

Evolution législative

9 Juin 2017

- **Loi n° 2015-994 du 17 août 2015**

relative au dialogue social et à l'emploi ('Loi REBSAMEN')
avec des mesures concernant le champ santé au travail

- **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016**

relative à la modernisation du dialogue social et à la
sécurisation des parcours professionnels ('Loi EL KHOMRI')
Titre V : Article 102 « *Moderniser la médecine du travail* »

- **Décret relatif à la modernisation de la médecine
du travail du 27 décembre 2016.**

Entrée en vigueur 1er janvier 2017

Principales modifications

Changements importants dans le suivi des salariés avec :

- suppression de la visite *médicale systématique*, et introduction d'une **visite d'information et de prévention**.
- un suivi individuel **adapté** aux caractéristiques du salarié (*risques professionnels, conditions de travail, âge, état de santé*)
- **périodicité** fixée par le médecin du travail avec un délai maximal non dérogatoire
- **Suppression de l'aptitude systématique**
 - sauf poste présentant des risques particuliers (réglementation et liste complémentaire responsabilité de l'employeur)
 - Introduction de la « *sécurité des tiers* »
- **Maintien de l'inaptitude – Procédure modifié**

les missions des SST (inchangées)

- **Pour rappel** : Une mission exclusive : *« éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail »*
- **Missions conduites** :
 - Par l' équipe pluridisciplinaire dans les SSTI
 - Par le médecin du travail dans les SST
 - Autonomes en coopération avec les autres acteurs concernés de l'entreprise
- **L'article L4622-3 est complété** :

« Le rôle du Médecin du Travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion, et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ».
- **L'article R4623-1 complété** :

Il accompagne en cas de réorganisation importante d l'entreprise
Il participe à l'évaluation des risques au service de la prévention et du maintien dans l'emploi
Il décide du suivi individuel de l'état de santé dans le cadre de protocole

Suivi de l'état de santé

L4624-1

« Tout travailleur bénéficie... d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et sous l'autorité de celui-ci, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier » (professionnels de santé) »

VIP(en l'absence de risque particulier)

- **Dans les 3 mois sauf nuit et < 18 ans , agent bio 2, CEM> VLEP (avant embauche)**
- *Professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire*
 - 1) Interroge sur l'état de santé
 - 2) Informe sur les **risques** et sensibilise aux **moyens de prévention**
 - 3) Identifie si état de santé ou risques nécessitent une orientation vers médecin du travail
 - 4) Informe sur les modalités de suivi et possibilité de visite à tout moment avec le médecin du travail
- Délivre attestation de suivie
- **VIP périodique : Périodicité maximum 5 ans**
 - **Ou suivi adapté (âge, état de santé, CT, risques pro), +nuit,+ Travailleurs handicapés, invalidité * ne pouvant excéder 3 ans**
- **Orientation vers le MDT « sans délai » dans « le respect du protocole L 4624-1»**
 - **Travailleurs handicapés, invalidité**
 - **«à l'issue de la VIP , ou, à tout moment si elle le souhaite » toutes femmes enceintes ,qui vient d'accoucher ou , qui allaite son enfant ; CEM>VLEP , autres définis par le protocole**
 - **Visite médecin du travail proposition éventuelle adaptation poste**

SIR (risques particuliers)

- **Préalable à l'affectation**
- **Examen médical d' aptitude**
 - *Médecin du travail*
 - 1) Vérifie l'aptitude au poste
 - 2) Recherche des affections dangereuses pour les autres travailleurs
 - 3) Propose des éventuelles adaptations de poste
 - 4) Informe sur les risques et les modalités de suivi
 - 5) Sensibilise aux moyens de prévention
- **Avis d'aptitude Propositions éventuelles d'adaptation de poste**
- **Suivi individuel renforcé : Examen médical d'aptitude périodique**
 - **Périodicité maximum de 4 ans, avec suivi intermédiaire à 2 ans**

Les postes à risques particuliers R 4624-23

- **Liste 1**
 - *Amiante*
 - *Plomb R. 4412-160 ;*
 - *CMR R. 4412-60 ;*
 - *Agents biologiques des groupes 3 et 4 R. 4421-3 ;*
 - *Rayonnements ionisants ;*
 - *Risque hyperbare ;*
 - *Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.*
- **Liste 2 : Poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail**
 - *(autorisation de conduite/engins de levage..., Jeunes travailleurs/Waux réglementés, habilitation électrique, manutentions manuelles > 55kg)*
- **Liste 3 :**
 - *S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste par des 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 mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou, à défaut, des DP s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3*

- VDS ,VDE, VDMT maintenu
- Vpré-reprise
- **Visites de reprise**
 - **Le jour de la reprise effective du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours, à l’initiative de l’employeur.**

idem : Information du MT de tout arrêt pour AT<30 jours, afin d'étudier opportunité examen médical et préconisation de mesures de prévention avec Equipe

Aptitude - Inaptitude

- **Suppression de l'aptitude** sauf pour les postes à risques particuliers
- **Maintien de l'inaptitude**

PROCEDURE

Procédure d'inaptitude L4624-4 ; R4624-42

1. s'il a réalisé **au moins un examen médical** de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange (voir ci-dessous) sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
 2. s'il a réalisé ou fait réaliser **une étude de ce poste** ;
 3. s'il a 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. s'il a procédé à **un échange, par tout moyen**, avec l'employeur.
 - **Parfois un second examen médical**
Si le médecin du travail estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, il doit le réaliser 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.
- Le médecin du travail doit recevoir le salarié, afin d'échanger avec lui sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.
C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste qu'il peut déclarer ce salarié inapte à son poste de travail.

Inaptitude

- **Procédure d'inaptitude L4624-5** : Le MT peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluri ou celle d'organisme compétent dans le maintien dans l'emploi pour mettre en œuvre son avis et ses indications ou propositions
- **Obligations de l'employeur suite à une inaptitude Art L1226-2 et L1226-10 : alignement du régime non AT-MP avec le régime AT/MP** :
 - avis des DP sur un emploi de reclassement
 - le MT formule des indications sur la capacité du salarié de bénéficier d'une formation en vue d'un poste adapté
 - Si E est en mesure de justifier que le reclassement est impossible sur un autre emploi : il doit en notifier les motifs , par écrit , au salarié.
- **Art L1226-12 (AT/MP) Art L1226-2-1 (maladie/accident non professionnel)** :
 - «L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi... en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail »
 - Possibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail sans recherche de reclassement si l'avis du MT mentionne expressément « tout maintien du salarié serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi » « un emploi » R 4624-42

Contestation

- **L4624-7 et R4624-45**
 - *En cas de contestation des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le MT, le salarié ou l'employeur saisit dans un délai de 15 jours à compter de leur notification, le conseil des Prud'hommes (référé) d'une demande de désignation d'un médecin expert.*
 - *Le conseil des prud'hommes peut, en outre, charger le MIRT d'une 'consultation' relative à la contestation.*
 - *Le demandeur en informe le médecin du travail.*
 - *Le médecin-expert peut demander le DMST au médecin du travail*
 - *Délais et voies de recours figurent sur les avis et mesures émises par le MT*

Autres

- **AUTRES MODIFICATIONS :**
 - **Le rapport annuel d'activité du médecin du travail** comporte des données présentées par sexe.
 - **Arrêté** prévu sur modèle de RAM et synthèse annuelle de l'activité du SST

- **ECHANGES:**
 - **Dossier médical** : article L4624- 8 : ouvert par médecin /différent article R4624-12 , donner délégation IDEST
 - **Protocole** : R4623-34« l'infirmier assure ses missions de de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise dans le cadre de protocoles écrits »
 - Echange sur question réponse DGT Question 1, 8 10, 11, 14