

# Médecine du travail : ce qui change en 2017



## Le suivi médical des salariés

Désormais, la surveillance de l'état de santé des salariés par la médecine du travail diffère selon qu'ils occupent ou non un poste dit « à risque ».

### Un suivi médical « normal »...

Les salariés qui ne sont pas affectés à un emploi à risque ne sont plus soumis à une visite médicale d'embauche. En effet, celle-ci est remplacée par une simple visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, médecin collaborateur, interne en médecine du travail ou infirmier). Cette visite devant avoir lieu dans les 3 mois qui suivent la prise de poste effective du salarié.

**Exceptions :** la visite doit se dérouler dans les 2 mois qui suivent l'embauche pour les apprentis et préalablement à l'affectation sur le poste de travail pour les salariés âgés de moins de 18 ans et les travailleurs handicapés.

Comme auparavant, les salariés doivent, par la suite, être convoqués à des visites périodiques. Toutefois, leur fréquence n'est plus fixée obligatoirement à 2 ans, mais est déterminée par le médecin du travail en fonction des conditions de

travail des salariés, de leur âge, de leur état de santé et des risques auxquels ils sont exposés. Étant précisé qu'une visite doit être réalisée au moins tous les 5 ans ou, pour les travailleurs de nuit et les salariés handicapés notamment, tous les 3 ans.

À l'issue de chaque visite d'information et de prévention, initiale ou périodique, le professionnel de santé doit remettre une attestation de suivi à l'employeur. Un document qui atteste qu'il a bien rempli ses obligations en matière de surveillance médicale des salariés.

## **... ou une surveillance « renforcée**

**»...**

Les salariés qui occupent un emploi à risque doivent obligatoirement être soumis à un examen médical d'aptitude avant leur prise de fonction. Énumérés par le Code du travail, ces emplois sont ceux qui exposent les salariés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, à certains agents biologiques, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare et au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

**À noter :** bénéficient également d'un suivi médical renforcé les salariés affectés à un poste qui nécessite un examen d'aptitude spécifique. C'est le cas, entre autres, des salariés qui détiennent une autorisation de conduite de certains équipements de travail ou qui sont amenés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.

L'examen médical d'aptitude est ensuite renouvelé selon une périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut excéder 4 ans. Par ailleurs, dans cet intervalle, les salariés doivent bénéficier, au plus tard 2 ans après la visite avec le

médecin du travail, d'une visite intermédiaire réalisée par un professionnel de santé.

**Précision** : chaque examen médical doit donner lieu à la remise d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude à l'employeur.

## ... avec une exception à la règle

L'employeur est dispensé d'organiser une visite d'information et de prévention ou un examen médical d'aptitude si le salarié en a déjà bénéficié au cours des 5 dernières années (ou des 2 dernières années pour les travailleurs affectés à un poste à risque). Une exception admise si plusieurs conditions sont réunies :

- le salarié est appelé à occuper un poste identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de son dernier avis d'aptitude ou attestation de suivi ;
- il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ni de mesure d'aménagement du temps de travail ni d'avis d'inaptitude rendu au cours des 5 dernières années (ou des 2 dernières années).

**Attention** : l'ensemble de ces mesures s'appliquent à compter de la première visite ou du premier examen effectué par le salarié à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Autrement dit, les salariés déjà présents dans l'entreprise à cette date continuent d'être soumis aux anciennes règles jusqu'à leur prochaine visite médicale périodique qui a lieu tous les 2 ans.

## L'inaptitude au travail

Le salarié peut maintenant être reconnu inapte à occuper son poste de travail à l'issue d'un examen médical unique.

# La reconnaissance de l'inaptitude

Si l'inaptitude d'un salarié ne pouvait précédemment être constatée, en principe, qu'à la suite de deux examens médicaux réalisés par le médecin du travail, un seul examen est à présent nécessaire. Sachant que le salarié peut être soumis à un second examen lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire pour motiver sa décision. Dans cette hypothèse, il a lieu dans les 15 jours qui suivent la première visite.

Par ailleurs, le médecin du travail doit obligatoirement, avant de prendre sa décision, échanger avec le salarié mais également avec l'employeur. Des échanges qui permettent à ces derniers de faire valoir leurs observations quant aux avis et propositions émises (aménagement, adaptation ou mutation de poste notamment) par le médecin du travail.

**En pratique** : les échanges entre le médecin du travail et l'employeur peuvent s'effectuer par tout moyen, à savoir en face à face, par courrier ou encore par téléphone.

Le médecin du travail déclare le salarié inapte lorsqu'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. Cet avis d'inaptitude devant maintenant être motivé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.

**Précision** : ces nouvelles règles s'appliquent aux examens médicaux pratiqués depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Enfin, l'employeur qui souhaite contester l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit saisir, dans un délai de 15 jours, le conseil de prud'hommes, en vue de la désignation d'un médecin-expert, et non plus, comme auparavant, l'inspecteur du travail.

**À noter** : le délai de contestation reste fixé à 2 mois lorsque l'employeur souhaite saisir le conseil de prud'hommes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour une décision émise antérieurement à cette date par le médecin du travail.

## **Le reclassement du salarié inapte**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les règles relatives au reclassement d'un salarié reconnu inapte sont les mêmes que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. L'employeur doit ainsi, notamment, consulter les délégués du personnel avant de proposer un poste de reclassement au salarié et informer ce dernier par écrit en cas d'absence d'emploi de reclassement disponible.

Par ailleurs, l'employeur est déchargé de son obligation de reclassement dès lors que le médecin du travail mentionne expressément dans l'avis d'inaptitude 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 cette hypothèse, il peut alors engager un licenciement pour inaptitude. Il en est de même lorsqu'aucun emploi de reclassement n'est disponible ou que le salarié a refusé les offres de reclassement qui lui ont été proposées.

[Article 102, loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9](#)

[Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, JO du 29](#)

© 2017 Les Echos Publishing