

LE POINT SUR...

Le suivi médical des salariés

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. L'organisation des visites médicales fait partie des obligations de l'employeur en matière de sécurité. La loi « Santé au travail » a apporté, à compter du 31 mars 2022, un certain nombre d'évolutions en matière de suivi médical des salariés et a fixé un cadre légal à deux dispositifs destinés à faciliter le retour à l'emploi des salariés en arrêt de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident.

La visite d'embauche

Sans changement avec la loi « Santé au travail », tout salarié nouvel embauché doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, réalisée par le service de prévention et de santé au travail, dans les 3 mois qui suivent la prise effective de son poste de travail. Pour les salariés de moins de 18 ans, cette visite doit être faite avant l'embauche.

Les salariés occupant des postes « à risques » sont soumis à un examen médical d'aptitude, préalablement à l'embauche, qui se substitue à la visite d'information et de prévention.

Ces visites seront renouvelées au cours de l'exécution du contrat de travail, selon une périodicité fixée par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié, ainsi que des risques auxquels il est exposé.

La visite de reprise

Après certaines absences, l'employeur a l'obligation d'organiser une visite de reprise. Cette visite doit être effectuée par le service de prévention et de santé au travail, le jour de la reprise du travail et au plus tard dans les 8 jours de cette reprise. Elle a pour objectif de vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

À noter que seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail.

Pour les arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022, une visite médicale de reprise doit être organisée suite :

- à une absence pour maladie professionnelle,
- à un congé maternité,

- à une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- à une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (contre 30 jours avant le 31 mars 2022).

La visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise a pour objectif de préparer le retour à l'emploi du salarié en arrêt maladie, le cas échéant en prévoyant des mesures d'adaptation.

Jusqu'au 31 mars 2022, elle était réservée aux arrêts d'une durée de plus de 3 mois. Pour les arrêts de travail qui débutent après le 31 mars 2022, elle concerne ceux de plus de 30 jours.

Cette visite est facultative. Elle est organisée à l'initiative du salarié, de son médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé. Elle est effectuée par le médecin du travail. Elle ne se substitue pas à la visite de reprise.

Depuis le 31 mars 2022, l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise.

Le rendez-vous de liaison

À compter du 31 mars 2022, la loi « Santé au travail » a institué un rendez-vous de liaison afin de lutter contre la désinsertion professionnelle.

Il s'agit d'un rendez-vous entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail et effectué durant l'arrêt de travail.

Le suivi médical des salariés

Il concerne les arrêts de travail d'au moins 30 jours, consécutifs à un accident ou une maladie d'origine professionnelle ou non.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et de mesures individuelles d'aménagement du poste et du temps de travail.

Ce rendez-vous est facultatif, il peut être demandé par l'employeur ou le salarié, ce dernier peut le refuser sans conséquence pour lui. L'employeur doit informer le salarié du fait qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

La visite de mi-carrière

À compter du 31 mars 2022, la loi « Santé au travail » a institué l'obligation d'organiser, pour tous les salariés, une visite médicale de mi-carrière, réalisée par le médecin du travail.

Cette visite se fait dans les conditions prévues par l'accord de branche, ou à défaut durant l'année civile des 45 ans du salarié, elle peut également avoir lieu dans les 2 ans qui précèdent, lors d'une autre visite médicale.

L'examen médical vise à établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié et à le sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

À la suite de cette visite, le médecin du travail peut proposer, après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures d'aménagement du poste de travail ou du temps de travail.

La visite post exposition

À compter du 31 mars 2022, une visite post exposition doit être organisée par l'employeur dans les meilleurs délais après la fin de l'exposition du salarié à des facteurs de risques professionnels justifiant un suivi médical renforcé, si cette exposition cesse avant la fin de carrière, ou dans le cas contraire avant le départ à la retraite.

L'employeur doit informer le service de prévention et de santé au travail de la cessation de l'exposition aux risques et aviser le salarié de sa démarche. À défaut, le salarié peut demander directement au service de santé au travail le bénéfice de cette visite.

À l'issue de cette visite le médecin du travail établit un état des lieux et met en place le cas échéant, une surveillance post exposition ou post professionnelle en se coordonnant si nécessaire avec le médecin traitant du salarié.

Le suivi médical : cas spécifiques

En cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des salariés occupant des emplois identiques est mutualisé (modalités à paraître).

À compter du 31 mars 2022, le chef d'une entreprise adhérente à un service de prévention et de santé au travail peut bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés.

Pour les intérimaires, les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Toutefois, lorsque l'activité exercée par l'intérimaire nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Peuvent désormais bénéficier de la CRPE, tous les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail ou ceux pour lesquels le médecin a identifié, dans le cadre d'une visite de pré-reprise, un risque d'inaptitude.

La CRPE, conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM, doit permettre au salarié en arrêt de travail indemnisé de se réadapter à son ancien métier ou de se former à un nouveau métier, soit dans son entreprise (avenant au contrat de travail), soit auprès d'un autre employeur (convention de mise à disposition).

La durée maximale de la CRPE est de 18 mois. Pendant la CRPE, le salarié perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à celle perçue avant l'arrêt de travail, mais sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale perçues.

Le suivi médical des salariés

Lorsque la CRPE est effectuée dans une autre entreprise, l'employeur initial refacture à l'entreprise d'accueil le coût du salarié restant à sa charge.

Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

L'essai encadré

L'essai encadré permet de favoriser le retour à l'emploi du salarié en arrêt de travail, en testant sa capacité à reprendre son poste (avec ou sans adaptation) ou à en occuper un nouveau (dans l'entreprise ou dans une autre entreprise).

Ce dispositif s'adresse à tout salarié en arrêt de travail indemnisé au titre d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il est mis en œuvre à la demande du salarié avec l'accord du

médecin traitant, du médecin conseil de l'Assurance Maladie et du médecin du travail assurant le suivi du salarié.

La durée maximale de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables. Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours. Le salarié est suivi par un tuteur dans l'entreprise qui, à l'issue de l'essai, effectue un bilan sur l'adéquation du poste et le communique à l'employeur et au médecin du travail.

Durant l'essai encadré, le salarié continue à percevoir les indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement le complément maladie de l'employeur dans les conditions habituelles, mais il n'est pas rémunéré au titre de l'essai.

Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

**Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner.
N'hésitez pas à nous contacter.**