



REFORME DE LA SANTE AU TRAVAIL : QUELLES EVOLUTIONS DANS LE SUIVI MEDICAL DES SALARIES ?

Suite à la parution de nouveaux textes législatifs et réglementaires, depuis le 1^{er} janvier 2017, les règles en matière de suivi médical des salariés sont modifiées.

■ REFERENCES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite « Loi Travail »).
- Décret n° 2016 – 1908 du 27 décembre 2017 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

■ NOUVELLES REGLES APPLICABLES A COMPTER DU 1ER JANVIER 2017

I- 2 TYPES DE SUIVI MEDICAL INDIVIDUEL DU SALARIE

① POUR LES SALARIES HORS POSTE A RISQUE

→ A l'embauche du salarié : VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION - VIP

Références ?	Articles L.4624-1 et R.4624-10 à R.4624-15 du code du travail	
Qui est concerné ?	Tous les salariés, autres que ceux visés par un suivi individuel renforcé	
Quand se déroule la V.I.P. ?	Cas général : Après l'embauche	Exceptions : Avant l'embauche
	A la prise effective du poste de travail et au plus tard : <ul style="list-style-type: none"> • dans les 2 mois qui suivent l'embauche pour les apprentis, • dans les 3 mois qui suivent l'embauche pour les autres salariés. 	Avant l'affectation sur le poste de travail pour <ul style="list-style-type: none"> • les travailleurs de nuit, • les travailleurs de moins de 18 ans, • les travailleurs exposés aux champs électromagnétiques, • Les travailleurs exposés aux agents biologiques – catégorie n°2.
Qui assure la V.I.P. ?	Un professionnel de santé au travail : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier en santé au travail.	

Quel est l'objet de la V.I.P. ?	<ul style="list-style-type: none"> • Interroger le salarié sur son état de santé, • Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, • Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, • Identifier si l'état de santé du salarié ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, • Informer le salarié sur les modalités du suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose à tout moment de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.
Quel est le formalisme de la V.I.P. ?	Délivrance d'une attestation de suivi en double exemplaire : l'un remis à l'employeur, l'autre au salarié.
Cas de dispense de la V.I.P. ?	<p>Pas d'obligation de mettre en œuvre une V.I.P. si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La dernière V.I.P. est de moins de 5 ans après l'embauche, sauf pour : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les travailleurs handicapés, travailleurs de nuit et personnes titulaires d'une rente d'invalidité : délai de 3 ans maximum, • L'emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents, • La dernière attestation de suivi ou le dernier avis d'aptitude est en possession du professionnel de santé.

→ **Périodiquement : renouvellement de la VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION**

Références ?	Article L. 4624-1 et R. 4624-16 et suivants	
Qui est concerné ?	Tous les salariés, autres que ceux visés par un suivi individuel renforcé.	
A quelle périodicité ?	Cas général	Exception
	<p>Délai fixé par le médecin du travail avec un maximum de 5 ans.</p> <p>Ce délai prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les conditions de travail du salarié, • L'âge du salarié, • L'état de santé du salarié, • L'exposition du salarié aux risques professionnels. 	<p>Délai fixé par le médecin du travail avec un maximum de 3 ans pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs handicapés, • Les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité, • Les travailleurs de nuit.
Par qui est assuré la V.I.P. périodique ?	Un professionnel de santé au travail : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier en santé au travail.	
Quel est le formalisme de la V.I.P. ?	Délivrance d'une attestation de suivi en double exemplaire : l'un remis à l'employeur, l'autre au salarié.	

② POUR LES SALARIES AFFECTES A UN POSTE A RISQUE : SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE, VIA UN EXAMEN MEDICAL D'APTITUDE.

Références ?	Articles L. 4624-2 et R.4624-22 à R 4624-28 du code du travail	
Qui est concerné ?	Tout travailleur « affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »	
Quels sont les postes à risques ?	3 catégories de poste à risques sont listées :	
	<p>Les postes à risques en raison d'une exposition à certains risques professionnels listés réglementairement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amiante, • Plomb, • Agents cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction – C.M.R.-, • Agents biologiques des groupes 3 et 4, • Rayonnements ionisants, • Risque hyperbare, • Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage-démontage d'échafaudages. 	<p>Les situations professionnelles spécifiques prévues par le Code du Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeunes < 18 ans affectés à des travaux dangereux, • Travaux sous tension électrique, • Autorisations de conduite (par exemple : engins de levage), • Manutention manuelle de charge > 55 kg pour les hommes.
Par qui est assuré le suivi médical ?	Le médecin du travail, qui procède à un examen médical d'aptitude	
Dans quel délai ?	A l'embauche	Périodiquement
	Préalablement à l'affectation du salarié sur son poste de travail	Périodicité définie par le médecin du travail, avec un délai maximum de 4 ans et une visite intermédiaire au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail
Quel est le formalisme ?	Délivrance d'un avis médical d'aptitude transmis au salarié et à l'employeur (par tout moyen, lui conférant une date certaine)	
Quels cas de dispense ?	Pas d'obligation d'un examen médical d'aptitude si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :	
	<ul style="list-style-type: none"> - La dernière visite médicale d'aptitude est de moins de 2 ans après l'embauche ; - L'emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents ; - le dernier avis d'aptitude est en possession du médecin du travail ; - Aucune mesure individuelle ou aucune inaptitude n'a été constatée au cours des 2 dernières années. 	

II- AUTRES VISITES MEDICALES

- **La visite de pré-reprise**, assurée et organisée par le médecin du travail, répond à l'objectif de permettre le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois. Elle est prescrite soit par le médecin traitant, le médecin conseil de la sécurité sociale ou demandée par le salarié.
- **La visite de reprise**, également assurée par le médecin du travail, reste obligatoire après :
 - Un congé maternité ;
 - Une absence pour cause de maladie professionnelle ;
 - Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise la visite de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent la date de la reprise effective du travail.
- **La visite à la demande** : la demande de cette visite peut tout aussi bien émaner de l'employeur, du salarié et du médecin du travail lui-même.

III- AUTRES ASPECTS DE LA REFORME

→ Constatation de l'inaptitude

La procédure	La procédure de principe	La procédure d'exception
	Un seul examen médical de l'intéressé, accompagné le cas échéant, des examens complémentaires utiles	Deux examens médicaux de l'intéressé, espacés d'un délai maximal de 15 jours, accompagnés le cas échéant des examens complémentaires utiles.
→ Le médecin du travail fait le choix de la procédure.		
L'étude de poste et des conditions de travail	Elle est obligatoire dans tous les cas. Elle est réalisée soit par le médecin du travail, soit par un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, avec indication de la date d'actualisation de la fiche d'entreprise.	
L'échange entre le médecin, le salarié et l'employeur	Cet échange est désormais obligatoire. Il se fait par tout moyen. Il porte sur : <ul style="list-style-type: none"> - L'absence de mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé ; - La nécessité d'un changement de poste eu égard à l'état de santé du salarié ; - Les capacités restantes du salarié. 	
Les capacités restantes du salarié	Elles font l'objet de conclusions écrites du médecin du travail relatives au reclassement du salarié inapte en termes de capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Celles-ci sont complétées par des indications du médecin du travail sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Exception : possibilité pour le médecin du travail de mentionner dans l'avis d'inaptitude que « <i>tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé</i> » ou que « <i>L'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi</i> »	

→ Contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail

La procédure passe désormais, pour les salariés ou les employeurs, par une saisine **du Conseil des Prud'hommes, en formation de référé**, pour demander la désignation d'un médecin expert. Cette contestation, relative aux éléments de nature médicale justifiant les avis, mesures, propositions, conclusions écrites du médecin du travail, doit s'effectuer dans les **15 jours qui suivent leur notification**.