



21 02 2017

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

CE QUI CHANGE EN 2017

La loi Travail du 8 août 2016 a simplifié le suivi de l'état de santé des salariés ainsi que la procédure de reconnaissance de l'inaptitude. La surveillance de l'état de santé, via les visites ont subi des changements au 1^{er} janvier 2017.

Pour autant, celle-ci n'est qu'une des quatre missions des Services de Santé au travail :

- l'action en entreprise,
- le conseil,
- la traçabilité,
- la veille sanitaire.

→ Le suivi médical des salariés

Plusieurs types de visites médicales pour les salariés demeurent:

a) La visite d'information et de prévention

Elle remplace à présent la visite médicale d'embauche. Elle est réalisée, dans un délai qui n'excède pas 3 mois après la prise effective du poste.

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.

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.

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.

Attention, la visite préalable d'embauche est maintenue pour les travailleurs de nuit et les travailleurs âgés de moins de 18 ans (R. 4624-18 du Code du travail).

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 de santé, aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur n'a été prise au cours des 5 dernières années, ou, au cours des 3 dernières années pour les salariés cités ci-dessus.

b) **Le suivi individuel renforcé**

Il concerne les salariés exposés à certains risques (amiante, plomb, risque hyperbare etc.).

Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code.

Enfin, s'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes à risques 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, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

.Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Le salarié affecté à un poste à risques est, préalablement à l'affectation sur le poste, soumis à un examen médical d'aptitude par le médecin du travail. Cet examen se substitue à la visite d'information et de prévention.

Une nouvelle visite doit avoir lieu dans les quatre ans de la visite initiale (R. 4624-28 du Code du travail). De plus, une visite intermédiaire doit être effectuée au plus tard deux ans après l'examen initial.

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.



→ Inaptitude

L'exigence de deux visites de reprise constatant l'inaptitude n'est plus le principe mais l'exception.

Ce n'est que si le médecin du travail l'estime nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, qu'un second examen de reprise doit avoir lieu. Si à l'issue de la première visite de reprise, le médecin du travail estime cette seconde visite nécessaire, celle-ci doit avoir lieu dans un délai de 15 jours calendaires maximum après le premier examen.

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui 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 déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'avis doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (article R. 4624-45 du code du travail).

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit comporter des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur (article L. 4624-4 du code du travail).

Il peut préciser que "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" ou que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise" : ces deux mentions permettent à l'employeur de pouvoir procéder au licenciement pour inaptitude sans avoir, a priori, à rechercher un reclassement.

Il doit préciser les modalités de recours pour contester cet avis ainsi que le délai de recours de 15 jours (article R. 4624-45 du code du travail).

Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude sera fixé par arrêté (article R. 4624-57 du code du travail).

Cet avis est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine (article R. 4624-5 du code du travail).

Comme auparavant, lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet au salarié le formulaire de demande d'indemnisation d'un mois par la CPAM prévue à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale (article R. 4624-56 du code du travail).

Contestation de l'avis d'inaptitude

Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail après le 1er janvier 2017, il doit saisir la formation de référé du conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel (articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du code du travail).



La saisine de la formation de référé doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification du document contesté (articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du code du travail).

Le demandeur (salarié ou employeur selon le cas) en informe le médecin du travail (article L. 4624-1 du code du travail).

Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié ; le secret professionnel ne pourra pas lui être opposé (article L. 4624-1 du code du travail).

La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, à tout moment, y compris dans la phase de conciliation ou de délibéré (article L. 4624-1 du code du travail).

La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive (article L. 4624-1 du code du travail).

Cette nouvelle procédure de contestation devant le conseil de prud'hommes s'applique pour toute contestation effectuée à compter du 1er janvier 2017 des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail avant ou après le 1^{er} janvier 2017. Mais le délai de contestation reste de 2 mois (et non 15 jours) lorsque l'avis du médecin du travail a été émis avant le 1er janvier 2017.

La procédure d'inaptitude

A compter du 1er janvier 2017, la nouvelle procédure du licenciement pour inaptitude prévue par la loi Travail du 8 août 2016 entre en vigueur dès lors que la visite médicale constatant l'inaptitude est postérieure à cette date.

La principale nouveauté est l'alignement de la procédure de l'inaptitude d'origine non professionnelle sur la procédure d'origine professionnelle.

L'obligation de reclassement

Lorsque le salarié est déclaré inapte, par le médecin du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement, comme auparavant (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail).

Depuis le 1er janvier 2017, les modalités de cette obligation de reclassement sont identiques que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, notamment :

- Les délégués du personnel doivent être consultés avant la proposition d'un poste de reclassement au salarié déclaré inapte (articles L.1226-2 et L. 1226-10 du code du travail) ;
- Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail) ;



- 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 (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail).

Les motifs de licenciement pour inaptitude

A compter du 1er janvier 2017, le licenciement pour inaptitude, d'origine professionnelle ou non, doit reposer sur l'un des quatre motifs suivants :

- La justification de l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- Le refus par le salarié de l'emploi proposé. : "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 ».
- La mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé" ;
- La mention expresse dans l'avis d'inaptitude du médecin du travail que "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi".

Dans les deux derniers cas de figure, il n'est donc pas exigé que l'employeur justifie de l'impossibilité de reclassement.

Maintien de quelques obligations de l'inaptitude professionnelle

- Le droit pour le salarié à une indemnisation temporaire, servie par la CPAM après le constat de son inaptitude (article D. 433-4 du code de la sécurité sociale) ;
- Le droit à une indemnité de licenciement majorée et au versement de l'indemnité compensatrice de préavis (article L. 1226-14 du code du travail) ;
- Des sanctions plus lourdes lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (article L. 1226-15 du code du travail).