

Dossier médical

L'employeur a-t-il le droit de demander au médecin du travail le dossier médical d'un salarié ?

Dossier médical en santé au travail : secret médical

Au moment de sa visite médicale d'embauche, le médecin du travail constitue le dossier médical du salarié. Ce dossier médical en santé au travail retrace les informations relatives à l'état de santé du salarié suite aux expositions auxquelles il a été soumis. On y trouve également les avis et propositions du médecin du travail comme, par exemple, les recommandations de changement de poste en raison de l'état de santé du salarié.

Dans la continuité de la prise en charge, ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail, sauf refus du travailleur.

Ce dossier est tenu dans le respect du secret médical. La confidentialité de l'ensemble des données est ainsi assurée.

Non, l'employeur n'est pas autorisé à réclamer le dossier médical de ses salariés et ce, quel que soit le motif invoqué.

Il faut savoir que le salarié a la possibilité de faire transmettre son dossier au médecin de son choix, qui pourra ainsi avoir connaissance des constatations du médecin du travail.

Obligation de sécurité et santé au travail de l'employeur

Pour remplir son obligation de sécurité au travail, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs en mettant en place :

- ✓ des actions de prévention des risques professionnels ;
- ✓ des actions d'information et de formation ;
- ✓ une organisation et des moyens adaptés (Code du travail, art. L. 4121-1).

Le médecin du travail assure les visites médicales, mais il a également un rôle de prévention. Pour cela, l'employeur travaille en étroite collaboration avec lui, mais sans qu'il soit nécessaire de lui transmettre le dossier médical des salariés.

NOTEZ-LE :

Le médecin du travail transmet un exemplaire de la fiche médicale d'aptitude. Elle pourra ainsi être présentée à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail, à leur demande. Le médecin du travail ne note évidemment sur cette fiche que ses conclusions administratives : aptitude sans restriction ou demande d'aménagement du poste par exemple.

Acompte sur 13^{ème} mois

Peut-on obtenir un acompte sur le 13^{ème} mois de salaire versé en décembre ?

L'acompte consiste à rémunérer une période de travail déjà effectuée, mais avant l'échéance normale de sa paie.

Le montant de l'acompte ne doit pas excéder la rémunération acquise à la date de la demande. Ainsi, la moitié du salaire de décembre pourra être versé à mi mois (ou un tiers, le 10 décembre...).

Si le salarié souhaite un acompte sur les 13^e et 14^e mois, tout dépend en fait des dispositions conventionnelles qui régissent ces primes. Elles peuvent prévoir qu'un acompte soit versé au salarié avant le mois de versement du 13^e mois. En l'absence de dispositions spécifiques, la prime ne peut être versée qu'en fin d'année aux salariés qui ont été présents toute l'année. Il vous faudra dans ce cas demander une avance, que l'employeur pourra refuser.

L'acompte peut être versé par chèque ou virement et le salarié devra signer un reçu sur lequel figureront le montant et la date du versement.

La retenue correspondant à l'acompte devra être mentionnée sur le bulletin de salaire, après le calcul des charges sociales et du net imposable.

