



Coronavirus (COVID-19) : report possible des visites médicales du travail

Actualité législative publié le 09/02/2021, vu 991 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

L'épidémie de covid-19 mobilise les professionnels de santé. Les services de santé au travail ne font pas exception.

Pour assurer la protection de la santé des travailleurs, ceux-ci bénéficient régulièrement de visites ou d'examens médicaux réalisés par les services de santé au travail.

Compte tenu du contexte sanitaire actuel, les visites médicales et examens médicaux devant, en principe, être réalisés avant le 17 avril 2021 peuvent faire l'objet d'un report jusqu'à un an après leur échéance, décidé par le médecin du travail.

- Les visites et examens susceptibles d'un report

Sont concernées par cette possibilité de report :

- la visite d'information et de prévention initiale ou l'examen médical préalable à la prise de fonction sauf les visites et examens concernant :
 - ? les travailleurs handicapés,
 - ? les travailleurs de moins de 18 ans,
 - ? les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité,
 - ? les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
 - ? les travailleurs de nuit,
 - ? les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques, affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées,
 - ? les travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2 ;
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention (prévu au moins tous les 5 ans, en principe) ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire, prévus pour les salariés affectés à des postes à risque, à l'exception de ceux qui sont exposés à des rayons ionisants en catégorie A (exposant à la réception sur 12 mois consécutifs, une dose efficace supérieure à 6 millisieverts ou une dose équivalente supérieure à 150 millisieverts pour la peau et les extrémités).

A contrario, ne peuvent faire l'objet d'aucun report :

- la visite d'information et de prévention initiale ou l'examen médical préalable à la prise de fonction concernant :
 - ? les travailleurs handicapés,
 - ? les travailleurs de moins de 18 ans,
 - ? les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité,
 - ? les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
 - ? les travailleurs de nuit,
 - ? les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques, affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées,
 - ? les travailleurs exposés à des agents biologiques de groupe 2 ;

- l'examen médical d'aptitude initial intégré dans le suivi individuel renforcé de l'état de santé du travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire, prévus pour les salariés exposés à des rayons ionisants en catégorie A (exposant à la réception sur 12 mois consécutifs, une dose efficace supérieure à 6 millisieverts ou une dose équivalente supérieure à 150 millisieverts pour la peau et les extrémités).

- La décision de report ou de maintien

Les visites et examens médicaux éligibles au report seront néanmoins maintenus dès lors que le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance réglementaire habituelle. Il fonde son appréciation sur les informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que sur 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 travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié le cas échéant au cours des 12 derniers mois.

- Information relative au report

Lorsque la visite médicale est reportée, le médecin du travail doit en informer l'employeur ainsi que le salarié, s'il dispose de ses coordonnées, en leur communiquant la date à laquelle la visite

est reprogrammée. Dans le cas où le médecin du travail ne disposerait pas des coordonnées du salarié, il doit inviter l'employeur à communiquer ces informations lui-même au salarié.

- Elargissement possible des missions de l'infirmier en santé au travail

A titre exceptionnel jusqu'au 16 avril 2021, le médecin du travail peut confier sous sa responsabilité à un infirmier en santé au travail :

- la visite de préreprise du :
 - ? travailleur en arrêt de travail depuis plus de 3 mois,
 - ? travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité,
 - ? du travailleur bénéficiant d'un suivi individuel renforcé ;
- sauf pour les travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé, la visite de reprise intervenant après :
 - ? un congé de maternité,
 - ? une absence pour maladie professionnelle,
 - ? une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel.

Cette autorisation d'exercice accordée par le médecin du travail est encadrée par un protocole écrit. Par ailleurs, ces activités confiées à l'infirmier en santé au travail sont exercées dans la limite des compétences de ces professionnels, telles qu'elles sont déterminées par la Loi.

Toutefois, seul le médecin du travail peut émettre :

- le cas échéant sur proposition de l'infirmier, les recommandations d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail, les préconisations de reclassement du salarié et de formations destinées à faciliter son reclassement ou sa réorientation ;
- un avis d'inaptitude après un examen de reprise.

Lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, notamment pour que le médecin du travail rende un avis d'inaptitude, l'infirmier oriente le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors sans délai la visite de préreprise ou de reprise.

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : [Visite médicale d'embauche : obligatoire ou pas ?](#)

Voir aussi notre guide : [Saisir le Conseil de Prud'hommes 2020-2021](#)

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Rompre un CDD](#)
 - [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
-
- Quelles vérifications effectuer avant d'embaucher un salarié ?
 - Un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?
 - Quelles sont les obligations d'affichage d'un employeur ?
 - Qu'est-ce que le titre emploi-service entreprises (TESE) ? Comment y recourir ?
 - Comment effectuer la déclaration préalable à l'embauche ?
 - Retraite complémentaire : obligatoire ou pas ?
 - Mutuelle entreprise : les obligations de l'employeur
 - Qu'est-ce que le registre unique du personnel ? Comment le remplir ?
 - Les aides à l'embauche d'une personne handicapée
 - Qu'est-ce que la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (ex-réduction Fillon) ?
 - Convention collective : obligatoire ou pas ?