



SANTÉ

Visites médicales obligatoires : respecter les délais et anticiper

Au moment de l'embauche, mais aussi au retour de congés longs, la visite dite d'aptitude est impérative. Elle doit être anticipée afin de coller à l'agenda des médecins du travail.

C'est une règle impérative à laquelle l'employeur ne peut se soustraire : au moment de l'embauche, puis au moins tous les vingt-quatre mois et à la suite d'un arrêt de plus de trente jours consécutif à un accident ou une maladie, tout salarié doit recevoir un avis d'aptitude de la part du médecin du travail. Mais les modalités diffèrent en fonction du motif. « A la suite du recrutement, cela doit se faire avant la fin de la période d'essai, même le dernier jour », précise Ariane Sofianos, avocate en droit social au sein du cabinet Singer. Pour ce premier rendez-vous, c'est à l'Urssaf qu'échoit la responsabilité d'organiser le rendez-vous mais une vérification est toujours bienvenue afin d'éviter toute mauvaise surprise.

L'obligation de visite à la suite d'un arrêt long de plus de trente jours, qui inclut donc le congé de maternité ou ceux, sans durée minimale, pour maladie professionnelle, est bien plus contraignante pour l'employeur. Comme pour l'embauche, « le médecin du travail est le seul compétent sur la question de l'aptitude, à l'ex-

clusion de tout autre médecin », rappelle l'avocate en droit du travail Marie-Laure Quivaud, du cabinet Capstan. En revanche, le délai est beaucoup plus réduit : huit jours à partir de la reprise !

Il convient donc d'être extrêmement vigilant sur la date de retour présumée du salarié afin d'anticiper ce rendez-vous obligatoire. Car, comme le souligne Ariane Sofianos, « sans visite de reprise, le contrat de travail est suspendu et il est difficile, en pratique, de conjuguer l'obligation

faite par les textes et l'agenda des médecins du travail ». Le salarié ne peut théoriquement pas reprendre son poste, même s'il est ensuite déclaré apte. Son conseil est clair : « Tant qu'aucune visite médicale auprès du médecin du travail est possible, ne pas faire travailler le salarié est la solution la plus prudente. »

Un tableau de bord mis à jour

Car si, dans les faits, l'entreprise risque rarement d'être inquiétée pour ce motif, à condition de pouvoir prouver sa bonne foi, il faut savoir que le non-respect du délai de

huit jours peut avoir des conséquences lourdes : il en va de la responsabilité pénale de l'employeur en cas d'accident du travail, par exemple, de ce salarié pas officiellement autorisé à reprendre son poste.

Au final, la visite médicale obligatoire est tout autant question de règles strictes à respecter que d'anticipation managériale. Un tableau de bord complet — et à jour — recensant les différents congés et arrêts des salariés permet de caler au plus près les consultations. Dans le cas d'arrêts maladie longs, « rien n'empêche de prendre des nouvelles du collaborateur, sauf si le contrat de travail est suspendu pour des raisons liées aux risques psychosociaux (NDLR : cas de harcèlement par exemple) », estime Yannick Libéri, avocat associé au sein du cabinet Barthélémy. Cette attention permet dans de nombreux cas de connaître la date de retour du salarié. Et, donc, d'éviter un retour hors la loi.

■ MANUEL JARDINAUD

Pour faciliter la réintégration

La visite de préreprise peut être organisée à l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de l'assurance maladie. Elle est de droit si l'arrêt est supérieur à trois mois. Cet examen par le médecin du travail permet de voir s'il est utile de prévoir de futures adaptations au poste ou des formations spécifiques en cas d'inaptitude. Même si l'employeur ne peut décider de cette visite, il a tout intérêt, lorsqu'il le juge nécessaires, à y sensibiliser son salarié. La réintégration en sera facilitée. Mais attention, la visite de reprise reste obligatoire même dans ce cas.

