



Réforme de la médecine du travail

Actualité législative publié le **07/02/2017**, vu **2384 fois**, Auteur : [Droit social Rh](#)

La Loi Travail du 8 août 2016 ainsi que le Décret d'application du 27 décembre 2016 ont apporté d'importantes modifications à la médecine du travail. Ces mesures sont entrées en vigueur le 1er janvier 2017. -Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi EL KHOMRI),: JO, 9 août 2016 -Décret n° 2016-1908, du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail,: JO, 29 décembre 2016

La Loi Travail du 8 août 2016 ainsi que le Décret d'application du 27 décembre 2016 ont apporté des modifications majeures à la médecine du travail. Ces mesures sont entrées en vigueur le 1er janvier 2017.

Références :

-Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi EL KHOMRI),: JO, 9 août 2016.

-Décret n° 2016-1908, du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail,: JO, 29 décembre 2016.

I/ Les nouvelles règles applicables à l'embauche du travailleur

Les nouvelles règles issues de la Loi et du Décret s'appliquent à toute première visite effectuée à compter du 1er janvier 2017.

?Fin de la visite médicale d'embauche : remplacement par la visite d'information et de prévention

Salariés concernés : ce nouveau dispositif va concerner tout travailleur nouvellement embauché en CDD ou CDI à un poste "non à risque" (plus précisément, « *non affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité ou celle de ses collègues* »)

» au sens de l'Article R.4624-23 du Code du travail).

(Pour les travailleurs temporaires, il y aura des règles plus spécifiques)

Objet : cette visite d'information et de prévention, contrairement à l'ancienne visite médicale d'embauche, n'a pas pour objet de s'assurer de l'aptitude médicale du salarié à occuper son poste.

Elle a pour objet notamment (Article R. 4624-11 du Code du Travail) :

- 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 nécessite 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.

Cette visite n'est pas nécessairement pratiquée par le médecin du travail. Elle peut être réalisée par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier.

A l'issue de cette visite, le professionnel de santé (s'il n'est pas médecin du travail) peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail pour une seconde visite ayant pour but notamment de proposer si nécessaire des adaptations du poste (Article L. 4624-1 du Code du Travail).

Après la visite d'information et de prévention, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le professionnel de santé sous l'autorité du médecin du travail.

Une attestation de suivi sera également délivrée au travailleur et à l'employeur (Article R. 4624-14 du Code du Travail).

Le dossier médical pourra être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf en cas de refus du travailleur.

Le salarié ou toute personne autorisée légalement en cas de décès du salarié pourra demander la communication du dossier médical.

Délais : avant le 1er janvier 2017, chaque salarié nouvellement embauché devait passer une visite médicale d'embauche au plus tard avant la fin de la période d'essai. Désormais, la nouvelle visite d'information et de prévention doit être organisée dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail (peu importe donc si le travailleur serait toujours en période d'essai à l'issue d'un délai de 3 mois).

Cependant, il y a une exception en ce qui concerne les travailleurs de nuit et les jeunes

travailleurs de moins de 18 ans, cette visite devra être réalisée **préalablement à l'affectation au poste**, c'est-à-dire avant même le début d'une éventuelle période d'essai.

Éventuelle dispense de la visite d'information et de prévention : la visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire pour le salarié qui a bénéficié d'une visite dans les 5 ans précédant son embauche si :

- il est appelé à occuper un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents;
- la médecine du travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude;
- aucune mesure individuelle (aménagement, transformation, adaptation du poste etc.), ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des trois dernières années (Article R.4624-15 du Code du travail).

Ces conditions sont cumulatives.

Périodicité de la visite d'information et de prévention : avant le 1er janvier 2017, les visites périodiques avaient lieu, en principe, tous les 2 ans.

Désormais, la périodicité du suivi médical des salariés est fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé. Cette périodicité ne peut excéder 5 ans.

Cependant les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, seront orientées à l'issue de la visite d'information et de prévention ou également lorsqu'elles le souhaitent vers le médecin du travail qui organisera une nouvelle visite ayant pour objet de proposer si nécessaire, les adaptations de poste ou changement d'affectation.

De même, lorsqu'un travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté, sans délai, vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.

?Suivi renforcé pour les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers

La Loi Travail et le Décret d'application remplacent la surveillance médicale renforcée par un suivi renforcé de certains travailleurs exposés à des risques.

Pour ces travailleurs, le principe de la visite médicale d'embauche est maintenu. Ils bénéficieront, en outre, d'un suivi périodique renforcé.

Postes présentant des risques particuliers : sont visés les salariés exposés aux risques prévus par l'Article R.4624-23 du Code du travail :

- à l'amiante ;
- au plomb ;
- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- à certains agents biologiques ;
- aux rayonnements ionisants ;
- au risque hyperbare ;
- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Il en va de même pour tout poste pour lequel l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique.

Cette liste doit être mise à jour tous les ans.

Sous certaines conditions, l'employeur peut compléter la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées, par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié.

Exigence d'un examen médical d'aptitude à l'embauche pour ces travailleurs : pour les travailleurs soumis à un suivi renforcé, la visite d'information et de prévention est remplacée par un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation au poste.

Il a notamment pour objet :

- de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel vous envisagez de l'affecter ;
- de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- d'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire.

Cet examen et son renouvellement donnent lieu à un avis d'aptitude ou d'inaptitude qui est transmis au travailleur et qui sera également versé à son dossier médical.

Eventuelle dispense d'examen médical d'aptitude : lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requis dès lors :

- que le travailleur occupe un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- que le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ;
- et qu'il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesure d'aménagement du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au

cours des 2 dernières années.

Suivi périodique des salariés soumis à un suivi renforcé : Le renouvellement de la visite médicale d'aptitude est effectué par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.

De plus, une visite intermédiaire est organisée par le professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

II/ Visites suite aux arrêts de travail : visites de préreprise et de reprise

-Visite de préreprise. L'Article R. 4624-29 du Code du Travail permet au salarié ayant eu un arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois de demander une visite médicale par le médecin du travail. Le médecin traitant ou le médecin conseil des organismes de sécurité sociale peuvent également demander cette visite. L'Article R. 4624-30 du Code du Travail énumère les recommandations que le Médecin du travail peut émettre lors de cette visite de préreprise.

Cette visite de préreprise ainsi que les recommandations du médecin du travail ont pour but le maintien dans l'emploi du travailleur.

-Visite de reprise. Il n'y a pas de changement notable en matière de visite médicale de reprise, le salarié bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail dans différentes situations (Article R. 4624-31) :

- après un congé 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.

L'initiative de cette visite de reprise incombe toujours à l'employeur qui est tenu de saisir le service de santé au travail pour qu'il soit organisé un examen le jour de la reprise effective du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

En cas d'absence de prise d'initiative de l'employeur en matière de suivi médical des travailleurs, celui-ci sera passible de sanctions pénales et civiles (voir infra).

III/ D'autres visites à la demande (du travailleur ou de l'employeur, ou du Médecin du travail)

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur pourra toujours solliciter une visite médicale, par exemple, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Le travailleur ne pourra pas faire l'objet de sanction qui serait motivée par cette demande de visite médicale.

En outre, l'Article R. 4624-34 du Code du travail permet au médecin du travail d'organiser un tel examen médical, pour tout travailleur, lorsque sa situation le justifie.

IV/ Incidences en matière de paie des déroulements des visites et des examens médicaux

Sur les incidences en matière de paie du salarié, il n'y a pas de changement notable. Toutes les visites ainsi que les éventuels examens complémentaires doivent être pris en charge par l'employeur.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et doit être payé comme tel.

De même, le salarié a droit au remboursement des frais exposés pour se rendre à la visite médicale ou autre examen médical s'ils ne peuvent avoir lieu sur le lieu de travail.

VI/ Sanctions en cas d'absence de suivi médical

L'employeur est tenu d'organiser les visites médicales obligatoires. La nouvelle visite d'information et de prévention est obligatoire au même titre que l'ancienne visite médicale d'embauche. Il en va de même des différents examens périodiques.

Le manquement par l'employeur à ses obligations en matière médicale constitue une contravention de 5ème classe (Article R. 4745-3 du Code du Travail).

En outre, sur le plan civil, le salarié pourra demander des dommages et intérêts si l'employeur n'a pas pris l'initiative des visites d'information et de prévention ainsi que d'autres examens périodiques. Cependant, à notre sens, le salarié devrait prouver l'existence d'un préjudice subi du fait de l'absence d'examen médicaux (Voir en ce sens : Cass. Soc 17 mai 2016, n° 14-23.138).

VI/ Déclaration d'inaptitude, contestation, recherche de reclassement et licenciement pour inaptitude

La procédure de déclaration d'inaptitude est également réformée par la Loi Travail et le Décret d'application. Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1er janvier 2017.

Si la première visite médicale a été effectuée avant le 1er janvier 2017, le régime antérieur demeure applicable.

A travers quels examens un avis d'inaptitude peut-il être délivré ? Les nouvelles visites d'informations et de prévention qui ont remplacé les visites médicales d'aptitude d'embauche et périodiques ne permettent pas de délivrer un avis d'inaptitude. De même, la visite de préreprise ne permet de délivrer un tel avis; seule une visite médicale de reprise, une visite périodique, une visite à la demande du salarié ou de l'employeur le permet.

Constat de l'inaptitude :

-Auparavant, le médecin du travail ne pouvait constater l'inaptitude physique du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé, sauf exceptions :

*une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise;

*deux examens médicaux du salarié espacés de 2 semaines, le cas échéant des examens complémentaires.

-L'exigence de 2 visites est devenue l'exception à partir du 1er janvier 2017. Ainsi, en principe un seul examen constatant l'inaptitude suffit. Un second examen (dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le premier examen) ne doit avoir lieu que si le médecin du travail l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision.

Il y a des nouvelles conditions préalables au prononcé de l'inaptitude (Article R. 4624-42 du Code du Travail) :

1. avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. L'échange porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur (pour plus de précisions, voir ci-dessus).

2. avoir réalisé une étude de poste ou fait réaliser cette étude par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

3. avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée.

4. avoir échangé, par tout moyen, avec l'employeur. Cet échange est destiné à permettre à l'employeur de faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser. A noter que le médecin du travail peut proposer à l'employeur, comme auparavant, l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

L'Article L. 4624-4 précise en outre que le médecin du travail déclarera inapte le travailleur que s'il

réalise ces 4 actions et qu'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 du travailleur justifie un changement de poste.*"

Eventuelle contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude : jusqu'en 2017, l'employeur et le salarié pouvaient contester un avis médical d'aptitude ou d'inaptitude en adressant un recours à l'inspection du travail qui prenait sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. Pour les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à partir du 1er janvier 2017, si ce sont des éléments médicaux les justifiant qui sont contestés, c'est le conseil des prud'hommes qui doit être saisi en référé d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la Cour d'appel (Articles L 4624-7 et R. 4624-45).

La formation de référé doit être saisie dans un délai de 15 jours à compter de la notification des éléments. Ce délai et les modalités de recours doivent figurer sur les avis et mesures émises par le médecin du travail.

Cette réforme laisse en suspens certaines questions : à l'heure actuelle, nous ne connaissons pas le délai dans lequel le médecin expert doit être désigné, ni le délai dans lequel celui-ci doit se prononcer sur l'avis d'inaptitude ainsi que la possibilité de contester sa décision, alors que dans le régime antérieur la procédure était très encadrée. En effet, le délai accordé au médecin inspecteur du travail était de 2 mois à compter de la seconde visite médicale; de plus sa décision pouvait faire elle-même l'objet d'un recours hiérarchique puis contentieux devant le Tribunal administratif. Même si elle était longue, cette procédure avait le mérite d'être encadrée et gratuite.

Entrée en vigueur : ce dispositif s'applique pour toute décision contestée et rendue après le 1er janvier 2017.

Lorsque l'avis du médecin était émis avant le 1er janvier 2017 et contesté en 2017, la nouvelle procédure doit être mise en œuvre mais dans un délai de 2 mois au lieu de 15 jours.

Recherche de reclassement et procédure de licenciement pour inaptitude :

La Loi Travail allège l'obligation de reclassement de l'employeur et unifie la procédure de licenciement pour inaptitude suite à un accident du travail ou non, ou à une maladie professionnelle ou non.

Prendre en compte l'avis d'inaptitude pour rechercher un reclassement : si celui-ci n'est pas contesté, l'employeur doit prendre en compte les éléments mentionnés dans cet avis afin d'effectuer la recherche de reclassement.

En effet, l' Article L. 4624-4 du Code du Travail précise que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'employeur devra ainsi rechercher un poste de reclassement en prenant en compte les

recommandations du médecin du travail.

- En cas de possibilité de reclassement (en cas d'identification de postes disponibles dans l'entreprise) : l'employeur doit soumettre la liste de postes disponibles au médecin du travail et consulter les délégués du personnel l'avec l'avis du médecin avant de proposer un poste de reclassement au salarié. L'obligation de reclassement incombant à l'employeur sera réputée satisfaite lorsque ce dernier aura proposé un emploi au salarié en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail et après consultation des délégués du personnel. Si le salarié refuse le ou les postes proposés, il faudra lui adresser une lettre d'information écrite par une lettre recommandée avec accusé de réception l'informant de l'impossibilité de procéder à son reclassement du fait de son refus.
- En cas d'impossibilité de reclassement (exemple : absence de poste disponible dans l'entreprise) : il faudra consulter les délégués du personnel et ensuite faire une lettre d'information écrite au salarié en lui informant de l'impossibilité de procéder à son reclassement et les raisons de cette impossibilité.

Mais l'avis d'inaptitude peut aussi mentionner 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 ces cas, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié sans avoir à rechercher de reclassement.

La rupture du contrat sera donc possible lorsque l'employeur justifie (en respectant toujours la procédure de droit commun du licenciement pour motif personnel) :

- soit de l'impossibilité de proposer un poste de reclassement ;
- soit du refus par le salarié du poste de reclassement ;
- soit de la mention expresse, dans l'avis du médecin du travail, que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Concernant les dispositions de l'Article L. 1226-4 selon lesquelles « *lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail* », elles restent toujours applicables. Si le médecin du travail estime que deux visites médicales sont nécessaires, il semble que le délai d'un mois court toujours à compter de la deuxième visite médicale comme sous le régime antérieur.

