

Actualité Juridique – Janvier 2017

DECRET N° 2016-1908 DU 27 DECEMBRE 2016 RELATIF A LA MODERNISATION DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Céline CZUBA, juriste, ISTNF

Sophie FANTONI-QUINTON, Professeur des Universités, Praticien Hospitalier, Docteur en Droit, Université Lille 2 / CHRU Lille

Pris pour l'application de l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « travail » - [commentée sur Kalipso](#)), le décret du 27 décembre 2017, publié au Journal officiel le 29 décembre et relatif à la « modernisation de la médecine du travail » précise les modalités réglementaires concernant le suivi individuel de l'état de santé du travailleur, en faisant notamment la distinction entre un suivi de type « classique » pour tous les salariés non affectés à un risque particulier et un suivi en santé au travail renforcé pour les salariés affectés sur un poste de travail présentant des risques particuliers.

L'article R. 4623-1 du Code du travail, modifié par le présent décret, dispose que le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions, il décide, notamment, du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation **exclusivement préventive** et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au [premier alinéa de l'article L. 4624-1 du Code du travail](#), à savoir, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité. Ces missions ont en outre été légèrement revues avec l'ajout, mentionné expressément dans le texte d'un « *accompagnement [par le médecin du travail] en cas de réorganisation importante de l'entreprise* ».

Nous vous proposons, à travers différents tableaux, de suivre les principaux changements opérés qui sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2017....

- ① **Le suivi individuel « classique » de l'état de santé des travailleurs hors poste à risque**
- ② **Le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers**
- ③ **Les autres examens médicaux**
- ④ **La déclaration d'inaptitude médicale**
- ⑤ **La contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail**
- ⑥ **Les missions du médecin du travail**

① LE SUIVI INDIVIDUEL « CLASSIQUE » DE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS HORS POSTE A RISQUE

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE POUR LES SALARIES « HORS POSTE A RISQUE » :					
Code du travail, articles L. 4624-1 et R.4624-10 à R. 4624-15	A l'embauche : VISITE INDIVIDUELLE D'INFORMATION & DE PREVENTION – VIP				
Par qui ?	Un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail : médecin du travail ou médecin-collaborateur ou infirmier en santé au travail ou interne en médecine du travail				
Dans quel délai ?	PRINCIPE – APRES L'EMBAUCHE	ATTENUATION – AVANT L'EMBAUCHE			
	<p>A la prise effective du poste de travail, <i>au plus tard</i> :</p> <hr/> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black;">Pour les salariés hors apprentissage :</td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black;">Pour les apprentis : <i>Article R. 6222-40-1 C.T.</i></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 mois</td> <td style="text-align: center;">2 mois</td> </tr> </table> <hr/>	Pour les salariés hors apprentissage :	Pour les apprentis : <i>Article R. 6222-40-1 C.T.</i>	3 mois	2 mois
Pour les salariés hors apprentissage :	Pour les apprentis : <i>Article R. 6222-40-1 C.T.</i>				
3 mois	2 mois				
Objet de la VIP	<ul style="list-style-type: none"> - Interroger le salarié sur son état de santé - Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail - Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre - Identifier si l'état de santé du salarié ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail - Informer le salarié sur les modalités du suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail 				

<i>Finalité de la VIP</i>	<p>Constitution du DMST par le professionnel de santé du service de santé au travail, sous l'autorité du médecin du travail</p> <p>A l'issue de la VIP, si nécessaire : via protocole, orientation, le cas échéant, du salarié vers le médecin du travail, sans délai, pour proposer éventuellement des mesures individuelles (adaptations du poste) ou pour affecter le salarié à d'autres postes.</p>
<i>Conclusion</i>	<p>Délivrance d'une attestation de suivi en double exemplaire : l'un remis au salarié et l'autre l'employeur</p>
<i>Cas particulier pour les travailleurs handicapés (TH) ou les travailleurs invalides</i>	<p>Orientation, <i>sans délai</i>, vers le médecin du travail pour recommander, le cas échéant, des mesures individuelles, telles que des adaptations de poste, via protocole.</p> <p>Charge au médecin du travail de prescrire la périodicité (<i>cf. ci-dessous</i>) et les modalités du suivi santé-travail pouvant être réalisé par un professionnel de santé au travail (<i>article R. 4625-20 C.T.</i>)</p>
<i>Cas particulier pour les salariés saisonniers</i>	<p>Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux non affectés à des risques particuliers listés ci-dessous :</p> <p>Le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.</p> <p><i>Article D. 4625-22 alinéa 2^{ème} C.T.</i></p>
<i>Dispense de VIP</i>	<p>Pas d'obligation d'une VIP, si plusieurs conditions cumulatives sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dernière VIP est de moins de 5 ans après l'embauche sauf pour <ul style="list-style-type: none"> ■ Les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit... (<i>notamment</i>) : délai de 3 ans (<i>article R. 4625-17 C.T.</i>) ■ Les travailleurs temporaires : délai de 2 ans (<i>article R. 4625-11 C.T.</i>) - Emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents - Possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude - Aucune mesure individuelle et aucune inaptitude au cours des 5, 3 ou 2 dernières années.

LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE POUR LES SALARIES « HORS POSTE A RISQUE » :		
Code du travail, articles L. 4624-1 et R. 4624-16 et suivants	Périodiquement – nouvelle VIP	
Par qui ?	Un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail : médecin du travail ou médecin-collaborateur ou infirmier en santé au travail ou interne en médecine du travail	
Quelle périodicité ?	Principe	Exception
	<p>Délai fixé par le médecin du travail dans le cadre de protocole avec un maximum de : 5 ans</p> <p>Ce délai prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conditions de travail du salarié ; - L'âge du salarié ; - L'état de santé du salarié ; - L'exposition du salarié aux risques professionnels. 	<p>Délai fixé par le médecin du travail dans le cadre de protocole avec un maximum de : 3 ans pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les travailleurs handicapés - Les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité - Les travailleurs de nuit
<i>Cas particulier des femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher</i>	<i>Si elle le souhaite, orientation, à tout moment, sans délai, dans le cadre de protocole, vers le médecin du travail, pour proposer, si nécessaire, des adaptations de postes ou une affectation à d'autres postes, le cas échéant.</i>	
<i>En cas de risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat</i>	Informé de cette situation, le médecin du travail doit appliquer les dispositions ci-dessous afin de faire bénéficier au salarié, sans délai, d'une surveillance médicale plus renforcée.	

② LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE DE L'ETAT DE SANTE DES TRAVAILLEURS AFFECTES A UN POSTE PRESENTANT DES RISQUES PARTICULIERS

LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE DE L'ETAT DE SANTE POUR LES SALARIES AFFECTES SUR « UN POSTE PRESENTANT DES RISQUES PARTICULIERS » :				
Articles L. 4624-2 et R. 4624-22 à R. 4624-28	EXAMEN MEDICAL D'APTITUDE			
<i>Pour qui ?</i>	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 (conformément au nouvel article R. 4624-22 du Code du travail).			
<i>Quels postes à risques ?</i>	<p>L'article R. 4624-23 du Code du travail pose une définition des postes à risques qui peuvent être répertoriés en trois grandes catégories :</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>1^{ERE} CATEGORIE : L'exposition du salarié * à certains risques professionnels réglementairement prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amiante ; - Plomb (<i>article R. 4412-160 C.T.</i>) ; - Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction – CMR (<i>article R. 4412-60 du C.T.</i>) ; - Agents biologiques des groupes 3 et 4 (<i>articles R. 4421-3 et R. 4426-7 Alinéa 1^{er} C.T.</i>) ; - Rayonnements ionisants (<i>article R. 4451-44 C.T.</i>) ; </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>2^{EME} CATEGORIE : L'affectation du salarié sur un poste de travail qui nécessite un examen d'aptitude spécifique, tel que prévu par le Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux dangereux réglementés (Cf. Instruction interministérielle de 7 septembre 2016) – <i>article R. 4153-40 C.T.</i> ; - Les travaux sous tension - <i>article R. 4544-10 C.T.</i> ; </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>3^{EME} CATEGORIE : L'inscription complémentaire de postes listés par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cohérence avec l'évaluation des risques au sein de son entreprise (<i>article L. 4121-3 C.T.</i>) et le DUERP (<i>article R. 4121-2 C.T.</i>) et la fiche d'entreprise (<i>article R. 4624-37 ou -46 C.T.</i>) ; </td> </tr> </table>	<p>1^{ERE} CATEGORIE : L'exposition du salarié * à certains risques professionnels réglementairement prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amiante ; - Plomb (<i>article R. 4412-160 C.T.</i>) ; - Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction – CMR (<i>article R. 4412-60 du C.T.</i>) ; - Agents biologiques des groupes 3 et 4 (<i>articles R. 4421-3 et R. 4426-7 Alinéa 1^{er} C.T.</i>) ; - Rayonnements ionisants (<i>article R. 4451-44 C.T.</i>) ; 	<p>2^{EME} CATEGORIE : L'affectation du salarié sur un poste de travail qui nécessite un examen d'aptitude spécifique, tel que prévu par le Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux dangereux réglementés (Cf. Instruction interministérielle de 7 septembre 2016) – <i>article R. 4153-40 C.T.</i> ; - Les travaux sous tension - <i>article R. 4544-10 C.T.</i> ; 	<p>3^{EME} CATEGORIE : L'inscription complémentaire de postes listés par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cohérence avec l'évaluation des risques au sein de son entreprise (<i>article L. 4121-3 C.T.</i>) et le DUERP (<i>article R. 4121-2 C.T.</i>) et la fiche d'entreprise (<i>article R. 4624-37 ou -46 C.T.</i>) ;
<p>1^{ERE} CATEGORIE : L'exposition du salarié * à certains risques professionnels réglementairement prévus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amiante ; - Plomb (<i>article R. 4412-160 C.T.</i>) ; - Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction – CMR (<i>article R. 4412-60 du C.T.</i>) ; - Agents biologiques des groupes 3 et 4 (<i>articles R. 4421-3 et R. 4426-7 Alinéa 1^{er} C.T.</i>) ; - Rayonnements ionisants (<i>article R. 4451-44 C.T.</i>) ; 	<p>2^{EME} CATEGORIE : L'affectation du salarié sur un poste de travail qui nécessite un examen d'aptitude spécifique, tel que prévu par le Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux dangereux réglementés (Cf. Instruction interministérielle de 7 septembre 2016) – <i>article R. 4153-40 C.T.</i> ; - Les travaux sous tension - <i>article R. 4544-10 C.T.</i> ; 	<p>3^{EME} CATEGORIE : L'inscription complémentaire de postes listés par l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cohérence avec l'évaluation des risques au sein de son entreprise (<i>article L. 4121-3 C.T.</i>) et le DUERP (<i>article R. 4121-2 C.T.</i>) et la fiche d'entreprise (<i>article R. 4624-37 ou -46 C.T.</i>) ; 		



	<p>- Risque hyperbare ; - Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.</p> <p>- Les autorisations de conduite (par exemple d'un engin de levage) – <i>article R. 4323-56 C.T.</i></p> <hr/> <p>A noter que cette liste des 6 risques est transmise au COCT pour consultation tous les 3 ans pour être, le cas échéant, révisable.</p> <p>* Y compris pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours exposés à l'un de ces risques susmentionnés (article D. 4625-22 Alinéa 1^{er} C.T.).</p>	<p>- Après avis du médecin du travail et du CHSCT (à défaut les délégués du personnel).</p> <p>- Charge à l'employeur de motiver par écrit l'inscription de tout poste supplémentaire sur cette liste.</p> <hr/> <p>Cette liste complémentaire est transmise au service de santé au travail, tenue à la disposition du Directeur de la DIRECCTE et des services de prévention de la Sécurité sociale.</p> <p>Cette liste est annuellement mise à jour.</p>
<i>Par qui ?</i>	<p>Le médecin du travail <i>Autrement-dit</i> : l'examen médical d'aptitude se substitue à la VIP</p>	
	A l'embauche	Périodiquement
<i>Dans quel délai ?</i>	<p><i>Préalablement</i> à l'affectation du salarié sur son poste de travail</p>	<p>Périodicité déterminée par le médecin du travail avec un délai maximum de 4 ans.</p> <p>Avec entre temps une visite intermédiaire au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.</p> <p>Cette visite intermédiaire pouvant être réalisée par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire : médecin collaborateur – infirmier en santé au travail – interne en médecine du travail.</p>

<p><i>Objet de cet examen médical d'aptitude</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de l'aptitude médicale du travailleur au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter - Rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés - Proposer, éventuellement, les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes - Informer le travailleur sur les risques d'exposition au poste et le suivi médical nécessaire - Sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre <p>N.B. : constitution du DMST par le médecin du travail</p>
<p><i>Conclusion</i></p>	<p>Délivrance d'un avis en termes d'aptitude ou d'inaptitude transmis au salarié et à l'employeur et versé au DMST</p>
<p><i>Dispense d'examen médical d'aptitude</i></p>	<p>Pas d'obligation d'un examen médical d'aptitude si plusieurs conditions cumulatives sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dernière visite médicale est de moins de 2 ans précédant son embauche - Emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents - Possession du dernier avis d'aptitude - Aucune mesure individuelle ou aucune inaptitude au cours des 2 dernières années <p>Y compris pour les travailleurs temporaires avant leur nouvelle mission (<i>Article R. 4625-13 C.T.</i>).</p>

③ LES AUTRES EXAMENS MEDICAUX

En plus des examens initiaux et périodiques, le médecin du travail est amené à rencontrer le salarié en colloque singulier au détour d'autres visites médicales.

	DEPUIS LE 1 ^{ER} JUILLET 2012	A COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2017
VISITE MEDICALE DE PRE-REPRISE	Article R. 4624-20 C.T.	Article R. 4624-29 C.T.
	Organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. <i>Objectif</i> : favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois.	
	Article R. 4624-21 C.T.	Article R. 4624-30 C.T.
<p>Le médecin du travail peut recommander :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des aménagements et adaptations du poste de travail ; - Des préconisations de reclassement ; - Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. <p>A cet effet, si besoin, il s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.</p> <p>Sauf si le salarié s'y oppose, il informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.</p>		

CAS DE RECOURS & DELAI	
VISITE MEDICALE DE REPRISE	<p>Article R.4624-23 C.T.  Article R.4624-31 C.T.</p> <p>Visite médicale de reprise obligatoire après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un congé maternité ; - Une absence pour cause de maladie professionnelle ; - Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. <p>Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et <i>au plus tard</i> dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.</p> <p>Comme avant (article R. 4624-24 devenu l'article R. 4624-33) : Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.</p>
	OBJET
	<p>Article R.4624-24 C.T.  Article R.4624-32 C.T.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ; - Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ; - Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.
	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - 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 pré-reprise ; - Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ; - Emettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

	DEPUIS LE 1 ^{ER} JUILLET 2012	A COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2017
VISITE MEDICALE A LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR	Article R. 4624-17 C.T. : Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur	Article R. 4624-34 C.T. : Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des VIP, le travailleur bénéficie à la demande de l'employeur d'un examen par le médecin du travail.
VISITE MEDICALE A LA DEMANDE DU SALARIE	Article R. 4624-17 C.T. : Indépendamment des examens périodiques, le salarié bénéficie d'un examen à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.	Article R. 4624-34 C.T. : Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des VIP, le travailleur bénéficie à sa demande d'un examen par le médecin du travail. (+++) Tout travailleur peut, notamment, <i>lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude</i> , solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.
VISITE MEDICALE A LA DEMANDE DU MEDECIN DU TRAVAIL		Article R. 4624-34 C.T. : (+++) Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

EXAMENS COMPLEMENTAIRES NECESSAIRES	DEPUIS LE 1 ^{ER} JUILLET 2012	A COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2017
	OBJET	
	<p>Article R. 4624-25 C.T. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déterminer l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ; - Dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ; - Dépister des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié. 	<p>Article R. 4624-35 C.T. :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déterminer la compatibilité entre son poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ; - Dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ; - Dépister des maladies dangereuses pour l'entourage <i>professionnel</i> du salarié.
REALISE PAR QUI		
	<p>Article R. 4625-25 C.T. : Possibilité pour le médecin du travail de les prescrire</p> <p>Article R. 4624-26 C.T. : Choix par le médecin du travail de l'organisme chargé de les pratiquer</p> <p>Réalisation dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.</p>	<p>Article R. 4624-35 C.T. : Possibilité pour le médecin du travail de les prescrire ou de les réaliser</p> <p>Article R. 4624-36 C.T. : Soit le médecin du travail les réalise, soit il les fait réaliser au sein du service de santé au travail soit il choisit l'organisme chargé de les pratiquer.</p> <p><i>Dans tous les cas, réalisation dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.</i></p>
PRISE EN CHARGE		
	<ul style="list-style-type: none"> - Soit par l'employeur s'il s'agit d'un service de santé au travail autonome ; - Soit par le service de santé au travail interentreprises. <p>(Article R. 4624-26 C.T. qui deviendra l'article R. 4624-36 C.T.)</p>	

	DESACCORD
	En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail. (Article R. 4624-27 C.T. qui deviendra l'article R. 4624-38 C.T.)
<i>Cas particulier des travailleurs de nuit</i>	Dans le cadre de leur suivi : S'il le juge utile, prescription par le médecin du travail des examens spécialisés complémentaires à la charge de l'employeur. (Article R. 4624-37 C.T.)

Dans tous les cas (VIP initiale ou périodique, examen médical d'embauche ou périodique, visite de reprise, à la demande), sauf en pré-reprise, le temps nécessité par les visites ou examens médicaux y compris les examens complémentaires est :

- Soit pris sur les heures de travail des travailleurs, sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée ;
- Soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

(Article R. 4624-28 C.T. qui deviendra l'article R. 4624-39 C.T.)

Sans distinction de leur nature (industriel ou non), dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel pourra être réalisé au sein même de l'établissement (Article R. 4624-40 C.T.).

Un arrêté du ministre chargé du travail devra déterminer les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visite et d'examens médicaux fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service de santé au travail. Cet arrêté précisera le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l'interne ou à l'infirmier pour l'exercice de leurs missions (Article R. 4624-41 C.T.).

④ LA DECLARATION D'INAPTITUDE MEDICALE

DECLARATION DE L'INAPTITUDE :	DEPUIS LE 1 ^{ER} JUILLET 2012	A COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2017
	Articles R. 4624-31 et suivants C.T.	Article R. 4624-42 et suivants C.T.
<i>Pour qui ?</i>	Pour tous les salariés	Pour tous les travailleurs affectés sur un poste <i>présentant, ou non</i> , des risques particuliers
<i>Par qui ?</i>	Le médecin du travail	Le médecin du travail
<i>Par quelle(s) procédure(s) ?</i>	<p>Une procédure de principe : Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines [délai minimal], accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.</p> <p>Deux procédures d'exception : Un seul examen médicale si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Danger immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celles des tiers - Un examen de pré-reprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus 	<p>Une procédure de principe : Un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires.</p> <p>Une procédure d'exception : Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de d'un délai maximal de 15 jours</p> <p>➔ Au choix du médecin du travail</p>
<i>Etude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise</i>	Obligatoire dans tous les cas, peu importe le choix de la procédure (Cf. Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012). Réalisée par le médecin du travail	Obligatoire dans tous les cas Réalisée soit le médecin du travail soit par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail

<p><i>Echange entre le médecin, le salarié et l'employeur</i></p>	<p>Non obligatoire</p>	<p>Obligatoire entre le médecin du travail + le salarié + le médecin du travail</p> <p>Echange sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'absence de mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé ; - La nécessité d'un changement de poste eu égard l'état de santé du salarié ; - Les capacités restantes du salarié. <p>Formalisme de cet échange :</p> <p>Par tout moyen</p> <p><i>N.B. dans le respect du débat contradictoire et du secret professionnel</i></p>
<p><i>Capacités restantes du salarié</i></p>	<p>Obligatoires, peu important l'origine de l'inaptitude : Conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 C.T.).</p> <p>+</p> <p>En cas d'inaptitude consécutive à un AT/MP et dans les entreprises d'au moins 50 salariés : Indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation</p>	<p>Principes : Obligatoires, peu important l'origine de l'inaptitude : Conclusions écrites du médecin du travail ainsi que ses indications relatives au reclassement du salarié inapte (article L. 4624-4 C.T.) en termes de capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 C.T. modifiés).</p> <p>+</p> <p>Peu important l'origine de l'inaptitude et peu important l'effectif de l'entreprise : Indications formulées par le médecin du travail sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation</p>

	destinée à lui proposer un poste adapté (article L. 1226-10 C.T.).	le préparant à occuper un poste adapté (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 C.T. alinéas 2èmes modifiés). Exception : Possibilité de mentionner dans l'avis d'inaptitude (consécutif ou non à un AT/MP : article L. 1226-12 C.T. modifié) que : - « <i>Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé</i> » ; - « <i>L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise</i> ».
<i>Consultation pour avis du MIRT</i>	Article R. 4624-32 C.T. : Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.	Article R. 4624-43 C.T. : Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.
<i>Traçabilité</i>	Article R. 4624-33 C.T. : Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le DMST du salarié.	Article R. 4624-44 C.T. : Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le DMST du salarié.

⑤ LA CONTESTATION DES AVIS ET MESURES EMIS PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

CONTESTATION	DEPUIS LE 1 ^{ER} JUILLET 2012	A COMPTER DU 1 ^{ER} JANVIER 2017
	Articles R. 4624-34 et suivants C.T.	Article R. 4624-45 et suivants C.T.
<i>Par qui ?</i>	Employeur et salarié	Employeur et salarié
<i>Devant qui ?</i>	Recours devant l'inspecteur du travail qui prend sa décision après avis du MIRT (article L. 4624-1, Alinéa 3ème C.T.).	Saisine du Conseil des prud'hommes (CPH) – formation de référé - d'une demande de désignation d'un médecin expert (inscrit sur la liste des experts près de la Cour d'appel : article L. 4624-6 C.T.). Communication possible au médecin-expert du DMST Consultation pour avis du MIRT sur demande de la formation de référé ou du CPH.
<i>Délai de recours</i>	2 mois	15 jours
<i>Modalités de contestation</i>	Par tout moyen permettent de conférer une date certaine. La partie qui conteste doit informer l'autre partie co-contractante. N.B. : <i>L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude mentionne les délais et voies de recours.</i>	Le demandeur du recours doit informer le médecin du travail N.B. : <i>Les avis et mesures émis par le médecin du travail mentionnent les modalités de recours ainsi que le délai.</i>
<i>Quels motifs de contestation ?</i>	Tout avis d'aptitude, d'inaptitude, mesures individuelles ...	Sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, proposition, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

⑥ LES MISSIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL

Au final, les missions du médecin du travail, détaillées dans l'article R. 4623-1 du C.T., ont été légèrement revues avec l'ajout mentionné expressément d'un « accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ».

Art. R. 4623-1. - Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux.

Dans le champ de ses missions :

1° Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
- e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- f) La construction ou les aménagements nouveaux ;
- g) Les modifications apportées aux équipements ;
- h) La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;

i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ;

2° Il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;

3° Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;

4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail, se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise. »



POUR CONCLURE

Ces nouvelles dispositions réglementaires sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2017 à tous les travailleurs à compter de la première visite ou du premier examen médical effectués au titre de leur suivi individuel.

Les nouvelles modalités de contestations s'appliquent aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à compter du 1^{er} juillet 2017.

Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis antérieurement sont contestés auprès de l'inspecteur du travail, après avis du MIRT, conformément aux anciens articles R. 4624-35 et suivants dans leur rédaction antérieure au présent décret, *dès lors que cette contestation intervient avant le 1^{er} janvier 2017*.

A compter du 1^{er} janvier 2017, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis antérieurement à cette date sont contestés selon la nouvelle procédure de contestation, à l'exception du délai de contestation qui reste fixé à deux mois.

Les agréments des services de santé au travail délivrés avant le 1^{er} janvier 2017 demeurent valables jusqu'à la date de leur échéance ;

Pour les demandes d'agrément ou de renouvellement d'agrément en cours d'instruction au 1^{er} janvier 2017 : le silence gardé par le directeur de la DIRECCTE vaut décision d'agrément à compter du 1^{er} mai 2017.

[RETROUVER LE TEXTE OFFICIEL SUR LEGIFRANCE](#)
