

La Surveillance Médicale Renforcée

Références réglementaires

CODE du Travail modifié par le Décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 relatif à la réforme de la médecine du travail et modifiant le code du travail.

« Art. R. 241-49.

I. - Chaque salarié bénéficie d'examens médicaux **périodiques**, **au moins tous les vingt-quatre mois**, en vue de s'assurer du **maintien de son aptitude au poste de travail occupé**. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche prévu à l'article R. 241-48.

II. - Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la **surveillance médicale renforcée** définie à l'article R. 241-50 sont renouvelés au moins **annuellement**, sous réserve de dispositions particulières prévues par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°).

III. - Tout salarié bénéficie d'un examen médical **à la demande de l'employeur ou à sa demande**. Cette dernière demande ne peut motiver une sanction. ».

« Art. R. 241-50. Le médecin du travail exerce une **surveillance médicale renforcée pour** :

1°) - **Les salariés affectés à certains travaux** comportant des exigences ou des risques déterminés par des règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou par arrêtés du ministre chargé du travail. **Des accords collectifs de branche étendus** peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;

2°) - **Les salariés qui viennent de changer** de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation, 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 dix-huit ans. **Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens** que comporte cette surveillance médicale renforcée, sans préjudice des dispositions de l'article R. 241-49. ».

CIRCULAIRE DRT n° 03 du 07 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail.

« 2.2 Le suivi médical des salariés

Définition

L'**examen médical**, en médecine du travail, se définit comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par le médecin du travail, dans le cadre du **colloque singulier**, afin de **recueillir des informations** sur la **santé** du salarié et sur le **lien entre sa santé et sa situation de travail**. Cet examen permet, à la fois, de **dégager des mesures individuelles** appropriées et de **recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu de travail**.

Les examens médicaux peuvent donner lieu à des conseils en matière de prévention des risques professionnels (éducation sanitaire, équipements de protection,...), à la prescription ou à la réalisation d'examens complémentaires, d'actes de prévention en lien avec les caractéristiques du poste de travail occupé par le salarié (vaccinations...), à des orientations médicales, à la délivrance d'un certificat médical initial de maladie professionnelle et, le plus souvent, à la délivrance d'une fiche d'aptitude.

L'examen médical donne nécessairement lieu à un compte-rendu porté au dossier médical (R. 241-56, al. 2).

La surveillance médicale des salariés est réalisée au moyen d'examens médicaux à l'embauche (art. R. 241-48), lors de la reprise du travail dans certaines circonstances (R. 241-51 al. 1 à 3), à la demande (art. R. 241-49 III) et par des examens périodiques (R. 241-49 I et II), auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les examens complémentaires que le médecin du travail estime nécessaires (art. R. 241-52).

L'article R. 241-50 désigne désormais la surveillance médicale spéciale ou particulière par un **vocabulaire unique** qui remplace les autres appellations : la **surveillance médicale renforcée**. La surveillance médicale renforcée couvre deux sortes de situations.

D'une part, la surveillance médicale renforcée s'applique en raison de l'affectation du salarié à certains travaux. Ces travaux peuvent être ceux qui comportent des exigences ou des risques particuliers, prévus par les décrets pris en application de l'article L. 231-2 (2°) du code du travail (« *Des règlements d'administration publique déterminent, au fur et à mesure des nécessités constatées, les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, soit à certains modes de travail* »). Ce peut être aussi les travaux déterminés par arrêté du ministre chargé du travail. Dans ce dernier cas, l'arrêté, en vigueur, pris par le ministre chargé du travail, est l'arrêté du 11 juillet 1977 (JO du 24 juillet 1977), dont la révision sera prochainement engagée, afin de prendre en compte l'évolution des risques professionnels.

Le nouveau cadre réglementaire introduit le **dialogue social, au niveau des branches professionnelles, dans la mise en oeuvre de la surveillance médicale renforcée**.

Les textes réglementaires continuent de définir **les cas d'ouverture à cette surveillance**. Dans ce cadre, les branches professionnelles peuvent préciser, par accord collectif, les métiers et les postes qui relèvent des cas d'ouverture fixés par le pouvoir réglementaire. Ces accords, pour être applicables, **doivent être étendus par arrêté ministériel. Ces questions ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise**.

En outre, un poste de travail peut être identifié dans l'entreprise, après évaluation des risques, comme relevant d'une surveillance médicale renforcée au titre d'une disposition réglementaire, même si ce poste n'est pas mentionné dans l'accord de branche étendu.

Par ailleurs, des accords de branche étendus peuvent convenir que certaines situations, non prévues par la réglementation, ouvrent droit, pour les salariés concernés, à une surveillance renforcée.

L'intérêt de la détermination par voie conventionnelle des métiers et des postes relevant d'une surveillance médicale renforcée est – grâce à une

2.2.1 La surveillance médicale simple (28) (R. 241-49 I)

Les examens périodiques constituent une part importante (les 2/3 environ, en moyenne nationale en 2002) de la surveillance médicale. Ils sont espacés de vingt-quatre mois, lorsque le salarié n'entre pas dans une catégorie bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée. Cette nouvelle périodicité, qui remplace celle de douze mois de l'ancien article R. 241-49, répond au souci de nombreux acteurs, médecins en particulier, de mieux hiérarchiser les besoins et conduit à une redistribution de la ressource médicale entre le suivi individuel et l'action en milieu de travail.

L'espacement entre deux visites périodiques pourra, pour des raisons d'organisation tant des services de santé au travail que des entreprises, être inférieur à vingt-quatre mois, mais ne pourra pas dépasser ce délai. **Toutefois, il est possible au médecin du travail de demander un suivi individuel plus rapproché en fonction de situations particulières.**

Si un examen médical non périodique - par exemple un examen de reprise du travail - intervient, l'examen périodique suivant est reporté à vingt-quatre mois après cet examen à condition que l'examen non périodique soit traité et déclaré par le médecin du travail comme un examen également périodique.

2.2.2 La surveillance médicale renforcée

(R. 241-49 II et R. 241-50)

2.2.2.1. Définition (29) (R. 241-50) Une appellation générique

connaissance fine des caractéristiques des activités - **d'harmoniser les pratiques des entreprises** au sein d'une même branche professionnelle, alors que l'on constate aujourd'hui de fortes différences de surveillance médicale dans des situations comparables.

D'autre part, la surveillance médicale renforcée s'applique en raison de certaines situations personnelles. Ces situations sont énumérées à l'article R.241-50 (2°) :

- salariés qui ont changé de type d'activité depuis moins de dix-huit mois ;
- salariés qui sont entrés en France depuis moins de dix-huit mois ;
- travailleurs handicapés ;
- femmes enceintes ;
- femmes ayant accouché, pendant les six premiers mois de la vie de leur nouveau né et, au-delà, pendant la période où elles allaitent cet enfant ;
- salariés de moins de dix-huit ans.

Dans les entreprises et établissements adhérant à un service de santé au travail interentreprises, le **nombre de salariés** bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée est défini, à côté d'autres informations, dans le **document de l'article R.241-25** (1^{er} alinéa) ou dans la **déclaration** du même article (dernier alinéa).

Dans les entreprises et établissements à partir de cinquante salariés, et dans ceux qui disposent d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le document est signé par l'employeur et le président du service de santé au travail **après avis motivé des médecins du travail** chargés de l'entreprise ou de l'établissement et après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel. **En cas de désaccord, l'inspecteur du travail est saisi par l'employeur et fait connaître ses observations dans un délai d'un mois.** Dans les autres entreprises et établissements, la déclaration est faite au service de santé au travail par l'employeur **après avis motivé du médecin du travail** chargé de l'entreprise ou de l'établissement.

La responsabilité de la détermination des salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée revient à l'employeur. »