



LE SUIVI MÉDICAL

● ÉVALUATION DES IMPLICATIONS POUR LES SALONS DE COIFFURE

CRITÈRES	PRÉVENTION DES RISQUES	ÉCONOMIQUE	OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	CONTENTIEUX (PÉNAL, CIVIL)	MOYENS À DÉPLOYER POUR GÉRER LA THÉMATIQUE	PERSPECTIVE D'ÉVOLUTION JURIDIQUE
Thème principal*	2,7	2	2,8	2,6	2	1,3
Cotation de la fiche*	2	2	3	2	2	1

*Le système d'évaluation est à consulter sur la fiche « Description des critères d'évaluation », disponible sur le site moncoiffeursengage.com

● RÉSUMÉ

Le suivi médical rejoint les principes de précaution et de prévention en vue de prévoir les éventuels impacts sur la santé des risques que pourrait rencontrer un coiffeur dans l'exercice de ses fonctions. Ce suivi sera effectué par la Médecine du travail. La présente fiche a pour objectif de présenter les process à appliquer par un coiffeur dans ce cadre.

● EXPOSÉ DES PRINCIPALES RÈGLES APPLICABLES

La procédure de suivi médical

Un salarié au cours de sa carrière professionnelle sera suivi médicalement par le médecin du travail. Ce suivi s'effectue via les visites médicales suivantes :

- Une première visite chez le médecin du travail au moment de l'embauche du salarié.
- Par la suite, l'employé tous les 24 mois par un examen périodique, voir tous les ans ou 6 mois si celui-ci occupe un poste dit à risque.
- Une visite lors de la reprise du travail de l'employé après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, de congé maternité, en cas d'absences répétées et après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels. Cet examen devra s'effectuer dans un délai de 8 jours suivant la reprise du travail de l'employé.

Toutes ces visites sont obligatoires. Il appartient au gérant d'un salon de rentrer en contact avec son organisme de médecine du travail pour planifier ces visites.

La procédure d'inaptitude

On distingue deux types d'inaptitudes possibles reconnues par le médecin du travail :

- **Une inaptitude temporaire**

L'inaptitude est temporaire pour un salarié qui a un problème de santé momentané, lorsque l'on suppose que la personne pourra reprendre son poste de travail antérieur, dès que le problème de santé sera résolu.

Il faut noter qu'un gérant ne pourra faire effectuer les tâches professionnelles en lien avec l'inaptitude temporaire prononcée par le médecin du travail. Il faudra éventuellement prévoir des aménagements de postes momentanés pour le salarié concerné.

- **Une inaptitude définitive**

Le médecin de santé au travail délivre un avis d'inaptitude définitive à un poste de travail lorsque le salarié présente une altération définitive de son état de santé, lorsque tout laisse penser qu'il ne retrouvera pas son état de santé antérieur.

Par conséquent :

- Soit le poste de travail est aménagé, afin que le salarié puisse de nouveau l'occuper : dans ce cas l'obtention d'une reconnaissance de travailleur handicapé, pourra permettre de faire prendre en charge l'aménagement du poste de travail par l'AGEFIPH.
- Soit le salarié est reclassé à un autre poste dans l'entreprise.
- Soit il n'existe pas de possibilité de reclassement, au sein de l'entreprise : un licenciement pour inaptitude devra alors être envisagé.

Le gérant d'un salon est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail et en cas de refus de sa part, il devra faire connaître les motifs. L'inspecteur du travail sera alors consulté et sa décision devra être exécutée selon les conseils du médecin inspecteur du travail.

Afin d'éviter les inaptitudes des salariés, la prévention des risques est le seul moyen de limiter ces risques d'apparition. À la vue du secteur d'activité, les gérants devront être vigilants plus particulièrement sur les allergies et dermatoses, sur l'organisation de l'espace de travail et surtout ils devront agir contre les troubles musculo-squelettiques.

● SANCTION ENCOURUE EN CAS DE MANQUEMENT

Un régime de sanction pénale est mis en œuvre en cas de violation de ces dispositions. L'employeur est susceptible d'être puni d'une amende de 3 750 euros pour ce fait.

Cette amende peut être appliquée à l'entreprise autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

● PRINCIPALES RÉFÉRENCES APPLICABLES

- **Code du travail article R.4623-10 et suivants** sur la périodicité et conditions de déroulement des examens médicaux auxquels sont soumis les travailleurs salariés
- **Code du travail article R.1262-9 et suivants** précisant l'application des déclarations et démarches pour un suivi médical des employés

● JURISPRUDENCES PRINCIPALES

Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 26 avril 2007 n° 06-41541 :

« L'employeur est tenu de reclasser le salarié déclaré inapte ou apte sous réserve d'aménagement du poste, par le médecin du travail, mais proposer un poste de reclassement à un salarié ne suffit pas. L'employeur doit avant tout chercher à aménager le poste initial du salarié en tenant compte des préconisations du médecin du travail.

Lorsque le médecin du travail préconise un aménagement du poste, ces modifications doivent être la priorité de l'employeur.

L'employeur doit aménager le poste de travail et seulement en cas d'impossibilité, reclasser le salarié.

Par conséquent l'employeur ne peut pas simplement proposer un autre poste au salarié. Si c'est le cas, il doit indemniser le salarié car il n'a pas rempli son obligation de reclassement.

L'employeur en désaccord avec les préconisations du médecin du travail doit saisir l'inspecteur du travail avant de proposer un reclassement (article L. 4624-1 du Code du travail, ancien article L. 241-10-1) ».

● ÉVOLUTION JURIDIQUE ATTENDUE DE LA THÉMATIQUE

Il n'y a pas d'évolution juridique attendue.