

Les modalités du nouveau suivi médical des salariés issu de la loi Travail sont précisées

Pris en application de la loi Travail, un décret du 27 décembre fixe les modalités du nouveau suivi individuel de l'état de santé des salariés, applicable à compter du 1^{er} janvier 2017. Il précise notamment les conditions de la nouvelle visite d'information et de prévention et du suivi médical renforcé, fixe à cinq ans maximum la périodicité du suivi médical « normal », et détaille la nouvelle procédure de constatation de l'inaptitude.

Le nouveau suivi médical des salariés issu de la loi du 8 août 2016 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 (*v. dossier juridique - Santé - n° 168/2016 du 19 septembre 2016*). Un décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 détermine ses modalités de mise en œuvre. Voici ses principales dispositions. Des mesures spécifiques à certaines catégories, notamment les salariés en CDD et les travailleurs temporaires, sont aussi prévues par le décret. Nous les détaillons dans un prochain dossier consacré à l'ensemble du dispositif.

Objet et délai de réalisation de la visite d'information et de prévention

La loi Travail a remplacé la visite médicale d'embauche par une **visite d'information et de prévention**, qui peut être réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier (*C. trav., art. L. 4624-1 modifié*).

En application du décret du 27 décembre 2016, cette visite doit être réalisée au plus tard **trois mois** à compter de la **prise effective du poste** de travail. Toutefois, pour les travailleurs affectés à un poste de **nuît** ou âgés de **moins de 18 ans**, la visite doit avoir lieu **préalablement** à l'affectation sur le poste.

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

- 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 décret précise que l'organisation d'une visite d'information et de prévention n'est **pas obligatoire** lorsque le salarié a bénéficié d'une visite de ce type dans les **cinq ans précédant** son embauche (délai ramené à trois ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent), et que certaines conditions sont réunies (emploi identique, pas d'inaptitude depuis cinq ans, etc.).

Périodicité du suivi médical « normal »

Le décret acte la fin du principe des visites périodiques biennales.

Désormais, la **fréquence** des visites périodiques est fixée par le **médecin du travail**, en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé et des risques auxquels est exposé le salarié, dans la limite de **cinq ans**.

Toutefois, certaines catégories, notamment les **moins de 18 ans**, les travailleurs **handicapés** et les **travailleurs de nuit**, bénéficient d'un suivi médical adapté, avec des visites **tous les trois ans** au plus.

Particularités du suivi médical renforcé

Les travailleurs affectés à des « postes à risque » bénéficient d'un suivi médical renforcé (*C. trav., art. L. 4624-2, I modifié*).

Le décret liste les « postes à risque » concernés : il s'agit notamment de ceux exposant les salariés à l'**amiante**, au **plomb**, aux agents cancérigènes, aux rayonnements ionisants, ou encore au risque de chute de **hauteur**, et de ceux nécessitant un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail. L'employeur peut au besoin **compléter la liste** des postes à risque, après **avis** du ou des médecins concernés et du **CHSCT** (ou, à défaut, des DP). La nouvelle liste est transmise au service de santé au travail (SST).

Le suivi médical renforcé comprend un **examen médical d'aptitude**, qui se substitue à la visite d'information et de prévention, et qui est réalisé par le **médecin du travail avant l'embauche**.

Cet examen permet notamment de vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié et de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs.

Selon le décret, l'organisation de cet examen n'est pas obligatoire lorsque le salarié a bénéficié d'une **visite médicale d'aptitude dans les deux ans** précédant son embauche, dès lors que certaines conditions sont réunies (emploi identique, pas d'inaptitude depuis deux ans, etc.).

La **périodicité** des visites médicales dans le cadre du suivi médical renforcé est fixée par le médecin du travail, sans pouvoir dépasser **quatre ans**. S'y ajoutent des **visites intermédiaires** effectuées par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier, au plus tard **deux ans après** la visite avec le médecin du travail.

Précisions sur la procédure de constatation de l'inaptitude

La loi Travail a allégé la procédure de constatation de l'inaptitude : il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours (*C. trav., art. L. 4624-4 modifié*).

Le décret du 27 décembre en tire les conséquences en stipulant que le médecin du travail peut constater l'**inaptitude** du salarié « s'il a réalisé **au moins un examen médical** ». Ce n'est que s'il l'estime nécessaire qu'il peut réaliser un **second examen médical**, dans un délai d'au plus **15 jours après** le premier examen.

La loi comme le décret reconnaissent expressément la possibilité pour le médecin du travail d'apposer dans l'avis d'inaptitude la mention : « **tout maintien** du salarié dans un emploi serait **grave-ment préjudiciable** à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait **obstacle** à tout **reclassement** dans l'entreprise ». Une telle mention **dispense** l'employeur de rechercher un **reclassement** avant de procéder au licenciement du salarié.

Enfin, le décret précise la nouvelle procédure de **contestation** des avis et mesures émis par le médecin du travail instituée par la loi Travail, qui a remplacé l'actuel recours devant l'inspecteur du travail par une **saisine en référé du conseil de prud'hommes** (*C. trav., art. L. 4624-7 nouveau*). Il prévoit que la saisine de la formation de référé doit intervenir dans un **délai de 15 jours** à compter de la notification de l'avis ou de la mesure émis par le médecin du travail. ■

D. n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, JO 29 décembre