

PRÉCISIONS DE LA CIRCULAIRE DE LA DGT (DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL)

VISITE D'EMBAUCHE DE **L'APPRENTI** PAR LE MÉDECIN DE VILLE

La loi Avenir professionnel prévoit, à titre expérimental pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2021, que les employeurs peuvent faire passer aux apprentis la visite médicale d'information et de prévention (couramment appelée visite d'embauche) auprès d'un médecin de ville, lorsque le service de santé au travail (STT) n'est pas en mesure d'organiser cette visite dans les 2 mois. Cette dérogation ne concerne pas les apprentis soumis à un suivi individuel renforcé et ceux du secteur de l'enseignement agricole.

Un décret du 28 décembre 2018 a ensuite précisé les modalités de cette expérimentation, complétées par arrêté du 24 avril 2019.

Une instruction de la DGT du 21 octobre 2019 (mise en ligne le 31 octobre) vient d'apporter des précisions et propose des modèles de tous les documents requis, en particulier le modèle de document à remettre à l'apprenti par son employeur, l'informant des conditions de déroulement de la visite d'information et de prévention dans le cadre de l'expérimentation.

Des précisions importantes sont données par l'instruction, en ce qui concerne :

Le champ d'application de l'expérimentation :

- Les professionnels de santé de la «médecine de ville» concernés : cette notion désigne les médecins exerçant en cabinet médical ou en centre médical de santé, qu'ils soient généralistes ou spécialistes.
- La situation d'un employeur embauchant un apprenti comme premier salarié : dans cette hypothèse, il incombe en premier lieu à cet employeur d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises. Cet employeur pourra alors faire intervenir un médecin exerçant en secteur ambulatoire pour la réalisation de la visite d'information et de prévention de son salarié, seulement si le service de santé au travail auquel il a adhéré n'est pas en mesure de réaliser la visite d'information et de prévention dans les conditions réglementaires.

Les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation :

- Dans tous les cas, une fois saisi par l'employeur en vue de l'organisation de la visite d'information et de prévention, le service de santé au travail vérifie si l'apprenti entre dans le champ d'application de l'expérimentation.
- En tout état de cause, le suivi de l'état de santé de l'apprenti reste de la responsabilité du service de santé au travail dont dépend l'employeur. A ce titre, il incombe au service de santé au travail d'ouvrir un dossier en santé au travail pour l'apprenti, dossier dans lequel seront conservés tous les documents concernant l'apprenti (fiche de poste, copie de l'attestation de suivi, etc).

Le choix par l'employeur de l'apprenti, du médecin exerçant en secteur ambulatoire :

- Le choix du médecin exerçant en secteur ambulatoire est confié à l'employeur qui doit s'adresser en priorité à l'un des médecins ayant conclu une convention avec le service de santé au travail dont il dépend.

- En cas d'indisponibilité des médecins ayant passé une convention ou en l'absence même de convention signée par le service de santé au travail, l'employeur peut organiser la visite d'information et de prévention avec tout médecin de son choix exerçant en secteur ambulatoire. Celui-ci peut notamment être le médecin traitant de l'apprenti, sous réserve de l'accord de ce dernier et de celui de ses représentants légaux s'il est mineur.

Le contenu de la visite d'information et de prévention :

- Il s'agit de garantir un même niveau de protection à tous les salariés, qu'ils soient vus par un service de santé au travail ou par un médecin exerçant en secteur ambulatoire. La visite d'information et de prévention est réalisée par le médecin exerçant en secteur ambulatoire dans son cabinet.
- A l'issue de la visite, le médecin exerçant en secteur ambulatoire remet à l'apprenti une attestation de suivi spécifique dûment complétée, dont le modèle est défini par du 24 avril 2019. Il en adresse sous huit jours une copie à l'employeur de l'apprenti ainsi qu'au service de santé au travail. Celui-ci devra alors ouvrir le dossier en santé au travail et assurer le suivi périodique de l'état de santé de l'apprenti.

Les coûts et modalités de paiement de la visite :

- Le tarif de la visite d'information et de prévention réalisée par un médecin exerçant en secteur ambulatoire est fixé à une fois et demi le total du tarif conventionnel de la consultation affectée de sa majoration. Au 1^{er} mai 2019, ce montant correspond à 37,50 €.
- Le médecin exerçant en secteur ambulatoire ayant réalisé la visite de l'apprenti adresse la facture de ses honoraires systématiquement au service de santé au travail dont dépend l'employeur.
- L'employeur qui dispose d'un service de santé au travail autonome supporte le coût de la visite alors que lorsque l'employeur adhère à un service de santé interentreprises et est à jour du paiement de ses cotisations, le service de santé au travail est seul débiteur des honoraires dus au médecin ayant réalisé la visite d'information et de prévention de l'apprenti.
- Le coût de la visite ne doit en aucun cas être porté à la charge de l'apprenti ou de ses représentants légaux. En outre, il ne saurait en aucun cas être demandé à l'apprenti ou à ses représentants légaux d'avancer les sommes dues au médecin exerçant en secteur ambulatoire.

L'instruction précise également tous les documents à fournir par l'employeur avant et après la visite médicale au service de santé au travail, au médecin de ville, et à l'apprenti.

Vous trouverez l'instruction DGT/CT1/2019/226 du 21 octobre 2019 en lien ci-dessous : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/10/cir_44871.pdf

DÉFENSEUR DES DROITS

DÉCISION-CADRE RELATIVE AUX **DISCRIMINATIONS** DANS L'EMPLOI FONDÉES SUR L'APPARENCE PHYSIQUE

Le Défenseur des droits (Jacques Toubon) est notamment chargé de lutter contre les discriminations directes ou indirectes, et c'est dans ce cadre qu'il a été saisi à plusieurs reprises de réclamations au sujet d'exigences posées par les employeurs relatives à l'apparence physique (tenues vestimentaires, coiffures, port de la barbe, taille, poids, marquage du corps...), que ce soit lors de l'embauche ou au cours de la vie professionnelle.

Le Défenseur des droits a ainsi constaté des difficultés récurrentes, tant pour les employeurs que pour les salariés, à comprendre leurs droits et obligations, en particulier dans un contexte où certains codes sociaux liés à l'apparence physique évoluent.

Il publie, aujourd'hui, une décision-cadre relative aux discriminations dans l'emploi fondées sur l'apparence physique qu'il a adressée aux ministres concernés, aux acteurs institutionnels et de l'emploi ainsi qu'aux syndicats. Elle est accompagnée de 5 annexes abordant spécifiquement les questions de l'obésité, des tenues vestimentaires, des coiffures, des barbes, des tatouages et piercings.

Ce document est mis à la disposition des employeurs et représentants des salariés et des agents publics. Par cette décision, le Défenseur des droits rappelle aux employeurs, ainsi qu'aux partenaires sociaux :

- Les règles applicables à l'interdiction de prendre en compte l'apparence physique lors du recrutement et en cours de carrière, tout en précisant que certains codes vestimentaires et de présentation peuvent être autorisés sous de strictes conditions ;
- L'interdiction de sanctionner un salarié qui n'aurait, au préalable, pas été informé des contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation. En effet, toute restriction mise en place par l'employeur doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, et doit avoir été définie en amont dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire, etc) ;

IMPORTANT : les entreprises artisanales ne sont pas en principe soumises à l'obligation de mise en place d'un règlement intérieur (obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés), qui peut s'avérer périlleuse si les conditions d'élaboration, de dépôt au greffe des Prud'hommes et de transmission à l'Inspection du travail ne sont pas respectées.

A ce titre, nous conseillons plutôt aux entreprises artisanales de définir dans le contrat de travail les contraintes et restrictions éventuelles en matière d'apparence physique et de présentation justifiées par la nature de l'emploi occupé et de la tâche à accomplir.

- L'obligation de sécurité qui impose à l'employeur de mettre en place des outils de prévention (formation des managers, sensibilisation, dispositifs d'alerte) afin d'empêcher toute forme de discrimination et de harcèlement fondés sur l'apparence physique au sein du collectif de travail. De tels comportements doivent être sanctionnés de manière effective et dissuasive.

Cette décision s'inscrit dans une démarche de sensibilisation des acteurs de l'emploi qui a amené l'institution à publier, en juin 2019, un guide à l'attention des acteurs de l'emploi privé intitulé « Pour un recrutement sans discrimination » réalisé avec l'appui de professionnels de l'emploi.

Une large diffusion de la décision-cadre du Défenseur des droits est donc recommandée.

Vous trouverez en liens ci-dessous :

La décision-cadre n° 2019-205 avec ses annexes :

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/decision-cadre_apparence_physique.pdf

Le guide « Pour un recrutement sans discrimination » :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-recrutssdiscri-num-18.06.19.pdf>

Source : CNAMS – Octobre 2019

cnams
FABRICATION & SERVICES

