

# **Système de surveillance médicale des salariés**

## **Du nouveau !**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention. La loi dite « loi travail » du 8 août 2016 et son décret d'application du 27 décembre 2016 ont réformé les règles de surveillance médicale à la suite d'un rapport, Aptitude et médecine du travail, qui mettait l'accent sur la surcharge des services de santé au travail.

## **La visite d'information et de prévention**

Elle remplace la visite d'embauche et les visites périodiques.

Le salarié aura dorénavant une visite d'information et de prévention pratiquée par un professionnel de santé : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine ou infirmier en santé au travail.

Pour les situations générales, la première visite devra avoir lieu dans un délai maximal de trois mois à compter de la prise effective du poste. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail sera ouvert au nom du salarié.

C'est une visite individuelle qui a pour objectif d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels de son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, et d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.

Enfin, elle permet de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur le moyen de bénéficier à tout moment d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. Ainsi, en pratique, cette visite n'est pas un examen médical mais un dialogue entre le salarié et le professionnel de santé.

Le professionnel de santé qui a pratiqué la visite peut, s'il le pense nécessaire, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail pour un examen médical, qui pourra éventuellement statuer sur une adaptation du poste occupé ou proposer une réaffectation.

Après cette visite d'information, il sera remis une attestation de suivi au salarié et à l'employeur.

En général, le délai de renouvellement de cette visite est prévu dans un délai de cinq ans maximum.

Autrement dit, un salarié qui ne rencontre pas de difficultés de santé peut ne plus passer d'examen médical à proprement parler et n'aura que des visites d'information et de prévention périodiques.

## **Un suivi adapté pour certaines catégories de salariés**

Le législateur a prévu un suivi « adapté » pour les travailleurs reconnus handicapés, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les salariés de moins de 18 ans et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

Les travailleurs de nuit ou âgés de moins de 18 ans bénéficient d'une visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur leur poste et leur suivi périodique est effectué au maximum tous les trois ans.

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant sont, à l'issue de la visite d'information et de prévention ou à tout moment si elles le souhaitent, dirigées vers le médecin du travail qui peut les orienter vers une adaptation ou un changement de poste.

Les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité sont orientés vers le médecin du travail qui détermine alors la périodicité de la surveillance médicale (au maximum trois ans) et les modalités du suivi de leur état de santé qui peut être réalisé par un autre professionnel de santé.

## Postes à risques

Le législateur a prévu un suivi « renforcé » pour les postes à risques. Ces salariés bénéficieront d'un examen médical d'aptitude spécifique préalablement à l'embauche. Après cet examen, le médecin du travail déterminera la périodicité du suivi médical qui ne peut être supérieure à quatre ans.

Une visite intermédiaire sera organisée par l'équipe pluridisciplinaire, au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

## Inaptitude et reclassement

Enfin, la procédure de constatation de l'inaptitude est allégée puisqu'il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux à 15 jours d'intervalle, dans la mesure où il dispose d'une étude de poste, de la fiche d'entreprise, d'une étude des conditions de travail et qu'il a pu échanger avec l'employeur.

En l'absence de ces informations, la seconde visite doit avoir lieu dans les 15 jours maximum.

Le recours contre les avis émis par le médecin du travail est aussi révisé.

Il sera désormais porté devant la formation de référé du Conseil des prud'hommes.

Par ailleurs, les procédures de reclassement quand elles s'imposent sont unifiées, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non. L'obligation de reclassement s'imposera à l'employeur, même lorsque l'inaptitude a été constatée en cours d'exécution du contrat de travail (jusqu'à présent, elle n'était obligatoire qu'en cas d'arrêt de travail).

Si l'inaptitude est constatée par la médecine du travail, lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise constitue un risque grave pour sa santé, l'employeur est alors dispensé de toute obligation de reclassement pour tous les salariés.

Mais, selon les libellés utilisés, cela peut dispenser une prise en charge par Pôle emploi du salarié licencié.

L'employeur doit, avant de proposer un emploi de reclassement, consulter les délégués du personnel (DP) lorsqu'ils existent, quelle que soit l'origine de l'affectation.

En cas d'impossibilité de proposer un emploi de reclassement, l'employeur doit en informer le salarié par écrit avec les motifs qui s'opposent à ce reclassement.

Lorsque l'employeur est tenu à une obligation de reclassement, le contrat ne peut être rompu qu'en cas d'impossibilité de proposer un autre emploi à son collaborateur ou en cas de refus de ce dernier.

D'après le nouveau texte de loi (article L1226-2-1 du Code du Travail), l'obligation de reclassement sera satisfaite après une seule offre répondant aux critères indiqués ci-dessus.

Critères de l'emploi de reclassement :

- S'adapter aux capacités du salarié
- Tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel
- Etre conforme aux conclusions écrites du médecin du travail
- Etre aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé (aménagement du poste si nécessaire).

En bref, moins de contrôle médical, une unification des procédures de reclassement pour inaptitude professionnelle (accident du travail) ou pas, simplification de la constatation de l'inaptitude mais plus de précision sur l'emploi de reclassement ou sur l'impossibilité de reclassement de la part de l'employeur.

## Ce qui ne change pas

Précisons que certaines modalités de suivi médical restent inchangées. Il s'agit de la visite de pré-reprise, de la visite médicale de reprise après un congé maternité, un arrêt de travail pour maladie professionnelle, un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident de travail, maladie ou accident non professionnel, la demande de visite médicale à la demande du salarié.

Une visite à la demande du médecin du travail est maintenant prévue.

*Source : Revue Equilibre n°318*