



Information sur la Santé au Travail (Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et décrets n°2016-1908 du 27 décembre 2016)

Les principes / les évolutions : 7 points à retenir

1 - Le médecin du travail demeure au centre du dispositif avec un rôle renforcé.

Il sera accessible à tout moment à la demande du salarié ou de l'employeur. Il disposera 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 travailleur le nécessitant. Ses missions sont confirmées. Parmi celles-ci, l'aide à l'évaluation des risques professionnels est désormais inscrite.

L'évaluation des risques réalisée par l'employeur peut nécessiter l'expertise complémentaire des membres de l'équipe pluridisciplinaire animée par le médecin.

2 - Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche.

La **visite médicale d'embauche** avec avis d'aptitude est destinée aux personnes dont la situation personnelle ou le poste présente des risques particuliers. Elle a lieu avant l'affectation au poste. Dans les autres cas une **visite d'information et de prévention** peut être réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin¹, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Ces différents professionnels de la santé, qui, à la fin de la visite, délivreront une attestation, interviendront sous l'autorité du médecin du travail. Cette visite devra être réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Au moindre doute, le médecin du travail prendra la main.

¹ La loi du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé prévoit : « Par dérogation au premier alinéa, un décret fixe les conditions dans lesquelles un collaborateur médecin, médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins, exerce, sous l'autorité d'un médecin du travail d'un service de santé au travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail. » (article L. 4623-1 du code du Travail).

La visite d'information et de prévention a pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail et sur les facteurs de santé au travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

3 - La périodicité du suivi du salarié par un professionnel de santé n'excédera pas cinq ans.

Les textes laissent une plus grande liberté de décision au médecin du travail pour fixer le rythme et le contenu des visites. Néanmoins, en fonction d'un certain nombre de situations individuelles ou de risques, des limites maximales de périodicité sont fixées. Il ne pourra pas s'écouler plus de 2 ans entre deux rendez-vous si des risques particuliers sont identifiés et plus de 5 ans dans les autres cas.

4 - Les situations spécifiques recevront des réponses spécifiques.

- La visite d'information et de prévention devra se dérouler préalablement à l'affectation sur le poste **pour les travailleurs de nuit ou ceux âgés de moins de 18 ans**, de même que pour les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes catégorie 2 ou aux champs électromagnétiques.
- La périodicité du suivi médical n'excédera pas trois ans notamment pour **les travailleurs âgés de moins de 18 ans, ceux en situation de handicap ou ceux travaillant la nuit ; ceux titulaires d'une pension d'invalidité ; les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques ou à des rayonnements optiques artificiels supérieurs à des seuils et présentant un problème de santé.**
- Par ailleurs, le suivi est individuel et renforcé pour tout travailleur exposé **à des risques particuliers** pour sa santé et sa sécurité, pour celle de ses collègues, ou pour des tiers dans son environnement immédiat de travail. Pour l'ensemble de ces travailleurs, un examen médical d'embauche est réalisé préalablement avant l'embauche par un médecin du travail qui se prononce sur l'aptitude médicale. La liste des postes à risques particuliers est définie réglementairement et peut être complétée par l'employeur, par un écrit motivé, et après avis du médecin du travail notamment.

Les postes à risques particuliers

On appelle postes à risques particuliers ceux qui peuvent être potentiellement dangereux pour la santé ou la sécurité du salarié ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail : produits chimiques cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques, rayonnement ionisant, travail en milieu hyperbare, conduite d'engins élévateurs, agents biologiques pathogènes catégories 3 et 4, opérations de montage et de démontage d'échafaudages, etc.

5 - Le suivi de l'état de santé des salariés sera équivalent quel que soit le contrat.

Compte tenu du nombre de contrats courts signés chaque année dans le régime général (15 millions) pour seulement 3 millions de salariés, les exigences de visites à l'embauche pourraient largement être réduites par les nouvelles dispositions. Elles imposaient jusque-là de déclencher une visite médicale à chaque nouveau contrat. L'objectif est de proposer progressivement aux titulaires de ces contrats un suivi équivalent à celui des salariés en CDI, c'est-à-dire lié à la personne et non pas au nombre de contrats signés.

Un travail important d'interopérabilité entre les systèmes d'information reste cependant à mener notamment avec les URSSAF afin de disposer des déclarations préalables à l'embauche et d'organiser au mieux le suivi de l'état de santé des salariés.

6 - Une procédure de déclaration d'aptitude et de reclassement des salariés 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, ce qui rejoint largement la pratique.

L'avis d'aptitude sera délivré après deux visites médicales dans le cas général. La seconde visite intervient dans un délai maximal de 15 jours après la première. Le médecin pourra cependant faire son constat après une seule visite si la situation le requiert.

En matière de reclassement des salariés, la charge de la preuve à apporter par l'employeur est allégée 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.

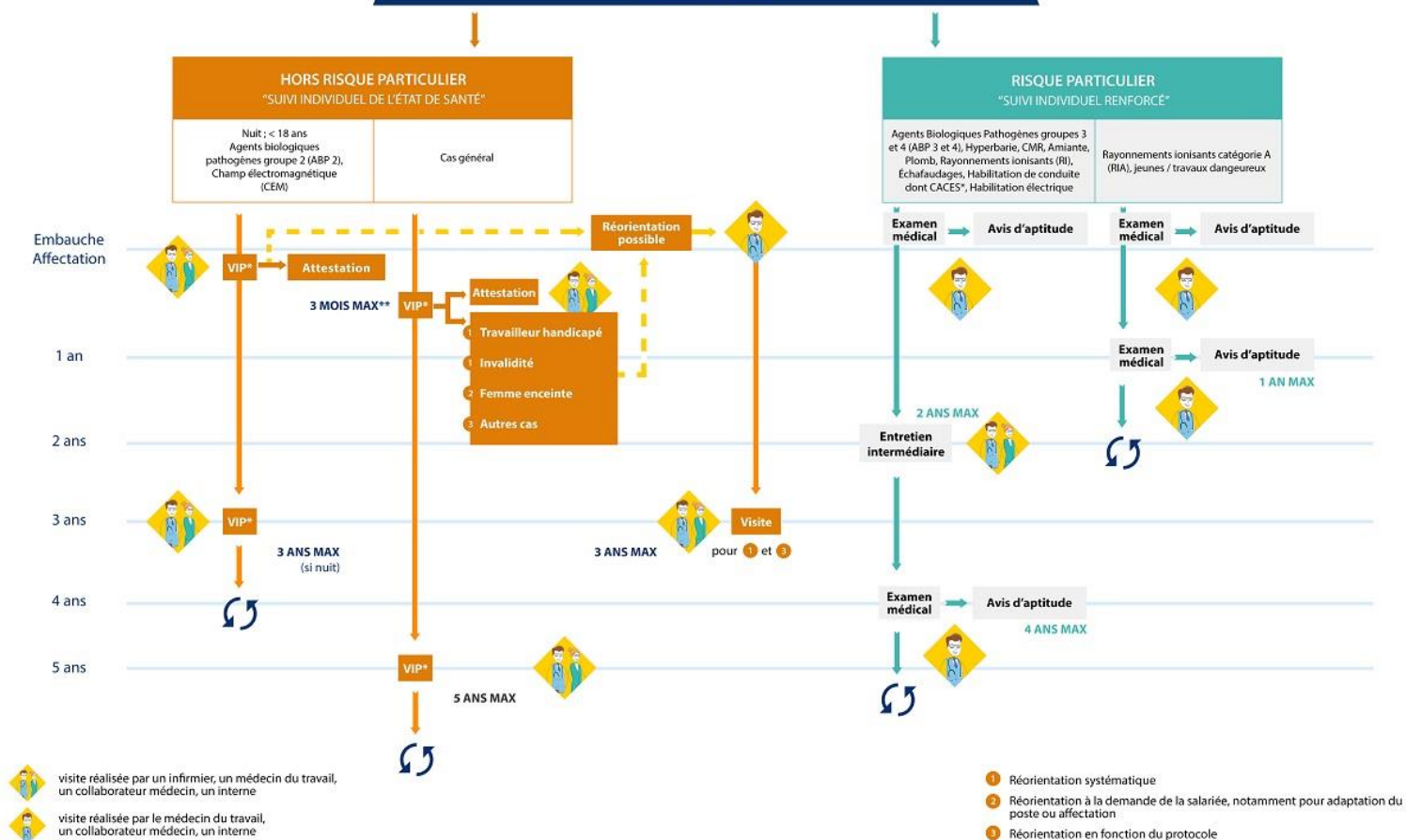
7 - Une nouvelle procédure de contestation devant le Conseil des Prud'hommes

La procédure de contestation des avis des médecins du travail se déroulera dorénavant devant le Conseil des Prud'hommes en référé pour obtenir une expertise médicale si l'objet de la contestation

est de nature médicale. Elle relevait précédemment de l'Inspection du travail. Lorsque la contestation ne porte pas sur des éléments de nature médicale, c'est toujours le conseil des prud'hommes qui est compétent. Seule la pratique permettra d'évaluer cette mesure, qui suscite quelques doutes quant à sa mise en œuvre.

SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTÉ SOUS L'AUTORITÉ DU MÉDECIN DU TRAVAIL

À PARTIR DU 01.01.2017



Visite médicale possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail.

* CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
* VIP : Visite d'Information et de Prévention
** À compter de la prise effective du poste

Pour préserver la lisibilité du schéma, n'ont pas été traités ici les cas particuliers suivants : les associations intermédiaires, les apprentis, les mannequins, les saisonniers.

@ CISME, Janvier 2017, V2.

En pratique, dans le cadre des actions plurielles du SSTI : 3 types de visites seront proposés aux salariés

La visite à l'embauche doit être réalisée avant l'embauche ou avant l'affectation au poste et en tout état de cause dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Certains salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé - la liste est précisée dans le décret - bénéficieront d'une visite d'aptitude, qui sera réalisée par un médecin du travail ou un collaborateur médecin et renouvelée périodiquement.

Les salariés ne devant pas faire l'objet d'examen médical d'aptitude bénéficieront d'une visite individuelle d'information et de prévention, réalisée par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire qui peut décider de l'orientation vers le médecin du travail si la situation le justifie.

Le salarié est informé sur les risques professionnels, les mesures de prévention et les modalités du suivi de son état de santé (dossier médical, coordonnées des professionnels de santé, etc.).

C'est lors de cette première visite que le médecin du travail constitue le dossier médical en santé au travail. Il peut déléguer cette constitution dans le cas d'une visite d'information et de prévention.

Les visites périodiques

Les modalités du suivi périodique de l'état de santé des salariés sont déterminées en fonction des risques professionnels encourus, de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail.

L'optimisation de ce suivi passe par une meilleure connaissance de la situation des salariés, ce qui nécessite, en particulier en cas de contrats courts, de renforcer la coordination des systèmes d'information des services de santé au travail.

Les visites supplémentaires

Elles comprennent les visites médicales de reprise (après un arrêt de travail de 30 jours) et de pré-reprise (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 celle de son employeur, ou à celle de son médecin du travail.



Votre équipe médicale :



À consulter : Site internet : <http://www.mt71.fr>