



Décryptage

La médecine du travail réformée

Le 28 juillet 2004, un décret¹ réforme la médecine du travail et notamment le rythme des visites chez le médecin du travail. Certaines mesures entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2006. Nouveautés...

« Le nombre de salariés suivis par un médecin augmente fortement et la visite médicale annuelle se fera tous les deux ans seulement. » Cette citation est extraite du journal *L'Humanité* au moment de la publication du décret sur la réforme de la médecine du travail en juillet 2004. En effet, l'esprit du texte vise à transformer les services de médecine du travail en services de santé au travail : moins de visites médicales, plus de présence dans l'entreprise.

Le rôle du médecin du travail est double :
- conseiller le chef d'entreprise, les salariés et leurs représentants sur les améliorations à apporter aux conditions de vie et de travail : adaptation des postes, protection contre les nuisances, les accidents, prévention et éducation sanitaire...

- surveiller la santé des salariés, notamment grâce à des visites médicales régulières, plus celles qu'il estime nécessaires. Concrètement, le médecin du travail doit établir, chaque année, un plan d'activité présenté pour avis, par l'employeur, au Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou aux délégués du personnel. Ce plan porte sur les risques, postes et conditions de travail et comprend des études et des visites des lieux de travail.

Le médecin du travail établit une fiche d'entreprise ou d'établissement ; y sont précisés les risques professionnels et les effectifs des salariés exposés.

Transmise à l'employeur, cette fiche est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin-inspecteur régional du travail et présentée au CHSCT avec le bilan annuel de l'hygiène, de la sécurité, des conditions de travail et des actions menées à cet égard au cours de l'année passée (c. trav. art. L. 236-4). Depuis le 1^{er} janvier 2006, cette obligation s'applique aussi aux entreprises de moins de onze salariés.

Examens médicaux

► **Visite à l'embauche.** Elle s'effectue au plus tard avant la fin de la période d'essai. Son objectif consiste à déterminer si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres, s'il est médicalement apte et, le cas échéant, à proposer des adaptations du poste de travail ou l'affectation du salarié à d'autres postes.

► **Surveillance médicale biennale.** Le salarié bénéficie d'une visite médicale dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche. Cependant, les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée doivent consulter le médecin tous les douze mois maximum selon les risques (travailleurs handicapés, femmes enceintes, mères dans les six mois qui suivent leur accouchement, travailleurs de moins de 18 ans...).

► **Examens complémentaires.** Le médecin

du travail peut prescrire les examens qui lui sembleront utiles et nécessaires. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin au regard de la nature et de la fréquence de ces examens, le médecin-inspecteur régional du travail tranche. Après une absence pour maladie professionnelle, pour congé maternité, ou d'au moins vingt et un jours pour maladie ou accident non professionnel, ou en cas d'absences répétées pour raison de santé, le salarié doit passer une visite médicale, au plus tard huit jours après sa reprise.

Précisions

► À l'issue de chaque visite, le médecin établit une fiche d'aptitude.

► Sur demande du salarié ou à son départ de l'entreprise, le médecin du travail remplit une fiche médicale en double exemplaire, l'une pour le salarié et l'autre pour son dossier médical. Y sont mentionnés : la date d'entrée dans l'entreprise, le dernier poste de travail, la date du dernier examen clinique et la conclusion d'aptitude.

► Le dossier médical du salarié est communicable aux seuls médecins-inspecteurs régionaux du travail ou, à la demande du salarié, au médecin de son choix (en aucun cas à l'employeur).

► La visite médicale est une obligation tant pour l'employeur que pour le salarié. Selon la jurisprudence, le refus d'un salarié de se présenter à un contrôle médical peut fonder son licenciement. Sans visite de reprise, le contrat de travail demeure suspendu. Si, du fait de la responsabilité d'un employeur, un salarié n'a pu reprendre son poste dans des délais raisonnables, la rupture du contrat s'effectue aux torts du premier.

► À savoir aussi : le temps de toutes les visites est rémunéré par l'employeur. ■

PATRICE PARTHENAY - CONSULTANT

Et dans le public ?

Dans la fonction publique, les missions de la médecine professionnelle sont dans l'esprit de celles définies par le code du travail : visites médicales ; tiers-temps de prévention et conseil ; tenue de fiches de risques professionnels et obligation de rendre compte aux instances paritaires. Toutefois, une transposition *ex-abrupto* n'est pas de mise. Ainsi, par exemple, la visite médicale bisannuelle prescrite par le code du travail demeure annuelle dans la territoriale, alors que dans la fonction publique d'État, elle n'est obligatoire que tous les cinq ans. ■

Textes de référence : décret n° 82-453 modifié pour la fonction publique de l'État et décret n° 85-603 modifié pour la territoriale.

1. N° 2004-760 (JO du 30 juillet 2004).

>>> Mél : pparthenay@nordnet.fr