

LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

La santé avant tout !

Le suivi médical des salariés est un point fondamental de la relation de travail, au regard de l'obligation de sécurité qui pèse sur tout employeur. Obligatoire lors de l'embauche, la visite médicale rythme ensuite la vie du salarié au sein de son club, de manière périodique mais également à l'occasion de certains événements particuliers. Retour sur les aspects techniques et pratiques de cette obligation légale aux implications majeures.

L'adhésion à un service de santé au travail : le préalable obligatoire.

Afin de remplir les obligations qui lui incombent et qui sont précisées ci-après, tout club employeur doit adhérer à un service de santé au travail. Cette demande d'adhésion est formulée dans le cadre de la Déclaration préalable à l'embauche effectuée auprès de l'Urssaf (*formulaire Cerfa n° 14738*01*).

La visite médicale d'embauche.

En application de l'article R.4624-10 du Code du travail et de l'article 6.2.1.2 de la CCNS, tout salarié nouvellement embauché doit obligatoirement être soumis à une visite médicale, qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD.

Cet examen médical obligatoire doit avoir lieu avant l'embauche, ou au plus tard avant la fin de la période d'essai prévue dans le contrat de travail du salarié.

Cependant, si l'emploi du salarié est identique à celui qu'il occupait précédemment, la visite médicale à l'embauche n'est pas obligatoire, à la condition qu'aucune inaptitude n'ait été constatée lors du dernier examen médical survenu :

- au cours des 24 derniers mois en cas d'embauche par le même employeur
- au cours des 12 derniers mois en cas d'embauche par un nouvel employeur.

Dans ces deux cas, l'employeur devra récupérer la fiche d'aptitude datée du salarié, et la remettre au médecin du travail. À défaut de pouvoir récupérer cette fiche, notamment auprès de l'ancien club, la visite médicale devra obligatoirement être effectuée. De même, si le salarié le demande, ou si le médecin du travail l'estime nécessaire, cette visite médicale d'embauche devra également être effectuée.

Les visites médicales périodiques.

Afin de vérifier le maintien de son aptitude au poste de travail, de l'informer des conséquences que ce travail peut avoir sur son état de santé et de l'éventuel suivi médical qui doit en

découler, le salarié doit bénéficier d'examen médicaux réguliers. Cette périodicité est de 24 mois maximum.

Par ailleurs, en dehors de ces visites périodiques, un examen médical peut également être organisé à la demande de l'employeur ou du salarié lui-même.

À la fin de chaque examen médical, le médecin du travail remet au salarié une fiche d'aptitude, dont un exemplaire est systématiquement remis à l'employeur. Il remplit également son dossier médical en santé au travail, créé lors de la visite médicale d'embauche et qui suit le salarié pendant toute la durée de son contrat de travail.

La visite de reprise.

La loi impose également à l'employeur de faire bénéficier son salarié d'une visite médicale dite "de reprise", toujours auprès du médecin du travail, dans certains cas précis :

- Au retour d'un congé maternité
- Après une maladie professionnelle
- Après toute absence d'au moins 30 jours due à une maladie, un accident du travail ou un accident non professionnel.

C'est à l'employeur lui-même d'organiser la visite médicale en contactant le service de santé au travail dès la connaissance de la date de retour de son salarié. Cette visite médicale devra alors être effectuée dans les 8 jours de la reprise du travail. Elle permet au médecin de préconiser d'éventuels aménagements du poste de travail s'il considère que cela est nécessaire au salarié.

Les implications concrètes.

Afin de démontrer le bon respect de son obligation de sécurité à l'encontre de ses salariés, l'employeur doit conserver précieusement les fiches d'aptitude qui lui sont transmises après chaque visite médicale effectuée. Ces documents devront être présentés à l'inspection du travail en cas de contrôle.

Les tribunaux sont particulièrement stricts sur ces aspects médicaux. La cour de Cassation considère ainsi que si l'employeur omet de faire passer une visite médicale à son salarié nouvellement recruté, il lui cause nécessairement un préjudice, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts (*C.Cass., Soc., 5 octobre 2010, n° 09-40.913*).

Un exemple

Un enseignant de tennis, salarié d'un club, se blesse à l'épaule pendant un exercice. Suite à cette blessure, il est déclaré inapte à tout poste d'enseignement par le médecin du travail. Ce dernier lie directement l'inaptitude à l'accident du travail. Le club lui, soutient que cette blessure n'est que la conséquence d'une douleur récurrente contractée par son salarié dans ses anciens clubs. Malheureusement, aucune visite médicale n'ayant été effectuée depuis que le salarié a rejoint le club, et ce problème chronique n'ayant ainsi pas pu être détecté plus tôt, les contestations du club ne sont pas retenues. Le reclassement du salarié étant impossible, seul un licenciement pour inaptitude « *consécutif à un accident du travail* » peut alors être prononcé par le club, contraint de s'acquitter d'indemnités de licenciement équivalentes au double des indemnités normalement versées dans le cadre d'un licenciement pour simple inaptitude (= non consécutive à un accident du travail).