



La surveillance médicale renforcée

Dans le cadre de la réforme de la médecine du travail, le décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 a établi une nouvelle organisation et défini de nouvelles missions aux services de santé au travail.

En plus de la mise en place de la pluridisciplinarité, ce texte poursuit deux objectifs essentiels :

- renforcer la présence et l'action du médecin du travail en entreprise, qui peut ainsi consacrer davantage de temps à son action en milieu de travail, notamment dans sa fonction de conseil auprès de l'employeur et des salariés ;
- recentrer le suivi médical sur les salariés exposés à des risques particuliers, en instaurant à leur bénéfice **une surveillance médicale renforcée** dans laquelle la visite médicale périodique est **renouvelée au plus tard au bout de 12 mois**.

Cela a conduit à définir une nouvelle périodicité des visites médicales pour les autres salariés, relevant d'une surveillance dite « simple ».

Dans le cadre de cette **surveillance médicale dite « simple »**, afin de s'assurer du maintien de son aptitude à son poste de travail, le salarié bénéficie d'examen médicaux périodiques **au moins tous les 24 mois** et non plus tous les ans. Le premier de ces examens a lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche (art R. 241-49-1).

La surveillance médicale renforcée prévue par l'article

R. 241-50 du code du travail désigne désormais sous un vocable unique les situations auparavant visées par :

- **la surveillance médicale particulière**, instaurée par des décrets spéciaux pris en application du code du travail (par exemple le décret n° 94-352 du 4 mai 1994 modifié concernant le risque biologique) ;
- **la surveillance médicale spéciale** instaurée par l'arrêté du 11 juillet 1977.

La surveillance médicale renforcée concerne deux catégories de salariés :

- les salariés affectés à certains **travaux comportant des exigences ou risques particuliers** et soumis antérieurement à un régime de surveillance médicale spéciale ou de surveillance médicale particulière (article R. 241-50 1°) ;
- les salariés dont **la situation personnelle** justifie un suivi médical rapproché (art R. 241-50 2°).

– **Protection des salariés exposés à certains risques particuliers**

• En application de **décrets spéciaux**, certains salariés exposés à des agents physiques, chimiques ou biologiques sont soumis à une surveillance médicale renforcée. C'est le cas notamment des salariés exposés au bruit, à l'amiante, à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux rayonnements ionisants, etc.

• Les salariés exposés de façon habituelle aux **travaux visés par l'arrêté du 11 juillet 1977** (JO du 24 juillet 1977) relatif à la surveillance médicale spé-

ciale bénéficient également du suivi mis en place dans le cadre de la surveillance médicale renforcée.

Afin de tenir compte de l'évolution des risques professionnels, le ministère en charge du Travail envisage d'engager prochainement une révision des situations d'exposition visées par cet arrêté ancien (1).

Dans ce cadre réglementaire, et afin d'harmoniser les pratiques des entreprises au sein d'une même branche professionnelle par rapport à des situations d'exposition comparable, la nouvelle rédaction de l'article R. 241-50 du code du travail prévoit la possibilité de **déterminer par voie conventionnelle les métiers et postes** relevant de cette surveillance médicale renforcée.

En dehors des cas prévus par la réglementation, ces accords collectifs de branche étendus peuvent également convenir que certaines situations de travail relèvent d'une surveillance médicale renforcée au vu de l'évaluation des risques qui en a été faite.

Toutefois, les questions relatives à cette surveillance médicale ne peuvent pas faire l'objet d'une négociation au niveau de l'entreprise.

Concernant le travail sur écran, le ministère chargé du Travail a ainsi rappelé l'importance de la négociation collective pour déterminer les postes et métiers relevant d'une telle surveillance. En effet, celle-ci ne peut être systématique compte tenu de la banalisation de l'utilisation de l'outil informatique en entreprises (2).

Dans le secteur du travail temporaire, l'accord complémentaire du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail a prévu que la validité de l'aptitude médicale des salariés permanents est de 24 mois, sauf demande du salarié ou avis contraire du médecin du travail en particulier dans certaines situations de travail, sur écran.

– **Protection de certaines catégories de salariés en raison de leur situation personnelle**

L'article R. 241-50 2° énumère les catégories de salariés dont la situation personnelle justifie ce suivi médical rapproché :

- les salariés venant de changer de type d'activité ou d'entrer en France depuis moins de 18 mois ;
- les travailleurs handicapés ;
- les femmes enceintes ;
- les mères, dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ;
- les travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Les salariés concernés

La circulaire du 7 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail précise que la responsabilité de la **détermination des salariés concernés** par cette surveillance médicale **incombe à l'employeur**. C'est à partir de **l'évaluation des risques** réalisée dans l'entreprise et des conseils que peut lui apporter le médecin du travail que le chef d'entreprise va pouvoir déterminer quels sont les salariés devant bénéficier



© GAËL KERBAOL POUR L'INRS

Dans le cadre d'une surveillance médicale dite simple, le salarié bénéficie d'examen médicaux au moins tous les 24 mois et non plus tous les ans.

d'une surveillance médicale renforcée. Les services de santé au travail interentreprises doivent disposer de documents de type déclaratif établis par les employeurs des entreprises adhérentes contenant les informations sur le nombre et la catégorie de salariés concernés par la surveillance médicale renforcée et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Concernant les entreprises et établissements de 50 salariés et plus et ceux de moins de 50 salariés dans lesquels existe un CHSCT, ces informations figurent dans le document relatif à la médecine du travail mentionné à l'article R. 241-25 du code du travail. Ce document est établi par l'employeur après avis du médecin du travail.

Concernant les autres entreprises ou établissements, une déclaration contenant ces informations est adressée par l'employeur après avis du

médecin du travail au service interentreprises de santé au travail.

Par ailleurs, les informations relatives à la surveillance médicale renforcée des salariés figurent également dans la fiche d'entreprise ou d'établissement mentionnée à l'article R. 241-41-3, établie par le médecin du travail et transmise à l'employeur. L'obligation d'établissement d'une fiche d'entreprise a été généralisée à toutes les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2006.

Fréquence des examens médicaux

Dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, la visite médicale périodique est renouvelée **au plus tard au bout de 12 mois**, sans préjudice d'une durée inférieure prévue par une réglementation spéciale (article R. 241-49-II du code du travail). L'article R. 241-50 du code du travail précise que le méde-

cin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée. Toutefois, cette modulation ne peut avoir pour effet de porter la périodicité de l'examen médical à une fréquence supérieure à 12 mois ou à celle prévue par des décrets spéciaux.

Ces dispositions relatives à la périodicité des examens médicaux n'excluent cependant pas la possibilité dont disposent l'employeur et le salarié de solliciter un examen médical auprès du médecin du travail (article R. 241-49-III du code du travail).

- Le salarié peut bénéficier à tout moment d'un examen médical. Cette demande ne peut donner lieu à une sanction de la part de l'employeur.
- La nouvelle rédaction de l'article R. 241-49-III du code du travail mentionne également la possibilité pour l'employeur de solliciter auprès du médecin du travail une visite périodique afin de s'assurer que le salarié est toujours apte à son poste de travail.

La périodicité prévue réglementairement n'a pas d'incidence sur la visite médicale de reprise qui doit être organisée en vue d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste de travail après certaines absences dans les situations suivantes (article R. 241-51 du code du travail) :

- absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après un congé maternité ;
- après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au

moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;

- en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Coût de la prestation de médecine du travail

Interrogé sur l'incidence éventuelle de la modulation de la périodicité de la visite périodique sur la cotisation mise à la charge des entreprises, le ministre chargé du Travail a eu l'occasion de préciser que cette modulation ne constitue pas une mesure à vocation économique.

Le code du travail prévoit explicitement que les dépenses des services interentreprises ne sont pas calculées en fonction des examens médicaux ou de la masse salariale, mais à hauteur de l'effectif salarié.

La contribution financière de l'établissement adhérent à un service interentreprises de santé au travail est calculée pour une prestation globale comprenant des examens médicaux et une analyse des risques du milieu de travail assurée tant par les médecins du travail que par les intervenants en prévention des risques professionnels⁽³⁾.

1. Circulaire DRT n° 2005-03 du 7 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail.

2. Cf. position ministérielle exprimée dans un courrier en date du 26 juillet 2005 en réponse aux interrogations formulées par des responsables de syndicats professionnels du secteur des assurances et de la banque. Site internet du CISME. www.cisme.org

3. Assemblée nationale - question n° 70250 du 19 juillet 2005.

Annie Chapouthier
Photo: Yves Cousson