

# LOI TRAVAIL ET SANTÉ AU TRAVAIL

L'ESSENTIEL  
DE LA  
RÉFORME  
2016/2017

Ce qu'il  
faut savoir  
...



## La santé au travail évolue...

La publication de la loi travail en août 2016 a annoncé de nombreux changements dans le cadre de la modernisation de la médecine du travail, au niveau du suivi médical des salariés, de la procédure de reclassement, de la procédure d'inaptitude, de la contestation de l'avis du médecin du travail, de l'équipe pluridisciplinaire, etc.

Vous trouverez ici, l'essentiel de ce qu'il faut savoir, sur les conséquences de la loi travail dans vos relations de tous les jours avec votre service de santé au travail Simetra. Nos équipes se tiennent bien entendu à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

### Les missions Simetra : 4 missions au service d'une stratégie globale de prévention

L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DU SIMETRA, PLACÉE SOUS L'AUTORITÉ MÉDICALE DU MÉDECIN DU TRAVAIL REMPLIT QUATRE MISSIONS DÉFINIES DANS LE CODE DU TRAVAIL :

- mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés ;
- conseiller les employeurs, les salariés 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 ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des salariés ;
- participer au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.



### Le rôle renforcé du médecin du travail, au cœur du dispositif de prévention

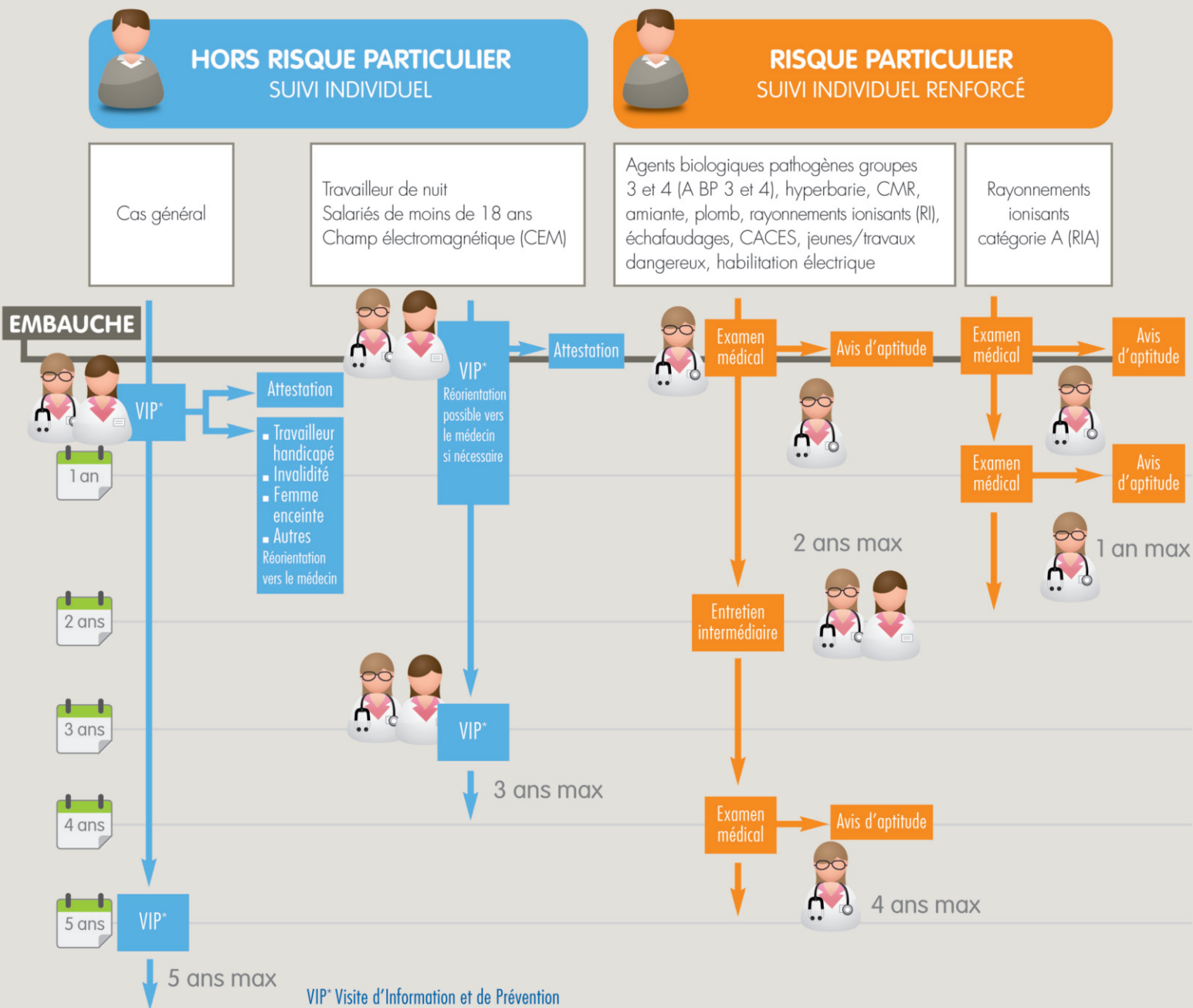
**Le médecin du travail a désormais la liberté de fixer les modalités et la périodicité du suivi de l'état de santé des salariés.** Cette évolution cohérente permet d'adapter la surveillance de chaque salarié en fonction de son âge, de son poste de travail, de son environnement professionnel et de son état de santé. **En outre, le médecin du travail demeure accessible à tout moment, à la demande du salarié ou de l'employeur.**

Animateur et coordinateur d'une équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail voit également ses missions explicitement complétées, notamment par l'aide à l'évaluation des risques dans l'entreprise.

# LOI TRAVAIL ET SANTÉ AU TRAVAIL

## L'ESSENTIEL DE LA

### LE SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTÉ À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017



#### LISTE DES RISQUES PARTICULIERS

Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les salariés (Source : Code du Travail) :

- à l'amiante ;
- au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- aux rayonnements ionisants ;
- au risque hyperbare ;

- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionné à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code (CACES, travaux sous tension avec habilitations électriques).

# RÉFORME 2016/2017

Les visites d'embauche : 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 par un médecin, collaborateur médecin, interne ou infirmier en santé au travail. Ce type de visite donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi. Elle doit se dérouler au maximum 3 mois après l'embauche. *Pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans, ainsi que pour les salariés exposés aux champs électromagnétiques, elle doit avoir lieu avant la prise de poste.*

■ soit, s'il existe des risques particuliers, **un examen médical** est réalisé préalablement avant l'embauche par **un médecin du travail** qui se prononce sur l'aptitude médicale (avec délivrance d'un avis d'aptitude).

**L'examen médical avec aptitude à l'embauche est destiné aux salariés :**

- exposés à des risques particuliers : amiante, plomb, agents CMR, agents biologiques, rayonnement ionisants, risque hyperbare, risques de chutes de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages ;
- affectés à des postes nécessitant un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du Travail.

S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes mentionnés précédemment par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié ou pour celles de ces collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

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.

**Cas particulier : la périodicité du suivi médical n'excédera pas 3 ans pour les salariés :**

- âgés de moins de 18 ans,
- en situation de handicap ou titulaires d'une pension d'invalidité
- travaillant la nuit
- exposés à des champs électromagnétiques ou à des rayonnements optiques artificiels supérieurs à des seuils et présentant un problème de santé.



## LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION, C'EST QUOI ?

La visite d'information et de prévention a pour objectif :

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



Le suivi de l'état de santé des salariés sera équivalent quel que soit le contrat.

Pour les salariés qui enchaînent des contrats courts, chaque nouveau contrat de travail n'impose plus une visite médicale. La fréquence des visites individuelles est comparable à celle des salariés en CDI.

## LE CAS PARTICULIER DE L'INTÉRIM ET DES SAISONNIERS

### Les dispositions pour les salariés du travail temporaire sont modifiées

Comme pour les autres salariés, la visite médicale d'embauche avec avis d'aptitude est destinée aux personnes dont la situation personnelle ou le poste présente des risques particuliers. La visite d'information et de prévention concerne les salariés qui ne sont pas soumis à ces risques.

La visite médicale d'aptitude ou la visite d'information et de prévention concerne 3 emplois différents au maximum. La durée de validité d'une visite médicale ou d'une visite d'information et de prévention à l'embauche est de 2 ans, pour les 3 emplois.

Avant une nouvelle mission, le salarié intérimaire n'a pas obligatoirement à passer de nouvelle visite médicale d'embauche si l'ensemble de ces conditions est réuni :

- le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée ou fiche médicale d'aptitude pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail ou avis d'aptitude n'ont été émis par le médecin du travail au cours des 2 dernières années.

Dans le cas où un salarié est affecté en cours de mission à un poste à risque pour lequel il n'y a pas eu de suivi médical renforcé, l'entreprise utilisatrice doit organiser un examen médical d'aptitude pour ce poste avec ce nouveau risque.

### Le cas des salariés saisonniers

■ Pour les travailleurs saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours, votre service de santé au travail organise des "actions de formation et de prévention". Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises, et le CHSCT doit être consulté le cas échéant.

■ Les travailleurs saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours et affectés à des emplois présentant des risques particuliers bénéficient d'une visite médicale d'embauche.



## Les autres types de visite

Elles comprennent les visites médicales de reprise (après un arrêt de travail de 30 jours ou sans délai pour maladie professionnelle) et de pré-reprise (pendant l'arrêt de travail pour faciliter le retour au poste). En outre, le salarié peut à tout moment bénéficier d'une visite médicale à sa demande, à celle de son employeur ou à celle de son médecin du travail.

## Une procédure de déclaration d'incapacité et de reclassement des salariés modifiée

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, ce qui rejoint largement la pratique. L'avis d'incapacité sera délivré après une ou deux visite(s) médicale(s), la seconde visite devant s'effectuer dans un délai maximal de 15 jours après la première.



## Une nouvelle procédure de contestation devant le Conseil des Prud'hommes

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. La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté.



SERVICE INTERENTREPRISES DE SANTÉ AU TRAVAIL  
38 chemin de Sabalce - 64100 BAYONNE  
Téléphone : 05 59 58 38 80 • Fax : 05 59 63 23 58

[www.simetra.fr](http://www.simetra.fr)

