

MEDECINE DU TRAVAIL

Réforme de la Médecine du travail

Les principales mesures :

Un décret du 27 décembre 2016 met en œuvre la réforme d'ampleur de la médecine du travail prévue par la loi 2016-1088 du 8 août 2016 (loi Travail). Sont particulièrement à signaler les mesures suivantes :

- La **visite d'information et de prévention**, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, **remplace la visite médicale d'embauche**. Elle doit être organisée dans les 3 mois qui suivent la prise de poste, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'une telle visite dans les 5 précédentes années.
- La **visite d'information et de prévention** est renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail, et au moins tous les 5 ans.
- Les **travailleurs de nuit** et les **moins de 18 ans** bénéficient de la visite d'information et de prévention avant d'être affectés à leur poste, puis au maximum tous les 3 ans.
- Les **femmes enceintes, ayant accouchées ou allaitantes** peuvent bénéficier à tout moment d'un examen médical pratiqué par le médecin du travail.
- Les **travailleurs handicapés et bénéficiaires d'une pension d'invalidité** sont orientés vers le médecin du travail qui définit les modalités et la périodicité de leur suivi médical. Ils sont reçus par le service de santé au travail au moins une fois tous les 3 ans.
- L'**aptitude physique des personnes affectées sur des postes à risque** est vérifiée par le médecin du travail préalablement à leur entrée en fonctions, sauf exceptions. Ces personnes

bénéficient d'un examen médical d'aptitude tous les 4 ans au maximum et d'une visite intermédiaire tous les 2 ans.

- L'**inaptitude physique** du salarié peut être constatée, après concertation entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié, à l'issue d'un seul examen médical. Le médecin du travail peut néanmoins, s'il le juge nécessaire, pratiquer un second examen médical dans les 15 jours.
- Les **recours contre l'avis du médecin du travail** sont portés, dans les 15 jours, devant le conseil de prud'hommes en formation de référé pour lui demander la désignation d'un médecin-expert.

Autres mesures de la loi Travail en vigueur au 1^{er} janvier 2017

La loi Travail a également unifié les **procédures de reclassement** du salarié déclaré inapte, que l'origine de cette inaptitude soit ou non professionnelle. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2017, le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement si l'état de santé du salarié l'exige. Si le reclassement s'impose, les délégués du personnel doivent être consultés. L'impossibilité de reclassement doit être notifiée par écrit au salarié.

Pour tous renseignements, n'hésitez pas à contacter notre service social.