

# LOI TRAVAIL : QUELS CHANGEMENTS SUR LA SANTE AU TRAVAIL

Newsletter n°4  
Mars 2017

Loi du 8 août 2016 – Décret n°1908 du 27/12/2016

## Objectif de ce nouveau texte

Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017

- **Concentrer les moyens médicaux** sur les salariés les plus exposés aux risques
- **Simplifier la procédure** de constatation de l'inaptitude au poste
- **Renforcer le rôle du médecin du travail** au cœur du dispositif de prévention

**Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche, voire avant l'embauche.**

Ils bénéficient d'un suivi, non systématique, mais adapté à leur âge, à leur état de santé, à leurs conditions de travail et aux risques professionnels de leur poste.



C'est le médecin du travail qui fixe les modalités et la périodicité nécessaire au suivi individuel santé au travail des salariés.

Santra Plus œuvre à la mise en place de cette nouvelle réglementation qui nécessitera une période de transition.



Le salarié, à sa demande, à celle de l'employeur, ou à celle du médecin du travail, peut à tout moment bénéficier d'une visite médicale.

## Une évolution pour s'adapter au monde du travail

L'intérêt de cette réforme est de décharger les médecins du travail du rendez-vous systématique et de les recentrer sur le cœur de leur métier : la prévention des risques professionnels dont la santé peut être affectée par des conditions de travail spécifiques.

Le médecin du travail sera plus disponible pour aider l'entreprise à l'évaluation des risques professionnels et la conseiller dans la mise en place de mesures de prévention.

# La surveillance individuelle de l'état de santé des salariés

Suivi Individuel Non Renforcé (SINR)  
Article R.4624.10

## Pour l'ensemble des salariés

La visite médicale est remplacée par une « visite d'information et de prévention » (VIP)

### Quand ?

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**. A noter, pour les travailleurs de moins de 18 ans, champs électromagnétiques, agents biologiques cat2, apprentis et les travailleurs de nuit, la VIP devra être effectuée **avant leur affectation au poste** et non durant la période d'essai.

### Comment ?

Elle est assurée par un professionnel de santé (*médecin du travail, infirmière santé au travail, médecin collaborateur, interne en médecine*), sous l'autorité du médecin du travail. Réalisée individuellement par salarié, elle permet, notamment, d'interroger sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail et les moyens de prévention à mettre en œuvre, et de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service.

### Quelle périodicité ?

Le renouvellement du suivi défini par le médecin du travail est de **5 ans maximum**. Il est ramené à **3 ans** pour les travailleurs handicapés, les salariés en invalidité, les travailleurs de nuit.

Document délivré :  
**Attestation de suivi**

Suivi Individuel Renforcé (SIR)  
Article R. 4624-22

## Pour les postes à risques

**Définition** : Il s'agit d'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* ».

### Quand ?

Les salariés bénéficient d'un suivi individuel renforcé comprenant un **examen médical avant l'embauche**, assuré par le médecin du travail.

### Comment ?

L'examen médical d'aptitude reste d'actualité. Les salariés en "suivi renforcé" continuent à **bénéficier, d'une visite médicale d'aptitude** permettant de s'assurer de la compatibilité de leur état de santé avec le poste auquel ils sont affecté.

### Quelle périodicité ?

**Une visite de suivi tous les 4 ans** par le médecin avec une visite intermédiaire à **2 ans par un professionnel de santé** (ex : infirmière en santé au travail).

Document délivré :  
**Avis d'aptitude et attestation de suivi pour les visites intermédiaires**

## Les examens de reprise et le constat de l'inaptitude

- L'inaptitude physique du salarié peut être constatée, après concertation entre médecin du travail, l'employeur et le salarié, à l'issue d'un seul examen médical.
  - Une nouvelle procédure de contestation des avis des médecins du travail se déroule devant le Conseil des Prud'hommes.
    - La réglementation n'est pas modifiée pour les **visites de pré-reprise, de reprise.**

## Postes à risque Art. 4624-23 :

*Amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), agents biologiques groupes 3 et 4, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontages d'échafaudages.*

*C'est le cas aussi des postes pour lesquels le code du travail impose un examen d'aptitude spécifique (autorisation de conduite, habilitation électrique, travaux dangereux, manipulation manuelle inévitable de charges de + de 55 kg).*

*L'employeur, après avis du CHSCT ou des délégués du personnel, peut aussi considérer que certains postes particuliers dans l'entreprise sont à risque. Il soumet cette liste de postes au médecin du travail pour avis et approbation.*