

## La santé au travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017

La loi du 8 août 2016 a entrepris une profonde réforme de l'inaptitude dans le but de sécuriser la procédure de reclassement du salarié inapte et son éventuel licenciement. Dans certains cas désormais, l'employeur n'a plus à tenter de reclasser le salarié inapte.

### Un nouveau dispositif : la visite d'information et de prévention :

- Visite réalisée par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou l'interne en médecine du travail ou l'infirmier (Art. L. 4624-1 du Code du travail).
- Réalisation de la visite dans un délai maximal de 3 mois à compter de la prise effective du poste (Art. R. 4624-10 du Code du travail). Exception : pour les travailleurs de nuit ou ceux ayant moins de 18 ans la visite est réalisée préalablement à leur embauche.
- Objet de la visite : interroger le salarié sur son état de santé, identifier si son état de santé nécessite une orientation vers le médecin du travail (Art. R. 4624-11 et Art. R. 4624-13 du Code du travail).
- Dispense pour l'employeur d'organiser la visite : le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche, sous réserve de remplir les conditions suivantes : emploi identique, le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou de l'avis d'aptitude, et enfin le salarié n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation du poste ou d'aucun avis d'inaptitude (Art. R. 4624-15 du Code du travail).

### Périodicité réaménagée du suivi médical :

- Renouvellement de la visite : périodicité fixée par le médecin du travail ne pouvant pas excéder 5 ans.

- Exception : délai de 3 ans pour les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité ainsi que les travailleurs de nuit (Art. R. 4624-16 et Art. R. 4624-17 du Code du travail).

### Une nouvelle organisation du suivi médical renforcé :

- Suivi médical renforcé pour les travailleurs affectés à un des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou les tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (Art. R. 4624-21 et Art. R. 4624-22 du Code du travail).
- Contenu : examen médical d'aptitude en lieu et place de la visite d'information et de prévention, effectué par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste (Art. R. 4624-24 du Code du travail). Sauf pour le salarié ayant bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche (Art. R. 4624-27 du Code du travail).
- Périodicité du suivi médical renforcé : fixé par le médecin sans pouvoir dépasser un délai de 4 ans (Art. R. 4624-28 du Code du travail).

### Les précisions relatives à la déclaration d'inaptitude :

- La déclaration d'inaptitude par le médecin du travail peut intervenir après un seul examen médical, une étude de poste et des conditions de travail, ainsi que des échanges avec le salarié et l'employeur (Art. L. 4624-4 et Art. R. 4624-42 du Code du travail). Disparition de l'exigence de deux examens médicaux.
- Contestations des décisions du médecin du travail : Compétence nouvelle du Conseil des prud'hommes (avant : inspecteur du travail compétent). Saisine en référé dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision du médecin du travail. ■