



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Service Affaires Sociales

Circulaire AS n° 14.22

14/04/2022

Le suivi médical des salariés

- *Report de certaines visites (I)*
- *Nouvelles règles en matière notamment de visite de pré-reprise et de reprise (II)*

Un décret n° 2022-418 du 24/03/22 (publié au Journal Officiel du 25 mars) pris en application de la loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire n° 2022-46 du 22/01/22, adapte de nouveau « temporairement » les délais de réalisation des visites médicales et examens médicaux par les services de santé au travail au contexte sanitaire.

Le présent décret fixe, en effet, les modalités selon lesquelles les services de santé au travail peuvent **reporter** certaines visites et examens médicaux dont **l'échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et le 30 avril 2022** et ce dans la limite d'un an suivant leur échéance initiale. En revanche, le report est impossible si le médecin du travail l'estime.

Par ailleurs, la loi n° 2022-1018 du 02/08/21 pour renforcer la prévention en santé au travail (dite loi « **santé au travail** ») a **instauré, à compter du 31 mars 2021**, de **nouvelles règles pour le suivi médical des salariés**.

Elle a :

- **Recentré** les situations de recours à la visite de pré-reprise et de reprise pour les arrêts de travail postérieurs au 31 mars 2022 ;
- **Instauré** le « rendez-vous de liaison » entre le salarié et l'employeur pendant l'arrêt maladie ainsi que les visites médicales post-exposition et de mi-carrière ou encoue l'essai encadré.

Deux décrets n° 2022-372 et n° 2022-373 du 16/03/22 sont venus préciser les modalités d'application de ces deux visites.

I - Prolongation de la possibilité de reporter certaines visites médicales prévue par le décret n° 2022-418 du 24/03/22

➤ Visites médicales concernées et période du report

Le médecin du travail peut reporter la date des **visites et examens médicaux** organisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié intervenant entre le **15 décembre 2021 et le 30 avril 2022** ou dont l'échéance aurait dû intervenir pendant cette période suite à un report.

Peuvent être ainsi reportés la **visite d'information et de prévention** et l'**examen médical d'aptitude**, y compris pour les salariés temporaires et ceux en CDD.

En revanche, **sont exclus de toute possibilité de report** :

- La visite d'information et de prévention organisée au moment de l'embauche lorsqu'elle concerne un travailleur handicapé, un salarié de moins de 18 ans, une femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, un travailleur de nuit, un salarié titulaire d'une pension d'invalidité, un salarié exposé à des champs électromagnétiques au-delà des valeurs limites d'exposition ou un salarié exposé à des agents biologiques de groupe 2 ;
- L'examen médical d'aptitude à l'embauche des salariés en suivi renforcé ;
- Le renouvellement de l'examen médical d'aptitude pour les salariés exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A ;
- La visite de pré reprise et la visite de reprise du travail après certains arrêts de travail.

Les visites susceptibles d'être reportées en application de ce mécanisme de report sont :

- Les **visites médicales** dont l'**échéance normale** intervient entre le **15 décembre 2021 et le 30 avril 2022**, qui peuvent être **reportées d'un an au plus** à compter de cette échéance ;
- Les **visites déjà reportées** en application du précédent dispositif de report en application de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020, dont la nouvelle échéance aurait dû intervenir entre le **15 décembre 2021 et le 30 avril 2022**, qui peuvent à nouveau être **reportées d'au plus 6 mois** à compter de cette échéance.

➤ **Information en cas de report**

Lorsque le **médecin du travail** décide du report d'une visite, tel que prévu par les textes, il doit **informer** du report **l'employeur et le salarié**, en leur communiquant la nouvelle date.

Dans le cas où il ne dispose pas des coordonnées du salarié, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

➤ **Report facultatif : le médecin du travail peut juger indispensable d'effectuer la visite dans les délais requis**

Conformément à la loi du 22 janvier 2022, aucune visite ni aucun examen ne peuvent faire l'objet d'un **report** lorsque le **médecin du travail estime indispensable** de respecter l'échéance légale (*cf. circulaire Affaires Sociales n° 07.17 du 07/02/17*), au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

Pour fonder son appréciation, le médecin du travail recueille, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le salarié et un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail.

Pour les salariés en CDD, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des douze derniers mois.

Enfin, signalons que la loi du 22 janvier 2022 permet au gouvernement, s'il le juge utile, de mettre en place un report pour les visites venant à échéance jusqu'au 31 juillet 2022 au plus tard.

Ainsi, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, celui-ci pourra si nécessaire prendre un nouveau décret pour permettre le report des visites dont l'échéance tombe en mai, juin ou juillet 2022.

II – Nouvelles règles pour le suivi médical du salarié issues de la loi Santé au travail et de ses deux décrets d'application n° 2022-372 et n° 2022-373 du 16/03/22

En plus des mesures temporaires relatives au report des visites d'information et de prévention prises en raison de la crise sanitaire, de nouvelles règles sont, par ailleurs, instaurées par la loi Santé au travail.

En application de la loi Santé au travail, deux décrets du 16/03/22 concrétisent en effet une série de mesures relatives aux visites médicales que vous sont détaillées ci-après sous forme de fiches :

- Fiche n° 1 : la visite médicale de pré-reprise
- Fiche n° 2 : la visite médicale de reprise
- Fiche n° 3 : le « rendez-vous de liaison » entre l'employeur et le salarié
- Fiche n° 4 : la visite médicale de mi-carrière
- Fiche n° 5 : les visites post-exposition et post-professionnelle
- Fiche n° 6 : l'essai encadré

La loi Santé au travail n'a pas modifié les règles applicables aux visites d'information et de prévention et aux visites médicales périodiques.

Par conséquent, les dispositions prévues par la circulaire Affaires Sociales n° 07.17 du 07/02/17 continuent de s'appliquer.

Fiche n° 1 : La visite médicale de pré-reprise

L'article 27 de la loi Santé au travail du 02/04/21 a déplacé de la partie réglementaire à la partie législative du Code du travail, la visite médicale de pré-reprise (article L 4624-2-4 du Code du travail).

Le décret d'application du 16/03/22 est venu préciser les arrêts de travail ouvrant droit à la visite de pré-reprise.

➤ Objectif de la visite de pré-reprise :

L'objectif de la visite de pré-reprise est de favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié en anticipant son retour d'un arrêt de travail.

Elle permet au médecin du travail de recommander la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagements, d'adaptations ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du travailleur.

Il peut préconiser un reclassement ou une formation professionnelle en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

➤ Conditions :

Actuellement, tout arrêt de travail de plus de 3 mois entraîne l'organisation par le médecin du travail d'une visite de pré-reprise à l'initiative du médecin traitant, du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Nouveauté : pour les **arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022**, un examen de pré-reprise pourra être organisé en cas **d'arrêt de travail dépassant 30 jours** (au lieu de 3 mois).

Pour les arrêts de travail en **cours au 1^{er} avril 2022**, ce sont les **règles antérieures** qui continuent de s'appliquer (*cf. fiches n° 3 de la circulaire des Affaires Sociales n° 28.12 du 13/07/12*).

➤ Initiative de la visite de pré-reprise :

Jusqu'alors, l'organisation de la visite de pré-reprise peut être à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

A partir du 31 mars 2022, l'initiative d'organiser un examen médical de pré-reprise pourra également être prise par le **médecin du travail** lorsque le **retour** du salarié à son poste est **anticipé**, ce qui est **une nouveauté**.

La visite de pré-reprise était organisée de manière systématique dès lors que les conditions étaient réunies. Désormais, elle est facultative. Les articles L 4624-2-4 et R 4624-2-4 du Code du travail précisent clairement que le travailleur « peut » bénéficier d'une visite de pré-reprise.

➤ **Obligation nouvelle d'information de l'employeur :**

Désormais, l'employeur doit, pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, **informer le salarié** de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise, le cas échéant, à l'occasion du **rendez-vous de liaisons** (voir fiche n° 3 ci-après).

➤ **Tableau comparatif :**

Le tableau ci-dessous présente le régime juridique de la visite de pré-reprise selon que l'arrêt de travail a débuté après le 31 mars 2022 ou avant le 1^{er} avril 2022.

	Arrêt de travail ayant débuté avant le 1^{er} avril 2022	Arrêt de travail débutant après le 1^{er} avril 2022
Durée de l'arrêt de travail ouvrant droit à la visite	Au-delà de 3 mois	Au-delà de 30 jours
Autre condition	Non	Retour anticipé au poste de travail
Obligatoire	Oui	Non. Faculté du travailleur
Initiative de l'organisation de la visite	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleur - Médecin traitant - Médecin conseil des organismes de sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Travailleur - Médecin traitant - Médecin conseil des organismes de sécurité sociale - Médecin du travail
Information de l'employeur	Facultatif	Obligatoire

Attention : la **visite de pré-reprise ne dispense pas l'employeur d'organiser une visite de reprise** lors du retour du salarié dans l'entreprise (voir fiche n° 2 ci-après).

Fiche n° 2 : La visite médicale de reprise

L'article 27 de la loi Santé au travail du 02/04/21 a également déplacé de la partie réglementaire à la partie législative du Code du travail, la visite médicale de reprise. C'est toujours l'article R 4624-31 du Code du travail qui vise les arrêts de travail concernés. Mais le décret du 16/03/22 restreint le champ d'application de l'obligation d'organiser la visite de reprise.

➤ Principe :

Au terme d'un arrêt de travail, le salarié doit réintégrer son poste de travail. Toutefois, dans certains cas, le retour dans l'entreprise est subordonné à une visite médicale de reprise organisée par l'employeur. Elle a notamment pour objectif de vérifier si le poste de travail que le salarié va reprendre est compatible avec son état de santé.

Comme auparavant, le salarié doit bénéficier d'une visite de reprise à la suite (*cf. fiches n° 4 de la circulaire des Affaires Sociales n° 28.12 du 13/07/12*) :

- d'un congé de maternité,
- d'une absence pour cause de maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée),
- et d'une absence d'**au moins 30 jours** pour cause d'accident du travail.

La **nouveauté** réside dans les **absences pour maladie ou accident non professionnel** : pour les arrêts de travail qui débutent **après le 31 mars 2022**, ce n'est qu'à **partir de 60 jours d'absence** qu'il faudra organiser la visite de reprise ; alors qu'aujourd'hui, la visite de reprise s'impose à partir de 30 jours d'absence, délai qui reste applicable pour les arrêts de travail en cours au 1^{er} avril 2022.

Comme auparavant, il appartient à l'employeur de saisir le médecin du travail dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail ; celui-ci doit organiser la visite de reprise le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail du salarié.

Fiche n° 3 : Le rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié

L'article 27 de la loi Santé au travail a **instauré**, à compter du **31 mars 2022**, un « **rendez-vous de liaison** » entre le salarié et l'employeur **pendant** un arrêt de travail consécutif à une **maladie ou à un accident, professionnel comme non professionnel**, associant le service de santé au travail.

➤ **Arrêts concernés :**

Le rendez-vous de liaison pourra concerner les arrêts de travail d'une durée d'au moins **30 jours d'arrêt de travail**.

➤ **Objectif du rendez-vous :**

Ce rendez-vous aura pour **but d'informer le salarié** sur la possibilité de bénéficier **d'actions de prévention** de la **désinsertion professionnelle**, de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail mais aussi, comme indiqué en fiche n° 1, de la **visite de pré-reprise**.

Il s'agira d'une **mesure facultative**, organisée à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe ce dernier qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous.

Le cas échéant, le salarié sera en droit de **refuser** le rendez-vous proposé par l'employeur. Cela n'entraînera **aucune** conséquence. Il sera donc **interdit** de sanctionner le salarié en raison de son refus.

Le référent « handicap », qui doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés, pourra participer au rendez-vous de liaison à la demande du salarié concerné. Il sera tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître

Fiche n° 4 : La visite médicale de mi-carrière

➤ Principe :

La visite médicale de mi-carrière est créée à partir du 31 mars 2022.

Chaque travailleur sera examiné par le médecin du travail au cours d'une **visite médicale de mi-carrière** organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, **à défaut, durant l'année civile de son 45^e anniversaire.**

Cette visite pourra être anticipée et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail 2 ans avant l'échéance de la visite de mi-carrière.

Elle pourra aussi être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche prévu au même premier alinéa ou, **à défaut, qu'il est âgé d'au moins 45 ans.**

Elle visera à :

- **établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié** en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles a été soumis le travailleur ;
- **évaluer les risques de désinsertion professionnelle**, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel passé, de son âge et de son état de santé ;
- **sensibiliser** le travailleur aux enjeux du **vieillissement au travail** et à la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail pourra ensuite **proposer**, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des **mesures individuelles** d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur.

Cette visite pourra être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée.

Toutefois, à l'issue de la visite, ce dernier ne pourra pas proposer les mesures précitées. Il pourra néanmoins orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail s'il l'estime nécessaire.

A la demande du salarié concerné, le référent « handicap », qui doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés, pourra participer à l'échange entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur organisé à l'issue de la visite de mi-carrière.

Il sera tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Fiche n° 5 : Les visites post-exposition et post-professionnelle

➤ Salariés concernés :

La loi Santé a posé le principe d'une **visite et d'un suivi « post-exposition »** et « **post-professionnelle** » 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**.

Les visites post-exposition et post-professionnelle permettent la mise en place d'une surveillance en lien avec le médecin traitant, lorsque le médecin du travail constate une exposition du salarié à certains risques professionnels dangereux.

A noter : les risques particuliers mentionnés ci-dessus sont ceux visés par l'article R 4624-23, I du Code du travail : risques liés à une exposition à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes ou biologiques, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute, etc.

➤ Organisation de la visite :

La visite **post-professionnelle** doit avoir lieu avant **les départ et mise en retraite** qui interviennent depuis le 1^{er} octobre 2021.

La visite médicale **post-exposition** doit être organisée dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition des salariés à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité lorsque cette exposition cesse avant la fin de sa carrière.

La visite médicale se trouve alors liée à la fin des expositions qui peut intervenir bien avant la retraite du salarié. Dans le cas contraire, la visite médicale continue à avoir lieu avant le départ ou la mise à la retraite

La visite post-exposition concerne les salariés dont la cessation d'exposition intervient à compter du 31 mars 2022.

L'employeur doit **informer** le **service de santé au travail (SST)** de la cessation de l'exposition d'un salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Il **avisera** 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 précédant la date de cessation de l'exposition et jusqu'à 6 mois après cette date. Il devra informer l'employeur de sa démarche.

➤ Suivi médical :

Une fois informé par l'employeur ou par le salarié, le **SST** déterminera si les conditions sont réunies pour que le salarié bénéficie d'une visite médicale post-exposition ou post-professionnelle et, dans l'affirmative, il organisera cette visite auprès du médecin du travail.

A 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.

Cette visite médicale pourra déboucher sur la mise en place d'une **surveillance médicale post-exposition** ou **post-professionnelle** 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.

Si nécessaire et avec l'accord du salarié, le médecin du travail **transmet** le document d'état de lieux des expositions et toute autre information complémentaire au **médecin traitant**. Il y joint des préconisations et informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Cette surveillance post-exposition ou post-professionnelle est aussi en lien avec le médecin-conseil de la sécurité sociale

Fiche n° 6 : L'essai encadré

La loi Santé au travail a autorisé la **mise en place** de **l'essai encadré**, ainsi que la convention de rééducation professionnelle, afin de lutter contre la désinsertion professionnelle et de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés dont l'état de santé est dégradé.

Ce dispositif permet à un salarié **d'évaluer, pendant son arrêt de travail, la compatibilité au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise avec son état de santé en continuant à percevoir le versement des indemnités journalières et des indemnités complémentaires.**

L'article 1 du décret n° 2022-373 du 16/03/22 précise les règles de ce nouveau dispositif.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.

➤ Salariés concernés :

L'essai encadré est ouvert aux salariés relevant du régime général, y compris aux salariés temporaires, aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle qui sont en arrêt de travail.

L'arrêt de travail peut aussi bien être d'origine professionnelle que non professionnelle.

➤ Mise en place :

L'essai encadré est mis en œuvre à la **demande du salarié** après une évaluation globale de sa situation par la CARSAT, **avec l'accord** du médecin traitant, du médecin-conseil de la CPAM et du médecin du travail.

Il peut également lui être proposé par :

- Le service de prévention et de santé au travail ;
- Le service social de la CARSAT ;
- Un organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées (Cap emploi, Comète France, ...).

Chaque période d'essai encadré doit faire l'objet d'une **convention** formalisant les engagements des partenaires précités et du tuteur chargé du suivi du salarié dans l'entreprise.

La décision de refus de la CPAM ou de la caisse générale de sécurité sociale de la demande de l'assuré de réaliser un essai encadré est motivée et précise les voies et délais de recours.

➤ Indemnisation :

Au cours de l'essai encadré, le salarié continue à percevoir les **indemnités journalières versées par l'assurance maladie** ainsi que, le cas échéant, **l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.**

Il ne perçoit pas en revanche de rémunération au titre de son activité de son employeur ou de l'entreprise dans laquelle il effectue son essai.

➤ **Durée :**

La durée de l'essai encadré est de **14 jours ouvrables maximum, renouvelable** dans la **limite** d'une **durée totale** de **28 jours ouvrables**.

➤ **Suivi du salarié et bilan :**

Le salarié est suivi par un **tuteur** au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai encadré.

A l'issue de la période, un **bilan de l'essai** encadré est réalisé par le tuteur en lien avec le salarié concerné.

Le bilan est **communiqué** au **médecin du travail** de l'employeur, ainsi qu'à celui de l'entreprise d'accueil le cas échéant, au service social de la CARSAT et, le cas échéant, aux organismes de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle constatée au cours de l'essai encadré, la **déclaration d'accident du travail** est faite par **l'entreprise auprès de laquelle le salarié réalise l'essai**.