

## LOI TRAVAIL : LES NOUVELLES REGLES RELATIVES AU SUIVI MEDICAL DES SALARIES ET A L'INAPTITUDE DEPUIS LE 1ER JANVIER 2017

Les nouvelles dispositions issues de la loi travail relatif au suivi médical des salariés sont entrées en vigueur en janvier 2017. Parmi les dispositions principales, on note la disparition de la visite médicale d'embauche et des visites périodiques au profit d'une visite d'information et de prévention. La procédure d'inaptitude est également simplifiée.

### 1- SUPPRESSION DE LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE À COMPTER DU 1ER JANVIER 2017

La loi Travail supprime le principe de la visite médicale d'embauche au profit **d'une visite d'information et de prévention (VIP)** assurée par un professionnel de santé désigné par la loi **dans un délai de 3 mois à compter de la prise de fonction du salarié.**

Sous certaines conditions, une nouvelle VIP n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans précédant l'embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé, un travailleur de nuit ou âgé de moins de 18 ans).

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité définis à l'article R4624-23 (ex : exposition à des produits chimiques listés par la loi...), sont toujours soumis à un examen médical d'aptitude à l'embauche.

### 2- FIN DE LA VISITE PÉRIODIQUE OBLIGATOIRE TOUTS LES 2 ANS

Par ailleurs, la loi travail met fin aux visites périodique médicales d'aptitude obligatoires tous les 2 ans au profit de la visite d'information et de prévention (VIP). La fréquence de ces VIP est fixée par le médecin du travail dans la limite de cinq ans (contre deux ans auparavant). Certaines catégories de salariés bénéficient d'une visite dans un délai plus court (trois ans pour les moins de 18 ans, travailleurs handicapés, travailleurs de nuit et quatre ans pour les salariés exerçant sur des postes à risques).

Ces visites médicales sont espacées au maximum de 5 ans.

### 3- RÉGIME DE LA VISITE MÉDICALE ADAPTÉ POUR LES CDD, LES INTÉRIMAIRES, LES TRAVAILLEURS DE NUIT ET LES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 18 ANS

#### CDD et intérimaires

Afin d'éviter la réalisation de visites médicales redondantes à chaque conclusion ou renouvellement de contrat, les règles de suivi médical ont été adaptées pour les salariés embauchés en CDD ou en contrat de travail temporaire. L'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une VIP pour le même type d'emploi dans les 5 ans précédant l'embauche (2 ans pour un contrat d'intérim) et sous certaines conditions.

### Travailleurs de nuit et travailleur âgé de moins de dix-huit ans

Pour ces travailleurs, une VIP doit être assurée avant leur affectation sur un nouveau poste. La fréquence des visites ne peut être supérieur à 3 années.

### 4- RÉFORME DE L'INAPTITUDE CONSTATÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

La loi Travail a réformé la procédure d'inaptitude à compter du 1er janvier 2017.

L'inaptitude doit toujours être constatée par le médecin du travail lors d'une visite d'aptitude et non lors d'une VIP. **Un seul examen** constatant l'inaptitude suffit en principe, le 2e examen étant l'exception. Au préalable, le médecin du travail doit avoir notamment réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste, une étude des conditions de travail du salarié dans l'établissement et avoir échangé avec l'employeur.

L'avis d'inaptitude doit comporter des **conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié à un autre poste**. Si le médecin du travail indique que « l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise » ou que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » alors l'employeur est dispensé de recherches de reclassement et peut procéder directement à son licenciement.