

## **Loi Travail : les dispositions concernant la santé au travail**

La loi travail du 8 août 2016 et le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 s'inscrivent dans la continuité de la loi de 2011 qui a défini les quatre missions essentielles des SSTI, assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail.

Ces missions sont confortées et rééquilibrées : action en entreprise, conseil, surveillance de l'état de santé, traçabilité et veille sanitaire.

Au 1er janvier 2017, les modalités de la 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.

### **LE MÉDECIN DU TRAVAIL DEMEURE AU CENTRE DU DISPOSITIF AVEC UN RÔLE RENFORCÉ**

Animateur et coordinateur d'une équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail voit ses missions explicitement complétées, notamment par l'aide à l'évaluation des risques dans l'entreprise. Le médecin du travail dispose par ailleurs d'une plus grande liberté pour fixer le rythme et le contenu des visites individuelles. Le suivi de l'état de santé est réalisé par lui-même ou par un infirmier sous protocole médical.

### **TOUS LES SALARIÉS SONT PRIS EN CHARGE PAR UN PROFESSIONNEL DE SANTÉ DÈS L'EMBAUCHE**

Tous les salariés seront pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche : soit lors d'une visite d'information et de prévention, assurée notamment par un infirmier du travail, soit, s'il existe des risques particuliers, lors d'une visite médicale, avec délivrance d'un avis d'aptitude, assurée par un médecin.

### **CHAQUE SALARIÉ SERA SUIVI PAR UN PROFESSIONNEL DE SANTÉ AVEC UNE PÉRIODICITÉ ADAPTÉE À SA SITUATION**

Il ne pourra 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 sera adaptée sur décision du médecin du travail en fonction de l'âge, de l'état de santé et des risques du poste. La liste des risques particuliers est définie réglementairement, mais peut être complétée par l'entreprise qui motive sa déclaration avis pris du médecin du travail.

---

## **Les points essentiels à retenir**

- **Les missions des Services de Santé au Travail**
  - **Le suivi individuel des salariés (embauches et périodiques)**
  - **Les autres visites médicales**
  - **CDD, travailleurs temporaires, apprentis**
  - **L'inaptitude**
-

## LES MISSIONS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

### Quatre missions des Services de Santé au Travail au service d'une stratégie globale de prévention

1. Mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs;
2. Conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail;
3. Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs
4. Participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire



## LE SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIES (EMBAUCHES ET PERIODIQUES)

Le suivi individuel de chaque salarié est déterminé en fonction :

- de l'affectation ou non du salarié à un poste à risque particulier
- de certaines situations particulières du salarié

→ Pour tout salarié affecté à un poste sans risque, le suivi individuel s'effectue par un professionnel de santé au travail lors d'une visite d'information et de prévention. Une attestation de suivi est délivrée à l'employeur et au salarié.

→ Pour tout salarié affecté à un poste présentant un risque particulier, un suivi individuel renforcé est effectué par un médecin du travail lors d'un examen médical avec délivrance d'aptitude dans un délai de quatre ans maximum et avec une visite intermédiaire tous les deux ans effectuée par un professionnel de santé.

## La visite d'information et de prévention

La visite d'information et de prévention concerne les salariés affectés à un poste sans risque. Cette visite est obligatoire et individuelle. Elle donne lieu à une attestation de suivi et peut être faite par **le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail**. Si il l'estime nécessaire, l'infirmier pourra orienter le salarié vers le médecin du travail en vue de l'adaptation du poste ou d'une nouvelle affectation.

### • Cas général : **visite à faire dans les 3 mois suivant la prise du poste de travail**

La visite n'est pas requise si les trois conditions sont réunies :  
Occupation d'un emploi identique + possession par le médecin du travail de la fiche d'aptitude ou de l'attestation de la précédente visite d'information et de prévention + aucune inaptitude émise au cours des cinq dernières années.

→ RENOUVELLEMENT DE LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION DANS UN DÉLAI MAXIMUM DE 5 ANS

Mais, dans tous les cas, le médecin du travail reste juge des modalités de la surveillance et du 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.

### • Cas particuliers : **visite à faire avant la prise du poste de travail**

La visite d'information et de prévention doit être effectuée avant la prise de poste pour les catégories de salariés suivants :

- Travailleur de moins de 18 ans,
- Travailleur de nuit,
- Travailleur exposé aux agents biologiques groupe 2 (APB2)
- Travailleur exposé aux champs électromagnétiques (CEM)  
-Exception: pour **les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité**, la visite doit s'effectuer dans un délai de 3 mois suivant la prise de poste.

→ RENOUVELLEMENT DE LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION DANS UN DÉLAI MAXIMUM DE 3 ANS.

Mais, dans tous les cas, le médecin du travail reste juge des modalités de la surveillance et du délai qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié ainsi que les risques auxquels ils sont exposés.

## L'examen médical d'aptitude

L'examen médical d'aptitude concerne les salariés affectés à un **poste à risque particulier**. Cet examen obligatoire est effectué par **le médecin du travail** et doit être réalisé **avant l'affectation au poste de travail**. Il donne lieu à un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

## Liste des postes à risque (Art. 4624-23)

→ Les salariés exposés aux risques professionnels de cette liste bénéficient d'un suivi individuel renforcé :

- **Amiante**
- **Plomb**
- **Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction**
- **Agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'art. R 4421-3**
- **Rayonnements ionisants**
- **Risque hyperbare**
- **Risque de chute de hauteur lors d'opérations de montage ou démontage d'échafaudages**

→ Les salariés concernés par les situations particulières ci-dessous bénéficient d'un suivi individuel renforcé :

- **Habilitation électrique**
- **C.A.C.E.S.**
- **Jeunes affectés à des travaux dangereux.**

### **L'examen médical n'est pas requis si les trois conditions sont réunies:**

Occupation d'un emploi identique présentant des risques d'exposition identiques + possession par le médecin du travail de la fiche d'aptitude + aucune inaptitude émise au cours des deux dernières années.

→ RENOUELEMENT DE L'EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE DANS UN DÉLAI DE 4 ANS MAXIMUM PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL AVEC VISITE INTERMÉDIAIRE PAR UN PROFESSIONNEL DE SANTE DANS LES 2 ANS.

→ **CAS PARTICULIER** : RENOUELEMENT DE L'EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE TOUS LES ANS POUR LES SALARIES EXPOSES AUX RAYONNEMENTS IONISANTS GROUPE A

Mais, dans tous les cas, le médecin du travail reste juge des modalités de la surveillance et du 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.

## LES AUTRES VISITES MEDICALES

### Visites de préreprise

« Art. R. 4624-29.-En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

« Art. R. 4624-30.-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.

« A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

« Il informe, sauf si le travailleur 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.

## Visites de reprise du travail

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

« 1 ° Après un congé de maternité ;

« 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

« 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

« 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.

« **Art. R. 4624-32.**-L'examen de reprise a pour objet :

« 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.

## Visites à la demande

Visites à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail

« **Art. R. 4624-34.**-Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

« Le travailleur 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.

« Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

## **👉 CDD, TRAVAILLEURS TEMPORAIRES, APPRENTIS**

### CDD (Art. R4625-1)

- Les salariés en CDD bénéficient des mêmes règles et d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en CDI.

-Pour les salariés en CDD affectés à des postes à risque, l'examen médical n'est pas requis si les trois conditions suivantes sont réunies : Occupation d'un emploi identique présentant des risques d'exposition identiques + possession par le médecin du travail de la fiche d'aptitude + aucune inaptitude émise au cours des deux dernières années.

## Travailleurs temporaires (Art. R4625-8 à R4625-14)

- Les travailleurs temporaires bénéficient des mêmes règles et d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en CDI.  
Les visites d'information et de prévention et les examens médicaux doivent être réalisés par le Service de Santé au Travail de l'entreprise de travail temporaire.

Si le salarié est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque (Art R4624-24) pour lequel il n'a pas bénéficié d'un suivi individuel renforcé, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Les visites d'information et de prévention et les examens médicaux réalisés peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

## Apprentis (Art. R6222-40-1)

- L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

## L'INAPTITUDE

### Procédure d'inaptitude

La procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés est modifiée.

**Art. R. 4624-42.-** " Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

**1°** S'il a réalisé **au moins un examen médical** de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

**2°** S'il a réalisé ou fait réaliser **une étude de ce poste** ;

**3°** S'il a réalisé ou fait réaliser **une étude des conditions de travail** dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

**4°** S'il a procédé à **un échange, par tout moyen, avec l'employeur.**

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise **ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen.** La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

#### Obligation de reclassement

L'employeur doit consulter les délégués du personnel lorsqu'un poste de reclassement est proposé que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Lorsque le Comité Social et Economique sera mis en place dans l'entreprise, ce sera cette instance qui sera consultée . La recherche de reclassement se limite dorénavant à la France l'employeur n'aura pas à chercher de reclassement dans des filiales à l'étranger . **Ordonnance Macron sept 2017.**

### Dispense de reclassement

Le médecin du travail peut mentionner dans l'avis d'inaptitude 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 dans un emploi. Cela dispense alors l'employeur de la recherche d'un reclassement.**

## Contestation de l'inaptitude

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.

**Art. R. 4624-45.**-En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail. »

La procédure se déroule devant le Conseil des Prud'hommes en référé. Les juges pourront faire appel à l'expertise des médecins inspecteurs du travail territorialement compétent.  
**(Ordonnance Macron septembre 2017, cette nouvelle mesure entrera en vigueur dès la publication d'un décret ou au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018).**