



# MIEUX COMPRENDRE LES NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA SANTE AU TRAVAIL

(Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016)



## L'OBJECTIF :

- ◆ 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 SANTÉ DES SALARIÉS :

### 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.

### Les quelques situations spécifiques **HORS RISQUE PARTICULIER**

- ◆ **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 5ans.
- ◆ **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.

### Suivi individuel Renforcé (**SIR**)<sup>1</sup> 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 prononce sur l'**aptitude médicale**.

#### ◆ Suivi périodique ( Art R.4624-28) :

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

## **SIR<sup>1</sup> : (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 INTÉRIMAIRES**

**A l'embauche** : selon les cas, VIP ou examen médical d'aptitude comme les autres salariés.

Les visites réalisées peuvent être effectuées pour plusieurs emplois et **dans la limite de 3.**

Il n'est pas nécessaire de réaliser de nouvelle visite (VIP ou Examen d'aptitude) avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

- ♦ L'infirmière ou le médecin du travail a pris connaissance d'une attestation ou d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans **les deux années précédant l'embauche.**
- ♦ Le travailleur occupe un emploi identique présentant des risques d'expositions équivalentes.
- ♦ Aucune restriction ou inaptitude émises au cours des deux dernières années.

**Suivi périodique** : VIP ou examen médical d'aptitude tous les 2 ans.

**Si l'intérimaire est affecté en cours de mission à un poste à risque (pour lequel il n'a pas d'aptitude), l'entreprise utilisatrice peut programmer une visite d'aptitude pour ce poste. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice doit informer le médecin du travail de l'agence d'intérim des résultats.**

## **LES VISITES SUPPLÉMENTAIRES**

Elles comprennent les examens de reprise (après arrêt de travail d'au moins 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 l'employeur, ou à la demande du médecin du travail.

## **LES SALARIÉS 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 dans un emploi.**

## **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 saisie du Conseil des Prud'hommes en référé dans le cas de contestation d'éléments de nature médicale dans les 15 jours.