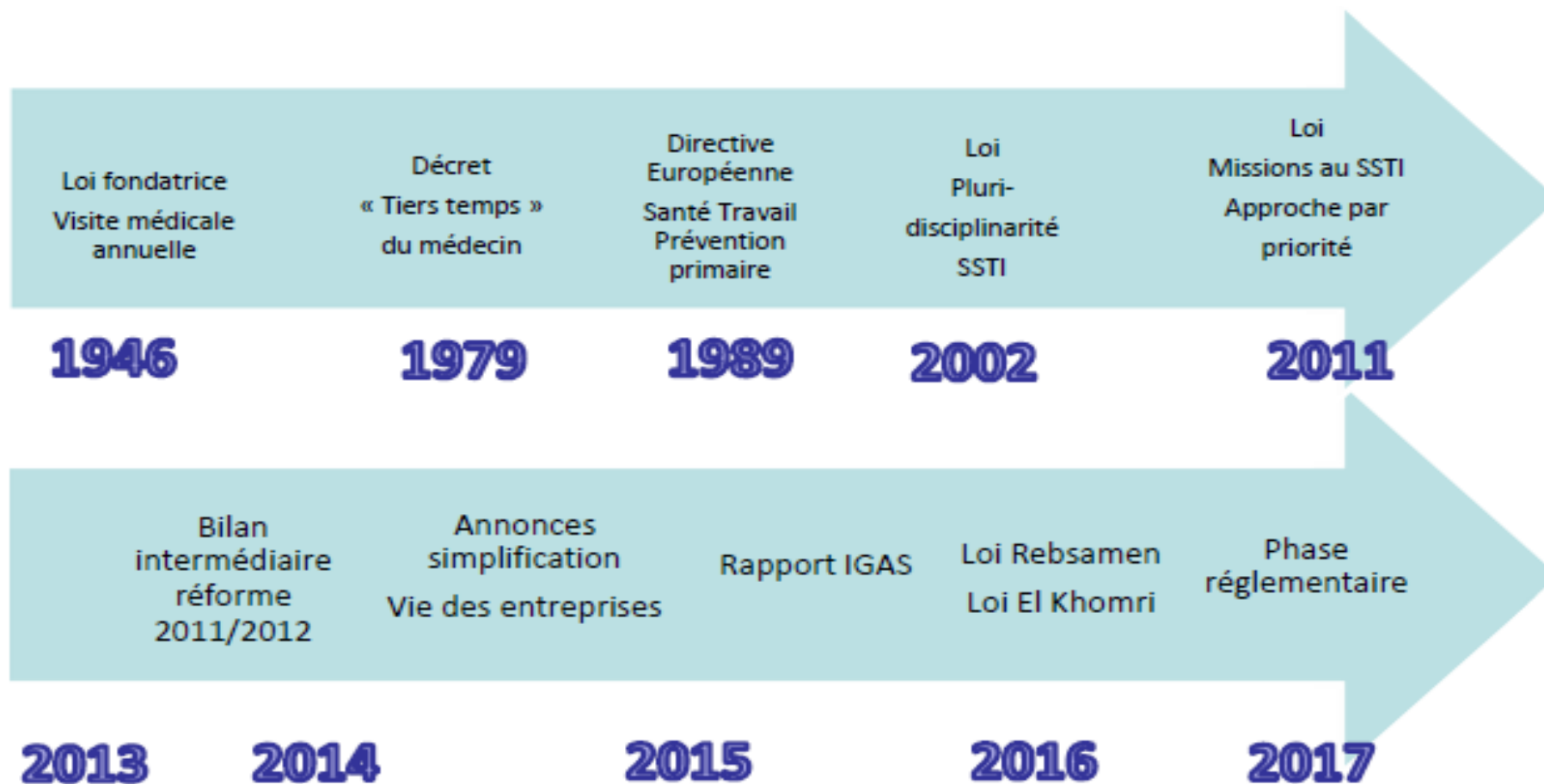


# Modernisation de la Santé au Travail

Loi du 8 août 2016 et décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016  
= Nouvelle réglementation applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017



# EVOLUTION AU FIL DES REFORMES



L'article 102 de la loi n°2016-1088 du 08/08/16 dite **loi Travail**  
et son **décret d'application** n°2016-1908 du 27/12/16 redéfinissent le cadre de l'activité des SSTI tout  
en s'inscrivant dans la continuité de la réforme de 2011



**Confirmation de nos missions au service d'une stratégie globale de prévention**



Ces missions sont assurées en fonction des réalités locales par **l'équipe pluridisciplinaire  
animée et coordonnée par le médecin du travail**

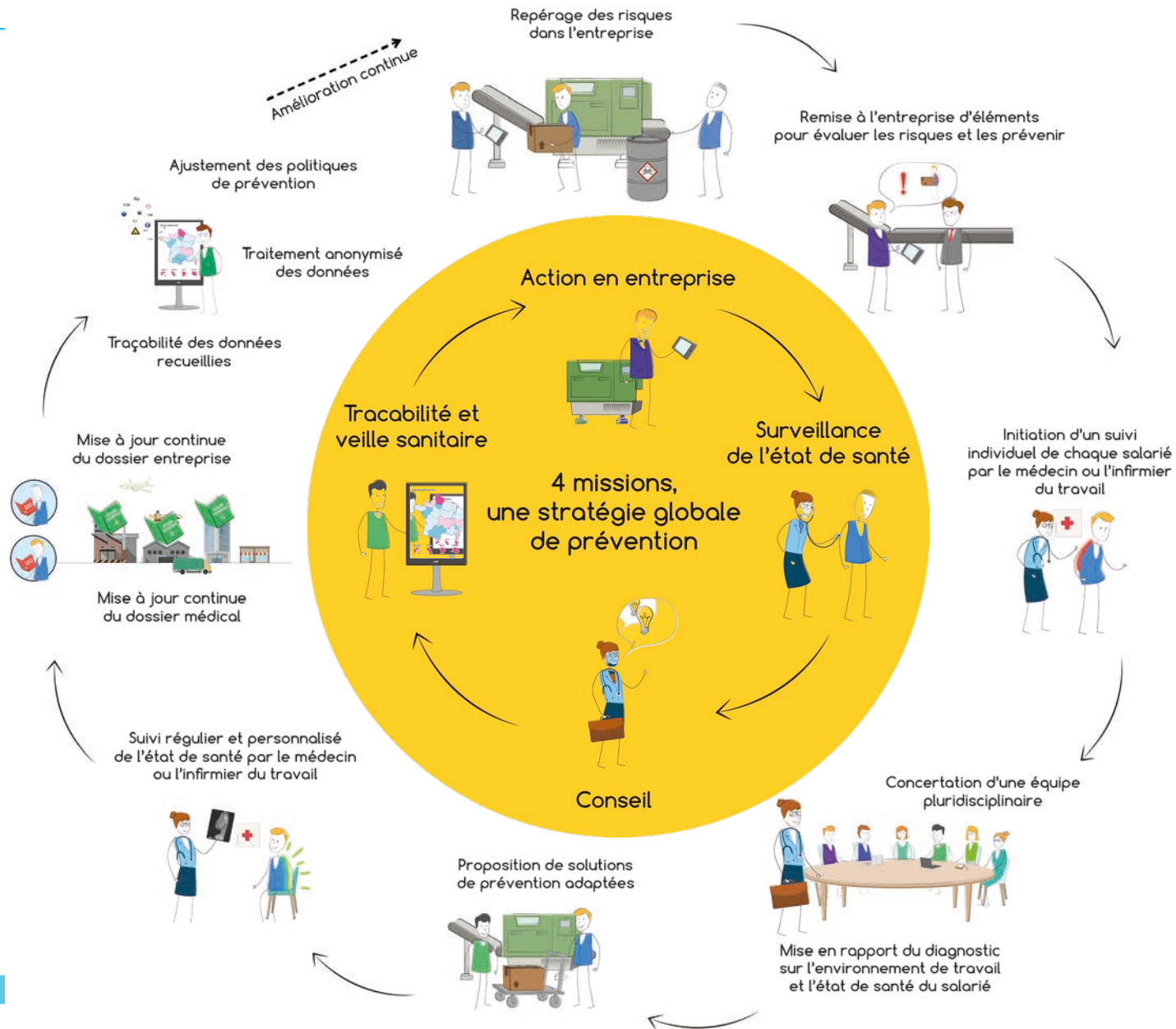


# Missions réaffirmées des SST

## 4 missions assurées par une équipe pluridisciplinaire



- Loi Travail dans la continuité de la réforme de 2011 qui a déterminé les **4 missions des SST** (Services de Santé au Travail), assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail.
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les modalités de **la surveillance de l'état de santé** des salariés ont évolué pour s'adapter au monde du travail et à la situation de chaque salarié.



## Services de Santé au Travail Des missions de prévention



Afin de diminuer les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail, les Services de Santé au Travail conseillent et accompagnent les employeurs et les salariés dans la mise en place de mesure de prévention adaptées.

## Conseiller les employeurs et les salariés



L'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail se concerta pour mettre en rapport le diagnostic sur l'environnement de travail et l'état de santé du travailleur, avant de proposer des solutions de prévention adaptées.

## Les 9 grands principes de la prévention des risques professionnels

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux qui régissent l'organisation de la prévention.

1. Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger.
2. Évaluer les risques qui ne peuvent être évités, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
3. Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1.
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs, c'est-à-dire former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.



## Services de Santé au Travail : les missions de prévention



À travers le suivi de l'état de santé des travailleurs, les Services de Santé au Travail collectent des données et contribuent ainsi à la traçabilité des informations et à la veille sanitaire. L'analyse des données recueillies permet ensuite de définir et d'adapter les politiques nationales et régionales en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

## Traçabilité et veille sanitaire



Le milieu professionnel expose à des risques de natures variées, chimiques, physiques, organisationnelles ou relationnelles. Ces risques peuvent être à l'origine de pathologies telles que maladies respiratoires, troubles musculo-squelettiques, cancers, maladies cardiovasculaires, troubles dépressifs et psychologiques...

Pour mieux prévenir ces risques, les Services de Santé au Travail assurent donc une mission de traçabilité des expositions et de veille sanitaire. Ils contribuent à des recherches, études et enquêtes, y compris à caractère épidémiologique.

## Exemples de projets contribuant à la veille sanitaire

Anonymes, les informations enregistrées par les Services de Santé au Travail (SST) permettent d'ajuster les politiques de prévention.

### Diagnostic régional des risques professionnels

Chaque SST dispose de données d'exposition aux risques professionnels des salariés suivis. Afin de détecter les besoins en prévention en Paca et Corse, les SST regroupés au sein de l'association Présanse travaillent à optimiser l'exploitation de ces données au niveau régional.

Ils ont mis en place un comité pluridisciplinaire, représentatif des métiers de la santé au travail, qui a déterminé un « langage commun » des risques afin de réaliser une traçabilité collective et constituer une cartographie des risques professionnels.

### Contribution à EVREST, l'observatoire en santé au travail

Le dispositif EVREST (Evolutions et Relations en Santé au Travail) est un observatoire pluriannuel par questionnaire, construit par des médecins du travail pour analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé des salariés.

Son objectif est double :

- ▶ Constituer non seulement une base nationale mais aussi des bases régionales, à partir d'un échantillon de salariés suivis dans le temps parmi ceux vus par les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail.
- ▶ Permettre à chaque médecin participant (ou à un groupe de médecins qui décideraient de se coordonner) de produire et d'exploiter l'ensemble de ses données pour enrichir la pratique de prévention et les réflexions sur le travail et la santé, en fonction de ses besoins.

En 2014 et/ou 2015, 1 038 médecins ont participé au recueil des données sur le plan national. Dans les régions Paca et Corse, 127 médecins du travail ont contribué au dispositif.

### Participation à l'enquête nationale Sumer

L'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (Sumer) s'appuie sur les médecins du travail. Reconduite pour la 4<sup>e</sup> fois en 2016, cette étude a également impliqué 80 médecins du travail du réseau Présanse. Elle permet à l'État et aux partenaires sociaux de mieux cibler la politique du travail et de prévention.

## Services de Santé au Travail Des missions de prévention



La loi du 8 août 2016, dite «loi Travail», s'inscrit dans la continuité de la réforme de 2011, qui a déterminé les quatre missions des Services de Santé au Travail. Le rôle de ces derniers ne se résume pas en effet aux visites médicales. Afin d'accompagner au mieux les employeurs et les salariés dans la prévention des risques professionnels, les Services de Santé au Travail mènent également des actions en entreprise.

## Mener des actions en entreprise



En Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, les Services de Santé au Travail accompagnent environ 150000 entreprises pour préserver la santé au travail de plus d'un million de salariés.

## Pourquoi les Services de Santé au Travail réalisent des actions en entreprises ?

Les Services de Santé au Travail ont pour objectif d'agir en amont des problèmes de santé. Leurs actions s'inscrivent donc dans une démarche de prévention plutôt que de réparation.

Ce rôle préventif nécessite une présence sur le terrain, au plus près des entreprises, des employeurs et des salariés, afin de repérer les situations à risques qui peuvent porter atteinte à la santé :

- produits chimiques
- bruit
- gestes répétitifs

- manutention
- températures extrêmes
- risques d'accidents...

L'intervention des Services de Santé au Travail permet d'apporter à l'employeur des premiers éléments afin d'évaluer les risques et d'envisager les actions de préventions.

## Quelles peuvent être les actions menées par l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé au Travail ?

L'équipe pluridisciplinaire est animée et coordonnée par le médecin du travail, qui peut lui confier certaines tâches sous sa responsabilité :

- ▶ Visite des lieux de travail
- ▶ Étude de postes
- ▶ Identification et analyses des risques professionnels
- ▶ Élaboration de la fiche entreprise
- ▶ Participation aux CHSCT
- ▶ Animation de campagnes d'information et de sensibilisation
- ▶ Mesures d'ambiances physiques
- ▶ Enquêtes épidémiologiques
- ▶ Formation aux risques spécifiques
- ▶ Étude de nouvelles techniques de productions
- ▶ Actions de formation à la sécurité

## Modernisation de la Santé au Travail Loi Travail : ce qu'il faut retenir



La loi du 8 août 2016, dite « loi Travail », et le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 ont apporté de nombreux changements concernant la Santé au Travail. Applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la nouvelle réglementation modifie le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs pour une meilleure prévention des risques professionnels et une surveillance médicale mieux adaptée.

## Surveillance de l'état de santé des travailleurs





# Surveillance de l'état de santé

## Suivi individuel de l'état de santé des salariés

- **Pour TOUS les salariés** : un suivi individuel de l'état de santé par un professionnel de santé dès l'embauche.
- **En fonction des risques professionnels** auxquels le travailleur est exposé, le suivi sera renforcé ou non.
- **Visite médicale possible à tout moment**, à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.
- **La déclaration des risques** auxquels sont exposés les salariés est réalisée par l'employeur et sous sa responsabilité.



**Qui sont les professionnels de santé ?**  
Médecin du travail et, sous son autorité, collaborateur médecin, interne et infirmier(e) de santé au travail.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les modalités de la surveillance de l'état de santé des salariés ont évolué pour s'adapter à la fois au monde du travail et à la situation de chaque salarié.

Chaque salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé par un professionnel de santé dès son embauche. En fonction des risques professionnels particuliers auxquels le travailleur est exposé, le suivi sera renforcé ou non.

Qui sont les professionnels de santé ?  
Le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier de santé au travail (Art. L. 4624-1, premier alinéa).

## Quels sont les risques particuliers impliquant un suivi individuel renforcé ?

### Bénéficient d'un suivi individuel renforcé, les travailleurs :

(Décret 2016-1908 relatif à la «modernisation de la médecine du travail»)

- ▶ Affectés à des postes les exposant :
  - À l'amiante
  - Au plomb
  - Aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction
  - Aux agents biologiques des groupes 3 et 4
  - Aux rayonnements ionisants
  - Au risque hyperbare
  - Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

- ▶ Affectés à des postes nécessitant un examen d'aptitude spécifique :
  - Jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux interdits susceptibles de dérogation (art. R. 4153-40)
  - Habilitation électrique (art. R. 4544-10)
  - Autorisation de conduite (art. R. 4323-56) : par exemple, CACES...
  - Manutention manuelle pour le port de charges supérieures à 55 kg (art. R4541-9)

☑ La liste des postes à risques particuliers peut être complétée par l'employeur, par un écrit motivé, et après avis du médecin du travail, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

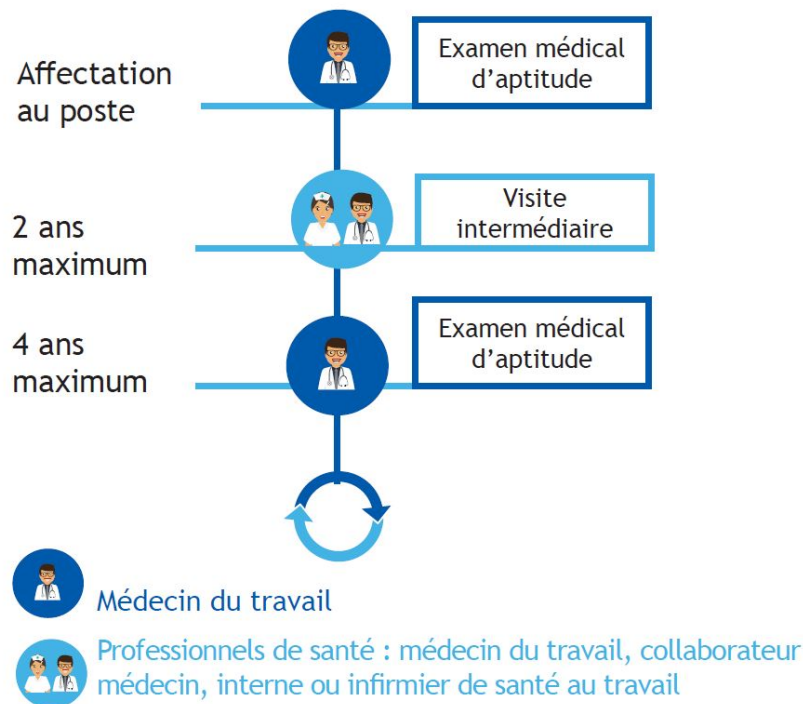


### LE SAVIEZ-VOUS ?

La déclaration des risques auxquels sont exposés les salariés est réalisée par l'employeur et sous sa responsabilité.

# Le suivi individuel renforcé

L'examen médical donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.



## ➤ La périodicité des examens

- Non fixe, mais plafonnée par la loi à 4 ans.
- Chaque médecin détermine le suivi en fonction de l'état de santé du salarié, de son âge, de ses conditions de travail ou des risques professionnels auxquels il est exposé.

## ➤ Les cas particuliers

Périodicité maximale de l'examen médical réduite à 1 an pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants catégorie A et les jeunes affectés à des travaux dangereux.

# Le suivi individuel renforcé

L'examen médical donne lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

## Objectifs de l'examen médical

- **S'assurer** que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter.
- **Proposer** éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.
- **Rechercher** si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.
- **Informer** le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire.
- **Sensibiliser** le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

# Dispense de l'examen médical d'aptitude

**Quand l'ensemble des conduites suivantes sont réunies :**

- Dernière visite médicale d'aptitude < 2 ans
- Salarié appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
- Présentation du dernier avis d'aptitude
- Pas d'avis d'inaptitude ou de restrictions au cours des 2 dernières années

## Suivi hors risques particuliers

Dans les cas où le salarié n'est pas exposé à des risques «particuliers», il bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP), donnant lieu à une attestation de suivi. Cette VIP est réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier de santé au travail).



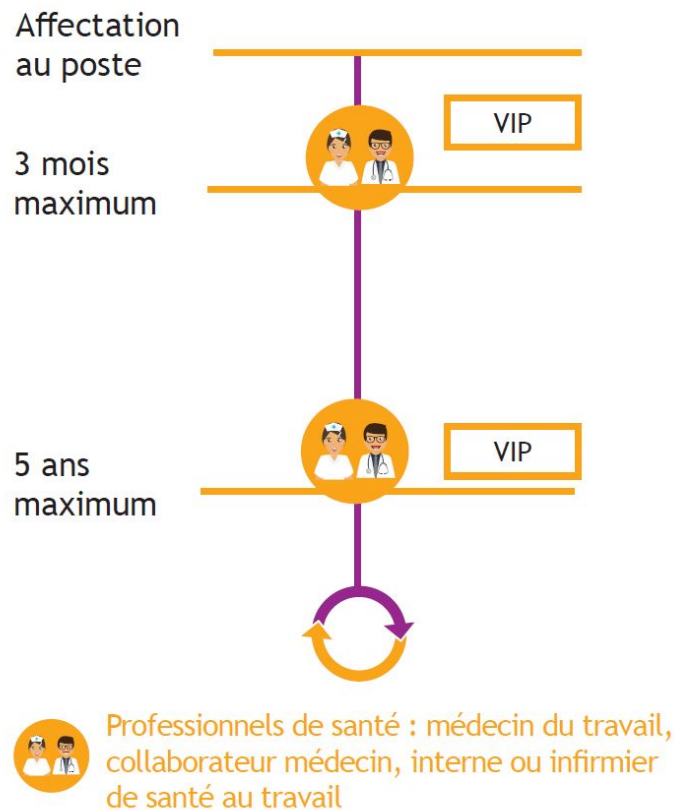
### Objectifs de la VIP

- ▶ Interroger le salarié sur son état de santé.
- ▶ L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail.
- ▶ Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
- ▶ Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.
- ▶ L'informer sur les modalités de 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.

- Si la VIP est effectuée par un infirmier de santé au travail, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail s'il le juge nécessaire.
- La périodicité entre les visites n'est pas fixe, mais elle est plafonnée par la loi à 5 ans. Chaque médecin détermine le suivi en fonction de l'état de santé du salarié, de son âge, de ses conditions de travail ou des risques professionnels auxquels il est exposé.
- Une visite médicale est possible à tout moment, à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

# Le suivi hors risques particuliers

La VIP donne lieu à une attestation de suivi.



## ➤ La périodicité des visites

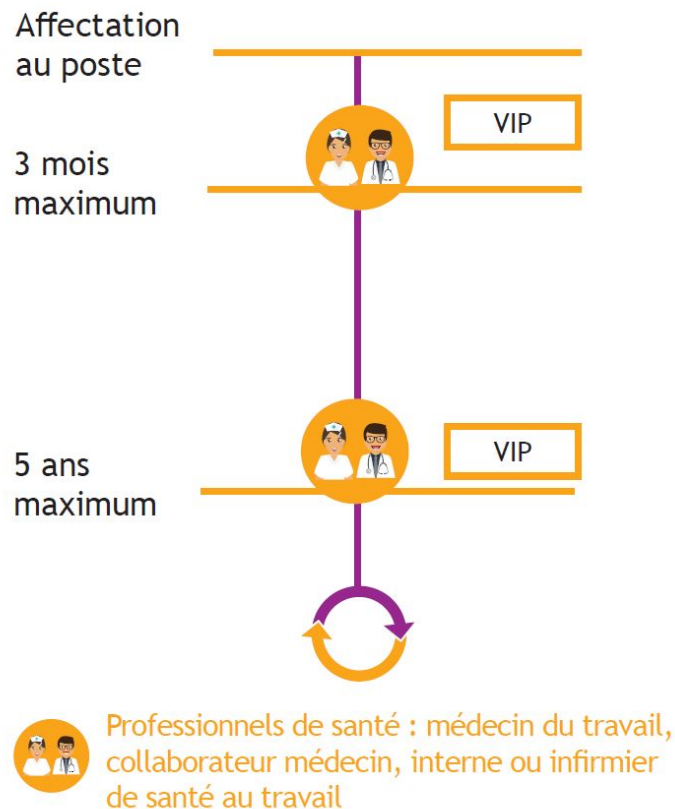
- Pas fixe, mais plafonnée par la loi à 5 ans.
- Chaque médecin détermine le suivi en fonction de l'état de santé du salarié, de son âge, de ses conditions de travail ou des risques professionnels auxquels il est exposé.

VIP = Visite d'Information  
et de Prévention



# Le suivi hors risques particuliers

## Les cas particuliers



### ➤ **VIP initiale :**

- Dans les 2 mois maximum après l'affectation au poste pour les apprentis.
- Avant la prise de poste pour les travailleurs de nuit, les jeunes de moins de 18 ans, les travailleurs exposés à des agents biologiques pathogènes catégorie 2 ou aux champs électromagnétiques.
- Réorientation vers le médecin du travail pour les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité.
- Réorientation vers le médecin du travail pour les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher, si elles le souhaitent.

### ➤ **Périodicité :**

VIP tous les 3 ans maximum pour les travailleurs de nuit, handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité.

VIP = Visite d'Information  
et de Prévention

# Le suivi hors risques particuliers

## Objectifs de la VIP

La VIP donne lieu à une attestation de suivi.

- **Interroger** le salarié sur son état de santé.
- **L'informer** sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail.
- **Le sensibiliser** sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.
- **Identifier** si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.
- **L'informer** sur les modalités de 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.

# Dispense de la VIP

**Quand l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :**

- Dernière VIP < 5 ans (< 3 ans pour les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité ou les travailleurs de nuit ; < 2 ans pour les intérimaires)
- Salarié occupe un poste équivalent à celui qu'il occupait lors de sa précédente visite
- Présentation de la dernière attestation VIP
- Pas d'avis d'inaptitude ou de restrictions au cours des 5 dernières années (3 dernières années pour les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité ou les travailleurs de nuit ; 2 dernières années pour les intérimaires)

## Pour tous les salariés

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, des examens de pré-reprise et de reprise du travail existent. La loi du 8 août 2016 ne modifie pas leurs objectifs.

Nous vous en rappelons les grands principes.



## Visites de pré-reprise et reprise du travail

Un salarié en arrêt de travail depuis plus de 3 mois peut bénéficier d'une visite de pré-reprise.

Elle peut être demandée par le salarié lui-même, par son médecin traitant, ou par le médecin conseil de la CPAM.

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement ou des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le salarié bénéficie toujours d'un examen de reprise du travail :

- Après un congé de maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Cet examen de reprise a pour objet de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié, et d'examiner les propositions faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ; d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

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 dans un délai de 8 jours maximum à compter de la reprise du travail par le salarié.

### Objectif :

Favoriser le retour du salarié dans l'entreprise dans les meilleures conditions en anticipant sa reprise du travail.

# LES GRANDS PRINCIPES DE LA LOI TRAVAIL

## Un suivi médical sera équivalent quel que soit le contrat

- Contrats courts : disparition de la visite médicale systématique à chaque nouveau contrat
- Fréquence des visites médicales équivalente à celle des contrats en CDI

## Une procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement modifiée

- Déclaration de l'avis d'inaptitude après 1 visite médicale, voire 2 (impérativement effectuée dans un délai de 15 jours max.)
- Le médecin du travail doit avoir échangé avec le salarié et l'employeur pour rechercher toute possibilité de maintien au poste de travail
- Il doit avoir réalisé ou fait réaliser une étude de poste et une étude des conditions de travail dans l'établissement [...]
- L'employeur est exempté de recherche de poste de reclassement si le médecin du travail indique dans son avis que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* »

## Une nouvelle procédure de contestation des avis émis par les médecins du travail

- La procédure de contestation se déroule désormais devant le Conseil des Prud'hommes
- Le délai de contestation est de 15 jours
- Le demandeur doit en informer le médecin du travail

# Pour tous les salariés

## Procédure de déclaration d'inaptitude

- **Avis d'inaptitude après une ou deux visites médicales.** Dans ce dernier cas, la seconde visite intervient dans un délai maximal de 15 jours après la première.
- Pour déclarer un salarié inapte : **échange du médecin du travail avec le salarié et l'employeur** (solutions de maintien au poste).
- **Reclassement des salariés : l'employeur en est dispensé** si le médecin du travail indique dans son avis que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement ».



## MODIFICATION DE LA PROCEDURE D'INAPTITUDE

Suite à la Loi Travail et au Décret du  
27/12/2016



Z

## DEFINITION « LEGALE » DE L'INAPTITUDE

- Article L. 4624-4

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à **une étude de poste** et après **avoir échangé avec le salarié et l'employeur**, le médecin du travail qui constate **qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible** et que **l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste** déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du



## L'INAPTITUDE LES ECHANGES

### Article L. 4624-3

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail **justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.**

## LES ECHANGES

- **Article L. 4624-5**

Pour l'application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié, afin d'échanger sur l'avis et les indications ou les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en oeuvre son avis et ses indications ou ses propositions.

0

## DEFINITION « LEGALE » DE L'INAPTITUDE

### Article R. 4624-42

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 1° S'il a réalisé **au moins un examen médical** de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- 2° S'il a réalisé ou fait réaliser **une étude de ce poste** ;
- 3° S'il a réalisé ou fait **réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement** et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec  
■ emploi

Zo

## DEFINITION « LEGALE » DE L'INAPTITUDE

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

**S'il estime un second examen nécessaire** pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui **n'excède pas quinze jours après** le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié **fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.**



## CONTESTATION DES DECISIONS DU MEDECIN

### Article L. 4624-7

I.- Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant **les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4**, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des

II.- Le médecin-expert **peut demander** au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du Code pénal.

# CONTESTATION DES DECISIONS DU MEDECIN

## Article R. 4624-45

En cas de contestation **des éléments de nature médicale** justifiant **les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7**, la formation de référé est saisie dans un **délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.**

Z

## INAPTITUDE NON-PROFESSIONNELLE : PROCEDURE / RECLASSEMENT

Désormais : **même procédure** qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle => **3 nouvelles obligations liées au reclassement** :

- **Avis obligatoire des DP** (consultation spécifique !) sur le reclassement préalable du salarié inapte
- Le **Médecin du travail** doit formuler des « indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une **formation** le préparant **à un poste adapté** »
- **Si reclassement impossible** sur un autre emploi : en **notifier au salarié les motifs**, par écrit, avant d'engager la procédure de licenciement

## INAPTITUDE PROFESSIONNELLE : PROCEDURE / RECLASSEMENT

Le **Médecin du travail** doit formuler des « indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une **formation** le préparant **à un poste adapté** » **quel que soit l'effectif de l'entreprise**



## INAPTITUDE NON PROFESSIONNELLE ou PROFESSIONNELLE - RECLASSEMENT

- **L'emploi de reclassement DOIT :**
  - Etre approprié aux **capacités du salarié**
  - Prendre en compte **l'avis des DP**
  - Etre conforme aux **conclusions écrites du Médecin** et les indications qu'il formule sur les **capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes** dans l'entreprise
  - Le Médecin formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une **formation le préparant à occuper un poste adapté**
  - Etre **aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé**, au besoin par la mise en œuvre de mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagements du temps de travail

**Un contribution évidente à des enjeux de société  
L'opportunité de valoriser les acteurs**

**Vieillesse de la population active**

**Age de départ à la retraite**

**Lutte contre la désinsertion professionnelle**

**Cancers et les maladies chroniques**

**Veille sanitaire**

**Sécurité routière**

**Qualité de vie au travail**

**Développement durable du travail**

**et des entreprises**

**Prévention et Santé de la population**

Zone texte

<https://www.youtube.com/watch?v=CRicTDPPodY>

## Merci de votre attention

