

Mieux comprendre la REFORME de la Santé au Travail

A conserver dans votre dossier Santé Travail

La réglementation sur la santé au travail évolue. Les décrets d'application ont été publiés fin décembre 2016 et une période de transition sera nécessaire à la mise en place de cette nouvelle réglementation.

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 et DECRET n° 2016-1908 du 27 décembre 2016

L'OBJECTIF DE CE NOUVEAU TEXTE :

Proposer un suivi **adapté** à tous les salariés. C'est désormais le médecin du travail qui fixe les modalités et la périodicité nécessaires au suivi de l'état de santé des salariés.

Chaque salarié bénéficie donc d'un suivi **adapté** à son âge, son poste de travail, son environnement de travail et son état de santé.

Le médecin du travail anime et coordonne une équipe de **professionnels de santé** (infirmier santé travail, collaborateur médecin, interne en médecine) et de **professionnels de la prévention** (ergonome, toxicologue, psychologue du travail, préventeur et assistant santé travail).

Le médecin du travail reste le conseiller de l'employeur et du salarié.

Il dispose par ailleurs d'une liberté de décision accrue afin d'adapter le suivi individuel de l'état de santé des salariés à leurs besoins. Il peut lui-même organiser une visite médicale pour tout salarié le nécessitant.



LA SURVEILLANCE DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES

Suivi Individuel de l'état de santé Hors risque particulier

Visite d'information et de prévention à l'embauche (Art R.4624-10 à R. 4624-15)

Une Visite d'Information et de Prévention (V.I.P) est réalisée soit par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Elle est réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois après la prise de poste. A l'issue de cette visite, ces différents professionnels de santé délivrent **une attestation**.

Suivi périodique (Art R.4624-16)

Il ne pourra pas s'écouler plus de 5 ans entre deux rendez-vous. La périodicité est fixée par le médecin du travail.

Suivi Individuel Renforcé (SIR)¹ de l'état de santé Risques Particuliers

Examen médical d'aptitude à l'embauche (Art R.4624-24 à R.4624-27)

Il est destiné aux personnes dont la situation personnelle ou le poste présente des **risques particuliers**. L'examen médical d'embauche est réalisé préalablement à l'affectation au poste par un médecin du travail. A l'issue de cette visite le médecin se prononce sur l'**aptitude** médicale.

Suivi périodique (Art R. 4624-28)

Il ne pourra pas s'écouler plus de 2 ans entre deux rendez-vous. La périodicité est fixée par le médecin du travail.

¹SIR : (Art R. 4624-23) **Quels sont les postes à risque devant bénéficier d'un suivi individuel renforcé ?**

- I. Salariés exposés : à l'amiante, au plomb, aux agents CMR, aux agents biologiques des groupes 3 et 4, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare et risque de chute lors de montage et démontage d'échafaudages.
- II. Poste nécessitant un examen d'aptitude spécifique (habilitation électrique, conduite d'engins)
- III. Cette liste peut être complétée par l'employeur, après un écrit motivé, et avis du médecin du travail et du CHSCT ou des DP. Cette liste est transmise à votre Service de Santé au Travail

LES QUELQUES SITUATIONS SPECIFIQUES :

- **Travailleur de nuit** : visite d'information et de prévention avant l'affectation au poste. Visite renouvelée avec une périodicité n'excédant pas 3 ans.
- **Travailleur de moins de 18 ans ou exposé aux champs électromagnétiques ou exposé aux agents biologiques catégorie 2** : visite d'information et de prévention avant l'affectation au poste. Visite renouvelée avec une périodicité n'excédant pas 5 ans.
- **Apprenti** : visite d'information et de prévention dans les 2 mois suivant la prise de poste.
- **Femme enceinte ou allaitante** : orientée vers le médecin du travail à l'issue de la visite d'information et de prévention.
- **Travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité** : orienté vers le médecin du travail à l'issue de la visite d'information et de prévention. Visite renouvelée avec une périodicité n'excédant pas 3 ans.

LES VISITES SUPPLEMENTAIRES :

Elles comprennent les examens de reprise (après arrêt de travail de 30 jours) et de préreprise (pendant l'arrêt de travail pour faciliter le retour au poste).

Par ailleurs, le salarié peut à tout moment bénéficier d'une visite médicale à sa demande, à la demande de son employeur, ou à la demande de son médecin du travail.

LES SALARIES EN CDD

Les salariés en CDD bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en CDI.

INAPTITUDE

La procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés est modifiée. Pour déclarer un salarié inapte, le médecin du travail doit notamment avoir échangé avec le salarié et l'employeur afin d'épuiser toutes les solutions de maintien au poste de travail.

L'avis d'inaptitude est délivré en une ou deux visites médicales selon l'appréciation du médecin du travail. Le cas échéant, la seconde visite intervient dans un délai **maximal de 15 jours** après la première.

L'employeur n'a plus l'obligation de rechercher une solution de reclassement si le médecin du travail indique dans son avis que **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement.**

CONTESTATION

La nouvelle loi modifie la procédure de contestation de l'avis (d'aptitude ou d'inaptitude) et toutes mesures, émis par le médecin du travail. Le recours à l'inspection du travail est remplacé par une procédure de saisine du Conseil des Prud'hommes en référé dans le cas de contestation d'éléments de nature médicale.