

REFORME DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

AU 1^{er} JANVIER 2017

JANVIER 2017

Le décret d'application de la loi Travail concernant la médecine du travail vient d'être publié : **le nouveau dispositif entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017**. Il concerne principalement le suivi médical au travail des salariés.



1) La surveillance médicale pour les salariés

La loi et son décret d'application envisagent 2 situations : le suivi individuel « classique » des salariés, et un dispositif spécial destiné aux salariés affectés à des postes dits « à risques ».

Le suivi médical classique

→ La visite d'information et de prévention à l'embauche

Chaque salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé, comprenant **une visite d'information et de prévention effectuée** après l'embauche, et un suivi médical périodique. En dehors de ces visites et examens, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un examen avec le médecin du travail.

La visite d'information et de prévention doit avoir lieu **durant la période d'essai**, au **maximum 3 mois après l'arrivée du salarié dans l'entreprise**. Elle peut être réalisée par **une infirmière**.

Pour les travailleurs de nuit, handicapés, mineurs et ceux titulaires d'une pension d'invalidité : la visite d'information et de prévention devra être effectuée **avant leur affectation au poste**, et non durant la période d'essai.

A l'issue de cette visite, le salarié doit recevoir **une attestation de suivi**. Il peut être orienté vers le médecin du travail si le professionnel de santé ayant mené la visite le juge nécessaire.

Si le salarié a bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche, la visite d'information et de prévention n'est pas requise.

Pour en être dispensé, le salarié doit :

- être appelé à occuper **un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents**,
- n'avoir vu formuler à son égard **aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ni aucun avis d'inaptitude depuis 5 ans** (ou 3 ans pour les travailleurs de nuit, handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité)
- de plus, le service de santé au travail doit être en possession de **la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude du salarié**.

→ **Le suivi médical périodique**

Par la suite, la visite médicale d'information et de prévention doit être renouvelée (**toujours devant l'infirmière**), selon une périodicité déterminée par le médecin du travail dans le cadre d'un protocole fixé par ce dernier. Le salarié doit au minimum effectuer une visite médicale **tous les 5 ans**.

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

Pour les travailleurs de nuit, handicapés, et ceux titulaires d'une pension d'invalidité : la périodicité de leur suivi qui **n'excède pas 3 ans** (contre 5 ans pour les autres salariés).

Le suivi médical renforcé pour les postes "à risques"

La loi définit le poste à risque d'un salarié comme « présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ». Les salariés concernés bénéficient d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé.

On retrouve notamment parmi les postes à risques ceux exposant les salariés :

- *à l'amiante,*
- *au plomb au-delà d'un certain seuil,*
- *aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,*
- *à certains agents biologiques,*
- *aux rayonnements ionisants,*
- *aux risques hyperbares ,*
- *au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages,*
- *Ainsi que les salariés disposant d'une autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges*

Sont également concernés les postes que l'employeur considère présenter des risques particuliers. Ce dernier peut en effet compléter (en le justifiant) la liste des postes à risque dans l'entreprise, **sous réserve de l'avis du médecin du travail** et de celui du CHSCT (ou à défaut, des DP). **Cette liste doit être mise à jour tous les ans.**

→ **Examen médical d'aptitude**

Pour ces postes, le suivi comprend **un examen médical d'aptitude réalisé par le médecin du travail avant l'affectation du salarié sur son poste**. Cet examen se substitue à la visite d'information et de prévention. Les salariés sous suivi renforcé continuent donc à bénéficier (comme c'était jusqu'alors le cas pour tous les nouveaux salariés), d'une visite médicale d'aptitude permettant de s'assurer de la compatibilité de leur état de santé avec le poste auquel ils sont affectés.

L'examen donne lieu à la délivrance **d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude au poste** qui est transmis à l'employeur et au travailleur et qui est versé au dossier médical en santé au travail de ce dernier.

Le salarié peut être dispensé de l'examen médical d'aptitude s'il a été déclaré apte dans les 2 ans précédant son embauche. Pour en être dispensé, il doit être appelé à occuper **un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents**. Mais il doit également n'avoir vu formuler à son égard **aucune mesure individuelle d'aménagement de poste ni aucun avis d'inaptitude depuis 2 ans**. En outre, la médecine du travail doit être **en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur**.

→ **Suivi médical périodique renforcé**

Les salariés affectés à des postes à risque doivent passer une visite médicale dite « intermédiaire » effectuée par un professionnel de santé au travail (infirmière) **au maximum 2 ans après leur examen médical d'embauche**. Par la suite, ils devront faire constater leur aptitude **par le médecin du travail** selon une périodicité qu'il détermine, et **au minimum tous les 4 ans**.

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

La visite de reprise

Le travailleur bénéficie toujours d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Mais il est également prévu que **dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail**. Ce dernier organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans **un délai de 8 jours qui suivent cette reprise**.

2) La procédure d'inaptitude : un examen médical suffit

Alors que deux examens médicaux espacés de deux semaines étaient jusqu'à présent nécessaires pour constater l'inaptitude d'un travailleur à son poste, la loi Travail prévoit **la possibilité d'un examen unique**. Cependant, le médecin doit obligatoirement échanger avec le salarié durant son examen à propos des possibilités d'aménagement, d'adaptation, de mutation ou de changement de poste.

Le médecin doit aussi échanger avec l'employeur, par tous moyens. Ces échanges doivent permettre à chacun de donner son avis sur les observations et propositions que le médecin du travail entend adresser.

Comme c'était déjà le cas, le médecin du travail doit également avoir fait réaliser une étude du poste en question ainsi qu'une étude des conditions de travail dans l'établissement. L'employeur doit également indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, si aucun aménagement de poste n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, le médecin du travail peut établir un avis d'inaptitude.

Ce document doit être éclairé par **des conclusions écrites et assorti d'indications concernant le reclassement du travailleur ainsi que sa capacité à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté** (que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non).

Si le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire, ce dernier doit être réalisé dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen, la notification de l'avis d'inaptitude devant intervenir au plus tard à cette date.

3) Obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude

L'employeur a une obligation de proposer au salarié déclaré inapte un poste de reclassement, quelle que soit l'origine de l'inaptitude. Le poste proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite quand l'employeur a proposé au salarié **un poste de travail qui tient compte de l'avis et des indications du médecin du travail.**

→ Consultation préalable des délégués du personnel avant n'importe quel reclassement

Les délégués du personnel ne devaient jusqu'ici être consultés, dans le cadre d'une procédure de reclassement, que lorsque celle-ci faisait suite à un accident ou une maladie d'origine professionnelle.

La loi Travail étend cette obligation aux cas d'inaptitude faisant suite à un accident ou une maladie d'origine non-professionnelle.

→ **Impossibilité de reclasser : les cas de licenciement**

Autre nouveauté : le médecin du travail peut désormais dispenser l'employeur de la recherche d'un reclassement en mentionnant dans l'avis que « **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** ». Rappelons qu'il peut déjà mentionner que « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** ». L'employeur peut alors licencier le salarié.

En dehors de ces cas de dispense, rappelons que l'employeur ne peut licencier que s'il justifie de **l'impossibilité de proposer au salarié un poste de reclassement correspondant à ses capacités et aux préconisations du médecin du travail** (il doit faire connaître au salarié, par écrit, les motifs qui s'opposent à son reclassement) **ou en cas de refus du salarié d'un tel poste**.

Ces quatre motifs de licenciement s'appliquent à l'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle du salarié, qu'il soit en CDI ou en CDD.

4) Les recours contre les avis du médecin du travail

La loi Travail rend obligatoire pour l'employeur la prise en compte de certains avis ou propositions du médecin du travail : il s'agit des propositions d'aménagement de poste, des avis d'aptitude ou d'inaptitude ainsi que des avis rendus lors des examens médicaux des salariés sous suivi renforcé.

Tout refus de l'employeur de tirer les conséquences de l'un de ces actes doit dorénavant être justifié par écrit auprès du médecin du travail. En cas de contestation relative aux éléments de nature médicale ayant été retenus par le médecin pour rédiger ces documents, un recours est toujours possible. Cependant, il a été modifié.

Le recours existant devant l'inspecteur du travail est en effet remplacé **par une saisine en référé du conseil de prud'hommes pour demander la désignation d'un médecin expert** (cette désignation s'effectuant via une liste d'experts inscrits auprès de la cour d'appel).

La saisine doit être effectuée dans un délai de 15 jours suivant la notification des avis ou propositions litigieux, et doit donner lieu à information du médecin du travail. Par le biais de cette saisine, le médecin expert a accès au dossier médical en santé au travail du salarié, sans que ne puisse lui être opposé le secret médical.

Ce nouveau recours est valable pour les décisions du médecin du travail émis à compter du 1er janvier 2017.

Visite médicale et suivi des salariés en 2017 → Tableaux récapitulatifs

	Au moment de l'embauche	Suivi de la santé au travail
Salariés affectés à un poste « classique »	<p>Dans les 3 mois suivant la prise de poste : visite d'information et de prévention menée par un membre de l'équipe de santé au travail (infirmier, interne...) donnant lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.</p>	<p>Périodicité du suivi déterminée par le médecin du travail en fonction de la situation personnelle du salarié (âge, état de santé, conditions de travail...).</p> <p style="text-align: center;">Au minimum une visite tous les 5 ans <i>(cas particuliers dans l'encadré ci-dessous).</i></p>
Salariés affectés à un poste « à risques »	<p>Avant l'affectation au poste : examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail, donnant lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude (ou d'inaptitude) ;</p> <p>Dans les 2 ans qui suivent : visite intermédiaire avec le professionnel de santé.</p> <p>Une visite intermédiaire est organisée par le professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.</p>	<p>Périodicité du suivi déterminée par le médecin du travail en fonction de la situation personnelle du salarié (âge, état de santé, conditions de travail...).</p> <p>Au minimum une visite tous les 4 ans avec visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.</p> <p style="text-align: center;"><i>(cas particuliers dans l'encadré ci-dessous).</i></p>

La visite d'information et de prévention :	L'examen médical d'aptitude :
<ul style="list-style-type: none"> - Le salarié a bénéficié d'une visite dans les 5 ans avant la nouvelle embauche ; - Il est appelé à occuper un emploi identique qui présentent des risques d'exposition équivalents ; - La médecine du travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude du travailleur ; - Depuis 5 ans, aucune mesure individuelle d'aménagement de poste n'a été formulée et aucun avis d'inaptitude n'a été rendu. <p>Ces conditions sont cumulatives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le salarié a bénéficié d'une visite dans les 2 ans avant la nouvelle embauche - Il est appelé à occuper un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents - La médecine du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude du travailleur - Depuis deux ans, aucune mesure individuelle d'aménagement de poste n'a été formulée et aucun avis d'inaptitude n'a été rendu <p>Ces conditions sont cumulatives.</p>