



La loi du 8 août 2016, dite « loi Travail », et le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 ont apporté de nombreux changements concernant la Santé au Travail. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2017, la nouvelle réglementation modifie le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs pour une meilleure prévention des risques professionnels et une surveillance médicale mieux adaptée.

Surveillance de l'état de santé des travailleurs

Missions réaffirmées des Services de Santé au Travail

La loi Travail s'inscrit dans la continuité de la réforme de 2011, qui a déterminé les 4 missions des SST (Services de Santé au Travail), assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail :

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire :

médecin du travail, infirmier(e), assistant(e) de santé au travail, intervenant en prévention des risques professionnels (ergonome, psychologue du travail, métrologue, toxicologue...), interne en médecine du travail, collaborateur médecin

Mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs

Participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire



Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs

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

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

Découvrir les 3 autres missions des SSTI :



Chaque salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé par un professionnel de santé dès son embauche. En fonction des risques professionnels particuliers auxquels le travailleur est exposé, le suivi sera renforcé ou non.

Qui sont les professionnels de santé ?

Le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier de santé au travail (Art. L. 4624-1, premier alinéa).

Quels sont les risques particuliers impliquant un suivi individuel renforcé ?

Bénéficiaire d'un suivi individuel renforcé, les travailleurs :

(Décret 2016-1908 relatif à la «modernisation de la médecine du travail»)

- ▶ Affectés à des postes les exposant :
 - À l'amiante
 - Au plomb
 - Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
 - Aux agents biologiques des groupes 3 et 4
 - Aux rayonnements ionisants
 - Au risque hyperbare
 - Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

- ▶ Affectés à des postes nécessitant un examen d'aptitude spécifique :
 - Jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux interdits susceptibles de dérogation (art. R. 4153-40)
 - Habilitation électrique (art. R. 4544-10)
 - Autorisation de conduite (art. R. 4323-56) : par exemple, CACES...
 - Manutention manuelle pour le port de charges supérieures à 55 kg (art. R4541-9)



La liste des postes à risques particuliers peut être complétée par l'employeur, par un écrit motivé, et après avis du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.



LE SAVIEZ-VOUS ?

La déclaration des risques auxquels sont exposés les salariés est réalisée par l'employeur et sous sa responsabilité.

Suivi individuel renforcé

Le salarié soumis à un suivi individuel renforcé (voir liste des risques particuliers en page précédente) bénéficie d'un examen médical d'aptitude, qui doit être réalisé par le médecin du travail.

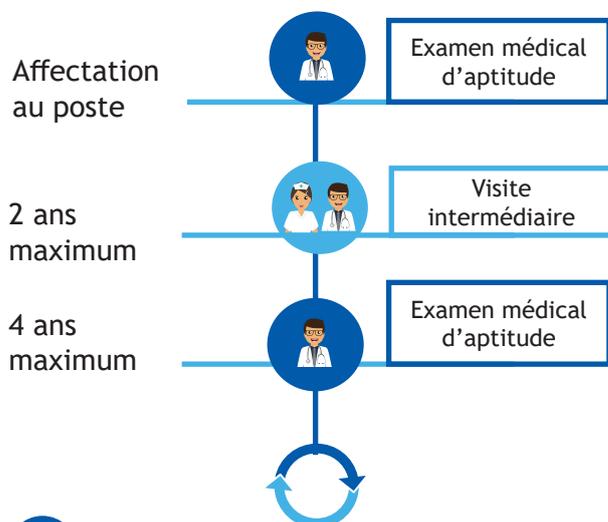


Objectifs de l'examen médical

- ▶ **S'assurer** que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter.
- ▶ **Proposer** éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.
- ▶ **Rechercher** si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.
- ▶ **Informer** le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire.
- ▶ **Sensibiliser** le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

- L'examen médical donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.
- La périodicité entre les examens médicaux n'est pas fixe, mais elle est plafonnée par la loi à 4 ans. Chaque médecin détermine le suivi en fonction de l'état de santé du salarié, de son âge, de ses conditions de travail ou des risques professionnels auxquels il est exposé.
- Une visite médicale est possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

Examen initial et suivi périodique



 Médecin du travail

 Professionnels de santé : médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail

Les cas spécifiques

Pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants catégorie A et les jeunes affectés à des travaux dangereux, la périodicité maximale de l'examen médical d'aptitude est réduite à 1 an.

Suivi hors risques particuliers

Dans les cas où le salarié n'est pas exposé à des risques «particuliers», il bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP), donnant lieu à une attestation de suivi. Cette VIP est réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail).

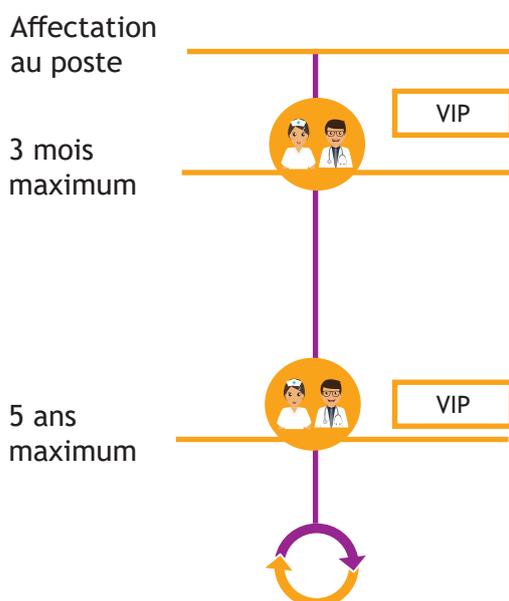


Objectifs de la VIP

- ▶ **Interroger** le salarié sur son état de santé.
- ▶ **L'informer** sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail.
- ▶ **Le sensibiliser** sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
- ▶ **Identifier** si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.
- ▶ **L'informer** sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

- Si la VIP est effectuée par un infirmier de santé au travail, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail s'il le juge nécessaire.
- La périodicité entre les visites n'est pas fixe, mais elle est plafonnée par la loi à 5 ans. Chaque médecin détermine le suivi en fonction de l'état de santé du salarié, de son âge, de ses conditions de travail ou des risques professionnels auxquels il est exposé.
- Une visite médicale est possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

Visite initiale et suivi périodique



 Professionnels de santé : médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail

Les cas spécifiques

- ▶ **VIP initiale :**
 - Dans les 2 mois maximum après l'affectation au poste pour les apprentis.
 - Avant la prise de poste pour les travailleurs de nuit, les jeunes de moins de 18 ans, les travailleurs exposés à des agents biologiques pathogènes catégorie 2 ou aux champs électromagnétiques.
 - Les travailleurs handicapés et titulaires d'une pension d'invalidité sont réorientés vers le médecin du travail.
 - Les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher sont réorientées vers le médecin du travail, si elles le souhaitent.
- ▶ **Périodicité :**
VIP tous les 3 ans maximum pour les travailleurs de nuit, handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité.

Pour tous les salariés

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, des examens de pré-reprise et de reprise du travail existent. La loi du 8 août 2016 ne modifie pas leurs objectifs.

Nous vous en rappelons les grands principes.



Visites de pré-reprise et reprise du travail

Un salarié en arrêt de travail depuis plus de 3 mois peut bénéficier d'une **visite de pré-reprise**.

Elle peut être demandée par le salarié lui-même, par son médecin traitant, ou par le médecin conseil de la CPAM.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement ou des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le salarié bénéficie toujours d'un **examen de reprise du travail** :

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

Cet examen de reprise a pour objet de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié, et d'examiner les propositions faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ; d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

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 dans un délai de 8 jours maximum à compter de la reprise du travail par le salarié.

Objectif :

Favoriser le retour du salarié dans l'entreprise dans les meilleures conditions en anticipant sa reprise du travail.

Procédure de déclaration d'inaptitude

- Dans le cas où l'état de santé du salarié est incompatible avec les conditions de travail, le médecin du travail peut décider d'une inaptitude. L'avis d'inaptitude sera délivré après une ou deux visites médicales. Dans ce dernier cas, la seconde visite intervient dans un délai maximal de 15 jours après la première.
- Par ailleurs, pour déclarer un salarié inapte, le médecin du travail doit avoir échangé avec le salarié et l'employeur afin d'envisager toutes les solutions de maintien au poste de travail, notamment par des aménagements du poste ou un reclassement du salarié.
- En matière de reclassement des salariés, le médecin du travail peut mentionner dans son avis que «que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi». Dans ce cas, l'employeur devrait être exempté d'obligation de recherche de poste de reclassement.

Contestation des avis des médecins

La procédure de contestation des avis des médecins du travail se déroule dorénavant devant la formation en référé du Conseil des Prud'hommes. Si l'objet de la contestation concerne des éléments de nature médicale, les référés peuvent demander l'avis du médecin-inspecteur du travail.

Dispense de la VIP ou de l'examen médical d'aptitude

L'organisation d'une VIP n'est pas requise, pour un salarié nouvellement embauché, quand l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- ▶ Dernière VIP < 5 ans (VIP < 3 ans pour les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité ou les travailleurs de nuit. VIP < 2 ans pour les travailleurs temporaires)
- ▶ Le salarié occupe un poste équivalent à celui qu'il occupait lors de sa précédente visite
- ▶ Présentation de la dernière attestation VIP
- ▶ Pas d'avis d'inaptitude ou de restrictions au cours des 5 dernières années (3 dernières années pour les travailleurs de nuit, handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité ; 2 dernières années pour les intérimaires)

L'organisation d'un examen médical d'aptitude n'est pas requis, pour un salarié nouvellement embauché, quand l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- ▶ Dernière visite médicale d'aptitude < 2 ans
- ▶ Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
- ▶ Présentation du dernier avis d'aptitude
- ▶ Pas d'avis d'inaptitude ou de restrictions au cours des 2 dernières années

Les travailleurs en CDD bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé équivalent à celui des salariés en CDI.



Pour toute demande
d'informations,
contactez votre Service
de Santé au Travail

AISMT 04 - GEST 05 - AMETRA 06 - APST BTP 06 - CMTI 06 - AISMT 13
ASTBTP 13- EXPERTIS - GIMS 13 - ST PROVENCE - AIST 83
AIST 84 - GMSI 84 - SAT Durance Luberon - SIST Corse-du-Sud

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

