

Réforme

de la Santé au Travail : ce qui change pour les entreprises

La [loi Travail d'août 2016](#) a engagé une modernisation de la médecine du travail, explicitée par le [décret n° 2016-1908](#) du 27 décembre 2016. Nous vous présentons succinctement les principales modifications intéressant les entreprises.

Visite à l'embauche maintenue mais adaptée tout comme le suivi ultérieur des salariés

L'employeur doit adresser la Déclaration Préalable à l'Embauche non seulement à l'URSSAF mais également à son Service de Santé au Travail. Tout salarié, qu'il soit ou non exposé à des risques particuliers, bénéficie à l'embauche d'une visite organisée par le Service de Santé au Travail et réalisée par un professionnel de santé, médecin du travail ou infirmier de santé au travail. Cette visite est obligatoire sauf à justifier d'une visite récente pour un même poste en présentant l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi. Il n'y a pas moins de suivi des salariés, mais un suivi moins systématique, plus ciblé, plus préventif, plus adapté aux risques, dans le souci d'une plus grande efficacité.

Suivi des salariés pour les postes sans risques particuliers

S'il n'est pas exposé à des risques particuliers, le salarié bénéficie, dans les trois mois de son embauche, d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) effectuée par le médecin du travail, le collaborateur-médecin ou un infirmier en santé au travail. La périodicité des visites suivantes est déterminée par le médecin du travail en fonction de l'âge, de l'état de santé et des risques du poste, sans pouvoir excéder cinq ans (3 ans pour les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité et travailleurs de nuit). La visite donne lieu non plus à un avis d'aptitude mais à une attestation de suivi. Si la visite est faite par un infirmier, le salarié peut être orienté vers le médecin du travail si nécessaire.

Suivi des salariés pour les postes avec risques

Le salarié exposé à des risques particuliers bénéficie d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR). Il est convoqué à une visite médicale d'aptitude à l'embauche et périodiquement dans des conditions arrêtées par le décret. Les visites médicales donnent lieu à délivrance d'un avis d'aptitude.

Définition des postes à risques

La liste des postes à risque est donnée par le nouvel article [R.4624-23](#) du code du travail. La déclaration des risques est faite par l'employeur. L'employeur peut demander qu'une catégorie de salariés soumis à des risques particuliers soit soumis à un SIR en motivant sa demande par écrit.

A l'embauche, visites médicales et certaines VIP à faire avant la prise de poste

Les visites médicales donnant lieu à avis d'aptitude doivent être réalisées avant l'affectation au poste de travail. Il en est de même pour les VIP concernant les travailleurs de moins de 18 ans, les travailleurs de nuit.

Déclaration d'inaptitude et obligation de reclassement

Le médecin du travail peut prononcer une inaptitude à l'issue de une ou de deux visites médicales. Il n'est plus tenu à deux visites systématiques. L'obligation de l'employeur de reclasser le salarié inapte est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte les indications du

médecin du travail. L'employeur est dispensé de rechercher un reclassement dans l'entreprise et le groupe si l'avis d'inaptitude contient l'une des deux mentions suivantes : « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* »

Visite de reprise

Les conditions de la visite de reprise sont précisées dans les articles [R.4624-31](#) et [R.4624-32](#) du code du travail. Un examen de reprise doit être organisé le jour de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Visite à la demande

Une visite auprès du médecin du travail peut être demandée par l'employeur, le salarié ou le médecin du travail lui-même. Le salarié peut demander cette visite lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude.

Salariés en CDD

Ces salariés bénéficient des mêmes règles et d'un suivi individuel dans les mêmes conditions que les salariés en CDI.

Contestation de l'avis du médecin du travail

En cas de contestation d'un avis du médecin du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir non plus l'inspecteur du travail mais le Conseil de Prud'hommes et en informe le médecin du travail. Si la contestation porte sur un élément de nature médicale, le conseil de prud'hommes est saisi en référé dans un délai de quinze jours suivant la notification et désignera un médecin-expert.

COUPON REPONSE à renvoyer à STSA avant le 26/02/2017

Je souhaite participer au petit-déjeuner organisé par STSA sur le thème de la Réforme du 3 mars 2017.
Accueil des participants à 8h au rez-de-chaussée de la Maison du Bâtiment—12 allée Nathan Katz—Mulhouse
 Je serai accompagné(e) de personne(s).

Nom : Entreprise :
 Prénom : Adresse :
 Fonction :
 Tél. : E-mail :