ADPFA
Association pour le Développement
du Paritarisme des Fleuristes et Animaliers

La santé au travail

Quelques nouveautés à retenir

Martine BARBIER-GOURVES, *Docteur en Droit, Directeur Formation-Social PARTENAIRES Consulting*

1. Les principaux points de la réforme de l'organisation de la médecine du travail

(loi du 20/07/2011 et décrets d'application du 30 janvier 2012)

De manière générale, notons que cette réforme permet désormais au **médecin du travail de travailler** au sein d'une **équipe pluridisciplinaire**. En outre, celui-ci **voit ses missions redéfinies** vers une **médecine de prévention et de bien-être au travail**. Il bénéficie également d'une protection élargie en cas de rupture de son contrat de travail (rupture conventionnelle, CDD,…).

Plus spécifiquement, cette réforme contient de **nouvelles dispositions sur la surveillance médicale des salariés** qui nécessitent quelques développements et précisions.

1) La visite médicale d'embauche

Rappelons qu'elle est **obligatoire, quelle que soit la nature de l'embauche** *(CDD même de courte durée, job d'été, …)* et qu'elle peut **avoir lieu soit avant l'embauche** *(pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée tels que les travailleurs âgés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les travailleurs handicapés, certains travailleurs soumis à des risques particuliers,…)*, **soit jusqu'à la fin de la période d'essai**.

Attention : Outre des sanctions pénales, l'absence de visite médicale d'embauche expose l'employeur à des dommages-intérêts, car il s'agit d'un manquement à ses obligations contractuelles, qui *« causent nécessairement un préjudice au salarié »*, selon les termes de la jurisprudence actuelle.

Ainsi, manque à cette obligation l'employeur qui n'a pas pris les dispositions nécessaires pour soumettre un salarié à la visite médicale d'embauche à l'occasion d'un CDD de quelques jours (Cass .Soc. 11/07/2012).

Dérogation : Il est possible de ne faire effectuer cette visite d'embauche **si les 3 conditions ci-dessous sont remplies** :

- *Le salarié occupe un emploi identique au regard des risques professionnels ;*
- *Le médecin du travail possède la fiche d'aptitude établie suite à un examen médical du travail ;*
- *Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu dans les 24 derniers mois (en cas de réembauche par le même employeur) ou dans les 12 derniers mois (dans les autres cas).*

Toutefois, même si ces conditions sont remplies, l'employeur doit organiser un nouvel examen d'embauche, dans certains cas : si *le médecin du travail l'estime nécessaire, ou si le salarié le demande, ou si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale spécifique à certaines professions ou à certains risques, ou encore s'il s'agit de travailleurs soumis à surveillance médicale renforcée (voir ci-dessus)*.

Nouveau

- **Cas de pluralité d'employeurs** : il est possible dans ce contexte d'organiser une seule visite d'embauche, si un accord collectif de branche le prévoit ou s'il existe un accord écrit entre les employeurs *(avec répartition financière de la surveillance médicale)*.
- **Elargissement de la finalité de l'examen médical d'embauche** : il n'a plus seulement pour objectif de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste du travail proposé, il doit permettre également une information du salarié sur les risques d'expositions liés au poste et le suivi médical nécessaire, et de le sensibiliser aux moyens de prévention à mettre en œuvre.

2) Les visites périodiques

En principe, celles-ci ont lieu **tous les 24 mois**, sauf pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée (12 mois). Elles sont désormais plus tournées vers la prévention.

Toutefois, **une exception nouvelle** a été introduite par les nouvelles dispositions légales et réglementaires. **Une périodicité supérieure à 24 mois** peut être prévue, si le service de santé au travail dispose d'un **agrément** permettant une telle possibilité et **à condition que des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles** soient mis en place et que cette organisation permette **d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié** *(art. R. 4624-16 CT)*. Cette exception ne sera donc pas systématique.

3) Les visites de reprise

Depuis le 1er juillet 2012, ces visites sont obligatoires pour toutes les absences d'au moins 30 jours *(au lieu d'une absence de 8 jours en cas d'accident du travail et 21 jours en cas de maladie)*. En outre, l'obligation d'organiser une visite en cas d'absences répétées d'un salarié est supprimée.

Notons, que les visites médicales de reprise **organisées suite à un congé maternité, ou suite à une maladie professionnelle sont maintenues, peu importe la durée de l'absence**.

Nouvelle obligation : l'employeur est tenu d'informer le **médecin du travail de toute absence de moins de 30 jours pour cause d'accident du travail**.

On sait que la visite de reprise doit être effectuée dans les 8 jours de la reprise du travail par le salarié *(art. R.4624-23 du Code du travail)* et que tant que l'employeur ne l'a pas organisée, le contrat de travail est toujours considéré

comme suspendu. Seule la visite médicale de reprise met fin à la suspension du contrat. Le médecin du travail peut à cette occasion constater une inaptitude, ou délivrer un avis d'aptitude avec réserves *(préconisation d'aménagements du poste de travail, ...)*, ou sans réserves.

Attention : un classement en invalidité par la Sécurité sociale ne dispense pas l'employeur d'organiser une visite médicale de reprise. Ce dernier ne peut en aucun cas licencier un salarié sur la seule base d'une décision de la SS de classement en invalidité de 2ème catégorie.

4) La visite de préreprise

Afin de favoriser le maintien du salarié dans son emploi, une visite de préreprise, jusqu'alors facultative, devient **obligatoire en cas d'absence de plus de 3 mois et sera organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de SS** *(art. R.4624-20 et suiv. CT)*. L'objectif est **d'anticiper au maximum le retour du salarié absent pour maladie ou accident**.

Attention : la visite de préreprise n'est pas une visite de reprise (voir ci-dessus), l'employeur devra donc organiser ultérieurement une visite de reprise.

Par ailleurs, si le médecin du travail a vu le salarié **dans le cadre d'une visite de préreprise**, il est prévu désormais **qu'un seul examen médical est suffisant pour le constat de l'inaptitude**, et ce même hors cas de danger imminent ou grave pour la santé du salarié, sa sécurité ou celle d'un tiers.

Nota : **En-dehors de l'hypothèse d'une visite de préreprise, 2 visites médicales devront être organisées** dans le cadre de la procédure légale habituelle, sauf danger immédiat ou grave pour la santé du salarié, sa sécurité ou celle d'un tiers (une seule visite).

2. L'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP)

Depuis le 1er février 2012, l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents afin d'être assisté dans sa mission de prévention des risques profes-sionnels (C. trav. art. L. 4644-1). Toute désignation doit s'effectuer après avis **du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

Le rôle des IPRP est d'assister l'employeur dans son obligation générale de prévention des risques profes-sionnels *(exemples : rédiger des fiches pédagogiques, des consignes ; proposer des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels dans l'entreprise ; participer en collaboration avec les autres « acteurs prévention » à la sensibilisation, l'information et à la formation des salariés ; collaborer à l'élaboration de la fiche de prévention obligatoire pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, ...)*.

Les salariés en charge de cette mission **doivent disposer du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions et ne pas subir de discrimination** en raison de celles-ci. Ils peuvent bénéficier, à leur demande, d'**une formation en matière de santé au travail dans les conditions légales** *(C. trav. art. L. 4614-14 à L. 4614-16)*.

Nota : Si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention de ces risques, l'employeur doit alors faire appel à des intervenants extérieurs, qui peuvent être : *des intervenants en prévention des risques professionnels, travaillant au sein du service de santé au travail (SST) auquel adhère l'entreprise ; des agents services de prévention des caisses de Sécurité sociale, avec l'appui de l'INRS ; des conseillers de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), des intervenants en prévention des risques professionnels (IRPP) enregistrés auprès de la DIRECCTE*.

Important : Aucune condition d'effectif des entreprises visées par cette obligation n'étant prévue par les textes, celle-ci s'impose donc à tout employeur.

Précisons que les textes ne prévoient pas de sanction du défaut d'IPRP, mais nous conseillons d'être diligents, en raison de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur.

SNPCC
SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONS DU CHIEN ET DU CHAT
PRESTANIMALIA
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS

Collège "EMPLOYEURS"
Fédération Nationale des Fleuristes de France (FNFF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS
PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familier
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège "SALARIES"
CFE CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS
Cfdt
Fédération des Services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex
CFTC
Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
251, rue du Fbg Saint-Martin - 75010 PARIS
FO
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS
Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS
cgt
Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
Case 425, 263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex