

Traçabilité des expositions individuelles : La visite médicale de fin de carrière ou de fin d'exposition, quand faut-il l'organiser ?

ISTNF Droit Santé Travail-Date de parution : 08/04/2022

La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail a codifié, à l'article L. 4622-2 du Code du travail, les missions des service (de prévention et) de santé au travail – S(P)ST ; dans lesquelles figurent notamment la « **traçabilité des expositions professionnelles** » (4°).

Si cette mission de « traçabilité » est restée constante au gré des réformes successives de la santé au travail (**Loi n° 2016-1908 du 8 août 2016** ; **Loi n° 2011-1018 du 2 août 2021**) ; toutefois les outils participant à cette traçabilité ont été renforcés.

Parmi les principales mesures de traçabilité individuelle des expositions issues des dernières réformes de la santé au travail, nous vous proposons dans une série de Questions / Réponses de faire le focus sur les visites médicales de fin de carrière / fin d'exposition ouvrant droit, potentiellement, à un suivi post- professionnel / post-expositionnel.

C'est à l'occasion de la ratification des ordonnances du 22 septembre 2017 (Voir sur **KALIPSO** des dossiers synthétiques), que la **loi n° 2018-217 du 29 mars 2018** est venue ajouter [*depuis le 1^{er} avril 2018*] un nouvel **article L. 4624-1-1** au sein du Code du travail, dans la partie législative, selon lequel :

« Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé - SIR (cf. **Article L. 4624-2 du Code du travail**) ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, *avant leur départ à la retraite* ».

Cet examen médical vise à établir une **traçabilité** et un **état des lieux**, à *date*, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (mentionnés à l'**article L. 4161-1 du Code du travail**) auxquelles a été soumis le travailleur.

Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une **surveillance post-professionnelle** (SPP) en lien avec le médecin traitant.

Les modalités concrètes du présent article ont été précisées dans un premier temps par le **décret n° 2021-1065 du 9 août 2021** – pris en application de la loi du 29 mars 2018 susmentionnée et dont les dispositions sont entrées en vigueur aux retraites intervenant **depuis le 1^{er} octobre 2021**.

Puis, dans un second temps, la **loi n° 2021-1018 du 2 août 2021** pour renforcer la prévention de la santé au travail a remanié ce dispositif en prévoyant, **depuis le 31 mars 2022**, que la visite médicale ait lieu « *dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition* à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite ».

L'objectif reste l'établissement d'une traçabilité par le biais d'un état des lieux à date et, le cas échéant, la mise en place par le médecin du travail d'une surveillance post-exposition (SPE) ou post-professionnelle (SPP), en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée (**nouvel article L. 4624-1-1 du Code du travail**).

Le 16 mars 2022, le **décret n° 2022-372 du 16 mars 2022** est venu préciser les modalités relatives à la SPE et SPP au sein du Code du travail, aux **articles R. 4624-28-1 au R. 4624-28-3**.

Nous vous proposons de revenir sur le champ d'application de ce dispositif qui est entré en vigueur le 31 mars 2022 en précisant à travers 4 Questions / Réponses : le public (*pour qui ?*) ; le mode opératoire d'organisation des visites médicales (*quand ?*) ; l'objectif visé (*pourquoi ?*) ; les effets potentiels (*quelles conséquences ?*).

Conformément à l'**article L. 4624-2-1 du Code du travail, alinéa 1^{er}**, « les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'**article L. 4624-2**, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle (Cf. **Question / Réponse 1-4**) sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, **dans les meilleurs délais** après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite ».

C'est le **décret n° 2022-372 du 16 mars 2022** qui précise le « mode opératoire » afin d'organiser cette visite médicale de fin d'exposition (VFE) ou visite médicale de fin de carrière (VFC). Ainsi, conformément à l'**article R. 4624-28-2 du Code du travail**, 2 étapes paraissent essentielles dans l'organisation de la VFE / VFC : d'abord, l'information de l'employeur (1) ; puis, l'action du SPST dans cette organisation (2). Par ailleurs, le texte prévoit une hypothèse dans laquelle l'employeur manque à son obligation informative (3).

1) L'information de l'employeur vers le SPST

L'employeur est tenu à une **double obligation informative** : d'une part il doit informer son Service de Prévention et de Santé au Travail – SPST (1.1) et, d'autre part, il doit aviser le travailleur bénéficiaire de ce dispositif (1.2).

1.1) L'information vers le SPST

L'employeur informe son SPST, **dès lors qu'il a connaissance** :

- Soit, de la **cessation de l'exposition** du travailleur à des risques particuliers justifiant suivi individuel renforcé – SIR ;
- Soit du **départ ou de la mise à la retraite** du travailleur bénéficiaire d'un SIR ou qui a bénéficié d'un tel suivi au cours de sa carrière professionnelle :
 - Ici, cela suppose au préalable que le salarié ait informé son employeur de son départ volontaire à la retraite OU que le salarié soit mis à la retraite d'office par son employeur à l'âge de 70 ans.

1.2) L'information à destination du travailleur concerné

En outre, l'employeur doit également **aviser le travailleur concerné** par la VFE / VFC de cette première transmission d'information au SPST.

Cette seconde information à destination du travailleur doit s'effectuer « **sans délai** ».

2) L'organisation de la VFE / VFC par les SPST

Une fois informé de la cessation d'exposition ou d'un prochain départ / mise à la retraite, le SPST est tenu à un double impératif :

- Il doit d'abord déterminer si le travailleur concerné remplit bien les conditions réglementairement fixées (**article R. 4724-28-1 du Code du travail**) d'éligibilité à ce dispositif de VFE / VFC ;
- Et, si les conditions sont bien réunies, le SPST doit organiser la VFE / VFC :
 - **L'article L. 4624-2-1, alinéa 1^{er} du Code du travail** précise que le travailleur, bénéficiaire de ce dispositif, est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale « **dans les meilleurs délais** » **après la cessation de son exposition** à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou, le cas échéant, **avant son départ à la retraite**.

3) En cas de carence de l'employeur

Si le travailleur n'a pas été avisé de la transmission de la première information par l'employeur à destination du SPST et s'il estime être bénéficiaire du dispositif VFE / VFC, alors il a la **faculté** de demander à bénéficier de cette visite **directement** auprès de son SPST.

Il ne s'agit donc pas d'une obligation salariale ; en sorte qu'on ne pourrait lui reprocher de ne pas avoir demandé cet examen médical, qui reste sous la responsabilité de l'employeur, eu égard à son obligation de sécurité.

Cette possibilité laissée au travailleur d'initier cette visite est « limitée » dans le temps dans la mesure où l'intéressé peut de demander à son SPST le bénéfice de cette VFE / VFC « **durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition** ».

S'il choisit d'en faire la demande directement auprès de son SPST, le travailleur doit alors informer son employeur de sa démarche, *en vertu du principe du contradictoire*. Il s'agit ici d'une obligation informative de la part du salarié.

Pour conclure :

En considération de ce cadre juridique et théorique de la VFE / VFC, la SFMT a émis, en janvier 2022, des recommandations de bonnes pratiques sur la mise en œuvre des visites en vue d'un SPP / SPE intitulées :

« Rôle des SPST (Services de Prévention et de Santé au Travail) pour la traçabilité des expositions, le SPE (Suivi Post Exposition) et le SPP (Suivi Post-Professionnel) : cadre juridique, questions à traiter, outils disponibles et recommandations de la Société Française de Médecine du Travail ».

La SFMT, dans ses recommandations, revient notamment sur les différentes responsabilités encourues en matière de traçabilité individuelle des expositions professionnelles, et en particulier sur le « mode opératoire » pour organiser la VFE / VFC.

- **Concernant la responsabilité de l'employeur :**

Il revient à l'employeur de transmettre à son SPST les **informations pertinentes** sur les expositions des salariés et à élaborer les éventuelles fiches d'exposition pour les expositions anciennes survenues dans son entreprise (celles antérieures à 2012 – avant le dispositif appelé précédemment « *pénibilité* »).

Sur la VFE / VFC, la responsabilité de l'employeur est celle de signaler, au SPST, le prochain départ de son salarié « **dans un délai compatible avec l'organisation de la visite** ».

- **Concernant la responsabilité du SPST :**

Le SPST est tenu de mettre en œuvre les VFE / VFC « **dans les délais requis** ».

- **Concernant la responsabilité du professionnel de santé au travail :**

Les recommandations rappellent qu'il s'agit d'une mission des médecins du travail. Il revient, dès lors, au médecin du travail, d'évaluer, au vu du DMST, s'il y a lieu de réaliser la VFE / VFC.

Deux cas de figure sont à envisager :

- **Le salarié est en SIR :**

- La VFE / VFC doit être réalisée, conformément aux recommandations de la SFMT au sujet des bénéficiaires, en ciblant les expositions prioritaires (Cf. **Question / Réponse 1-4**).
- Dans tous les cas, le salarié doit être informé qu'il peut demander une visite à son initiative s'il estime avoir des expositions passées significatives.

- **Le salarié n'est pas en SIR :**

- Il convient, ici, de faire une étude du dossier afin de savoir s'il y a eu des traces d'expositions passées à certains risques (CMR par exemple) ou s'il existe un métier connu comme exposant à des nuisances à effet différé ... Si oui, alors la visite doit être proposée.

Pour aller plus loin :

Le 20 septembre 2021, **PRESANSE** a publié une *note juridique sur « Visite de fin de carrière et suivi post-pro / post-expo »* (Que demander pour la prise de rendez-vous ? Quels éléments utiles ? Comment formaliser la sortie à l'issue de la visite ?).

Auteurs : Équipe juridique ISTNF