application de l'article R. 4624-47 :

- a) Soit pour le compte de la même entreprise de travail temporaire ;
- b) Soit pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ;

3° L'aptitude médicale ou l'une des aptitudes reconnues lors de l'examen médical d'embauche réalisé à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques particulières du poste et aux informations

mentionnées aux articles D. 4625-19 et suivants ;

4° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu **soit au cours des vingt-quatre mois qui précèdent, si le travailleur est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire, soit au cours des douze mois qui précèdent dans le cas d'un changement d'entreprise**".

Les délais prévus au 4° de l'article R. 4625-10 du Code du travail ont été augmentés depuis le 1^{er} juillet 2012 (date d'entrée en vigueur du Décret 2012-135 du 30 janvier).

En effet, le dernier examen médical devra désormais être intervenu :

- au moins **24 mois** auparavant (au lieu de 12 mois avant le 1^{er} juillet 2012) dans le cas où le travailleur temporaire est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire,
- au moins **12 mois** auparavant (au lieu de 6 mois avant le 1^{er} juillet 2012) dans le cas où le salarié temporaire est mis à disposition par une autre entreprise de travail temporaire (changement d'entreprise de travail temporaire).

La question s'était posée de savoir si les avis médicaux d'aptitude délivrés

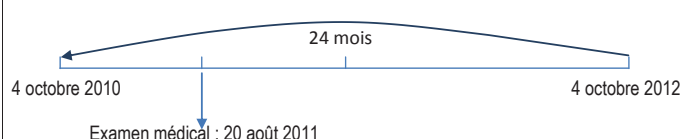


antérieurement au 1^{er} juillet 2012 pouvaient être pris en compte ?

La circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 mise en ligne le 15 novembre sur le site www.circulaires.legifrance.gouv.fr répond par la positive. Selon la Direction générale du Travail, les aptitudes médicales en cours de validité au 1^{er} juillet 2012 sont prises en compte. En effet, "ces nouvelles durées de validité valent pour les aptitudes médicales délivrées à compter du 1^{er} juillet 2012 ainsi que pour les aptitudes médicales en cours de validité au 1^{er} juillet 2012".

En tout état de cause, la possibilité de dispense prévue à l'article R. 4625-10 du Code du travail souffre elle-même d'exceptions prévues à l'article R. 4624-13 du Code du travail.

Aucune dispense d'examen d'embauche n'est possible pour les salariés, y compris pour les travailleurs temporaires s'ils :

- bénéficient d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail en application du 3° de l'article L. 4111-6,
- relèvent d'une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18.

Nouvelle Mission avec la même ETT ¹	Nouvelle mission et changement d'ETT
<p>Exemple 1 :</p> <p>Nouvelle mission : 4 octobre 2012 Date du dernier examen médical : 20 août 2011. Aucune inaptitude reconnue.</p> <p>Le dernier examen médical a eu lieu le 20 août 2011, il est donc intervenu au cours des 24 derniers mois. Il n'est donc pas nécessaire de revoir le salarié en visite d'embauche sous réserve de la réunion des 3 autres conditions prévues à l'article R. 4625-10 du Code du travail et des dispositions de l'article R. 4624-13 du Code du travail.</p>  <p>¹ Entreprise de travail temporaire.</p>	<p>Exemple 2 :</p> <p>Nouvelle mission : 4 octobre 2012 Date du dernier examen médical : 2 juin 2011. Aucune inaptitude reconnue.</p> <p>Le dernier examen médical a eu lieu le 2 juin 2011 soit à plus de 12 mois de la date de la nouvelle mission. Le salarié doit être revu en visite d'embauche.</p>  <p>Exemple 3 :</p> <p>Nouvelle mission : 4 octobre 2012 Dernier examen médical : 30 octobre 2011. Aucune inaptitude reconnue.</p>  <p>Le dernier examen médical a eu lieu le 30 octobre 2011, il est donc intervenu au cours des 12 derniers mois. Il n'est donc pas nécessaire de revoir le salarié en visite d'embauche sous réserve de la réunion des 3 autres conditions prévues à l'article R. 4625-10 du Code du travail et des dispositions de l'article R. 4624-3 du Code du travail.</p>