

Le 1^{er} janvier 2017, les modalités de surveillance de l'état de santé des salariés évoluent pour s'adapter à la fois au monde du travail et à la situation de chaque salarié.

Nous souhaitons, par ce courrier, vous préciser les principaux changements introduits par le décret [n°2016-1908](#) relatif à la modernisation de la médecine du travail publié au JO du 29 décembre 2016.

Un suivi individuel de l'état de santé du travailleur adapté dès l'embauche quel que soit le contrat

Deux cas de figure à considérer :

a. Travailleurs hors risque particulier : « Suivi Individuel Simple de l'Etat de Santé »

Dans cette catégorie sont également concernés les travailleurs de nuit, les salariés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes du groupe 2 et les travailleurs exposés aux champs électromagnétiques supérieurs aux Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle. La réglementation a également classé dans cette catégorie les salariés ayant une Reconnaissance Travailleur Handicapé et ceux qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité.

Cette catégorie de travailleurs bénéficiera de **Visite d'Information et de Prévention (VIP)** réalisée par un professionnel de Santé au Travail (Médecin, Interne ou Infirmier) avec une **périodicité de visite maximale de 3 à 5 ans**. Une réorientation vers le médecin du travail est possible à tout moment.

Le délai dans lequel doit être réalisée cette VIP a également été modifiée selon la catégorie :

- **Dans les 2 mois maximum** après l'embauche pour un apprenti,
- **Dans les 3 mois maximum** après l'embauche pour la plupart des salariés « hors risque particulier »,
- **Avant l'embauche** pour les travailleurs de nuit, les mineurs, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes du groupe 2, les travailleurs exposés aux champs électromagnétiques, les Travailleurs Handicapés et ceux en invalidité.

b. Travailleurs à risque particulier : « Suivi Individuel Renforcé »

Sont concernés les travailleurs exposés à l'amiante, au plomb, aux agents Cancérogènes, Mutagènes et toxiques pour la Reproduction, aux agents biologiques pathogènes des groupes 3 et 4, les travailleurs conduisant des engins (ex : CACES), les moins de 18 ans exposés à des travaux dangereux, les habilitations électriques, les expositions aux rayonnements ionisants, le travail en milieu hyperbare, les risques de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudage, les mannequins.

La liste de ces risques pouvant être complétée par l'employeur après avis du médecin du travail, du CHSCT ou des DP.

Cette catégorie de travailleurs bénéficiera d'un **Examen Médical d'Aptitude**, réalisé uniquement par un médecin du travail, avec une **périodicité maximale de 4 ans**. Ces examens seront complétés par une visite intermédiaire à 2 ans réalisée par un professionnel de Santé au Travail (Médecin, Interne ou Infirmier).

Le délai dans lequel doit être réalisé cet Examen Médical d'Aptitude est **avant l'embauche**.

Nous souhaitons attirer votre attention sur la nécessité

- **De déclarer vos salariés en fonction de ces classifications auprès des services compétents. Ainsi, cela permettra d'adapter au mieux le suivi de leur état de santé ;**
- **D'encourager les salariés à apporter aux différentes visites les éléments de nature médicale nécessaires (radiographies, résultats d'analyses de sang...).**

A noter la possibilité de dispense de visite dans certaines situations. L'assistante médicale vous orientera dans tous les cas.

Le médecin du travail disposera d'une liberté de décision accrue afin d'adapter le suivi individuel de l'état de santé des salariés en fonction de ses connaissances sur son état de santé, des conditions de travail et risques professionnels. L'appréciation des risques requiert également l'expertise complémentaire des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

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 l'employeur ou à celle de son médecin du travail.**

A noter que selon la visite de santé au travail effectuée, une attestation de visite sera délivrée mais qu'elle ne conclura plus systématiquement à un avis d'aptitude.

Une procédure d'inaptitude 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. Il devra également avoir réalisé une étude du poste de travail ainsi que des conditions de travail.

L'avis d'inaptitude pourra être délivré en une seule visite si le médecin du travail est en possession des éléments nécessaires, sinon l'inaptitude sera délivrée après deux visites médicales espacées de **maximum** 15 jours.

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.

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.

La formation de référé est saisie dans un délai de **quinze jours** à compter de leur notification.

Nous pouvons ainsi vous résumer ce décret en 7 points :

- 1. Le médecin du travail demeure au centre du dispositif avec un rôle renforcé**
- 2. Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche**
- 3. La périodicité du suivi du salarié par un professionnel de santé n'excèdera pas cinq ans**
- 4. Les situations spécifiques recevront des réponses spécifiques**

- 5. Le suivi de l'état des salariés sera équivalent quel que soit le contrat**
- 6. Une procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés modifiée**
- 7. Une nouvelle procédure de contestation devant le Conseil des Prud'hommes**

Nous tenions, nonobstant le caractère très réglementaire de ces dispositions à vous en faire une synthèse la plus claire.