

Loi du 8 août 2016 et Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Champs d'application

Le décret ne parle que du code du travail.

Par conséquent, il n'est applicable que dans les SST du régime général, SSTI et SSTA.

Il n'est pas applicable :

- Dans les fonctions publiques d'Etat et Territoriale (qui disposent de décrets propres)
- Dans la fonction publique hospitalière (décret du 4 décembre 2015)
- Dans le régime agricole (code rural)

Article 102

OBJECTIFS DE LA REFORME

- Rendre la vérification de l'aptitude plus effective et efficiente en mettant fin à son caractère systématique
- Assurer à tous les salariés le bénéfice d'un suivi individuel de leur état de santé en mobilisant le médecin du travail et les personnels médicaux de l'équipe pluridisciplinaire et en adaptant les modalités de suivi
- Consolider la mission de maintien dans l'emploi du médecin du travail
- Harmoniser et sécuriser les obligations de reclassement incombant à l'employeur
- Prévoir de nouvelles modalités de contestation des avis médicaux

Présentation de la réforme par Yves Struillou, DGT (nov 2016) :

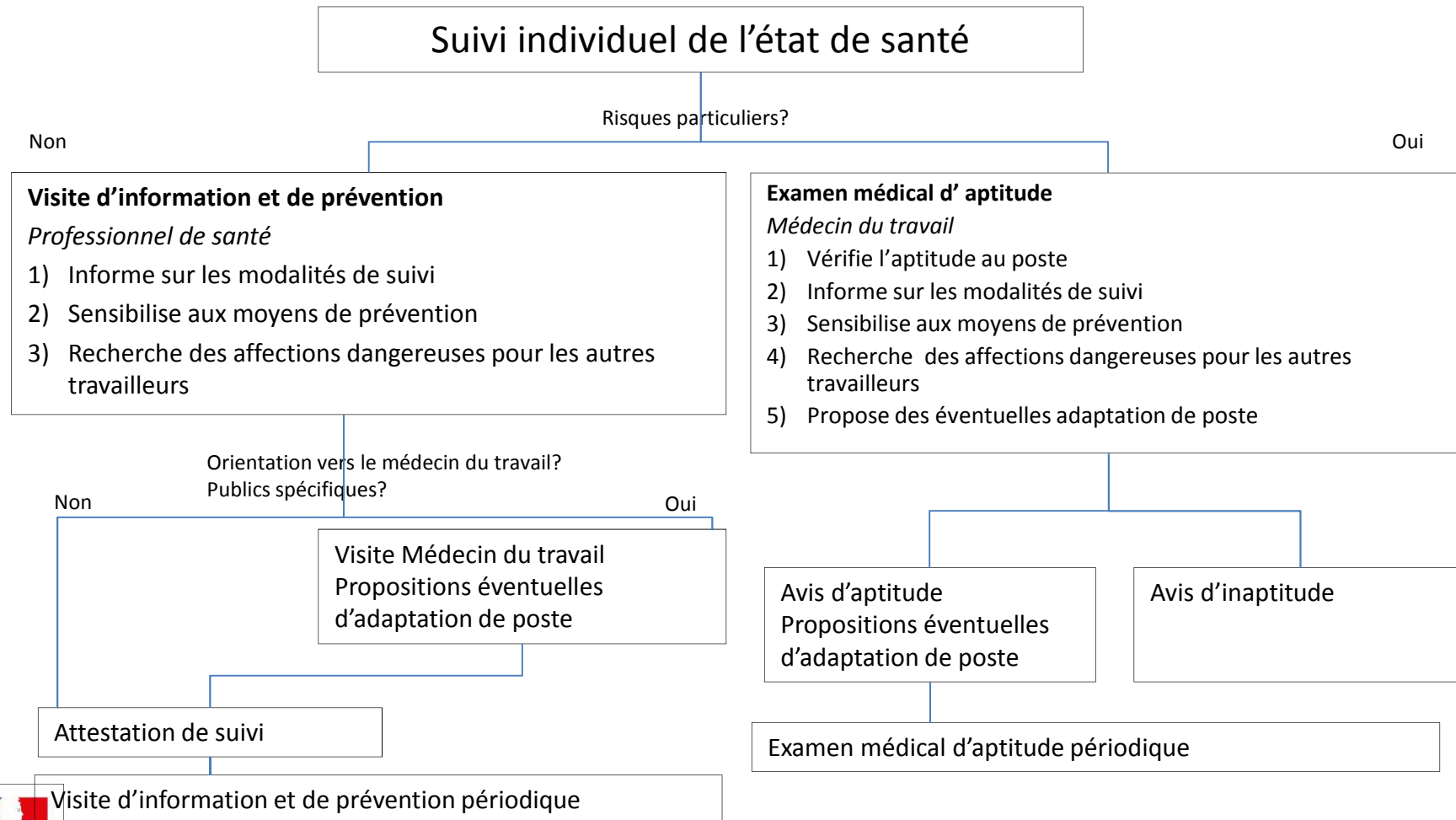
- Respect de la loi de 1946
- Effectivité du système
- Système protecteur : édifice solide avec des arc-boutant

Dont le premier arc-boutant est de mettre le médecin du travail au cœur du dispositif : c'est lui qui déterminera quel sera le suivi des salariés, la réglementation ne prévoyant que les limites.

Nouvelles modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs (1/2)

- Tout travailleur bénéficie d'un **suivi individuel de son état de santé** assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1
- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un **suivi individuel renforcé de son état de santé**. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention

Un suivi médical adapté



Suivi individuel 'normal'

- Suivi effectué par un professionnel de santé (= IDEST ou interne ou collaborateur médecin ou médecin du travail)
- Ne donne pas lieu à avis d'aptitude systématique mais à attestations de suivi
- Périodicité déterminée par le protocole du Médecin du travail, avec un max de 5 ans, sauf cas particulier:
Travailleurs handicapés et Travailleurs de nuit : 3 ans

VIP

- DMST
- Orientation sans délai vers le médecin du travail
- Attestation de suivi / => pas d'aptitude
- Périodicité :
 - au maximum tous les 5 ans
 - » Conditions de travail
 - » Âge , état de santé
 - » Exposition à un risque
 - Fixée par le médecin du travail

VIP adaptée

- Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, **notamment**
- les travailleurs handicapés, et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

VIP adaptée

- Travailleurs de nuit et moins de 18 ans : VIP préalable à l'affectation
- Salariés exposés agents biologiques groupe 2, salariés exposés à des champs électromagnétiques au-delà de la VLEP, salariés sur écran de visualisation : VIP préalable à l'affectation
- Femme enceinte : si elle le souhaite, orientation MT
- travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 : orientation sans délai vers le médecin du travail / suivi individuel de l'état de santé

VIP adapté

- Si le médecin du travail est informé **et** constate que le travailleur est **affecté à un poste présentant des risques particuliers** pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de **suivi individuel renforcé** prévues à la sous-section 2.

⇒ C'est le risque lié au poste de travail qui  SIR

⇒ Attention aux protocoles

Suivi individuel renforcé (1/3)

Concerne les travailleurs exposés :

- A l'amiante;
- Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160;
- Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60;
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3;
- Aux rayonnements ionisants;
- Au risque hyperbare;
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages

+

Suivi individuel renforcé (2/3)

.....

- poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code :
 - Article R4323-56 : conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, ...
 - Article R4153-40 : affectation de jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation
 - Article R4541-9 : recours à la manutention manuelle
 - Article R4544-10 : Travailleurs autorisés à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage
- 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 listés par l'employeur avec une argumentation écrite et après avis du MT et du CHSCT

Suivi individuel renforcé (3/3)

- Visites d'embauche par le MT avec détermination de l'aptitude (avant prise du poste)
- Périodicité : à l'initiative du MT avec max 4 ans et une visite intermédiaire à 2 ans par un professionnel de santé

Dans tous les cas (1/3):

Visites de pré-reprise :

- Toujours officiellement réservée aux arrêts de plus de trois mois (pour les arrêts plus courts, on qualifiera la visite d'occasionnelle à la demande du salarié)
- Le principe est que l'employeur doit être informé que cette visite a lieu
- Le MT ne peut que faire des recommandations mais ne statue pas en terme d'aptitude/inaptitude

Dans tous les cas (2/3):

Le travailleur bénéficie d'un **examen de reprise du travail** par le médecin du travail:

- 1° Après un congé de maternité;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle;
- 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dont l'objet est de

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé;
- D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise;
- De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur;

D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

=> PAS d'avis d'aptitude sauf SIR



Dans tous les cas (3/3):

Possibilité d'un examen par le médecin du travail à la demande :

- Du salarié
- De l'employeur
- Du médecin du travail

Ces examens donneront lieu

- S'il s'agit d'un travailleur en suivi 'normal' à une attestation de suivi
- S'il s'agit d'un travailleur en suivi individuel renforcé à un avis d'aptitude

Clarification des conséquences de l'inaptitude sur le contrat de travail

- La loi renforce la protection des salariés déclarés inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie non professionnels en harmonisant les régimes AT/MP et hors AT/MP
- Elle précise la portée de l'obligation de reclassement incombant à l'employeur et crée deux nouveaux motifs de rupture du contrat de travail (maintien du salarié gravement préjudiciable à sa santé et état de santé du salarié faisant obstacle à tout reclassement dans l'entreprise)

Déclaration d'inaptitude

Art. R. 4624-42. – Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que:

- 1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste;
- 2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste;
- 3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée;
- 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis 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 un emploi.



Dans tous les cas (SIR ou pas):

Tout examen pratiqué par le médecin du travail peut donner lieu à un avis d'inaptitude (sauf pré-reprise). La procédure de constatation de l'inaptitude est légèrement modifiée :

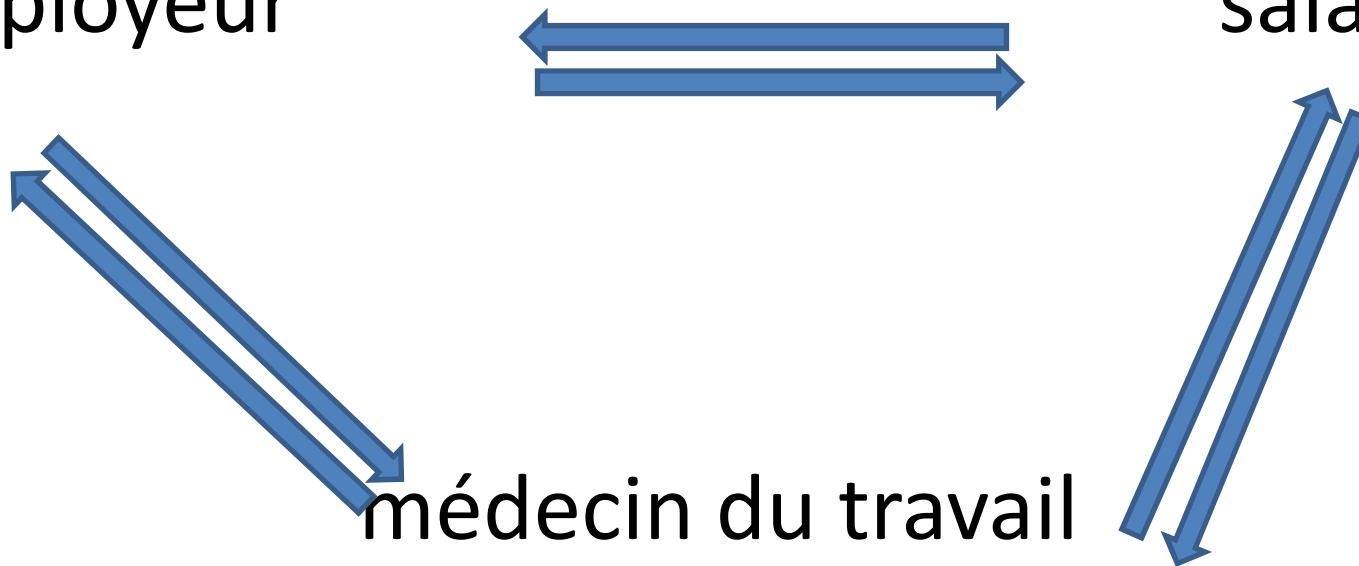
- Un seul examen peut être suffisant
- Si le MT souhaite en faire un second, celui-ci doit intervenir dans un délai **max** de 15 jours
- Le MT doit toujours réaliser (ou faire réaliser) une étude du poste de travail et l'étude des conditions de travail dans l'établissement
- Le MT doit échanger, par tout moyen, avec l'employeur

Echanges tripartites

ECRITS Aménagement du poste / Reclassement

Employeur

salarié



Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis 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 un emploi.

- Il est bien écrit 'peut' : en aucun cas cela ne doit devenir la règle.
- La règle reste que inaptitude au poste = reclassement
- Pourquoi? Parce qu'en écrivant cela, le médecin dispense l'employeur de toute recherche de reclassement. Ces mentions ne doivent donc être utilisées que lorsque le MT **ET LE SALARIE** dûment informé sont d'accord sur le fait qu'aucun reclassement n'est souhaitable. Il est conseillé de noter dans le dossier que le salarié a été informé et est d'accord avec l'inscription d'une de ces mentions sur la constatation de l'inaptitude.

Quelques questions posées

- Une infirmière d'entreprise peut-elle se voir confier des VIP par le médecin du SSTI auquel adhère l'entreprise?

Rép = OUI, pas d'obstacle réglementaire

Toutefois, pas d'obligation non plus : c'est le médecin du travail qui décide s'il peut déléguer à cette infirmière ou pas. S'il délègue, Il lui transmet les protocoles.

- Que deviennent les dérogations à la périodicité des visites médicales octroyées par l'agrément du service?

Réponse = dans le nouveau dispositif, il n'y a plus de dérogation qui puisse être donnée. Les agréments donnés restent valables pour le reste, mais l'article portant sur la dérogation est dorénavant caduque : il ne faut plus en tenir compte.

- Puis-je prononcer une inaptitude au cours d'une VIP?

Réponse : oui

Une VIP peut donner lieu

1. Dans l'immense majorité des cas à une attestation de suivi simple
2. Dans de rares cas à une attestation de suivi portant des recommandations d'aménagement du poste
3. Dans des cas exceptionnels par une inaptitude (à condition d'avoir auparavant fait l'étude du poste, des conditions de travail, avoir eu contact avec l'employeur....), ce qui est rarement le cas. D'où la possibilité dans ce genre de cas de refaire une seconde visite...*

dans ce cas : sur la première visite, il vaut mieux ne pas inscrire le terme 'inapte'
(préférer « ne peut tenir son poste, orienté vers des soins ou médecin traitant, »...)

Le MT reconvoque pour une seconde visite, en théorie dans les quinze jours (délai inscrit ainsi pour ne pas pénaliser trop les salariés qui n'ont plus d'IJ)

*attention : l'inaptitude étant dorénavant constatée en une seule visite, toute mention inapte est susceptible d'être interprétée comme une inaptitude définitive par l'employeur.

- La fiche d'entreprise n'est pas à jour (ou jamais faite) : puis-je tout de même constater une inaptitude dans cette entreprise?

Réponse : OUI!

Le médecin doit noter la date de la FE sur la fiche d'aptitude, il n'est pas écrit qu'elle doive forcément être à jour. Donc vous notez la date, ou ne notez rien si elle n'est pas faite. Les tribunaux jugeront, mais il y a tout lieu de croire que cela n'entraînera pas l'inopposabilité juridique de votre avis.