

MODERNISATION

DE L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

CE QUI CHANGE À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2017

1

Principales modifications apportées en Santé au Travail par la Loi Travail. Les 5 points à retenir

1/ Un suivi médical sur mesure pour chaque salarié qui s'inscrit dans une démarche globale de prévention :

Moins de visites systématiques des salariés, inadaptées au monde du travail d'aujourd'hui, mais une distinction entre les salariés occupant des postes dits «à risques» basée sur **vos déclarations**, et ceux que vous déclarerez "sans risque particulier". En cas de doute, contactez votre Médecin du Travail.

Attention, c'est l'employeur qui doit déclarer ses salariés exposés à des risques particuliers à son Service de Santé au Travail et cela, dès l'embauche.

C.travail « Art.R.4624-22- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R.4624 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par la présente sous-section ».

La liste des risques particuliers est définie réglementairement mais peut-être modifiée par l'entreprise qui motive sa déclaration, avis pris auprès du Médecin du Travail et des instances représentatives (CHSCT...). Voir ci-dessous.

Quels sont les postes à risque devant bénéficier d'un suivi médical renforcé ?

Le nouvel article R4624-23 du Code du travail donne une définition des postes à risques. Ces derniers sont classés en 3 catégories :

- **Catégorie 1** : l'exposition du salarié à certains risques réglementairement prévus : Amiante, Plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160, Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60; Agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3; Rayonnements ionisants; Risque hyperbare; Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.
- **Catégorie 2** : les postes pour lesquels un examen d'aptitude spécifique est nécessaire (travaux sous tension, moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux réglementés, travaux nécessitant une autorisation de conduite), manutention manuelle (article R.4541-9).
- **Catégorie 3** : la liste déterminée par voie réglementaire peut être complétée par l'employeur pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail après avis du Médecin du Travail et du CHSCT (ou à défaut les DP s'ils existent). Cette liste doit être en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels et la fiche d'entreprise. L'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Quand et Comment déclarer vos salariés soumis à des risques particuliers :

- Dès l'embauche en remplissant le tableau du Bulletin d'Adhésion.
- En remplissant la déclaration d'effectifs et en la retournant au CMIST.
- Saisie en ligne sur votre portail adhérent **www.cmist.fr** et/ou en nous retournant le tableau envoyé suite à votre DPAE.

Pour vous aider

- Votre fiche d'entreprise.
- Le Document Unique d'Évaluation des Risques.
- Le site de l'INRS, organisme public de référence dans les domaines de la Santé au Travail et de la Prévention des Risques Professionnels : **www.inrs.fr**
- **www.cmist.fr**

Et n'oubliez pas :
Votre Médecin du Travail est l'interlocuteur principal du dirigeant pour tout ce qui concerne la Santé au Travail dans son entreprise, n'hésitez pas à le contacter.

MODERNISATION

DE L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

CE QUI CHANGE À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2017

2

Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Pour les salariés que vous avez déclarés **exposés** à des risques particuliers :

Un Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Examen médical d'aptitude pour la visite initiale d'embauche

Pour Qui

Obligatoire pour tous les salariés exposés à des risques particuliers

Quand

Avant l'embauche

Objectifs

Vérifier l'aptitude du salarié au poste de travail

Rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres

L'informer et le sensibiliser aux risques et à la prévention liés à son poste de travail

Créer son dossier médical en Santé au Travail

Lui indiquer les modalités de suivi de son état de santé

Par Qui

Le Médecin du Travail

Cette visite donne lieu à un avis d'aptitude

Examen médical d'aptitude pour le suivi périodique

Pour Qui

Obligatoire pour tous les salariés exposés à des risques particuliers

Quand

C'est désormais le Médecin du Travail qui fixe les modalités et la périodicité des visites en fonction de l'âge, du poste de travail, de l'environnement de travail, de l'état de santé

Périodicité des visites

Elle est déterminée par le Médecin du Travail mais ne pourra excéder 4 ans

Objectifs

S'assurer que le salarié est médicalement apte à son poste de travail

Par Qui

Le Médecin du Travail

Cette visite donne lieu à un avis d'aptitude

La visite Intermédiaire

Elle est réalisée au plus tard 2 ans après l'examen médical d'aptitude

Par Qui

Le Médecin du Travail ou un professionnel de santé

Dans chaque cas, c'est le Médecin du Travail qui définit le protocole du suivi de santé du salarié. Une visite médicale à la demande du salarié ou de l'employeur est possible à tout moment.

MODERNISATION

DE L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

CE QUI CHANGE À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2017

3

Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Pour les salariés que vous avez déclarés **non exposés** à des risques particuliers :

Un nouveau dispositif La Visite d'Information et de Prévention (VIP)

VIP pour la visite initiale (d'embauche)

Pour Qui

Elle est obligatoire pour tous les salariés non exposés à des risques particuliers

Quand

Dans les 3 mois suivant l'embauche
(2 mois pour les apprentis)

Avant la prise de poste pour les salariés suivants :

- travail de nuit -
- moins de 18 ans -
- exposition aux agents biologiques Groupe2 -
- exposition aux champs électromagnétiques > VLE -

Objectifs

Interroger le salarié sur son état de santé

L'informer et le sensibiliser aux risques et à la prévention liés à son poste de travail

Créer son dossier médical en Santé au Travail

Lui indiquer les modalités de suivi de son état de santé

Par Qui

Par le Médecin du Travail ou un professionnel de santé

- médecin collaborateur -
- interne en médecine du travail -
- infirmier(e) en Santé au Travail -

Cette visite donne lieu à une attestation de suivi

VIP pour le suivi périodique

Pour Qui

Elle est obligatoire pour tous les salariés non exposés à des risques particuliers

Quand

C'est désormais le Médecin du Travail qui fixe les modalités et la périodicité des visites en fonction de l'état de santé, de l'âge, du poste de travail, de l'environnement de travail

Périodicité des visites

La VIP est renouvelée selon une périodicité maximale de 5 ans selon le protocole décidé par le Médecin du Travail

Pour le suivi des salariés handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, la périodicité est laissée à l'appréciation du Médecin du Travail.

L'espacement entre les visites ne pourra cependant pas excéder 3 ans.

Objectifs

Assurer le suivi de la santé du salarié

L'informer et le sensibiliser aux risques et à la prévention liés à son poste de travail

Lui indiquer les modalités de suivi de son état de santé

Par Qui

Par le Médecin du Travail ou un professionnel de santé

- médecin collaborateur -
- interne en Médecine du Travail -
- infirmier(e) en Santé au Travail -

Cette visite donne lieu à une attestation de suivi

Le salarié pourra être réorienté vers le Médecin du Travail si le professionnel de santé le juge nécessaire

Attention !
Une visite médicale à la demande du salarié ou de l'employeur est possible à tout moment.

MODERNISATION

DE L'ORGANISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

CE QUI CHANGE À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2017

Principales modifications apportées en Santé au Travail par la Loi Travail.

2/ Un rôle renforcé pour le Médecin du Travail

Le Médecin du Travail demeure au centre du dispositif.

C'est lui seul qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire composée de professionnels de santé et de la prévention : **Infirmiers(ères) en Santé Travail, collaborateurs médecins, internes en médecine, ergonomes, toxicologues, psychologues du travail, préventeurs, assistants en Santé Travail...**

Et n'oubliez pas : votre médecin est l'interlocuteur principal du chef d'entreprise pour tout ce qui concerne la Santé au Travail dans son entreprise, n'hésitez pas à le contacter.

3/ Les travailleurs temporaires et les travailleurs en CDD devront bénéficier d'un suivi médical de même périodicité que les employés en CDI

Le suivi de l'état de santé des salariés sera équivalent quel que soit le contrat.
La fréquence des visites médicales est déterminée par le Médecin du Travail.

4/ Reclassement, inaptitude, une procédure modifiée

Selon la décision du Médecin du Travail, l'avis d'inaptitude sera délivré après une ou deux visites médicales. « Art R.4624-42 » décret du 27 décembre 2016.

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.

En pratique, pour déclarer un salarié inapte, le Médecin du Travail doit notamment avoir échangé avec le salarié et l'employeur afin d'épuiser toutes les solutions de maintien au poste de travail.

5/ Contestation de l'avis ou des préconisations du Médecin du Travail

Si l'employeur ou le salarié conteste l'avis, les propositions ou conclusions du Médecin du Travail, il pourra désormais saisir le Conseil des Prud'hommes d'une demande de désignation d'un Médecin-Expert inscrit sur la liste des experts auprès de la cour d'appel.

L'affaire sera directement portée devant la formation de référé. La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté (C. trav., art. L. 4624-7 et R. 4624-45). Le demandeur en informera le Médecin du Travail.

Avec cette nouvelle réglementation la prévention des risques professionnels est au plus près des réalités de votre entreprise.

Pour en savoir plus : www.modernisationsanteautravail.fr