

Questions/Réponses de la DGT

Dans les suites de la publication du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail (publié au JO du 29 décembre 2016), pris en application du titre V de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (publiée au JO du 9 août 2016), intitulé "Moderniser la médecine du travail", la Direction Générale du Travail (DGT) a publié le **21 avril 2017** un jeu de Questions/

Réponses relatif au suivi de l'état de santé des salariés.

Comme précisé par la DGT, ce questions-réponses propose une première série de 33 réponses aux questions les plus fréquemment posées, a vocation à être complété au fil du temps.

Sans avoir une valeur juridique contraignante, ce document a le mérite d'apporter un éclairage sur la position de l'Administration s'agissant de la mise en œuvre et de l'application du décret du 27 décembre 2016 relatif à la

modernisation de la médecine du travail.

Sont reproduites ci-après les réponses concernant les VIP et les visites et examens autres que les visites périodiques, qui confortent les premières analyses du Cisme sur ces points. D'autres thèmes seront abordés dans les prochaines Informations Mensuelles.

Le document est consultable dans son intégralité sur le site du ministère du Travail, ainsi que sur celui du Cisme.

• Visites d'information et de prévention

Question n° 8 : Que signifie le fait que le travailleur puisse être "orienté sans délai" vers le médecin du travail (article L. 4624-1 alinéa 3) ?

A l'issue de la visite d'information et de prévention, si le professionnel de santé (en dehors du médecin du travail ou du collaborateur médecin) estime qu'une orientation vers le médecin du travail est nécessaire, dans le respect du protocole élaboré par le médecin du travail, le service de santé au travail convoquera le travailleur dans les meilleurs délais. En fonction de l'organisation du service, cette visite peut même avoir lieu immédiatement. La réorientation vers le médecin du travail est immédiate par la programmation d'un rendez-vous avec le médecin du travail dans les meilleurs délais.

Question n° 9 : Si le professionnel de santé qui assure la visite d'information et de prévention est le médecin du travail ou le collaborateur médecin, quelles sont les conséquences ?

Si la visite d'information et de prévention est effectuée par le médecin du travail ou le collaborateur médecin, une orientation est inutile car ces derniers peuvent pleinement exercer leur fonction de médecin du travail. Ils sont, en effet, en mesure de remettre un avis d'inaptitude ou de proposer des mesures individuelles d'aménagement ou de mutation de poste.

Le collaborateur médecin exerce sous l'autorité du médecin du travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail (article L. 4623-1 du code du travail). Il signe lui-même ses avis.

Question n° 11 : La possibilité dont dispose le médecin du travail de réorienter un travailleur suivi en visite d'information et de prévention vers un suivi individuel renforcé réservé aux travailleurs exposés à des postes à risque (article R. 4624-21) lui donne-t-il le droit de compléter la liste des postes à risque sans que l'employeur puisse s'y opposer ?

Il appartient à l'employeur de déclarer au service de santé au travail la liste des postes à risque de son entreprise et les salariés qui y sont affectés. La fixation de cette liste relève juridiquement de sa compétence.

La possibilité de réorienter un travailleur a pour objet de permettre au médecin du travail de réorienter des travailleurs affectés sur l'un des postes identifiés par l'employeur comme poste à risque dans l'entreprise en application de l'article R. 4624-23 et convoqués par erreur à une visite d'information et de prévention.

Si le médecin du travail estime nécessaire de modifier les modalités de suivi dont bénéficie un travailleur en fonction de son état de santé ou des caractéristiques du poste auquel il est affecté, il peut, soit, dans le cadre d'un suivi individuel adapté de son état de santé, adapter la périodicité et les modalités des visites d'information et de prévention (par exemple : en faisant effectuer ces visites par un médecin du travail), soit engager un échange avec l'employeur afin que ce dernier inscrive ce poste comme un poste à risque dans le cadre du dispositif prévu par le III de l'article R. 4624-23.

Question n° 13 : Dans quels cas le travailleur peut-il se voir remettre un avis d'inaptitude à l'issue d'une visite d'information et de prévention ?

Si la visite d'information et de prévention est réalisée par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou lorsque ces professionnels de santé voient le travailleur à la suite d'une réorientation à l'issue d'une visite d'information et de prévention, un avis d'inaptitude peut être remis au travailleur si celle-ci est constatée.

(Réponse question n°13 - suite) Si aucune inaptitude n'est constatée, le médecin du travail ou le collaborateur médecin remettent au travailleur et à l'employeur une attestation de suivi.

Question n° 15 : Dans quels cas le travailleur peut-il se voir remettre un avis d'aptitude à l'issue d'une visite d'information et de prévention ?

En aucun cas. L'avis d'aptitude n'est délivré que dans le cadre du suivi individuel renforcé réservé aux travailleurs affectés à des postes à risque.

• Autres visites et examens

Question n° 25 : Quels documents peuvent être délivrés au travailleur à l'issue d'une visite de reprise ?

Lors de la visite de reprise, effectuée par le médecin du travail, une inaptitude peut être constatée (article R. 4624-4) et un avis d'inaptitude être de ce fait délivré au travailleur.

Si aucune inaptitude n'est constatée pour les travailleurs qui ne sont pas affectés à des postes à risque, il leur est remis une attestation de suivi qui

précise la date à laquelle a été effectuée la visite. Si le médecin l'estime nécessaire, il peut joindre à cette attestation de suivi un document décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail qu'il formule afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur (article L. 4624-3). L'attestation et ce document sont versés au dossier médical en santé au travail.

On remarquera ici que la situation des travailleurs affectés à des postes à risque n'est pas abordée. Un avis d'aptitude doit-il être délivré lorsque la visite de reprise est effectuée pour des travailleurs affectés à des postes à risque ? Certains

considèrent que ce n'est pas l'objet de la visite de reprise qui consiste à vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé (C. trav., art. R. 4624-32).

D'autres estiment que toutes les visites médicales effectuées pour les travailleurs affectés à des postes à risque doivent donner lieu à la rédaction d'un avis d'aptitude.

Question n° 26 : Quels documents peuvent être délivrés au travailleur à l'issue d'une visite à la demande de l'employeur ?

Lors de la visite effectuée à la demande de l'employeur, ce sont les mêmes documents qui peuvent être remis au travailleur.

Si aucune inaptitude n'est constatée pour les travailleurs qui ne sont pas affectés à des postes à risque, il leur est remis une attestation de suivi qui précise la date à laquelle a été effectuée la visite. Si le médecin l'estime nécessaire, il peut joindre à cette attestation de suivi un document décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail qu'il formule afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur (article L. 4624-3).

Question n° 27 : Quels documents peuvent être délivrés au travailleur à l'issue d'une visite de pré-reprise ?

*Effectuée par le médecin du travail ou le collaborateur médecin, la visite de pré-reprise **ne peut donner lieu à la constatation d'une aptitude ou d'une inaptitude.***

Question n° 28 : L'employeur doit-il nécessairement avoir connaissance de toutes les visites (médicales ou d'information et de prévention), y compris celles qui sont réalisées à l'initiative du médecin du travail ?

L'employeur a connaissance de toutes les visites qui s'inscrivent dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur fixé par l'article L. 4622-2. Une copie des avis et attestations lui est systématiquement remise (articles R. 4624-14 et R. 4624-55).

Dans le cadre d'une visite de pré-reprise, le travailleur peut s'opposer à ce que le médecin du travail informe l'employeur des recommandations qu'il formule afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi (article R. 4624-30).

Le salarié qui prend l'initiative de solliciter une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail doit en avvertir au préalable son employeur pour que cette visite lui soit opposable (Cass. soc., 4 février 2009 : n° 07-44498 ; Cass. soc 16 décembre 2010 : n° 09-66132). ■