



SUIVI MEDICAL DES SALARIES - PUBLICATION DU DECRET **(Loi Travail – 5^{ème} partie)**

Suite à la publication de la Loi Travail et du décret d'application du 27 décembre 2016, plusieurs dispositions du suivi médical des salariés sont modifiées à compter du **1^{er} janvier 2017**.

Il importe de faire le point avec votre service de santé au travail en la matière. Nous restons à votre disposition pour tout accompagnement.
En tout état de cause, vous restez toujours responsable de la bonne application de la réglementation, quelle que soit l'attitude de votre service de santé au travail.

1) Visite médicale d'embauche / suivi médical

Au préalable, il convient de noter que la DPAE serait dorénavant à adresser à l'URSSAF et au service de santé au travail (il convient donc de vérifier que cette transmission a effectivement lieu).

La visite médicale d'embauche est remplacée, selon les cas, par une visite d'information et de prévention ou par un examen médical d'aptitude à l'embauche.

	Principe	Exceptions
Type de visite	Visite d'information et de prévention	Examen médical d'aptitude à l'embauche
Salariés concernés	Tous les salariés à l'exception de ceux mentionnés dans la colonne ci-contre	- Travailleurs exposés : 1° A l'amiante ; 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ; 3° Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ; 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ; 5° Aux rayonnements ionisants ; 6° Au risque hyperbare ; 7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. <i>Cette liste peut être complétée par l'employeur pour des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles</i>

	Principe	Exceptions
		de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou, à défaut, des DP s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques et, le cas échéant, la fiche d'entreprise. - Salariés sur tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail - Mineurs affectés à des travaux interdits - Travailleurs devant bénéficier d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur (conduite de certains équipements mobiles ou servant ou levage des charges) - Travailleurs affectés à des opérations sur des installations électriques ou dans leur voisinage
Professionnel réalisant la visite	Par le médecin du travail ou, sous son autorité, par un collaborateur médecin, un interne en médecine ou un infirmier	Par le médecin du travail
Moment de réalisation	Délai maximum de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail Visite préalable pour les travailleurs de nuit et les mineurs, ainsi que pour les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées et les travailleurs exposés aux agents biologiques du groupe 2	Préalablement à l'affectation sur le poste
Divers	Réorientation sur le médecin du travail le cas échéant : - sur décision du professionnel de santé - femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante - travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité - travailleurs exposés à des champs électromagnétiques pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées	
Possibilité de dispense	Possibilité de dispense si le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche (ou dans les 3 ans pour les salariés mentionnés à	Possibilité de dispense si le travailleur a bénéficié d'un examen médical d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche si :

	Principe	Exceptions
	l'article R4624-17 du Code du travail – travailleurs handicapés, invalides, travailleurs de nuit...) si : - emploi identique occupé (avec risques d'exposition équivalents) - professionnel de santé en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude - aucune mesure formulée au titre de l'article L4624-3 ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours de 5 dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour les travailleurs précités)	- emploi identique occupé (avec risques d'exposition équivalents) - Médecin du travail en possession du dernier avis d'aptitude - aucune mesure formulée au titre de l'article L4624-3 ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours de 2 dernières années
Document remis	Une attestation de suivi (modèle devant être fixé par arrêté)	Avis d'aptitude ou d'inaptitude

Pour les apprentis, la visite ou l'examen doit avoir lieu au plus tard dans les 2 mois de l'embauche.

Le suivi médical est ensuite déterminé par le médecin du travail en tenant notamment compte des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié.

Il est donc essentiel de faire un point avec le service de santé au travail pour connaître la nouvelle périodicité des visites médicales des salariés qui bénéficient dorénavant d'un suivi individuel ou d'un suivi individuel renforcé.

En tout état de cause, le médecin du travail devra respecter les dispositions suivantes :

Salariés concernés	Type de visite	Périodicité maximale
Travailleurs n'entrant pas dans une des catégories ci-dessous	Visite de prévention et d'information	5 ans
Travailleur dont l'état de santé, l'âge les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent (notamment travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité et travailleurs de nuit)	Visite de prévention et d'information	3 ans
Travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé (cf liste ci-dessus)	Examen médical d'aptitude	4 ans (une visite intermédiaire devant être effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail)

2) Obligations des entreprises

Il convient de veiller à l'organisation des visites et des examens dans les délais requis.

Nous vous conseillons vivement, en lien avec le médecin du travail, de faire un point sur les postes à « risques » nécessitant un suivi individuel renforcé et, le cas échéant, de compléter la liste réglementaire.

L'article D.4622-22 du Code du travail précise également que vous devez adresser au service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.

Ce document doit être établi en cohérence avec l'évaluation des risques et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du CHSCT ou, à défaut, des DP s'ils existent.

Il importe donc de faire le point avec le service de santé en la matière.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que vous devez informer le service de santé au travail en cas d'arrêt de travail pour accident du travail de moins de 30 jours et en cas de maladie d'un travailleur de nuit.

3) Divers

Si vous deviez être concernés, nous vous précisons que certaines dispositions ont été actualisées par le décret précité et notamment celles relatives aux :

- salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France ;
- travailleurs de nuit ;
- jeunes affectés à certains travaux ;
- travailleurs affectés à des travaux les exposant à des agents chimiques dangereux pour la santé ou des à des agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- travailleurs exposés au plomb, aux agents biologiques, au bruit, aux vibrations mécaniques, aux rayonnements ionisants, aux rayonnements optiques artificiels, aux champs électromagnétiques, au risque pyrotechnique, sur écran de visualisation, sur installations électriques...
- travailleurs éloignés ;
- travailleurs saisonniers, apprentis et travailleurs temporaires.

Nous pouvons vous transmettre les réglementations correspondantes le cas échéant.

A noter qu'il est simplement précisé que les dispositions relatives au suivi médical s'appliquent aux CDD, ces salariés bénéficiant d'un suivi individuel avec une périodicité équivalente à celle des salariés en CDI.