

# **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

## **Titre V « Moderniser la médecine du travail »**

[Note juridique Cisme – Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 du 13 septembre 2016](#)

Le titre V de la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (*publiée au JO du 9 août 2016*), intitulé « *Moderniser la médecine du travail* » modifie les principaux éléments suivants :

- Le suivi individuel de l'état de santé des salariés. Le principe général est désormais une visite d'information et de prévention, pour tout salarié non exposé à des risques particuliers, effectuée par l'un des professionnels de santé du SSTI et donnant lieu à la délivrance d'une attestation. Les salariés exposés à des risques particuliers bénéficient, quant à eux, d'un examen médical d'aptitude. Autrement dit, chaque salarié bénéficie soit d'une visite d'information et de prévention, soit d'un examen médical selon le cas.
- La procédure de contestation des éléments de nature médicale (avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail). Celle-ci est désormais portée devant le Conseil des prud'hommes pour obtenir une expertise en référé.
- La périodicité du suivi individuel des travailleurs de nuit : celle-ci est fixée par le médecin du travail, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.
- La procédure d'inaptitude : les étapes de la procédure sont, pour la première fois, abordées dans la partie législative du Code du travail. Les nouvelles dispositions visent à encadrer les situations dans lesquelles un avis d'inaptitude peut être délivré par le médecin du travail, ainsi que les indications devant figurer sur ledit avis.
- Les règles encadrant le reclassement du salarié : l'obligation de reclassement est désormais réputée satisfaite, lorsque l'employeur a proposé un emploi répondant aux critères énoncés par les dispositions légales. Il y a donc dans ce cas une présomption au bénéfice de l'employeur d'avoir satisfait à son obligation de reclassement. En outre, les cas de dispense sont élargis.

## Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

### Titre V « Moderniser la médecine du travail »

TABLEAU SYNTHETIQUE		
Thèmes	Régime actuel	Eléments introduits par la Loi Travail
<b>Examen médical d'embauche</b>	Examen médical systématique pour tous les salariés avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai	Visite d'information et de prévention, après l'embauche, pour les salariés n'occupant pas des postes à risque particulier.  Examen médical d'aptitude avant l'embauche et renouvelé périodiquement pour tout travailleur affecté à un poste à risque particulier.
<b>Périodicité du suivi de l'état de santé des salariés</b>	Cas général : examen médical au moins tous les 24 mois.  L'agrément du SSTI peut prévoir une périodicité différente.  SMR : au moins 24 mois. Surveillance qui comporte au moins un ou des examens de nature médicale selon une périodicité n'excédant pas 24 mois. Le médecin du travail est juge des modalités de la SMR.  Travailleurs de nuit : tous les 6 mois.	A définir par décret en Conseil d'Etat (à paraître).
<b>Procédure d'inaptitude</b>	Sauf exception (danger immédiat ou visite de pré-reprise dans les 30 jours précédents), déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, à l'issue : - d'une étude de poste ; - de 2 examens médicaux espacés de deux semaines.	Le médecin du travail déclare le salarié inapte, s'il 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 de l'intéressé justifie un changement de poste.  In fine, déclaration d'inaptitude par

		le médecin du travail, à l'issue : - d'une étude de poste ; - d'un échange entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur.
<b>Avis d'inaptitude / Indications du médecin du travail</b>	Seulement si l'inaptitude physique fait suite à un AT ou une MP et dans les entreprises de plus de 50 salariés, le médecin du travail doit assortir son avis d'indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation.	Dans tous les cas (que l'inaptitude fasse suite à un AT ou une MP et dans toutes les entreprises), le médecin du travail doit formuler des indications sur les capacités du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
<b>Cas de dispense de reclassement par le médecin du travail</b>	Limité au salarié : - dont l'inaptitude physique fait suite à un AT ou une MP ; - titulaire d'un CDI.	Elargi : - à tous les salariés ; - quelle que soit l'origine de leur inaptitude
<b>Avis des délégués du personnel (DP) Reclassement en cas d'inaptitude</b>	Dans le cadre du reclassement, consultation des DP par l'employeur, dès lors que l'inaptitude résulte d'un AT ou d'une MP.	Dans le cadre du reclassement, consultation des DP obligatoire, lorsqu'ils existent, quelle que soit l'origine de l'inaptitude.
<b>Recours contre les éléments de nature médicale</b>	Recours contre les avis médicaux devant l'inspecteur du travail.	Recours contre les éléments de nature médicale devant la formation de référé du conseil de prud'hommes qui désigne un médecin-expert près la cour d'appel.
<b>Notification écrite de l'employeur en cas d'impossibilité de reclassement</b>	Notification obligatoire, seulement quand l'inaptitude est d'origine professionnelle.	Notification obligatoire dans tous les cas (quelle que soit l'origine de l'inaptitude).