

**[SANTÉ – PROTECTION SOCIALE]**

***Les nouvelles règles applicables aux visites de la médecine du travail depuis le décret 2016-1908 du 27 décembre 2016***

**La loi Travail du 8 août 2016 a considérablement remanié la surveillance médicale des salariés par la médecine du travail. Toutefois, la plupart des mesures prévues par la loi étaient renvoyées à un décret qui devait en définir le régime juridique précis.**

C'est chose faite depuis un décret publié au journal officiel le 29 décembre 2016. Le nouveau régime juridique de la surveillance médicale est désormais connu :

**1) Suppression de la visite médicale d'embauche et mise en place de la VIP (Visite d'Information et de Prévention)**

La traditionnelle visite médicale d'embauche est remplacée par la visite d'information et de prévention.

L'employeur est dispensé d'organiser la VIP lorsqu'un salarié a bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche sur un emploi identique et présentant des risques d'exposition équivalents.

Cette durée est ramenée à trois ans pour les travailleurs de nuit, les travailleurs handicapés et ceux titulaires d'une pension d'invalidité.

Particularité importante de cette visite, elle peut être effectuée par l'un des professionnels de santé mentionnée à l'article L 4624-1 du Code du travail : interne en médecine, infirmier ou collaborateur médecin de la médecine du travail.

**2) Suivi médical au moins tous les cinq ans**

La règle de la visite bi-annuelle est supprimée.

Le salarié doit désormais bénéficier d'une visite période au moins tous les 5 ans.

Le médecin du travail pourra toutefois réduire unilatéralement cette périodicité en fonction des conditions de travail du salarié, son âge, son état de santé et les risques professionnels auxquels il est exposé.

Concernant, les travailleurs de nuit, les travailleurs handicapés, ceux titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs mineurs, la périodicité entre chaque visite doit être au minimum de trois ans.

Si la fréquence des visites est désormais moindre, l'employeur conserve la responsabilité de veiller à la santé de ses salariés. Cette obligation de « quasi-résultat » peut et même doit le conduire dans certains cas à organiser des visites supplémentaires.

### **3) Suivi médical pour les postes « à risques »**

Une liste des expositions considérées comme « à risques » est fixée à l'article R. 4624-23.-I. Cette liste doit être révisée chaque année.

Les salariés exposés à l'un de ces risques bénéficient lors de l'embauche d'un examen d'aptitude.

Ils bénéficient ensuite d'un suivi médical dit renforcé et d'une visite médicale au plus tard deux ans après l'embauche. La périodicité des visites suivantes doit être déterminée par le médecin du travail lequel doit prévoir une visite d'aptitude une fois tous les quatre ans minimum.

### **4) Constat de l'inaptitude**

Le décret confirme la suppression de la contre-visite d'inaptitude.

Désormais l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'un seul examen médical. Toutefois si le médecin du travail le juge nécessaire, il peut organiser un second examen, mais dans un délai qui ne doit pas excéder 15 jours.

L'article R 4624-42 du Code du travail fixe les conditions selon lesquelles le médecin du travail peut constater une inaptitude et notamment après :

- 1) la réalisation d'une étude de poste,
- 2) la réalisation d'une étude des conditions de travail dans l'établissement,
- 3) avoir procédé à un échange par tous moyens avec l'employeur lui permettant de faire valoir son avis et ses observations,

### **5) Recours contre l'avis d'inaptitude**

Le décret précise les nouvelles règles régissant le recours contre un avis d'inaptitude.

La compétence classique de l'Inspection du travail est supprimée au profit d'une nouvelle voie de recours : la procédure de référé devant le Conseil de prud'hommes en vue de demander la désignation d'un médecin expert.

L'employeur ou le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour procéder à cette saisine et demander la désignation d'un médecin expert près la Cour d'appel.

**Khalil MIHOUBI**