

Lettre d'information

● Numéro 7

Avril
Mai
Juin
2017

Sommaire :

- Modernisation médecine du travail: que dit le décret ?
- Schéma du suivi individuel de l'état de santé retenu par le STMC
- Déclaration d'inaptitude



Le SSTMC vous accueille du
lundi au vendredi
08h15 - 12h15
13h30 - 17h00

Siège social : 12 avenue
Vincent Auriol 31600 Muret
Tél: 05.61.51.03.88

contact.muret@sstmc.fr

Secteur de Saint-Gaudens :

3 Rue Jean Suberville
31800 Saint-Gaudens
Tél: 05.62.00.90.90

contact.saint-gaudens@sstmc.fr

Site internet:

<http://www.sst-muret.fr>

Ce numéro est exceptionnellement consacré aux changements impactant l'organisation des services de santé au travail, suite à la parution du décret 2016-1908 sur la modernisation de la médecine du travail.

Les grandes lignes du décret sont d'abord présentées, puis le suivi initial et périodique de l'état de santé des travailleurs proposé par le SSTMC à ses adhérents est expliqué sous la forme d'un schéma.

Enfin, les nouvelles modalités de la procédure d'inaptitude sont exposées.

Modernisation de la médecine du travail: que dit le décret ?

Le décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la « modernisation de la médecine du travail » conforte et rééquilibre les 4 missions légales des Services de Santé au Travail: action en entreprise, conseil, surveillance de l'état de santé, traçabilité et veille sanitaire. A partir du 1er janvier 2017, les modalités de surveillance de l'état de santé des salariés évoluent pour s'adapter à la fois au monde du travail et à la situation de chaque salarié.

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé (médecin du travail ou infirmière) dès l'embauche. Deux types de suivi individuel sont à distinguer:

Le Suivi Individuel Renforcé (SIR) risques particuliers:

Les postes présentant des risques particuliers sont définis à l'article R.4624-23.

Les travailleurs concernés bénéficient d'un **examen médical d'aptitude à l'embauche** avant l'affectation au poste, réalisé par le médecin du travail qui délivre une fiche d'aptitude médicale. Dans un délai de 2 ans maximum, une **visite intermédiaire** est effectuée par le médecin du travail ou l'infirmière.

Le Suivi Individuel de l'état de Santé (SIS) hors risque particulier:

Dans les autres cas, une visite d'information et de prévention est réalisée, dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail, par le médecin du travail, ou sous l'autorité de celui-ci, par l'un des professionnels de santé de l'équipe (collaborateur médecin, interne en médecine du travail ou l'infirmier). A l'issue de la VIP, une attestation de suivi est délivrée.

Le travailleur bénéficie à tout moment, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

La visite d'information et de prévention a pour objet :

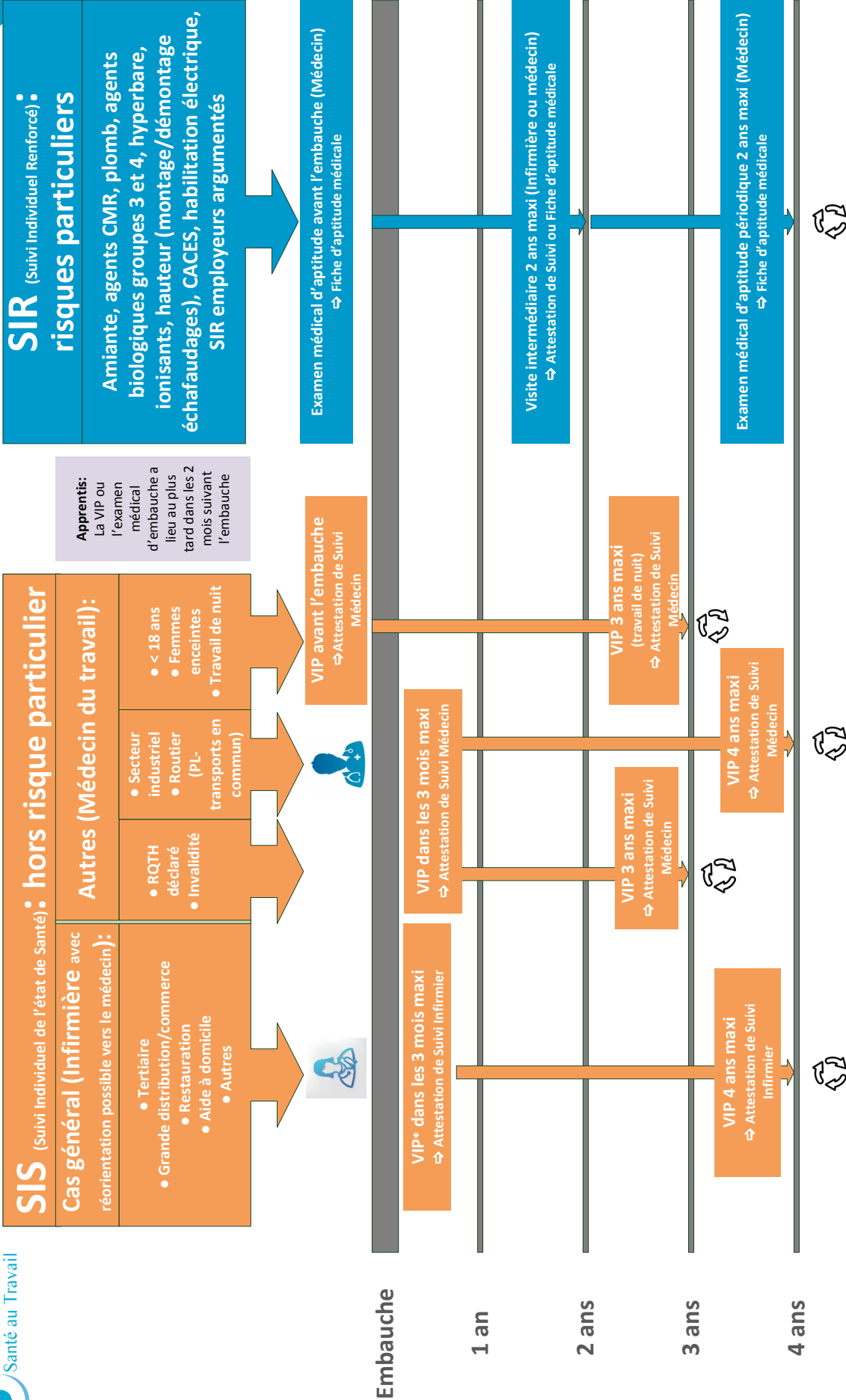
- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

La périodicité du suivi du salarié par un professionnel de santé n'excédera pas cinq ans.

Les textes laissent une plus grande liberté de décision au médecin du travail pour fixer le rythme et le contenu des visites. Néanmoins, en fonction des conditions de travail, des situations individuelles (âge, état de santé...) ou des risques, des limites maximales de périodicité sont fixées. Il ne pourra pas s'écouler plus de 2 ans entre deux rendez-vous si des risques particuliers sont identifiés, et plus de 5 ans dans les autres cas.

Les autres visites déjà existantes (reprise, pré-reprise, à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin du travail...) sont maintenues selon les mêmes modalités.

Schéma du suivi individuel de l'état de santé retenu par le SSTMC



* VIP: Visite d'Information et de Prévention

Visite réalisée par l'infirmière

Visite réalisée par le médecin

« Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficiaire, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail. Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant » (art. R4624-34 du Code du Travail)

Déclaration d'inaptitude

► La procédure de déclaration d'inaptitude et de reclassement des salariés est modifiée

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 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 l'employeur.

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. »

► Une nouvelle procédure de contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail

Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur

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 15 jours à compter de leur notification ».

Article R.4624-7 : « 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 à 4, il peut saisir le Conseil de Prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la Cour d'Appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail ».

Les actions en milieu de travail:

Les équipes pluridisciplinaires du SSTMC restent mobilisées auprès des entreprises adhérentes pour les accompagner dans leur démarche de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Différentes actions en milieu de travail sont proposées en fonction des besoins de chaque société:

- Visite des lieux de travail
- Aide à la démarche d'Évaluation des Risques Professionnels (Document Unique)
- Établissement et mise à jour de la Fiche d'Entreprise
- Étude de poste: analyse des situations de travail, propositions d'améliorations, aménagement de poste...
- Métrologie: éclairage, bruit, ambiance thermique
- Identification et analyse des risques professionnels, avec conseils pour le plan de prévention des risques repérés (ex: risque chimique, activité physique, risque biologique, travail sur écran, risque routier...)
- Participation aux réunions du CHSCT
- Informations et sensibilisations aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle
- Enquêtes épidémiologiques



Les intervenants ou partenaires du SSTMC proposent également:

- Approche des risques psychosociaux (RPS) face à des indicateurs d'alerte
- Prévention des risques liés aux addictions: sensibilisations collectives, accompagnement des personnes
- Formations de Sauvetage Secourisme au Travail (SST): formation initiale, Maintien et Actualisation des Compétences (MAC)
- Formations/ sensibilisations à la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)