

LES VISITES DE FIN DE CARRIÈRE EN PRATIQUE

Jean-Louis ZYLBERBERG

Depuis le premier octobre 2021, les salariés sur le départ à la retraite et qui ont occupé un poste à risques pour leur santé ou leur sécurité, peuvent bénéficier d'une visite médicale de fin de carrière organisée par l'employeur.

Le décret n°2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite mentionne : « *La visite médicale prévue à l'article L.4624-2-1 est organisée pour les catégories de travailleurs suivantes :*

1° Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé prévu à l'article L.4624-2 ;

2° les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R.4624-23 antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Pour l'organisation de la visite prévue à l'article L.4624-2-1,1 l'employeur informe son service de

santé au travail, dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite d'un des travailleurs de l'entreprise. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

Lorsqu'un travailleur estime remplir les conditions définies à l'article R.4624-28-1 et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant son départ, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail. Il informe son employeur de sa démarche. »

Le premier obstacle pratique est la possibilité concrète de rencontrer le salarié car de nombreuses entreprises de mon secteur ne m'informent pas de la mise à la retraite de leurs salariés.

D'autre part, la plupart des visites de fin de carrière sont des visites périodiques au cours desquelles les salariés m'informent de leur retraite dans un avenir très proche.

Les salariés faisant carrière dans la même entreprise, sont devenus rarissimes et la dernière entreprise a rarement l'information des expositions professionnelles passées hors de son entreprise pouvant ouvrir des droits à surveillance médicale post-professionnelle. Depuis octobre 2021, parmi les quelques visites de fin de carrière effectuées, uniquement deux salariés de mon secteur, n'ayant pas de suivi individuel renforcé dans leur dernière entreprise, ont été adressés par cette dernière au titre de la visite de fin carrière.

L'article R.4624-28-3 du Code du travail précise :

« Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1. Cet état des lieux est établi, notamment, sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L.4624-8, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

À l'issue de la visite, le médecin du travail remet le document dressant l'état des lieux au travailleur. Lorsque le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail préconise, le cas échéant, la surveillance post-professionnelle mentionnée à l'article L.4624-2-1. À cette fin, il transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure. Lorsque le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-professionnelle défini sur le fondement de l'article L.461-7 du Code de la sécurité sociale, le médecin

du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire. »

Dans la pratique, la visite de fin carrière nécessite du temps : en effet, il est de plus en plus fréquent, du fait des changements de secteurs, que je consulte pour la première fois le salarié au cours de cette visite, la consultation précédente avec le médecin du travail pouvant dater de plus de quatre ans (espacement réglementaire en cas de suivi individuel renforcé). Lorsqu'un *curriculum laboris* a été rédigé par le médecin du travail me précédant, il est rare qu'il soit complet depuis le début de carrière, le plus souvent il se résume à : « A été toujours électricien » ; ce qui est, certes une information utile, mais insuffisante pour effectuer une traçabilité individuelle des expositions. Le logiciel gérant les dossiers de santé au travail permet de saisir les risques constatés par le médecin du travail mais le thésaurus de ces risques est succinct, en particulier il ne permet pas de saisir l'ensemble des agents cancérogènes et mutagènes auxquels les salariés ont pu être exposés par le passé. « Le document dressant l'état des lieux » devient très vite une mission soit impossible soit très périlleuse. En effet, le changement de paradigme de cette nouvelle réglementation est redoutable en termes de perte de chances pour les salariés et accessoirement de responsabilité du médecin du travail. L'ensemble des attestations d'exposition et des fiches individuelles d'exposition ayant été « siphonné » à partir de 2012, l'employeur s'exonère ainsi de sa responsabilité de tracer individuellement les risques professionnels passés et récents. Les rares visites de fin de carrière dans mon expérience permettent juste d'informer les salariés du dispositif de suivi post-professionnel et très souvent dans un second temps de leur adresser « un état des lieux » qui ne trace que les principaux agents cancérogènes. Cette « nouvelle usine à gaz » réglementaire illustre parfaitement la volonté en France de mettre en invisibilité les effets différés du travail sur la santé.