

VISITES MEDICALES ET MEDECINE DU TRAVAIL VOS OBLIGATIONS

La **santé au travail** est un sujet majeur en droit social. L'obligation de l'employeur à cet égard est une obligation de **résultat**, lourde de conséquences.

Des règles strictes doivent être respectées car, à défaut, l'entreprise peut subir des sanctions financières non négligeables.

Quelles sont les visites obligatoires ? Quand doit-on les mettre en place ? Comment procéder ?

Voici quelques clés de réponse :

I - Les différents types de visites auprès de la médecine du travail :

La visite médicale d'embauche :

Elle doit avoir lieu **avant l'arrivée du salarié** dans l'entreprise et **au plus tard** avant la fin de sa période d'essai.

Elle n'est pas obligatoire si un d'avis d'aptitude a été délivré au salarié lors d'un examen réalisé :

- dans les 12 mois précédents s'il s'agit d'un avis délivré dans une autre entreprise (contre 6 mois auparavant),
- ou dans les 24 mois précédents en cas de réembauche d'un salarié déjà employé par votre entreprise (contre 12 mois auparavant).

Cependant, cette dispense ne s'applique pas :

- aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée (ci-dessous),
- si votre médecin du travail juge la visite nécessaire,
- si le salarié en fait la demande de la visite.

La visite de pré-reprise :

Elle est obligatoire pour tout salarié dont l'arrêt de travail excède 3 mois.

Elle doit être organisée par l'entreprise mais aussi peut l'être par le salarié, le médecin traitant, le médecin-conseil de la Sécurité sociale.

La visite de reprise :

Elle est obligatoire à partir de **30 jours d'absence suite** à :

- un accident du travail,
- un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

En revanche, il n'y a plus à organiser de visite suite à des absences répétées pour raisons de santé.

Exception : la visite de reprise est obligatoire lors de toute absence consécutive à une maladie professionnelle (quel que soit la durée de l'absence) ou à un congé de maternité.

La visite de reprise doit être **organisée** par l'entreprise dès qu'elle a connaissance du retour du salarié, l'examen devant intervenir **dans les 8 jours** suivant la reprise, qu'elle soit effective ou non.

La surveillance médicale renforcée

Elle s'applique aux travailleurs reconnus handicapés, aux salariés mineurs, aux femmes enceintes, aux travailleurs exposés à certains risques et plus généralement aux salariés encadrés par la fiche de pénibilité.

Quelle que soit la fréquence fixée pour ces examens, l'entreprise et le salarié peuvent demander, à tout moment, une visite médicale auprès du médecin du travail.

Si le salarié prend l'initiative d'une telle visite, il doit en informer son employeur. A défaut, la visite en question ne sera pas opposable à l'entreprise.

II - Les sanctions en cas d'absence de visites auprès de la médecine du travail :

Si les visites d'embauche et/ou périodiques ne sont pas faites :

L'entreprise prend le risque d'être condamnée par les juridictions prud'homales à verser au salarié des dommages et intérêts, la Cour de Cassation estimant que l'absence de visites **cause nécessairement au salarié un préjudice**. (Cass. soc., 18 déc. 2013, no 12-15454)

Le salarié n'a donc rien à prouver : le seul travail du juge consiste à évaluer ce préjudice, non pas à en constater l'existence, le manquement de l'employeur entraînant **nécessairement** un préjudice pour le salarié.

Si la visite de reprise n'est pas faite :

L'employeur ne peut en aucun cas laisser un salarié reprendre son travail sans organiser la visite médicale de reprise imposée par le Code du travail dans le délai de 30 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Le non-respect de cette obligation, tout comme l'absence de visite périodique et/ou d'embauche, cause nécessairement au salarié un préjudice.

Si l'employeur n'organise pas la visite de reprise, il méconnaît son obligation de sécurité à l'égard du salarié concerné (Cass. soc. 28.02. 2006 : n°05-41555).

Le contrat de travail, en outre, reste **suspendu**, le salarié ne pouvant être pendant cette période licencié que pour **faute grave**.

La Cour de Cassation a rappelé ces principes dans un arrêt du 15 octobre 2014 (Cass. Soc. 15.10.2014 : n°13-14969). Si la faute grave n'est pas rapportée, le licenciement est entaché de nullité.