

LES VISITES MEDICALES

Références Réglementaires :

- Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail
- L'arrêté du 2 mai 2012 publié au JO du 8 mai 2012 abroge diverses dispositions relatives à la surveillance médicale renforcée, SMR, des travailleurs en santé au travail.
- Décret n° 2012-170 du 3 février 2012 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Objectifs

La médecine préventive a pour objet d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

LA SURVEILLANCE MEDICALE A POUR OBJET DE :

- Vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé
- De s'assurer que l'activité professionnelle n'altère pas la santé physique et mentale de l'agent.

Les agents sont soumis à un examen médical au moment de l'embauche ainsi qu'à un examen médical périodique.

OBJECTIFS :

- Interroger le salarié sur son état de santé ;
- Informer sur les risques au poste ;
- Sensibiliser aux moyens de prévention ;
- Vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par agent.

IL EXISTE 2 TYPES DE SUIVI

- + le suivi simple ;
- + la surveillance médicale renforcée.

Qui est concerné par les SMR (Surveillance Médicale Renforcée) ?

Ainsi, à compter du 1er juillet 2012, les salariés exposés à certains risques professionnels ou qui se trouvent confrontés à une situation personnelle particulière bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. Il s'agit :

- des travailleurs âgés de moins de 18 ans
- des femmes enceintes
- des travailleurs handicapés
- des travailleurs exposés à l'amiante
- des travailleurs exposés aux rayonnements ionisants

- des travailleurs exposés au plomb, au risque hyperbare, au bruit, aux vibrations
- des travailleurs exposés aux agents biologiques des groupes 3 et 4 et aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques catégories 1 et 2
- des travailleurs de nuit (accomplissant au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures entre 21h et 6h ou au moins 270h de travail de nuit pendant 12 mois consécutifs)

La nature et la fréquence des examens dont bénéficient les salariés « SMR » sont déterminées par le médecin du travail. Cette surveillance comprend au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas vingt-quatre mois.

LES DIFFERENTS TYPES DE VISITES MEDICALES

- La visite médicale d'embauche

La visite médicale d'embauche doit être assurée par un médecin de prévention qui pratique un examen médical afin d'apprécier la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent.

Sont concernés les agents stagiaires, titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel, les agents non-titulaires de droit public, les apprentis.

Les agents soumis à un contrat de droit privé bénéficient d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

La visite a lieu avant l'embauche ou au cours du mois suivant la prise de poste (pas de réglementation dans la FPT concernant le délai de visite).

Une nouvelle visite médicale d'embauche auprès du médecin de prévention n'est pas toujours nécessaire dans les cas suivants :

- si le salarié occupe un emploi identique ;
- et si aucune incompatibilité n'a été reconnue lors de la dernière visite médicale ;
- et si le médecin de prévention possède la dernière fiche d'aptitude ;
- et si la dernière visite médicale date de moins de 6 mois.

- La visite périodique

Les agents des collectivités territoriales bénéficient d'un examen médical périodique, au minimum tous les deux ans.

Ces visites présentent un caractère obligatoire et ne concernent que les agents en activité durant le temps de travail (ni en congé de maladie, ni en congé annuel).

- La visite à la demande de l'agent

Un agent peut demander à voir son médecin de prévention. Pour ce faire, il se rapproche de son service des ressources humaines et demande un rendez-vous. Si la consultation a lieu pendant le temps de travail, l'agent doit en informer au préalable son supérieur hiérarchique.

L'agent peut la demander directement auprès du service de médecine préventive du Centre de Gestion, sans passer par son employeur.
La collectivité ne peut s'y opposer.

- La visite à la demande de l'employeur

Inquiet pour la santé de l'un de ses agents, la collectivité peut demander une visite. Dans ce cas, elle doit expliquer le motif de cette visite à l'agent, par le biais de la fiche médicale particulière.

- La visite à la demande du médecin de prévention

Le médecin de prévention peut également demander à voir un agent en visite.

- La visite de pré-reprise (art. [R4624-29](#))

Elle est réalisée au cours d'un arrêt maladie lorsque l'état de santé de l'agent laisse présager de difficultés à la reprise. Elle peut être demandée seulement dans les cas suivants :

- A la demande de l'agent ;
- A la demande du médecin traitant ;
- A la demande du médecin conseil.

L'agent peut la demander directement auprès du service de médecine préventive du Centre de Gestion, sans passer par son employeur.

Elle a pour but de favoriser le maintien dans l'emploi en préparant la reprise du travail, de sorte qu'elle se déroule le mieux possible.

Art. [R4624-30](#) : « *Au cours de l'examen de pré-reprise le médecin de prévention peut recommander :*

1°) Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2°) Des préconisations de reclassement ;

3°) Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle ... ».

Cette visite est **obligatoire pour les arrêts de travail de plus de 3 mois**. Cependant, elle peut avoir lieu quelle que soit la durée de l'arrêt de travail.

Les préconisations qui en découlent sont adressées, avec l'accord de l'agent à la collectivité et au médecin conseil.

La visite de pré-reprise ne dispense pas de la visite de reprise, lors du retour effectif de l'agent à son poste de travail.

- La visite de reprise (art. [R4624-31 & 32](#))

Elle est obligatoire :

- après tout arrêt supérieur à 30 jours quel que soit le motif : accident du travail, maladie ou d'accident non professionnel, congé maternité, maladie professionnelle ;
- après un CLM (congé longue maladie), un congé de grave maladie, un CLD (congé longue durée).

Cette visite permet de vérifier la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail. Elle est organisée lors de la reprise effective du travail et au plus tard dans les 8 jours qui suivent.

ATTENTION ! Cette visite doit être organisée à l'initiative de la collectivité. Lorsque la collectivité ne s'acquitte pas de son obligation, l'agent peut demander la visite de reprise auprès de son médecin du travail, à condition d'en informer son employeur par écrit en recommandé AR.

- Les examens complémentaires :

Le médecin du travail peut prescrire tout examen complémentaire qu'il juge utile pour préciser son conseil médical spécialisé relatif à la compatibilité entre l'état de santé de l'agent et les caractéristiques de l'environnement de travail, au dépistage d'une maladie professionnelle ou d'une maladie dangereuse pour l'entourage. Les examens complémentaires sont à la charge de la collectivité.