

Suivi de l'état de santé des travailleurs : les nouvelles dispositions applicables

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le service de prévention en santé au travail (SPST), dont la mission principale est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a apporté diverses modifications en matière de suivi de l'état de santé des salariés.

SI CERTAINES VISITES et certains examens sont modifiés à la marge, d'autres dispositifs, comme le suivi post-exposition, sont totalement remaniés. Enfin, de nouveaux dispositifs destinés à prévenir la désinsertion professionnelle sont créés.

Ces modifications sont l'occasion de faire le point sur les principaux changements intervenus depuis le 31 mars 2022 dans le cadre du suivi de santé des salariés.

L'adaptation des modalités des visites de préreprise et de reprise

La visite de préreprise¹

Les bénéficiaires

Depuis le 31 mars 2022, tout salarié en arrêt de travail depuis plus de 30 jours, peu importe que la durée de cet arrêt soit continue ou discontinue², peut bénéficier d'une visite de préreprise. Jusqu'alors obligatoire, elle est devenue facultative, mais permet néanmoins d'anticiper le retour au travail dans de bonnes conditions.

La loi du 2 août 2021 est venue raccourcir la durée de l'arrêt de travail permettant d'ouvrir droit à cette visite qui était auparavant de 3 mois, la faisant passer à 30 jours.

L'organisation

La visite de préreprise peut être organisée à l'initiative du médecin du travail, du salarié, du médecin traitant ou bien du médecin-conseil de l'Assurance-maladie.

La possibilité pour le médecin du travail d'être à l'initiative de cette visite est une des nouveautés de la loi du 2 août 2021. L'employeur, quant à lui, doit informer le salarié de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation d'une telle visite.

Les objectifs

La visite de préreprise a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi en anticipant le retour du salarié dans l'entreprise. Le médecin du travail peut recommander, à l'issue de l'examen, des aménagements et des adaptations du poste de travail, ou

faire des préconisations en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle telles que des formations professionnelles ou encore un essai encadré³.

Cette visite ne peut en aucun cas donner lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Sauf si le salarié s'y oppose, le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Ces recommandations doivent permettre à l'employeur d'anticiper l'éventuelle recherche de reclassement du salarié si son poste de travail n'est plus compatible avec son état de santé. Dans sa démarche, le médecin du travail peut s'appuyer sur le service social du travail de l'entreprise ou sur le service de prévention et santé au travail (SPST) interentreprise.

La visite de reprise⁴

Les bénéficiaires

Une visite de reprise doit être organisée pour tout salarié :

- au retour d'un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours.

L'organisation

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le SPST qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise.

Les objectifs

La visite de reprise a pour objet :

- de 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 ;

- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'aptitude.

À l'issue de la visite de reprise, le médecin du travail peut délivrer au salarié un avis d'aptitude avec ou sans aménagement, un avis d'aptitude ou une attestation de suivi.

Les apports de loi du 2 août 2021

La modification apportée aux visites de reprise porte sur les durées d'arrêt de travail déclenchant la nécessité de recourir à celles-ci.

En effet, auparavant, la visite de reprise était obligatoire au retour d'un congé maternité, au retour d'une absence pour maladie professionnelle quelle qu'en soit la durée, et enfin, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Désormais, les délais diffèrent selon qu'il s'agisse d'un arrêt pour accident de travail (30 jours) ou pour cause non professionnelle (60 jours).

La refonte du suivi post-exposition ou post-professionnel

S'il existait depuis 2018 un suivi post-exposition pour certaines catégories de travailleurs, la loi du 2 août 2021 ainsi que son décret d'application du 16 mars 2022 l'ont modifié.

La visite médicale post-exposition ou post-professionnelle⁵

Les bénéficiaires

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé, qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle ou qui ont été exposés à un ou plusieurs risques particuliers⁶ avant la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé (soit antérieurement au 1^{er} janvier 2017) doivent être examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale.

Celle-ci doit avoir lieu dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, en cas de maintien de l'exposition, avant leur départ à la retraite.

L'organisation de la visite

L'employeur informe son SPST, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

Si un travailleur estime faire partie d'une des caté-

gories de salariés devant bénéficier de cette visite médicale et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son SPST. Il doit alors informer l'employeur de sa démarche. Le SPST, informé de la cessation de l'exposition, du départ ou de la mise à la retraite du travailleur, doit déterminer, par tout moyen, si le travailleur remplit les conditions pour bénéficier de la visite et l'organiser s'il les estime remplies.



© Gaëlle Kerbaol/INRS/2019

NOTES

1. Articles R. 4624-29 et R. 2624-30 du Code du travail.

2. Ministère chargé du Travail, questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021.

3. L'essai encadré est un dispositif mis en place par l'Assurance maladie destiné à prévenir la désinsertion professionnelle des salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non.

4. Articles R. 4624-31 à R. 4624-33 du Code du travail.

5. Articles R. 4624-28-1 à R. 4624-28-3 du Code du travail.

6. Article R. 4624-23 du Code du travail.

La surveillance post-professionnelle est accordée par la caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) sur production, par l'intéressé, de l'état des lieux des expositions ou, à défaut, d'une attestation d'exposition remplie par l'employeur et le médecin du travail ou d'un document renseigné par le médecin du travail et comportant des éléments similaires.

Les objectifs

Cette visite vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquelles a été soumis le travailleur.

Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale. Cette surveillance doit tenir compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

État des lieux des expositions et surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Le médecin du travail doit établir un état des lieux

des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (exemples : manutentions manuelles de charges ; vibrations mécaniques ; activités exercées en milieu hyperbare...).

Cet état des lieux doit être établi notamment sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

La Société française de médecine du travail définit l'état des lieux comme l'acte d'inventorier ou d'explorer quelque chose qui existe. Il s'agit d'établir un document informatif, comprenant un recensement des expositions plausibles – documentées ou déduites des emplois précédemment occupés par le travailleur (*lire à ce sujet « Rôle des services de prévention et de santé au travail pour la traçabilité des expositions, le suivi post-exposition et le suivi post-professionnel : cadre juridique, questions à traiter, outils disponibles et recommandations de la SFMT », article paru dans la revue Références en santé au travail n°169, mars 2022. À consulter sur www.rst-sante-travail.fr*)

NOTES

7. Article L. 4624-2-2 du Code du travail.

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON¹

Les bénéficiaires

Ce rendez-vous s'adresse à tout salarié en arrêt de travail depuis plus de 30 jours. La durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue.

Le rendez-vous de liaison se déroule en présence du salarié et de l'employeur, le SPST peut y être associé. Les professionnels du SPST chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent « en tant que de besoin » au rendez-vous de liaison.

Le référent handicap désigné dans les entreprises de plus de 250 personnes peut également y participer, à la demande du salarié. Dans ce cas, le référent est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître².

L'organisation

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il peut avoir lieu pendant l'arrêt de travail. L'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Les objectifs

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur. Il a également pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (ex : essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise, etc.), d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

1. Articles R. 4624-33-1 et L. 1226-1-3 du Code du travail.

2. Ministère chargé du Travail, questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021.

À l'issue de la visite, le médecin du travail doit remettre au salarié le document dressant l'état des lieux et le verser dans le dossier médical en santé au travail. Lorsque le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail doit mettre en place soit une surveillance post-exposition, soit une surveillance post-professionnelle. Il doit transmettre, à cette fin, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis doivent être assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure. Lorsque le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-exposition ou post-professionnelle, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire.

La visite de mi-carrière⁷

Les bénéficiaires

Une visite médicale de mi-carrière doit être organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du 45^e anniversaire du travailleur.

L'organisation et le déroulement

Elle peut être organisée à l'initiative du SPST, du travailleur ou de l'employeur.

Elle peut être organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les 2 ans précédant l'échéance.

Elle est réalisée par le médecin du travail et pourra l'être également par un infirmier en santé au travail exerçant en pratique avancée. Celui-ci ne pourra, en revanche, pas proposer les mesures d'aménagement de poste mais pourra, à l'issue de la visite, s'il l'estime nécessaire, orienter le travailleur vers le médecin du travail.

Les objectifs

L'examen médical de mi-carrière vise à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après avoir échangé avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. ■