

Visites de reprise et inaptitude :

Un décret du 30 janvier 2012 amoindrit gravement la protection de la santé des travailleurs

Alain Hinot

www.chronique-ouvriere.fr

Un décret paru au JO hier modifie les visites de reprise et d'inaptitude assurées par le médecin du travail. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 01 juillet 2012.

Il est urgent d'engager l'action syndicale sur ce terrain et de demander aux candidats à la présidentielle ce qu'ils comptent faire à ce sujet une fois élu, car la dégradation de la santé des salariés est une réalité. Ce décret ne va rien arranger, d'autant que le recul de l'âge de départ à la retraite risque évidemment d'accentuer encore le phénomène.

Visite d'embauche : Rien de véritablement modifié en ce domaine. Tout nouvel embauché doit toujours bénéficier d'un examen médical d'embauche au plus tard avant la fin de la période d'essai quelque soit sa durée.

C'était pourtant l'occasion de rectifier cette l'anomalie et de fixer la visite d'embauche avant le début d'exécution du contrat de travail. En effet, la visite d'embauche a pour but de vérifier l'aptitude du salarié à occuper l'emploi envisagé. Cette « erreur » législative permet donc toujours à un employeur de faire travailler un salarié sans visite d'embauche pendant les mois de l'essai, alors même qu'il y est peut être inapte.

Mais cette visite n'est pas obligatoire si :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;
- Le médecin du travail est en possession de la fiche d'aptitude ;
- Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu : au cours des 24 mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur (contre 12 mois avant) ou au cours des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise (contre 6 mois).

Visite de reprise : Pénurie de médecins oblige, le décret réduit fortement les cas dans lesquels la visite de reprise est obligatoire. Ainsi, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail dans les 08 jours suivants la fin de l'arrêt de travail :

- Après un congé maternité (inchangé) ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle (inchangé) ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail (contre 8 jours aujourd'hui). En conséquence, la protection des accidentés du travail contre les licenciements, sauf faute grave, est fortement diminuée en cas d'arrêt de moins de 30 jours, car cette protection cessera dorénavant dès la fin de l'arrêt de travail prescrit par le médecin ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (contre 21 jours jusqu'à présent).

Il convient donc de conseiller aux salariés en arrêt de travail pour quelque cause que ce soit, de prolonger l'arrêt de travail jusqu'à 30 jours pour bénéficier d'une visite médicale de reprise.

Par ailleurs, l'examen de reprise n'est plus obligatoire en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Avis d'inaptitude : une seule visite dans certains cas : Aujourd'hui, sauf danger grave ou imminent pour le salarié, l'inaptitude n'est constatée par le médecin du travail qu'après 2 examens médicaux de l'intéressé. Cette règle demeure mais elle est aménagée.

Une seule visite pourra aussi suffire lorsqu'un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

Contestation de l'avis d'inaptitude : Le décret instaure un délai pour contester l'avis d'inaptitude, délai inexistant jusqu'à présent. L'employeur et le salarié pourront contester l'avis d'inaptitude dans un délai de 2 mois auprès de l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande énoncera les motifs de la contestation. La décision de l'inspecteur du travail pourra elle-même être contestée dans un délai de 2 mois.

Surveillance médicale renforcée : La liste des salariés visés par la surveillance médicale renforcée est modifiée. L'article R. 4624-18 liste précisément les travaux comportant des exigences ou des risques déterminés.

Il s'agit des salariés exposés à l'amiante, aux rayonnements ionisants.

Par ailleurs certains salariés disparaissent de la liste et ne sont donc plus soumis à la surveillance médicale renforcée. Il s'agit des salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation et les mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement.