



Le Premium
131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67
Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

2017#3

Surveillance médicale des salariés à l'embauche : mode d'emploi depuis le 1^{er} janvier 2017

Le suivi médical des salariés a été revu en profondeur par la loi Travail du 8 août 2016. Objectif visé : alléger les règles tout en garantissant « un suivi individuel de l'état de santé du salarié ».

Précisé par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, le dispositif est pleinement effectif depuis le 1^{er} janvier 2017.

Voici ce qu'il faut retenir des nouvelles obligations de l'employeur à l'embauche, que ce soit pour un CDD ou un CDI.

Exit la visite médicale d'embauche systématique, place désormais à une visite d'information et de prévention. Celle-ci doit être réalisée dans les trois mois suivant la prise effective du poste de travail, à l'exception des travailleurs de nuit et des travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels la visite doit avoir lieu préalablement à leur embauche.

Si le médecin du travail peut toujours réaliser cette visite, un de ses collaborateurs médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier sont également habilités.

En pratique, la visite n'a plus pour finalité de vérifier l'aptitude du salarié mais de l'interroger sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ou encore d'identifier si son état de santé nécessite une orientation vers le médecin du travail.

Il ne s'agit donc plus d'un examen médical en tant que tel mais davantage d'un échange entre le salarié et le professionnel de santé, celui-ci disposant de la faculté d'orienter le salarié vers le médecin du travail.

A l'issue de la visite, l'employeur reçoit une attestation de suivi qui permet de justifier de l'accomplissement de son obligation. **Précision importante, cette attestation n'a pas la valeur d'un avis d'aptitude médicale.**

Point de vigilance: les travailleurs affectés à des postes à risque bénéficient d'un suivi médical renforcé. Il s'agit par exemple des salariés exposés à des substances dangereuses (amiante, plomb, agents cancérigènes, etc.), au risque de chute ou encore au risque hyperbare.

A l'occasion d'un recrutement, il conviendra d'adopter le réflexe de vérifier si le salarié entre ou non dans cette catégorie. En effet, les salariés soumis au suivi médical renforcé continuent de bénéficier d'un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail avant l'embauche.

Plus largement, la réforme est d'ampleur : de la périodicité du suivi médical à la nouvelle procédure d'inaptitude. Ce qui impose à tout employeur une particulière vigilance en la matière.