

## Le nouveau suivi médical

La loi du 8 août 2016, dite "loi Travail", et le décret du 27 décembre 2016 relatif à la "modernisation de la médecine du travail" modifient les modalités de surveillance de l'état de santé des salariés. Cette note revient sur les 6 points clés de ces évolutions, applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **1. Un rôle renforcé pour le médecin du travail, au cœur du dispositif de prévention**

Le médecin du travail a désormais la liberté de fixer les modalités et la périodicité du suivi de l'état de santé des salariés. Cette évolution cohérente permet d'adapter la surveillance de chaque salarié en fonction de son âge, de son poste de travail, de son environnement professionnel et de son état de santé. Qui plus est, le médecin du travail demeure accessible à tout moment, à la demande du salarié ou de l'employeur.

Animateur et coordinateur d'une équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail voit également ses missions explicitement complétées, notamment par l'aide à l'évaluation des risques dans l'entreprise.

### **2. Dès l'embauche, tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé**

Chaque salarié non exposé à des risques particuliers bénéficie d'une **visite d'information et de prévention (VIP)**, réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, ou sous son autorité, un infirmier en santé au travail). Cette VIP, donnant lieu à la délivrance d'une attestation, doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans, ainsi que pour les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes catégorie 2 ou aux champs électromagnétiques, elle doit avoir lieu avant la prise de poste.

La **visite d'information et de prévention** a pour objectif :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de 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

Chaque salarié exposé à des risques particuliers bénéficie d'une **visite médicale d'embauche**, donnant lieu à un avis d'aptitude et réalisée avant l'affectation au poste par un médecin du travail.

L'examen médical avec aptitude à l'embauche est destiné aux travailleurs :

- exposés à des risques particuliers : amiante, plomb, agents CMR, agents biologiques, rayonnement ionisants, risque hyperbare, risques de chutes de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages ;
- affectés à des postes nécessitant un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du Travail.

S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes mentionnés précédemment par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ces collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

### **3. Chaque salarié est suivi par un professionnel de santé avec une périodicité adaptée à sa situation**

Il ne peut pas s'écouler plus de 2 ans entre deux rendez-vous avec un professionnel de santé au travail si des risques particuliers sont identifiés et plus de 5 ans dans les autres cas. La périodicité est adaptée sur décision du médecin du travail en fonction de l'âge, de l'état de santé et des risques du poste.

### **4. Le suivi de l'état de santé des salariés est équivalent quel que soit le contrat**

Pour les salariés qui enchaînent des contrats courts, chaque nouveau contrat de travail n'impose plus une visite médicale. La fréquence des visites individuelles est comparable à celle des salariés en CDI.

### **5. Modification de la procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés Dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, il est dorénavant obligatoire de consulter les délégués du personnel, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.**

La non consultation peut entraîner la nullité de la procédure et engendrer un paiement au salarié correspondant à 12 mois de salaire.

L'employeur est délié de son obligation de consultation dès lors que son effectif est inférieur à 11 salariés ou s'il est supérieur, à la production d'un PV de carence de l'élection des DP.

L'avis d'inaptitude est 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 peut cependant faire son constat après une seule visite si la situation le requiert.

### **6. Nouvelle procédure de contestation devant le Conseil des Prud'hommes**

La procédure de contestation des avis des médecins du travail se déroule dorénavant devant le Conseil des Prud'hommes.