

## LE SUIVI DES VISITES MEDICALES

Par Samia AÏT-MANSOUR, Consultante - Pôle Conseil AC&O  
(samia.aitmansour@ac-and-o.com)

Mardi 18 mai 2021

### Le rôle de la médecine du travail

C'est un service dont doivent bénéficier tous les salariés d'une entreprise. Il s'agit pour eux de rencontrer un professionnel de santé (médecin du travail, médecin collaborateur, interne en médecine ou infirmier) à fréquence régulière afin qu'il évalue leur état général et leurs conditions de travail. Il veille également à l'adéquation au poste.

*Les missions de la médecine du travail sont définies par le Code du Travail : renseigner, conseiller, alerter, évaluer, rendre compte et orienter<sup>1</sup>.*

- et/ou pour la santé de leurs collègues,
- et/ou pour la santé de tiers qui évoluent dans leur environnement immédiat de travail.

Les jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux bénéficient également d'un SMR.

D'autres salariés, enfin, bénéficient d'un Suivi Médical Adapté (SMA). Il s'agit de ceux dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels le justifient. C'est le cas par exemple des travailleurs handicapés, des travailleurs de nuit, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité...

### Les obligations de l'employeur

L'employeur doit garantir la sécurité à l'égard de ses salariés par le biais, entre autres, de visites médicales imposées par le Code du Travail<sup>2</sup>.

### Les modalités du suivi médical

Tous les salariés d'une entreprise, y compris les apprentis et les jeunes de moins de 18 ans, bénéficient des services de santé au travail.

Le salarié peut relever d'un Suivi Médical Ordinaire (SMO) : il bénéficie de visites d'information et de prévention qui doivent être réalisées à fréquence régulière.

Certains salariés bénéficient d'un Suivi Médical Renforcé (SMR). Il s'agit des collaborateurs affectés à des postes qui présentent des risques particuliers

- pour leur santé ou leur sécurité,

### La fréquence du suivi médical

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP), dans un délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective.

Cette visite doit toutefois être réalisée préalablement à l'affectation sur le poste pour certains salariés : les jeunes âgés de moins de 18 ans et les travailleurs de nuit. Les travailleurs exposés à certains agents chimiques ou à des champs électromagnétiques mais qui ne bénéficient pas d'un suivi médical renforcé doivent également réaliser leur visite avant l'affectation sur leur poste.

Les apprentis, quant à eux, peuvent

- soit bénéficier d'une visite préalablement à leur affectation sur le poste, lorsqu'il est mineur ou qu'il travaille de nuit,

<sup>1</sup> Article R 4624-11 du Code du Travail.

<sup>2</sup> Article R 4624-10 du Code du Travail.

- soit bénéficier d'un examen médical d'embauche dans un délai de deux mois qui suit sa prise de poste.

La surveillance médicale « ordinaire » (personnes relevant d'un SMO) comporte une VIP qui doit être renouvelée tous les cinq ans.

Les salariés relevant d'un SMR bénéficient d'une visite médicale avant la prise de fonction, destinée à établir l'aptitude du salarié à son poste. Cet examen d'aptitude à l'embauche se substitue à la VIP et donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Son renouvellement ne peut être supérieur à quatre ans<sup>3</sup>.

Enfin, la périodicité des visites pour les salariés relevant d'un SMA est réduite à trois ans.

Par ailleurs, dans certains cas une visite de reprise doit être organisée : c'est le cas après une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité et une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident. Dans le cas d'un accident professionnel d'une durée inférieure à 30 jours, le médecin du travail doit obligatoirement être informé : il peut dès lors imposer une visite médicale le cas échéant.

## L'incidence de la pandémie de Covid-19

Les différentes périodes de confinement ont quelque peu chamboulé l'organisation du suivi médical et le législateur a permis certaines dérogations aux obligations de l'employeur. Trois ordonnances successives ont modifié les règles d'organisation des visites médicales : une première en date du 1<sup>er</sup> avril 2020, prise dans l'urgence du 1<sup>er</sup> confinement ; puis une 2<sup>nd</sup>e le 2 décembre 2020 ; et enfin une 3<sup>e</sup> le 10 février 2021.

Ces trois textes ont pour objet de permettre le report des visites et examens par le médecin du travail sauf lorsqu'il estime indispensable de les maintenir compte tenu de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son

poste. Lorsqu'il intervient, ce report ne fait toutefois pas obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail.

Les visites et examens médicaux dont l'échéance<sup>4</sup> intervient avant le 2 août 2021<sup>5</sup> peuvent également faire l'objet d'un report par le médecin du travail.

De la même manière, les visites médicales reportées une première fois en application de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 (les visites médicales qui devaient être réalisées entre le 12 mars 2020 et le 31 août 2020) mais qui n'ont pas pu être réalisées avant le 4 décembre 2020 (date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 2 décembre 2020) peuvent faire l'objet d'un report par le médecin du travail.

Ce report peut intervenir au plus tard jusqu'à un an après l'échéance normale telle qu'elle résulte de l'application des dispositions du code du travail.

C'est donc en dernier lieu le médecin du travail qui fixe les conditions du report (ou du maintien) des visites médicales.

### Le + d'AC&O

*L'organisation et le suivi des visites médicales demande une grande rigueur : la diversité des situations parmi les collaborateurs peut conduire à des cas de figure très nombreux et dès lors engendrer une charge de travail non négligeable au sein d'un service RH.*

*Chez AC&O, nous avons conçu pour vous un outil de suivi : il a été réalisé sous Excel et il a été conçu de manière ergonomique afin de vous permettre une prise en main rapide. Cerise sur le gâteau : il comporte également une page de reporting, vous permettant ainsi de visualiser des indicateurs d'un seul coup d'œil.*

*N'hésitez pas à le télécharger gratuitement sur notre [site internet](#).*

<sup>3</sup> Le travailleur doit bénéficier d'une visite intermédiaire réalisée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail (article R-4624-28 du Code du Travail).

<sup>4</sup> L'échéance « normale » résulte des textes réglementaires applicables avant le 3 avril 2020, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020.

<sup>5</sup> Cette date, initialement fixée au 17 avril 2021, a fait l'objet d'un report dans l'ordonnance du 10 février 2021.