



Modernisation de la médecine du travail

Nouvelles modalités d'action des SSSTI

Ce qui change au 1er janvier 2017

Sept. 2017

Quelques dates

Une profession réglementée

- 1946** : Loi fondatrice : une visite par an et par salarié
- 1979** : Officialisation du tiers temps
- 1989** : Directive européenne : mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
- 2002** : Loi de modernisation sociale : SSTI, pluridisciplinarité
- 2004** : Décret : priorité à l'action en milieu de travail, espacement des visites médicales (SMS – SMR)
- 2011** : Loi portant réforme de l'organisation de la « médecine du travail » : missions, équipes pluridisciplinaires, projet de service, contrat d'objectifs et de moyens...
- 2014** : Décrets : organisation de la médecine du travail
- 2017** : Loi Travail-Décrets Modernisation de la Santé au travail
Suivi individuel, procédure inaptitude, contestation

Nos 4 missions

«Prévention et Santé au travail»



Les 6 points à retenir

- ✓ Le médecin du travail demeure au centre du dispositif avec un rôle renforcé
- ✓ Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche.
- ✓ Chaque salarié sera suivi par un professionnel de santé avec une périodicité adaptée à sa situation
- ✓ Le suivi de l'état de santé des salariés sera équivalent quel que soit le contrat
- ✓ Une procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés modifiée
- ✓ Une nouvelle procédure de contestation devant le Conseil des Prud'hommes

Sommaire

- ✓ **Le processus législatif**
- ✓ **Date d'application**
- ✓ **Modalités de la surveillance : classement - périodicité**
- ✓ **Différents types de suivi (général, adapté, renforcé)
visites, VIP, examens médicaux**
- ✓ **Salariés en CDD - Intérimaires - Saisonniers**
- ✓ **Procédure d'inaptitude – reclassement**
- ✓ **Contestation des avis et mesures émis par le médecin
du travail**

Le processus législatif : la réforme

Loi Travail

La Loi dite « Loi Travail » du 8 août 2016 (*publiée au JO du 9 août 2016*) comporte un Titre V «*Moderniser la médecine du travail*».

Décret

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

- **Nouvelles modalités du suivi individuel des salariés**
- **Suivi individuel des travailleurs de nuit, CDD, intérimaires**
- **Nouvelles modalités des étapes de la procédure d'inaptitude**
- **L'obligation de reclassement après inaptitude**
- **Modification des voies de contestation des éléments de nature médicale**

Questions/Réponses de la DGT Avril 2017

Textes attendus

- **Modèle attestation VIP**
- **Modèle fiche d'aptitude**
- **Décret suivi des CDD (création d'un système d'information adapté)**
- **Modalités d'hébergement des dossiers médicaux pour les travailleurs temporaires.**
- **Caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d'examens fixes ou mobiles et leurs équipements**

- **Publication d'autres notes de la DGT**

Date d'application

Application des dispositions au 1er janvier 2017

Application nouveau régime à l'embauche :

- Toute nouvelle embauche à compter du 1er janvier 2017 est soumise au **nouveau régime**, c'est-à-dire doit faire l'objet d'une VIP ou d'un examen médical

Application nouveau régime au renouvellement :

- Toute visite programmée en 2017, pour son renouvellement : nature de la visite avec le nouveau régime

Ex : entretien infirmier / examen médical réalisé en déc.

2016 → VIP à réaliser en déc. 2018)

La surveillance de l'état de santé des salariés

Modalités de la surveillance de l'état de santé des salariés

- ✓ Suivi individuel (simple ou classique) : salariés non exposés à un risque particulier (cas général)
- ✓ Suivi individuel adapté pour certains salariés
- ✓ Suivi individuel renforcé : risque particulier

Les autres visites

- ✓ Visites à la demande
- ✓ Visite de préreprise
- ✓ Visite de reprise
- ✓ Examen complémentaire

Classement

Le classement des salariés selon la nature du poste occupé est important puisque le type de suivi (classique ou renforcée) en découle : **obligation qui incombe à l'employeur**

Il appartient à l'employeur de **déclarer** au service de santé au travail la **liste des postes à risque** de son entreprise et **les salariés** qui y sont affectés.

La fixation de cette liste relève juridiquement de sa compétence.

Classement

Si le médecin du travail **estime nécessaire de modifier les modalités de suivi** dont bénéficie un travailleur en fonction de son état de santé ou des caractéristiques du poste auquel il est affecté, il peut :

- soit, dans le cadre d'un **suivi individuel adapté** de son état de santé, adapter la périodicité et les modalités des VIP (par exemple : en faisant effectuer ces visites par un médecin du travail),
- soit engager **un échange avec l'employeur** pour le conseiller sur les postes à risque dans le cadre du dispositif prévu par le III de l'article R. 4624-23.

Périodicité du suivi

La périodicité du suivi de l'état de santé du salarié (générale ou renforcée) **est déterminé par le médecin du travail** dans un délai encadré :

- **5 ans au plus** pour les salariés hors risque particulier (suivi général)
- **3 ans au plus** pour les salariés bénéficiant **d'un suivi adapté**
- **4 ans au plus** avec une visite intermédiaire au bout de 2 ans maximum pour un salarié bénéficiant **d'un suivi renforcé**

Modalités et périodicité du suivi

- **Les modalités et la périodicité de ce suivi** prennent en compte : (*Art. L. 4624-1*)
 - les conditions de travail,
 - l'état de santé et l'âge du travailleur,
 - les risques professionnels liés à l'exposition

Le médecin du travail décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec **les professionnels de santé**

C'est le **protocole** qui doit déterminer les modalités de suivi et par la même la périodicité.

Suivi individuel général

Bénéficiaires : salariés non affectés à des postes à risque

A l'embauche : une **Visite d'Information et de Prévention (VIP** initiale) effectuée par l'un des professionnels de santé après l'embauche et dans un délai qui **n'excède pas trois mois** à compter de la prise effective du poste de travail.

Cas particuliers :

- **L'apprenti** : au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.
- **Salarié âgé de moins de dix-huit ans** : préalablement à son affectation sur le poste.
- **Travailleur de nuit** : préalablement à son affectation sur le poste.
- **Pour les travailleurs exposés aux agents biologiques du groupe 2** : avant l'affectation au poste.
- **Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques** : avant l'affectation au poste.
- **Les salariés affectés à des travaux sur écran de visualisation** : examen approprié des yeux et de la vue.

Suivi individuel général

Objectif et contenu de la VIP

La VIP dont bénéficie le salarié est individuelle et a notamment 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 ;
- **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.

Suivi individuel général

Réalisation de la VIP

VIP effectuée par un professionnel de santé, qui peut être :

- soit un **médecin du travail**,
- soit un **collaborateur médecin** (*peut exercer les mêmes fonctions que le MT*)
- soit un **interne en médecine du travail**,
- soit un **infirmier** (*formation en santé au travail*)

Suivi individuel général

Orientations

Si la VIP a été effectuée par un professionnel de santé autre que le médecin du travail (ou le collaborateur médecin), le salarié sera vu par le médecin du travail (ou le collaborateur médecin) au titre du suivi individuel de son état de santé dans les cas suivants :

- 1/ orientation en application du protocole écrit du médecin du travail (*orienté sans délai*)
- 2/ orientation en raison d'une déclaration de salarié handicapé ou salarié titulaire d'une pension d'invalidité (*orienté sans délai*)
- 3/ orientation de la femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante (*orienté sans délai*)

[Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.]

- 4/ à sa demande, à celle de son employeur, à celle du médecin du travail

NB : visite immédiate ou convocation dans les meilleurs délais

Suivi individuel général

Dispense de la VIP initiale (d'embauche) dans les 5 ans

L'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies : (*3 conditions cumulatives*)

- 1° Le salarié est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des **risques d'exposition équivalents** ;
- 2° Le professionnel de santé est en **possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude** ;
- 3° **Aucune mesure individuelle** formulée par le médecin du travail (*Art. L. 4624-3*) ou **aucun avis d'inaptitude** (*Art. L. 4624-4*) n'a été émis **au cours des cinq dernières années**

Suivi individuel général

Périodicité du suivi : limite 5 ans

Le salarié bénéficie d'un **renouvellement de la VIP** initiale, réalisée par un professionnel de santé, selon une périodicité qui **ne peut excéder cinq ans**.

Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, **est fixé par le médecin du travail dans le cadre d'un protocole**.

Suivi individuel général

Formalisme : A l'issue d'une VIP

1/ Attestation de suivi (VIP)

Le professionnel de santé délivre une **attestation de suivi** au salarié et à l'employeur à l'issue de toute VIP (*modèle !*)

2/ Avis d'inaptitude (En aucun cas un avis d'aptitude)

Le médecin du travail (ou le collaborateur médecin) peut délivrer un avis d'inaptitude

3/ **Courrier de préconisations**, après échange avec le salarié et l'employeur, (*en complément de l'attestation de suivi*) décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur.

Suivi individuel adapté

Bénéficiaire de modalités de suivi adaptées dans le cadre du protocole (Art. R. 4624-17) :

- les salariés dont **l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels** auxquels ils sont exposés le nécessitent,
- les travailleurs **handicapés**,
- les travailleurs **titulaires d'une pension d'invalidité**,
- les **travailleurs de nuit** mentionnés à l'article L. 3122-5,

Suivi individuel adapté

Périodicité du suivi : limite 3 ans

L'adaptation du suivi individuel de certains salariés consiste à leur faire bénéficier à l'issue de la VIP, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit du médecin du travail, selon une périodicité **qui n'excède pas une durée de trois ans.** (*Art. R. 4624-17*)

A l'embauche : VIP initiale

Le professionnel de santé qui réalise la VIP peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier. (*Article L. 4624-1 troisième alinéa*) (*Art. R. 4624-13*) : voir réorientation

Suivi individuel adapté

Dispense de la VIP initiale (d'embauche) dans les 3 ans

Pour les salariés bénéficiant d'un suivi adapté notamment les salariés handicapés ou qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ou les travailleurs de nuit, l'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas requise dans les trois ans précédant son embauche dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies : (3 conditions cumulatives)

- 1° Le salarié est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des risques d'exposition équivalents ;
- 2° Le professionnel de santé est en **possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude** ;
- 3° **Aucune mesure individuelle** formulée par le médecin du travail (Art. L. 4624-3) ou **aucun avis d'inaptitude** (Art. L. 4624-4) n'a été émis au cours des 3 dernières années pour les salariés en suivi adapté.

Suivi renforcé : risque particulier

C'est la réglementation qui définit les salariés bénéficiant du **suivi individuel renforcé**

Approche par « **postes à risque** » et non
une approche « rattachée à la personne » (*suivi adapté*)

Tout salarié affecté à un **poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail** bénéficie d'un **suivi individuel renforcé** de son état de santé. (*Art. L. 4624-2 et R. 4624-22*)

Suivi renforcé : risque particulier

La réglementation fixe une liste des postes à risque (Art. R. 4624-23)

I - Ceux exposant les travailleurs à des risques particuliers :

- A l'amiante ;
- Au plomb dans les conditions Art. R. 4412-160 ;
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction Art. R. 4412-60 ;
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 Art. R. 4421-3 ;
- Aux rayonnements ionisants ;
- Au risque hyperbare ;
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II - Tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail

- Postes soumis à autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage (Art R. 4323-56) (avis médical d'aptitude spécifique est prévu par le code du travail.)
- Postes occupés par les jeunes travailleurs affectés à des travaux réglementés (Art R. 4153-40) ;
- Postes avec habilitation électrique : travaux sous haute tension (Art R. 4544-10).
- Manutention manuelle habituelle : port de charge > à 50Kg (sans aide mécanique)

Suivi renforcé : risque particulier

III - Postes inscrits par l'employeur présentant des risques particuliers

L'employeur complète la liste des postes à risque, après **avis du ou des médecins** concernés et du CHSCT ou, à défaut, des DP s'ils existent, en cohérence avec **l'évaluation des risques (DUE)** et, le cas échéant, **la fiche d'entreprise**

Liste transmise au service de santé au travail

Liste tenue à disposition du DIRECCTE et des services de prévention de la SS

Liste mise à jour tous les ans

L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste

Suivi renforcé : risque particulier

Périodicité du suivi individuel renforcé : limite (2 ans) 4 ans

(Art. R. 4624-28)

- ✓ **Examen médical d'aptitude à l'embauche** effectué par le médecin du travail **préalablement à l'affectation sur le poste.** (Se substitue à la VIP)
- ✓ **Une visite intermédiaire** effectuée par un professionnel de santé **au plus tard deux ans** après la visite avec le médecin du travail.
- ✓ **Examen médical périodique**, effectuée par le médecin du travail ou confié à un autre médecin selon une périodicité qu'il détermine et qui **ne peut être supérieure à quatre ans.**

Suivi individuel général

Dispense de l'examen médical d'embauche

Lorsque le salarié a bénéficié d'une **visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche**, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies : (*3 conditions cumulatives*)

- 1° Le salarié est appelé à occuper un **emploi identique** présentant des **risques d'exposition équivalents** ;
- 2° Le **médecin du travail** est en **possession du dernier avis d'aptitude** du salarié ;
- 3° **Aucune mesure individuelle** formulée par le médecin du travail (*Art. L. 4624-3*) ou **aucun avis d'inaptitude** (*Art. L. 4624-4*) n'a été émis **au cours des deux dernières années**

Suivi renforcé : risque particulier

L'examen a notamment pour objet :

- 1° De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail** auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;
- 2° De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection** comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- 3° De proposer éventuellement les adaptations** du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- 4° D'informer le travailleur sur les risques des expositions** au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- 5° De sensibiliser le travailleur** sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Suivi renforcé : risque particulier

Formalisme : A l'issue de chaque examen (d'aptitude à l'embauche et d'aptitude périodique) effectué par le médecin du travail :

1/ d'un avis d'aptitude

2/ d'un avis d'inaptitude

Le médecin du travail (ou le collaborateur médecin) peut délivrer un avis d'inaptitude

3/ Courrier de préconisations, après échange avec le salarié et l'employeur, (en complément de l'avis) décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur.

L'avis médical est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine

La surveillance de l'état de santé des salariés

Suivi général

- VIP
- Professionnels de santé
- Orientation vers le MT
- Cas de dispense
- Périodicité : maxi 5 ans
- Attestation de suivi

Suivi adapté

- VIP
- Professionnels de santé
- Orientation vers le MT
- Cas de dispense
- Périodicité : maxi 3 ans
- Attestation de suivi

Suivi renforcé

- Examen médical
- Médecin du travail (médecin)
- Cas de dispense
- Renouvellement :
2 ans Visite inter.
Maxi 4 ans
- Fiche d'aptitude

Protocoles

Les protocoles, rédigés par les médecins du travail, ont pour objet de déterminer l'activité des personnels de santé placés sous leur autorité :

- déroulement et contenu des VIP,**
- aide à la décision ou à l'orientation du salarié vers le médecin du travail en fonction de l'activité exercée, des risques professionnels encourus ou de son état de santé**

Protocoles

Suivi général **Art. R. 4624-16**

La périodicité **qui ne peut excéder 5 ans.**

Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail **dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1.**

Suivi adapté **Art. R. 4624-17**

Tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent :

Les modalités de suivi adaptées **déterminées dans le cadre du protocole écrit** prévu au 3ème alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité **qui n'excède pas une durée de 3 ans.**

Suivi individuel renforcé **Art. R. 4624-28**

A l'issue de l'examen médical d'embauche, un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail **selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.**

Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

Les examens médicaux : Visites à la demande

Les demandeurs (Art. R. 4624-34) :

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des VIP, un examen médical peut être demandé par :

- **le salarié**
- **l'employeur**
- **le médecin du travail (peut organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant).**

Anticipation risque d'inaptitude

Le salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Les examens médicaux : Visites à la demande

Formalisme : Lors de la visite effectuée à la demande de l'employeur, ce sont les mêmes documents qui peuvent être remis au travailleur

1/ Attestation de suivi pour les salariés en suivi général ou adapté

Courrier de préconisations, après échange avec le salarié et l'employeur, **en complément de l'attestation de suivi** décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur.

2/ Avis d'aptitude pour les salariés affectés à des postes à risque (suivi renforcé)

3/ Avis d'inaptitude (constatation d'une inaptitude)

Les examens médicaux : Visites de préreprise

Demande de l'examen de préreprise (Art. R. 4624-29)

- médecin traitant,
- médecin conseil des organismes de sécurité sociale,
- salarié.

Organisation de l'examen de préreprise

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la **fin de l'arrêt de travail**, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise **le jour de la reprise effective** du travail par le travailleur, et **au plus tard dans un délai de huit jours** qui suivent cette reprise

Les examens médicaux : Visites de préreprise

Finalité de l'examen de préreprise

L'examen de préreprise est réalisé en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Les examens médicaux : Visites de préreprise

Le médecin du travail informe, **sauf si le salarié s'y oppose**, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

La visite de pré-reprise **ne peut donner lieu à la constatation d'une aptitude ou d'une inaptitude.**

Les examens médicaux : Visite de reprise

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail : (Art. R. 4624-31)

- Après un **congé de maternité**
- Après une **absence pour cause de maladie professionnelle**
- Après une **absence d'au moins 30 jours pour cause d'AT, de maladie ou d'accident non professionnel**

Les examens médicaux : Visites de reprise

Délai : le jour de la reprise et au plus tard dans un délai 8 jours

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le SSTI qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Information du médecin du travail de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail (Art. R. 4624-33)

Objectif : opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Les examens médicaux : Visite de reprise

Finalité de l'examen de reprise (Art. R. 4624-32)

1° De vérifier si le **poste de travail** que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est **compatible avec son état de santé** ;

2° **D'examiner les propositions** d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;

3° **De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur** ;

4° **D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.**

Les examens médicaux : Visite de reprise

Formalisme : Lors de la visite de reprise, effectuée par le médecin du travail :

1/ Attestation de suivi pour les salariés en suivi général ou adapté

Courrier de préconisations, après échange avec le salarié et l'employeur, **en complément de l'attestation de suivi** décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du travailleur.

2/ Avis d'aptitude pour les salariés affectés à des postes à risque (suivi renforcé)

3/ Avis d'inaptitude (constatation d'une inaptitude)

Les examens médicaux : Examens complémentaires

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire **les examens complémentaires** nécessaires :

- 1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- 2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;
- 3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Prise en charge et réalisation des examens complémentaires

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens. (à la charge du SSTI) (Art R, 4624-36)

Travailleurs de nuit (Art. R. 4624-37)

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des **examens spécialisés complémentaires**, qui sont à la charge de l'employeur.

En cas de désaccord : décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

Les examens médicaux

Déroulement des visites et des examens médicaux

Temps et horaires de travail nécessité par les visites et les examens médicaux (Art. R. 4624-39)

- soit pendant temps de travail (maintien salaire)
- soit hors de temps de travail (rémunéré comme temps de travail effectif)

Le temps et les **frais de transport** nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Lieux : Nos centres médicaux

Eventuellement dans établissements de 200 salariés et plus

Salariés en CDD

Principe :

Les dispositions des chapitres Ier à IV sont applicables aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée.

Les salariés en CDD bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une **périodicité équivalente** à celui des salariés en CDI, notamment des dispositions prévues aux articles R. 4624-15 et R. 4624-27

Remarques :

- Attente réglementation complémentaire
- Nécessite la création d'un système d'information adapté.
- PB : A l'embauche, la situation des travailleurs titulaires d'un contrat de travail de courte durée (exemple : le délai de la VIP est de 3 mois à compter de la prise effective du poste alors que certains CDD sont d'une durée inférieure à 3 mois).

Travailleurs temporaires

Les modalités du suivi

Ils bénéficient d'une **périodicité équivalente** à celle du suivi des salariés en CDI et notamment des dispositions relatives aux cas de dispense de la VIP et de l'examen médical d'aptitude,

Le suivi individuel (renforcé ou non) des travailleurs temporaires **est effectué par le SSTI de l'ETT.**

Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à **un poste à risque** pour le quel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé, **l'EU organise un examen médical d'aptitude** pour ce poste. Le médecin du travail de l'EU se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le médecin du travail de l'ETT est informé du résultat de cet examen.

Si un décret prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le **médecin du travail de l'EU**, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur.

Les visites (médicales et VIP) peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la **limite de trois.**

Travailleurs temporaires

Documents et rapports

Communication d'informations entre l'ETT et l'EU

Lors de la signature du contrat de mise à disposition du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice **se transmettent l'identité de leur service de santé au travail.**

L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si **le poste de travail occupé par le travailleur présente des risques particuliers** mentionné à l'article L. 4624-2.

Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission

Travailleurs saisonniers

Bénéficient d'une action de formation et de prévention,

les travailleurs saisonniers ayant :

- un contrat de travail d'une durée de moins de 45 jours
- Un contrat de travail d'une durée de plus de 45 jours affectés à des emplois n'ayant pas de risques particuliers tels que mentionnés à l'article R. 4624-23

Bénéficient d'un examen médical d'embauche : les travailleurs saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours affectés à des emplois présentant des risques particuliers.

Cet examen n'est pas requis pour les travailleurs recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés, dès lors qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Procédure d'inaptitude

Motif pour déclarer l'inaptitude (Art. L. 4624-4)

Pour déclarer une inaptitude, le médecin du travail devra avoir **recherché les différentes solutions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé.**

Cette recherche doit être effectuée le plus en amont possible afin d'éviter le constat de l'inaptitude. **L'inaptitude ne pourra être déclarée qu'au terme de cette recherche**

Aussi, le médecin du travail qui constate **qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste** déclare le travailleur inapte à son poste de travail

Procédure d'inaptitude

Procédure de déclaration d'inaptitude : 4 étapes (Art R. 4624-42)

1/ effectuer au moins un examen médical (ou deux examens médicaux espacement dans la limite de 15 jours calendaires)

L'inaptitude peut être décidée en une seule visite : connaît déjà le travailleur et son poste de travail, ou si une ou plusieurs visites de pré-reprise durant l'arrêt de travail

Un second examen peut s'avérer nécessaire pour « *rassembler les éléments permettant de motiver sa décision* ».

2/ Effectuer ou faire réaliser une étude de poste (elle peut avoir été effectuée antérieurement à la visite) (Ex. : à l'issue de la visite de pré-reprise) ;

3/ Effectuer ou faire réaliser une étude des conditions de travail (elle peut avoir été effectuée antérieurement à la visite) et indiquer la date de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise ;

4 / Effectuer un échange avec l'employeur et le salarié

Organisation d'une concertation et des échanges avec le salarié et l'employeur.

Pas nécessairement présents : tout moyen possible (téléphoniques, courriels, courriers, etc...).

Procédure d'inaptitude

Rédaction de l'avis d'inaptitude

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. (Art. L. 4624-4).

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que :

- « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* »
- « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

L'employeur est dispensé de son obligation de recherche de reclassement (origine prof ou non)

Notification de l'avis médical d'inaptitude

Contestation des avis

Éléments contestables : éléments de nature médicale émis par le médecin du travail

- Avis délivré dans le cadre du suivi individuel renforcé
- Propositions écrites de mesures individuelles (d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste)
- L'avis d'inaptitude

Les demandeurs : salarié ou l'employeur

Information du médecin du travail

Délais de contestation : délai de 15 jours

Procédure : Saisie du Conseil de prud'hommes : formation en référé

Possibilité de recours au médecin inspecteur du travail

Prise en charge des frais d'expertise : La formation de référé : frais d'expertise : partie perdante ou « gagnante (*action en justice n'est pas dilatoire ou abusive*)



Le
Réflexe
Prévention
en ***Entreprise***