

# DIRECTION ADJOINTE EN CHARGE DES RESSOURCES

Circulaire : n°12 / 2022

Date : 1er septembre 2022



**Diffusion :** à l'attention de tout salarié travaillant pour la CPAM 94.  
Correspondants : Delphine BALDACCHINO ☎ 01.43.99.32.51.  
Stella GUILLIN ☎ 01.43.99.32.89.

**Objet : Les nouvelles dispositions relatives à la surveillance médicale individuelle des salariés**

La loi *dite Travail* du 8 août 2016 et son décret de fin décembre ont réformé en profondeur les règles de surveillance médicale des salariés. A cette occasion, la circulaire RH n°10/2017 du 3 mai 2017 avait été publiée pour porter à la connaissance des agents de l'Organisme les nouvelles dispositions en la matière.

En date du 2 août 2021, une nouvelle loi est intervenue pour renforcer la prévention en santé au travail. Ce texte impulse de nouveaux aménagements en matière de santé au travail. Ses deux décrets d'application du 16 mars 2022 sont venus concrétiser une série de mesures relatives aux visites médicales dans le cadre du travail salarié.

La présente circulaire vise à expliciter ces nouvelles dispositions applicables depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022.

Elle constitue également le texte qui annule et remplace la circulaire RH n°10/2017 du 3 mai 2017, l'ensemble des règles en vigueur en matière de suivi individuel en santé au travail étant ainsi réuni en une seule et unique circulaire.

## I. La visite d'information et de prévention

*Dispositif issu de la loi du 8 août 2016 – inchangé*

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective, d'une visite d'information et de prévention conduite par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail (médecin du travail ou professionnel recruté après avis du médecin du travail).

Un dossier médical de santé au travail est ouvert à l'occasion de la visite d'information et de prévention. À l'issue de la visite, le professionnel de santé remet une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

L'employeur peut toutefois se dispenser de l'organisation de cette visite d'information et de prévention lorsque le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche, dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'expositions équivalents ;
- Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Le salarié n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation du poste, ou d'aucun avis d'inaptitude rendu au cours des 5 dernières années.

La visite médicale d'information et de prévention a pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Chaque salarié doit bénéficier d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans.

Durant cette période maximale de 5 ans, il appartient au médecin du travail de fixer la périodicité propre à chaque salarié en fonction de différents critères :

- Les conditions de travail ;
- L'âge ;
- L'état de santé ;
- Les risques auxquels le salarié est exposé.

---

Pour certaines catégories de salariés, un suivi plus rapproché est d'ores et déjà prévu par le législateur, à périodicité maximale fixée à 3 ans. Sont concernés, notamment, les travailleurs handicapés, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit et les salariés âgés de moins de 18 ans.

Concernant les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant, elles sont, à tout moment, si elles le souhaitent, orientées vers le médecin du travail. Elles bénéficient d'un examen médical pratiqué par ce dernier et pouvant donner lieu, si nécessaire, à des adaptations du poste ou à l'affectation temporaire à d'autres postes.

## II. Le suivi individuel renforcé

*Dispositif issu de la loi du 8 août 2016 – inchangé*

Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues (ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail) bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé qui est réalisé par le médecin du travail.

A la CPAM 94, sont principalement concernés par ce suivi particulier, une partie des professionnels de santé des établissements de prévention et de soins (dentistes, assistantes dentaires, radiologues, manipulateurs radios, personnels exposés au sang, ...).

Ce suivi comporte un examen médical d'aptitude préalable à l'embauche réalisé par le médecin du travail. A l'issue de cet examen, le médecin du travail délivre à l'employeur et au salarié un avis d'aptitude ou, le cas échéant, d'inaptitude physique au poste. Cet avis est versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

À l'issue de l'examen médical d'embauche, le salarié bénéficie d'un renouvellement de cette visite, effectué par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut pas être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

### **III. Les visites de préreprise et de reprise du travail**

*Les dispositions ci-dessous comportent des nouveautés, précisées en bleu*

Ces visites ont pour but de prévenir la désinsertion professionnelle et d'accompagner le retour au travail après un arrêt de travail d'une certaine durée ou lié à certaines circonstances.

#### La visite de préreprise

*Jusqu'alors, la visite de pré-reprise était obligatoire et ce, pour les arrêts de plus de 3 mois.*

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, cette visite est facultative et destinée aux salariés en arrêt de travail à partir de 30 jours révolus (durée continue ou discontinue).

Ainsi, en cas d'absence au travail justifiée par une incapacité d'ordre médical d'une durée supérieure à 30 jours, le salarié peut bénéficier d'un examen de pré-reprise réalisé par le médecin du travail ou un infirmier en santé au travail, organisé à son initiative, celle de son médecin traitant, du Médecin conseil, du médecin prescripteur ou du médecin du travail, en vue notamment de préparer le mieux possible son retour au travail.

L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de solliciter lui-même l'organisation de l'examen de pré-reprise.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;

- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

### L'examen médical de reprise

Obligatoire, cette visite est destinée :

- aux salariées revenant d'un congé maternité ;
- aux salariés revenant d'une absence pour maladie professionnelle ;
- aux salariés revenant d'une absence d'au moins 30 jours pour accident professionnel ;
- aux salariés revenant d'un arrêt maladie ordinaire d'au moins 60 jours.

A l'initiative de l'employeur, cette visite est réalisée par le médecin du travail ou un infirmier en santé au travail, au plus tard dans les 8 jours qui suivent le jour de la reprise.

L'examen de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté, est compatible avec son état de santé ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

 Le salarié est tenu de se rendre aux visites médicales auxquelles l'employeur ou le service de santé au travail le convoque. A défaut, le salarié se rend coupable d'une faute pouvant justifier son licenciement.

## **IV. Le « rendez-vous de liaison » pour les arrêts de plus de 30 jours**

### ***Création de la loi du 2 août 2021 – dispositif applicable depuis le 1er avril 2022***

Le législateur a instauré la possibilité d'un rendez-vous de liaison pour le salarié en arrêt de travail d'au moins 30 jours (art. D. 1226-8-1 c. trav.).

L'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Ce rendez-vous entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail, a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention

de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise et de mesures individuelles d'aménagement du poste et/ou du temps de travail éventuellement prescrites par le médecin du travail (art. L1226-1-3 c. trav.).

Le salarié ou l'employeur sont à l'initiative de ce rendez-vous ; aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l'employeur.

Ce rendez-vous a lieu pendant l'arrêt de travail, la suspension du contrat de travail ne faisant pas obstacle à son organisation. Il peut être organisé à distance ou en présentiel.

Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur huit jours avant la tenue du rendez-vous de liaison.

Le référent handicap de l'entreprise peut également participer au rendez-vous de liaison, sous réserve de l'accord du salarié.

## **V. De la visite médicale de mi-carrière**

*Création de la loi du 2 août 2021 – dispositif applicable depuis le 1er avril 2022*

Tous les salariés doivent bénéficier d'une visite médicale de mi-carrière à une échéance prévue par un accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile de leur 45<sup>e</sup> anniversaire.

Cette visite de mi-carrière est une visite, médicale, obligatoire, qui peut se faire en téléconsultation, et fait l'objet d'une attestation de visite.

Cette visite permet :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Au cours de cette visite, le médecin peut proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

La visite de mi-carrière peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale jusqu'à deux ans avant les 45 ans du salarié (ou de l'âge déterminé par accord de branche).

Lorsqu'elle est couplée à une autre visite, il est indiqué lors de l'attestation de visite que la visite médicale de mi-carrière a été réalisée, et que le salarié a bien été sensibilisé aux enjeux du vieillissement au travail et aux risques de désinsertion professionnelle.

Organisée à l'initiative du service de prévention et de santé au travail, de l'employeur ou du salarié, la visite de mi-carrière est réalisée par le médecin du travail, un infirmier en pratique avancé, ou un infirmier en santé au travail.

Le référent handicap est informé par l'employeur de l'organisation de cette visite ; il peut assister aux échanges concernant les éventuelles mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste et/ou d'horaire, sous réserve de l'acceptation du salarié.

## **VI. Création de la visite post-exposition**

*Création de la loi du 2 août 2021 – dispositif applicable depuis le 1er avril 2022*

La loi Santé a posé le principe d'une visite et d'un suivi « post-exposition » pour les salariés qui font l'objet d'un suivi médical renforcé et qui ont été exposés à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Ce mécanisme est calqué sur la visite de fin de carrière dont bénéficient, au moment de leur départ en retraite, les salariés qui ont bénéficié d'un suivi médical renforcé, dans la perspective d'un éventuel suivi post-professionnel. La principale différence tient au fait que la visite « post-exposition » ne se déclenche pas avec le départ en retraite, mais avec la cessation de l'exposition.

Dès qu'il a connaissance de la cessation d'exposition d'un salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, l'employeur en informe son service de santé au travail afin d'organiser la visite post-exposition. Il avise sans délai le salarié de la transmission de cette information.

Le salarié pourra éventuellement pallier la carence de l'employeur et demander lui-même à bénéficier de la visite post-exposition. Il pourra prendre cette initiative dans le mois précédent la date de cessation de l'exposition et jusqu'à 6 mois après cette date. Il devra informer l'employeur de sa démarche.

Une fois informé par l'employeur ou par le salarié, le service de santé au travail déterminera si les conditions sont réunies pour que le salarié bénéficie d'une visite médicale post-exposition et, dans l'affirmative, il organisera cette visite.

À l'issue de la visite, le médecin du travail remettra au salarié un état des lieux de ses expositions aux facteurs de risques professionnels et le versera au dossier médical en santé au travail, y compris si cette visite post-exposition est couplée à la visite de fin de carrière.

Cette visite médicale pourra déboucher sur la mise en place d'une surveillance post-exposition si le médecin du travail constate une exposition du salarié à certains risques professionnels dangereux. Le médecin du travail informera alors le salarié des démarches à effectuer pour bénéficier de cette surveillance.

## **VII. La reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences**

*Dispositif issu de la loi d'août 2016*

### **💡 L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée à tout moment**

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail dès lors qu'il constate que l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et (faire) procéder à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

L'origine de ces inaptitudes, partielles ou totales, peut être soit liée à la vie professionnelle du salarié, soit sans lien avec son travail.

Un avis d'inaptitude au poste occupé peut être envisagé par le médecin du travail à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié : lors d'une visite obligatoire de suivi, à l'occasion d'une visite de reprise du travail ou à tout moment si l'état de santé du salarié le justifie, par exemple lors d'une visite à la demande.

En outre, tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

### **💡 la procédure que le médecin du travail doit respecter**

Avant de reconnaître l'inaptitude médicale au travail d'un salarié, le médecin est tenu de respecter certaines obligations préalables.

Il ne peut en effet constater l'inaptitude du salarié à son poste que :

- ♦ s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

- ♦ s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- ♦ s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- ♦ s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Le médecin du travail doit recevoir le salarié, afin d'échanger avec lui sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un aménagement du poste, qu'il peut déclarer ce salarié inapte à son poste de travail.

#### ➔ les mentions de l'avis d'inaptitude médicale

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du salarié.

#### 1. la recherche d'un reclassement

Lorsque le salarié est déclaré par le médecin du travail, inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit chercher à lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition doit prendre en compte, après avis du comité social et économique (CSE), les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et/ou à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

L'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé,
- L'employeur a alors l'obligation de faire connaître, par écrit, au salarié, les motifs qui s'opposent à son reclassement -
- que le salarié a refusé l'emploi proposé.

#### 2. les dispenses de recherche d'un reclassement

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Chacune de ces deux hypothèses, à l'exclusion de toute autre, donne le droit à l'employeur procéder au licenciement du salarié sans rechercher un reclassement.

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le

formulaire de demande prévu à l'article D.433-3 du code de la sécurité sociale destiné à lui permettre de bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude.

⚠ l'avis d'inaptitude médicale peut être contesté

Les modalités de recours ainsi que le délai pour agir sont mentionnés sur l'avis émis par le médecin du travail.

Le salarié aussi bien que l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Le CPH est saisi dans un délai de 15 jours à compter de la notification.

Le médecin du travail, informé de la contestation, n'est pas partie au litige.

Le CPH peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjointre le concours de tiers.

A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

LA DIRECTRICE ADJOINTE  
EN CHARGE DES RESSOURCES



Céline CASADO BOLIVAR

## • What about?