



Webinaire “suivi des visites médicales” du 28/05/2024

Réponses de la CCMSA aux questions de nos adhérents

- **Est-ce qu’une salariée sur un poste administratif avec une RQTH qui doit être vue tous les 3 ans sera considérée comme une SIA ?**

Oui, le travailleur reconnu travailleur handicapé sans exposition à des risques particuliers est bénéficiaire d'un suivi individuel adapté en application de l’art [R. 717-15](#) du code rural et de la pêche maritime (CRPM). Il doit être vu en visite d'embauche (VIP d'embauche) puis en visite périodique tous les 3 ans.

- **Comment cela se fait-il que les salariés ne soient plus convoqués automatiquement et périodiquement comme c’était le cas jusqu’en 2022 ? Et sans information de ce nouveau procédé (envoi d’un questionnaire employeur par mail puis réception d’une convocation). Sans cela, les salariés ne sont plus convoqués. Et, pour les mineurs, le service de santé sécurité au travail m’a informée qu’ils n’étaient pas en mesure de recevoir en visite médicale des salariés mineurs avant leur embauche si la DPAE n’était pas réalisée donc impossible avant l’embauche de voir le salarié.**

En application de l’art [R. 1221-2](#) du code du travail (CT), la DPAE équivaut à demande de visite d'embauche. Par conséquent, sans transmission de la DPAE à la MSA, le service SST ne peut convoquer le salarié (même mineur) pour réalisation de la visite d'embauche. Le modèle de DPAE a été mis à jour pour pouvoir faciliter le bon « cochage » des employeurs quant à la l'affectation de la nature du suivi médical. Il est important de préciser en l’espèce que l’employeur doit :

- déterminer correctement ses postes en SIR dans le cadre de la DPAE pour une meilleure programmation des visites ;
- prendre toutes dispositions utiles pour que ses salariés se présentent aux visites et examens.

Le questionnaire visait uniquement à pallier le manque de précision des anciennes DPAE sur le volet santé au travail. Il s’agit aujourd’hui de mieux répondre à cette obligation légale.

A noter que s’agissant des mineurs, la VIP ou l’EMA doit être réalisée avant affectation au poste et suite à transmission de la DPAE (comme dit précédemment). Aussi, pour favoriser sa bonne réalisation en conformité avec les textes applicables, il est fortement recommandé de transmettre la DPAE suffisamment précocement et en amont de la date prévisionnelle d’affectation au poste.

- **Compte tenu du contexte actuel, les visites SIR ne sont pas passées dans les délais obligatoires, quels risques pour l’employeur ?**

Si celui-ci ne respecte pas les obligations qui sont les siennes en la matière, alors sa responsabilité pourra être engagée pour manquement à ses obligations réglementaires, notamment manquement à son obligation de sécurité de résultat.



- **On risque quoi en tant qu'employeur si un accident du travail survient alors qu'on a à mainte fois demandé des VM et que rien n'est proposé par le service SST ?**
Réponse identique avec la faculté pour l'employeur lésé de rechercher la responsabilité de la caisse de MSA en raison de son manquement.

- **L'émission de la demande dans les délais impartis est-elle suffisante pour justifier du respect des obligations de l'employeur ?**
Non, l'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite.

- **Si lors d'une visite médicale périodique, un collaborateur se voit positionner en SIS alors que ses collègues occupant le même emploi sont sur un suivi de type SIR (du fait de la possession d'une habilitation électrique), le salarié positionné en SIS peut-il refuser le positionnement et demander à repasser en SIR ?**
Non, cette compétence n'appartient pas au salarié.

Avant toute chose, il est important de rappeler ici que la déclaration du type de suivi à mettre en place pour un salarié est de la seule compétence de l'employeur dans le cadre de la DPAE. Le remplissage de la DPAE permettra ensuite au service SST de mettre en œuvre le suivi demandé par l'employeur qui peut être amendé par le service SST sur demande de l'employeur qui aurait commis une erreur de déclaration.

A noter que le positionnement d'un salarié en SIR est conditionné aux situations prévues par l'art R. 717-16 du CRPM, à savoir :

3 catégories de SIR		
1. Les postes exposant les travailleurs :	2. Les travailleurs dont l'affectation au poste est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail :	3. L'employeur, s'il le juge nécessaire, complète la liste des postes
-à l'amiante ; -au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 CT ; -aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 CT; -aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 CT; -aux rayonnements ionisants ; -au risque hyperbare ; -au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.	-les postes soumis à autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage (art R.4323-56 CT); -les postes occupés par les jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés (art R. 4153-40 CT); -les postes nécessitant des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage (art R. 4544-10 CT); -les postes nécessitant la réalisation de manutention manuelle (art R. 4541-9 CT).	L'employeur, s'il le juge nécessaire, complète la liste des postes entrant dans les catégories précédentes par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, après avis du ou des médecins concernés et du CSE s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques et, le cas échéant, la fiche d'entreprise. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste, qui est transmise au SSTA à l'issue des consultations obligatoires. Elle est mise à jour tous les ans.



- **Lorsqu'un intérimaire a été vu dans le cadre du suivi avec l'entreprise de travail temporaire, la transmission de la fiche d'aptitude permet-elle une dispense de visite d'embauche ?**

Car le médecin de l'entreprise de travail temporaire ne connaît pas l'entreprise et n'est donc en possession de l'ensemble des éléments pour émettre ses conclusions.

Le SIS et SIA sont assurés par le médecin du travail de l'ETT. Le SIR doit être assuré par le MT de la MSA.

Si les parties en conviennent, une possibilité reste offerte de confier la totalité du suivi individuel des travailleurs intérimaires (SIS, SIA, SIR) au service de santé sécurité au travail de la MSA en application de l'art [R. 717-26-3](#) du CRPM.

A noter que la réglementation ne prévoit pas que l'entièreté du suivi puisse être confié au service de prévention et de santé au travail de l'ETT.

Le cas de dispense de visite d'embauche est prévu par :

- L'art [R. 717-26-2](#) du CRPM pour travailleurs en SIS et SIA : il faudra alors rassembler les conditions cumulatives suivantes :
 - Le personnel de santé de l'ETT a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée en application du V de l'article R. 717-13 du présent code pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - Aucun avis médical formulé au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article L. 4624-4 du même code n'a été émis au cours des deux dernières années.
- L'art [R. 717-26-4](#) du CRPM pour les travailleurs en SIR avec les conditions cumulatives suivantes :
 - Le médecin du travail du service SST de la MSA a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - Aucun avis médical formulé au titre de l'article L. 4624-3 du code du travail ou avis d'inaptitude rendu en application de l'article L. 4624-4 du même code n'a été émis au cours des deux dernières années.

- **Est-il prévu par la MSA d'harmoniser les supports de demandes de visites médicales entre les différentes caisses ?**

La demande de visite d'embauche se fait par la DPAE, il n'y a donc pas besoin de support. L'harmonisation pour les demandes de visites à la demande ou de reprise sera effective à l'ouverture du portail entreprise.

- **Que faire si un salarié refuse de se rendre à une visite médicale ?**

Conformément à l'article [R. 717-30](#) du CRPM, « *L'employeur prend toutes dispositions utiles pour que ses salariés se présentent aux visites et examens* ».

En conséquence et comme en témoigne une jurisprudence constante de la Cour de cassation en ce domaine, il lui appartient d'user de son pouvoir de direction puisque l'absence du salarié peut caractériser l'existence d'une faute.



- **Certaines coop adressent des courriers à leur MSA avec A/R pour se décharger de leur obligation de résultat... est-ce nécessaire ?**

Ce courrier ne permet pas à l'employeur de se dédouaner de ses responsabilités même en cas de manquement de la caisse. Il permettra néanmoins de montrer sa réactivité et son souhait de voir la réglementation appliquée, témoignant de sa bonne foi dans le cadre d'un éventuel contentieux.

- **Vous avez évoqué rapidement des actions auprès du Ministère sur l'évolution des SIR. Avez-vous des actions engager pour faire évoluer d'autres lignes légales ? Si oui lesquelles ?** A ce jour, la MSA participe à l'effectivité de la réforme en cours, à l'élargissement de l'expérimentation délégation EMA périodique qui s'est matérialisée dans le CRPM et s'inscrira dans les travaux de refonte de la prochaine réforme, notamment concernant le SIR.

- **Sous quelle échéance est-il projeté une amélioration de la situation avec la mise en place des actions que vous avez mis en œuvre ?**

L'expérimentation délégation qui s'est terminée a produit des résultats positifs sur les territoires concernés. Nous espérons que la généralisation de cette pratique et des autres actions en œuvre participeront à améliorer l'offre de service à nos employeurs.

Projeter un échéancier serait utopique à ce stade pour le central. Cependant, nous pourrions partager les évolutions constatées avec la Coopération agricole dans le cadre de nos réunions annuelles.

- **Est-il envisageable de faire évoluer la législation visant à permettre pour certaines visites, certains métiers l'accès à un autre centre médical (hors MSA).**

Pas à ce jour.

- **Lors des VM SIR intermédiaires, l'infirmier est-il autorisé à mettre la mention cariste ?**

Non.

L'infirmier ne doit pas déterminer le poste du travailleur. La visite se fait sur la base d'un poste de travail qui a été identifié par l'employeur à l'occasion de l'EMA d'embauche et pour lequel le MT remet avis d'aptitude.

- **Bonjour, vous venez parler des salariés mineurs. En tant qu'employeur nous réalisons les DPAE le jour de l'arrivée du salarié ou la veille de son arrivée. Nous avons le cas d'une demande de VM pour une salariée mineure qui attend pour prendre son poste en CDI. J'ai bien compris qu'il faut faire une DPAE pour déclencher la VM. Pour autant cela n'est pas cohérent avec nos obligations et pratiques car nous ne pouvons pas faire les demandes en avance à la vue de la charge de demandes et des absences à la prise de poste de plus en plus grande. N'avez-vous pas la possibilité de répondre à nos demandes faites de la même manière que les autres ? Cela est très dommageable, nous avons une salariée qui devait commencer ce lundi 1er juillet et j'apprends au cours de ce webinaire que cela ne sera pas pris en compte;**

Sur ce sujet, le service SST ne fait que répondre à l'impératif posé par le CT selon lequel la DPAE équivaut à demande de visite d'embauche. A noter néanmoins que la MSA s'est saisie de cette difficulté et que la DSST a fait remonter la difficulté constatée à la direction compétente de la CCMSA.



Nb : pour complément cf réponse plus haut.

- **Pouvons-nous programmer une VM de reprise pendant un arrêt de travail ? Si oui, un avis d'inaptitude peut être établi ?**

Par principe, la visite de reprise (dans les cas obligatoires mentionnés par le CRPM) doit avoir lieu à l'issue de l'arrêt de travail. Dans votre cas il s'agit d'une visite de pré-reprise qui doit être sollicitée par le salarié en arrêt. Cette possibilité peut lui être présentée pendant un rendez-vous de liaison.

- **Quel recours avons-nous lorsque la MSA n'est pas en mesure de prévoir un créneau de visite médicale de reprise dans le délai des 8 jours après la reprise du salarié ?**

Faire constater le manquement de la MSA.

- **Nos intérimaires sont sur du SIR (Magasinier Cariste, ou Palan (engin de levage). Notre médecin du travail ne les rencontre pas car ils ne sont pas dans le système MSA et n'étant pas en rattachement MSA sont-ils compris dans la cotisation relative au service de santé qui de ce fait n'ait pas précomptés sur les intérimaires ?**

S'agissant de la population intérimaire et en application de l'art R. 717-26 du CRPM, les services SST de la MSA ne rencontrent que les travailleurs exclusivement occupés dans une ou plusieurs entreprises agricoles. Le MT de la MSA n'est compétent que pour les salariés en SIR (art [R. 717-26-5](#) du CRPM) sauf si les parties conviennent de concert de confier à la MSA l'entière responsabilité du suivi de leur travailleurs (art [R. 717-3](#) du CRPM).

Il y a bien un montant à facturer par la MSA à l'entreprise agricole utilisatrice pour le SIR des intérimaires (et visite de reprise) qui viennent travailler dans les entreprises agricoles. Les articles R. 717-26-4 et R717-26-5 du CRPM prévoient que les examens d'aptitude des intérimaires travaillant dans les entreprises agricoles sont obligatoirement réalisés par le médecin du travail de l'entreprise agricole utilisatrice, qu'ils sont à la charge de l'entreprise agricole utilisatrice et qu'un arrêté du ministre chargé de l'agriculture détermine les modalités tarifaires de prise en charge de ces examens par l'entreprise utilisatrice.

Il s'agit ici d'appliquer l'arrêté du 20 décembre 2017 déterminant le montant des participations dues au titre du suivi de l'état de santé de certaines catégories de travailleurs en agriculture, notamment l'article 2 pour le SIR. Ce montant est calculé chaque année par la CCMSA et communiqué aux MSA.

- **La visite médicale pour un CDD si les coches sont bien cochées, est-ce que la DPAE génère une visite d'embauche ?**

Oui, la DPAE équivaut à demande de visite d'embauche de la part de l'employeur à la MSA pour les CDI comme pour les CDD.

- **Avons nous un interlocuteur sur la partie santé (IJ ?)**

Nous transmettons votre question aux collaborateurs CCMSA compétents pour traitement.