

LETTRE AUX ADHERENTS



Fevrier 2017

EDITO

Beaucoup de choses sont écrites dans la presse autour de la nouvelle loi travail et son impact sur la santé au travail. Les décrets d'application viennent d'être publiés et nous avons souhaité vous donner tous les éclairages nécessaires qui vous permettront d'appréhender les changements qui auront lieu en 2017.

Cette lettre corrige les idées reçues et vous précise également toutes les actions que mènera votre service de santé au travail pour vos salariés et pour vous dans l'accompagnement et dans la prévention au sein de votre entreprise. Vous découvrirez que notre action ne se résume pas à la « visite », qui est l'un des outils et non le seul, qui nous permet de vous proposer une démarche globale de prévention, que nous mettons à votre service.

Le vœu que je formule en cette nouvelle année, c'est que toute entreprise puisse envisager la santé au travail comme un véritable atout pour l'entreprise, ses salariés, un gage de pérennité et de compétitivité.

La mauvaise santé représente un coût humain, social, environnemental important. La prévention apporte de véritables solutions, si on s'y engage réellement. Le législateur a amorcé un changement que nous avons déjà anticipé. Aux entreprises de nous suivre !

Jean-Pierre COLIN

Président de l'AISMT36



Zone des chevaliers
Rue oscar Niemeyer
36000 Châteauroux
02.54.29.42.10
www.aismt36.com

STRATÉGIE GLOBALE D'INTERVENTION



La médecine du travail depuis le 1er janvier 2017

La loi Travail du 8 août 2016 (nouveaux articles L 4624-1 à L 4624-10 du Code du travail) et le décret du 27 décembre 2016 (nouveaux articles R 4624-10 et suivants du Code du travail) relatif à la modernisation de la médecine du travail modifient profondément le suivi médical des salariés et la déclaration d'inaptitude.

A. Le suivi de l'état de santé des travailleurs

Tout salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé. Tout salarié bénéficie d'une « **visite d'information et de prévention** » réalisée par un médecin du travail ou un infirmier dans les trois mois de l'embauche, renouvelée tous les cinq ans au moins. Cette visite a lieu avant l'embauche pour les salariés de nuit et les salariés de moins de 18 ans.

Cette périodicité est réduite à trois ans au moins pour les salariés handicapés, les salariés titulaires d'une pension d'invalidité, les salariés de nuit et les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels le justifient.

B. Le suivi individuel renforcé

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers bénéficient d'un suivi renforcé. Les postes à risques sont ceux qui exposent le salarié à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, à certains agents biologiques, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute en hauteur lors du montage ou du démontage d'échafaudages...

Ce suivi médical renforcé comprend un examen médical d'aptitude (se substituant à la visite d'information et de prévention) réalisé préalablement à l'affectation au poste. Cette visite est renouvelée au moins tous les quatre ans.

C. L'avis d'inaptitude

La loi Travail a supprimé l'obligation de principe pour le médecin du travail d'effectuer deux examens médicaux espacés de 15 jours avant de déclarer le salarié inapte à son poste.

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à son poste après avoir réalisé au moins un examen médical de l'intéressé. Et en respectant les conditions indiquées dans l'article R4624-42 :

- Avoir réalisé l'étude de poste
- Avoir étudié les conditions de travail dans l'entreprise
- Avoir réalisé la fiche d'entreprise
- Avoir échangé avec l'employeur

La principale nouveauté est que, lorsque le médecin du travail mentionne dans l'avis d'inaptitude 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 », l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement avant de licencier.

QUELS SONT LES POSTES A RISQUE DEVANT BENEFICIER D'UN SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE ?

Le nouvel article R4624-23 du Code du travail donne une définition des postes à risques.

Ces derniers sont classés en 3 catégories :

- **1ère catégorie : l'exposition du salarié à certains risques réglementairement prévus**

- Amiante, Plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160, Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ; Agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ; Rayonnements ionisants ; Risque hyperbare ; Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

- **2ème catégorie : Les postes pour lesquels un examen d'aptitude spécifique est nécessaire** (travaux sous tension, - de 18 ans affectés à des travaux dangereux réglementés, travaux nécessitant une autorisation de conduite).

- **3ème catégorie : la liste déterminée par voie réglementaire peut être complétée par l'employeur pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail après avis du Médecin du travail** et du CHSCT (ou à défaut les DP s'ils existent). Cette liste doit être en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels et la fiche d'entreprise. L'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Le Conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les 3 ans sur la mise à jour éventuelle de la liste réglementaire.

D'autres examens réalisés par le médecin du travail

Par ailleurs, tous les salariés, les employeurs peuvent demander une visite à leur médecin du travail. Ceci reste inchangé comme la visite de reprise et la visite de pré-reprise qui préparent le retour au travail et permettent de prendre les mesures nécessaires en anticipation du retour au travail du salarié.

QUELQUES IDEES REÇUES...

IDIÉE REÇUE 1

MON MÉDECIN DU TRAVAIL, JE VAIS LE VOIR TOUS LES 5 ANS

Le suivi de santé est adapté par le médecin du travail en fonction : du métier, de l'environnement de travail, des risques, de l'âge du salarié et de son état de santé. C'est le médecin du travail qui établit par protocole la périodicité et les modalités de suivi dans un délai maximal de 5 ans. Il débriefe régulièrement avec son équipe, les interlocuteurs que vous ou vos salariés rencontriez afin de pouvoir adapter le suivi de santé individuel de chaque travailleur.

A tout moment vous pouvez demander à voir votre médecin du travail. Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail prolongé, vous rencontrerez automatiquement votre médecin du travail à la reprise de votre

activité. Si le salarié est concerné par des dispositions particulières, le délai maximal est raccourci.

IDIÉE REÇUE 2

LORSQUE JE RECRUTE UN SALARIÉ, JE N'AI PLUS DE VISITE D'EMBAUCHE À PRÉVOIR

La visite d'embauche devient la visite d'information et de prévention pour les salariés non concernés par des risques professionnels particuliers. Elle reste obligatoire sauf si le salarié est en possession d'une attestation pour un poste similaire depuis moins de 5 ans. Un examen médical d'aptitude est toujours nécessaire pour les salariés soumis à des risques particuliers. Dans les deux cas, l'employeur doit demander un rendez-vous auprès de son service de santé au travail.

IDÉE REÇUE 3

LA « MÉDECINE DU TRAVAIL » C'EST UNE MÉDECINE À 2 VITESSES AUJOURD'HUI

Aujourd'hui, c'est le médecin du travail qui établit le protocole de suivi de santé le mieux adapté au salarié selon son métier, ses conditions de travail, son âge et son état de santé. La nouvelle réglementation permet de sortir d'un systématisme qui n'avait pas fait ses preuves et offre une vision plus pragmatique du suivi de santé.

IDÉE REÇUE 4

EN TANT QU'EMPLOYEUR, JE PAIE UNE COTISATION CHAQUE ANNÉE ET JE NE VOIS PAS LE MÉDECIN DU TRAVAIL

La cotisation à un service de santé est obligatoire pour toutes les entreprises, à partir du premier salarié. Ce coût est mutualisé, comme pour une assurance ou une mutuelle de santé et nous permet de proposer un service dès que la santé de l'entreprise ou de ses salariés est menacée : visite de reprise, intervention sur les RPS, examen sur le plateau médical, intervention de nos IPRP. Le suivi de santé proposé est inscrit dans une démarche globale de prévention qui a été adaptée par votre médecin du travail pour votre entreprise. Aide à l'évaluation des risques, con-

seils de prévention, participation au CHSCT, visite des lieux de travail, étude de poste, réalisation de mesures météorologiques, animation de campagnes d'informations, formation aux risques, etc. sont autant d'actions sur lesquelles vous pouvez mobiliser votre service de santé au travail. Par ailleurs, l'AIMST 36 est une association de loi 1901 à but non lucratif dont l'objectif n'est pas de faire des bénéfices. Notre maître mot n'est pas la rentabilité mais d'optimiser l'ensemble de ces moyens, à votre service, en équilibrant nos comptes.

IDÉE REÇUE 5

JE SUIS EN BONNE SANTÉ, JE NE SUIS PAS CONCERNÉ PAR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Nous passons 90 000 heures au travail soit 12% de notre vie*. Il faut donc préserver sa santé au travail. C'est la mission du service de santé au travail que tout salarié peut mobiliser dès qu'il en ressent le besoin. La santé au travail est une médecine de prévention qui agit avant tout pour éviter toute altération de la santé des travailleurs.

**Source : Regionjob.fr - 2015*

UN ROLE DE TERRAIN REAFFIRME

Le suivi de santé est l'un des éléments de notre action. Mais notre objectif fondamental est la prévention primaire, l'action menée par nos équipes sur le terrain de votre entreprise : conseil en prévention, aide à l'évaluation des risques, travail avec les branches professionnelles, veille sanitaire en santé au travail sont les missions réaffirmées de votre service de santé au travail.

BON À SAVOIR

Contester un avis d'aptitude

La nouvelle loi modifie la procédure de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude. Le recours à l'inspection du travail est remplacé par une procédure de saisine du conseil des prud'hommes en référé dans les quinze jours.

Pour les intérimaires du changement aussi

Le suivi de santé des salariés intérimaires passe de 12 à 24 mois. Les principes de prévention et d'action sur le milieu de travail ont été réaffirmés par le législateur.

L'objectif ? Aider votre service de santé au travail à positionner un suivi de santé adapté à chacun de vos salariés. Cela fait partie de vos obligations réglementaires. Le médecin du travail peut à tout moment intervenir sur le suivi envisagé et l'adapter en fonction