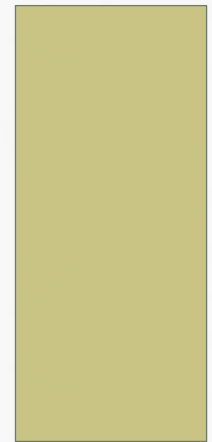




LES APPORTS DE LA LOI « TRAVAIL » EN SANTÉ TRAVAIL

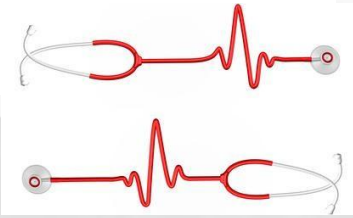
PETITMANGIN Alizée Juriste



INTRODUCTION

- La « loi TRAVAIL » a été **adoptée le 21 juillet 2016** et a été publiée au Journal Officiel de la République Française **le 9 août 2016**.
- La loi du 8 août 2016 sera applicable au plus tard au 1^{er} Janvier 2017, le Premier Ministre ayant précisé que « la quasi-totalité des mesures d'application seront prises **avant la fin de l'année 2016**».
- Le Titre V est consacré à la modernisation de la médecine du travail. Ce titre modifie profondément le suivi de santé des travailleurs. En voici les principaux aspects :
 - 1- **Nouveau suivi individuel en santé au travail**
 - 2- **Modification de la procédure d'inaptitude**
 - 3- **Généralisation du régime de reclassement**
 - 4- **Nouvelle procédure de contestation des avis médicaux**

NOUVEAU SUIVI INDIVIDUEL EN SANTÉ AU TRAVAIL



- 1- *Suppression de la visite médicale d'embauche*
- 2- *Surveillance médicale spécifique pour les salariés affectés à des postes « à risques »*
- 3- *La suppression de la périodicité biennale*
- 4- *La restriction des visites occasionnelles*
- 5- *L'incertitude quant à la subsistance de la « visite de reprise »*
- 6- *Le renforcement des préconisations du médecin du travail*

SUPPRESSION DE LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

REGIME GENERAL :

~~visite médicale d'embauche~~ => **visite d'information et de prévention.**

Modalités :

- **APRES l'embauche** (conditions de délais à définir par décret)
- par le médecin du travail ou bien, sous son autorité, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail **ou l'infirmier(ère) en santé travail.**
- ~~fiche médicale d'aptitude~~ => **attestation.** (modèle à définir par arrêté)



Précision : le professionnel de santé qui réalisera cette visite d'information et de prévention **pourra** orienter le salarié, sans délai, vers le médecin du travail dans le respect du **protocole** élaboré par ce dernier.

*Autre précision : dès lors que le salarié déclarera être reconnu comme travailleur handicapé ou bien déclarera bénéficiaire d'une pension d'invalidité, cette orientation vers le médecin du travail **devrait** être automatique.*

SURVEILLANCE MEDICALE SPECIFIQUE POUR LES POSTES A RISQUE

= **tout travailleur « affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »**

⇒ La définition des « postes présentant des risques » devrait être précisée par décret

REGIME SPECIAL :
Examen médical d'aptitude

Modalités :

- Effectué **par le médecin du travail,**
- **AVANT** l'embauche
- **renouvelé périodiquement.**



SUPPRESSION DE LA PÉRIODICITÉ BIENNALE



- « les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte :
 - les **conditions de travail**,
 - **l'état de santé**
 - **l'âge du travailleur**,
 - **ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé** ».
- => Un décret viendra préciser qui décidera de la périodicité et éventuellement une périodicité minimale.
- *Précision : concernant **les travailleurs de nuit**, ils ne sont plus soumis à un régime spécifique mais la périodicité de leur suivi de santé est fixée comme pour le régime général par le médecin du travail selon des modalités qui seront définies par décret. Il en est de même pour les **travailleurs temporaires**, et les **salariés en CDD**.*

LA RESTRICTION DES VISITES OCCASIONNELLES

- A LA DEMANDE DU SALARIE :

MAINTENUE mais **uniquement** pour le motif suivant :

=> lorsque le salarié anticipera **un risque d'inaptitude** et ce dans l'objectif d'engager une **démarche de maintien dans l'emploi**.

- A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR : ??

La visite médicale **à la demande de l'employeur** n'est pas évoquée par la loi du 8 aout 2016. Il faudra attendre la publication des décrets d'application pour savoir si elle sera maintenue.



LA VISITE DE REPRISE

- Désormais en, dehors des postes à risque, **le salarié retrouvera, à la suite de son arrêt maladie, son emploi de manière automatique**
- **SAUF** s'il est déclaré **inapte à la suite d'un accident du travail ou maladie professionnelle.**
- Donc, **un examen** faisant suite à une période de suspension du contrat de travail **demeurerait** même s'il serait **réalisé par l'infirmier en santé travail** (ou bien le médecin collaborateur ou l'interne en médecine du travail).
- Là encore ce professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire pourra à tout moment **orienter** le salarié vers le médecin du travail.
- Des décrets d'application viendront en préciser les modalités.



LES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

- La loi « travail » renforce la prescription, par le médecin du travail, de **mesures individuelles médicalement justifiées** par des considérations relatives notamment **à l'âge**, la **résistance physique** ou **l'état de santé physique et mentale** des travailleurs.
- **Conditions** : ces mesures devront désormais être proposées :
 - ⇒ après **un échange** avec le salarié **et** l'employeur
 - ⇒ Au cours d'une **visite médicale**
 - ⇒ De manière **écrite**



MODIFICATION DE LA PROCEDURE D'INAPTITUDE

- Désormais la procédure peut être réalisée **en une seule visite.**
- CONSTAT PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL :
« **qu'aucune mesure** (individuelle) d'aménagement, d'adaptation ou de transformation **n'est possible** et que **l'état de santé du salarié justifie un changement de poste** » => INAPTITUDE
- **CONDITIONS :**
 - ⇒ Réalisation d'une **étude de poste** par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
 - ⇒ **Echange** avec l'employeur **et** le salarié
 - ⇒ **Conclusions écrites** et indications concernant le reclassement du salarié **jointes à l'avis d'inaptitude.**





GÉNÉRALISATION DU RECLASSEMENT

- Désormais il n'existe plus de différences entre les régimes de reclassement selon que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.
- le médecin du travail devra formuler des indications sur les « **capacités restantes** » du salarié à exercer le poste ou à suivre une formation adaptée.
- Le poste devra être **aussi comparable que possible à l'emploi précédent**
- La **consultation des délégués du personnel** au sujet des propositions de reclassement sera obligatoire pour l'employeur
- Enfin, lorsque le médecin du travail fera état de la mention suivante : « **tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** », => l'employeur sera déchargé de son obligation de reclassement et pourra procéder directement au licenciement du salarié

NOUVELLE PROCEDURE DE CONTESTATION DES AVIS MEDICAUX

- L'employeur a pour **obligation de prendre en considération les avis et les préconisations** du médecin du travail.
- Si l'employeur **refuse** de prendre en compte ces préconisations, il devra rédiger **par écrit** ce refus et ses **motifs**.
- **PROCEDURE DE CONTESTATION :**
 - ⇒ ~~Devant L'inspecteur du travail~~ => **le Conseil de prud'hommes**
 - ⇒ Demande de désignation d'un **médecin expert**
 - ⇒ Procédure portée **en référé**
 - ⇒ Consultation **éventuelle** du médecin inspecteur du travail
 - ⇒ Information du médecin du travail par le demandeur (*plus rien n'est précisé quant à l'information de l'autre partie*)



	AVANT	APRES
VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE	Examen obligatoire pour tous les salariés avant la fin de la période d'essai.	<u>REGIME GENERAL :</u> <ul style="list-style-type: none"> - visite d'information et de prévention, - APRES l'embauche - délivrance d'une attestation <u>REGIME SPECIAL :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Examen médical d'aptitude pour les salariés affectés à des postes à risque - AVANT l'embauche - Renouvelé périodiquement
PERIODICITE	Biennale (travailleurs de nuit : 6 mois)	Périodicité définie par le médecin du travail dont les modalités restent à définir par décret.

	AVANT	APRES
PROCEDURE D'INAPTITUDE	<ul style="list-style-type: none"> - Deux examens médicaux - Espacé de deux semaines - Après réalisation d'une étude de poste et des conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Un seul examen - Après constat qu'aucune mesure d'aménagement n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste - Après étude de poste - Après échanges entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur
DISPENSE DE RECLASSEMENT	<p>Dispense de reclassement possible si mention spécifique du médecin du travail mais :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limitée aux inaptitudes pour AT/MP - Limitée aux salariés en CDI 	<p>Dispense de reclassement possible si mention spécifique du médecin du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelque soit l'origine de l'inaptitude - et pour tous les salariés
CONTESTATION DES AVIS MEDICAUX	<ul style="list-style-type: none"> - Recours contre les avis médicaux - devant l'inspecteur du travail - Après consultation du Médecin Inspecteur du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Recours contre les éléments de nature médicale - Conseil de Prud'hommes (référé) - demande de désignation d'un médecin expert. - consultation éventuelle du Médecin Inspecteur du travail



MERCI POUR VOTRE
ATTENTION !

PETITMANGIN Alizée - Juriste