

Publié le 1 mars 2012



Soulier Bunch, Cabinet d'avocats d'affaires basé à Paris et Lyon

[Lire cet article en ligne](#)

Santé au travail : les nouveautés au 1er juillet 2012 et quelques rappels des risques en la matière

La dernière réforme de la médecine du travail a fait l'objet de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011. La publication de deux décrets d'application (n° 2012-135 et 2012-137) le 30 janvier 2012 nous amène à faire le point sur les principales modifications applicables au 1er juillet prochain et à rappeler certains risques attachés aux obligations de l'employeur en matière de surveillance de la santé des salariés.

Il sera rappelé en préambule que la santé au travail et l'obligation de résultat pesant sur l'employeur en la matière sont des thèmes majeurs des relations sociales actuelles. Les contentieux s'appuyant sur un manquement de l'employeur en termes de santé sortent dorénavant du seul champ d'intervention du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (faute inexcusable, indemnisation de la victime et de ses ayants droit) pour être portés devant le Conseil de Prud'hommes. Du fait de cette progression des contentieux en la matière, il est prioritaire pour les entreprises d'être de plus en plus vigilantes sur le strict respect de ces obligations.

Les modifications en termes de visites médicales

a) La visite d'embauche :

A compter du 1er juillet 2012, la visite d'embauche aura pour objet, outre la vérification de l'aptitude du salarié au poste, son information sur les risques des expositions à son poste de travail et le suivi médical

nécessaire (C. trav., art. R 4624-1 modifié).

Les cas de dispense d'examen médical d'embauche ont été élargis (C. trav., art. R. 4624-12 modifié): si le salarié occupe un emploi identique **présentant les mêmes risques d'exposition** et qu'il a subi un examen médical au cours des 12 mois précédents dans une autre entreprise et au cours des 24 mois précédents chez le même employeur. Nous invitons cependant les entreprises à la plus grande prudence en la matière, notamment du fait de la nouvelle référence à l'emploi « *présentant les mêmes risques d'exposition* ». Par ailleurs, il est rappelé que les cas de dispense d'examen d'embauche ne sont applicables qu'à condition que le médecin du travail n'estime pas nécessaire une telle visite et sous condition que ledit médecin ait en sa possession le certificat d'aptitude correspondant à la dernière visite du salarié.

b) Les visites périodiques :

Ces visites auront également pour objet d'informer le salarié sur les expositions aux risques au poste occupé et sur le suivi médical nécessaire. La périodicité des visites reste fixée à 24 mois. Sous certaines conditions, certains services de santé pourront adopter une périodicité supérieure.

Les accords collectifs qui, en matière de visites médicales du travail, comportent des obligations différentes de celles prévues par la loi, cesseront de plein droit le 24 janvier 2013. Il en sera ainsi des accords prévoyant par exemple le maintien des visites annuelles.

Pour les salariés bénéficiant d'une surveillance renforcée, la visite périodique est aujourd'hui au minimum annuelle. A partir de juillet 2012, la périodicité n'est plus fixe, seul son maximum étant fixé par la loi à 24 mois. Malgré cette périodicité, nous rappelons que bénéficient de cette surveillance médicale renforcée les femmes enceintes.

L'entreprise se doit donc d'être vigilante sur la transmission des informations au médecin du travail. L'entreprise a notamment l'obligation d'informer le médecin du travail de tout arrêt de travail inférieur à 30 jours du à un accident du travail (C. trav., art. R.4624-24).

c) Visite de pré-reprise :

Cette visite de pré-reprise n'est aujourd'hui qu'une possibilité offerte au salarié, au médecin traitant ou au médecin-conseil de la sécurité sociale. A compter du 1er juillet 2012, cette visite de pré-reprise est **systématisée pour tous les arrêts de travail de plus de 3 mois** (C. trav., art. R.4624-20 modifié).

L'initiative en revient toujours au salarié, au médecin traitant ou au médecin-conseil. Néanmoins, nous invitons les entreprises à être vigilantes sur ce point pour éviter tout risque de mise en cause. Nous recommandons en conséquence d'informer systématiquement le médecin du travail dès qu'un arrêt de travail excède les 3 mois.

Cette visite de pré-reprise a pour but de permettre au médecin du travail de recommander des aménagements de poste, de faire des préconisations en termes de reclassement et de formation professionnelle en vue de

faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle du salarié.

d) La visite de reprise :

Les obligations en la matière sont moins nombreuses.

Les visites de reprise restent obligatoires après un congé maternité et toute absence pour maladie professionnelle.

Au titre des **autres absences** (accident du travail, maladie ou accident non professionnel), **un seul délai de 30 jours sera applicable.**

L'actuelle obligation de visite de reprise prévue à l'article R.4624-21 « *en cas d'absences répétées pour raisons de santé* » a donc été supprimée.

Cette suppression est positive dans le sens où la notion d'absences répétées n'ayant jamais été définie, elle était source de contentieux. Cependant, elle peut paraître contradictoire avec l'obligation de résultat de plus en plus pesante et de plus en plus souvent mise en avant par les salariés devant les tribunaux. Il nous semble donc que les entreprises qui pourraient avoir des salariés régulièrement absents pour maladie, ou qui présenteraient des signes de défaillance en termes de santé physique ou mentale, ne doivent surtout pas cesser de signaler officiellement ces situations au médecin du travail et de requérir une visite médicale.

A ce titre, il sera relevé le nouvel article L.4624-3 qui organise des échanges écrits entre le médecin du travail et l'employeur, aussi bien quand le médecin du travail constate la présence d'un risque, que lorsque c'est l'employeur qui saisit le médecin d'une question relevant de ses missions.

L'objet de la visite de reprise a été fixé plus précisément. Il conviendra que les entreprises s'assurent que le médecin du travail leur communique, à compter du 1er juillet 2012, toutes les informations requises. Il est rappelé qu'au final, ce sera toujours l'entreprise qui aura à réparer un possible préjudice si une quelconque obligation en la matière n'était pas respectée.

Le médecin du travail doit, à l'issue de cet examen de reprise, délivrer l'avis d'aptitude, préconiser l'aménagement du poste ou le reclassement du salarié, et examiner les propositions d'aménagement ou de reclassement faites par l'employeur en réponse à ses préconisations.

La nouvelle rédaction de l'article R.4624-23 du code du travail impose à l'employeur de saisir le service de santé au travail, « **dès qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail** » afin que cet examen ait bien lieu dans les 8 jours de la reprise.

En termes de risques liés à ces visites médicales, les entreprises se doivent d'être vigilantes sur le respect de leurs obligations. La Cour de Cassation a précisé, au titre d'une demande de dommages et intérêt pour absence de visite médicale d'embauche, que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité » et que « le manquement de l'employeur causait nécessairement au salarié un

préjudice » (Cass.soc., 5 octobre 2010, n° 09-40913). En conséquence, tout manquement en matière de sécurité est susceptible d'ouvrir droit à une réparation et ce, sans que le salarié ait à justifier d'un préjudice précis de ce chef.

Les modifications relatives à l'inaptitude

a) La constatation de l'inaptitude :

Les modalités de constatation de l'inaptitude sont globalement inchangées mais la systématisation de la visite de pré-reprise a été prise en compte. A compter du 1er juillet 2012, l'avis d'inaptitude pourra être délivré en un seul examen si un examen de pré-reprise a eu lieu dans les 30 jours.

b) Contestation de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude :

Le délai de contestation de l'avis du médecin du travail est dorénavant strictement encadré : le recours devra être adressé dans les 2 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise. La décision de l'inspecteur du travail pourra elle aussi être contestée dans un délai de 2 mois.

On ne peut que déplorer que le législateur n'ait pas intégré dans sa réforme l'obligation d'information de l'entreprise (ou du salarié en cas de recours par l'entreprise) d'une telle procédure de contestation. Les entreprises sont en effet exposées à un risque important quand elles sont amenées à licencier un salarié du fait de son inaptitude et que celle-ci est au final annulée après recours du salarié.

c) Suppression du préavis en cas d'inaptitude non professionnelle :

La loi relative à la simplification du droit, promulguée le 23 mars dernier, prévoit expressément qu'en cas de licenciement suite à une impossibilité de reclassement ou un refus du poste proposé après une inaptitude d'origine non professionnelle, le contrat de travail est rompu dès la notification du licenciement. La date de fin du contrat de travail est ainsi alignée sur celle applicable en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. Se trouve donc enfin supprimée cette période de préavis non effectué non payé qui n'était que préjudiciable au salarié.

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

SOULIER & BUNCH

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.