

**N°49**



**Médecine  
du travail,  
modifications  
apportées par  
la loi Travail**

## La médecine du travail en danger

*La réforme du système de fonctionnement des visites médicales des salariés issue de la loi Travail suscite de vives protestations, non seulement des salariés de nos secteurs d'activités, mais aussi de la part de beaucoup de professionnels de la médecine du travail.*

*Cette réforme va entraîner une diminution de la protection des salariés. D'abord parce que la nouvelle loi impose désormais des visites espacées qui empêcheront de détecter les risques pour les salariés. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier, seuls les travailleurs sur des postes à risques bénéficient d'une visite médicale d'embauche donnant lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Tous les autres salariés sont soumis à une simple visite d'information et de prévention.*

*A la FGTA-FO, nous estimons que ces visites allégées empêcheront de détecter les risques pour les salariés et regrettons que le rôle de la médecine du travail soit transformé, notamment en ne permettant plus de faire lien entre le travail et les affections subies de son fait.*

*D'autant que cette visite d'information et de prévention est réalisée par un professionnel de santé (un infirmier ou un interne, par exemple), mais plus forcément par le médecin. Comment pourra-on réaliser de la médecine sans médecin ?*

*Alors que tous les salariés devraient bénéficier d'un examen médical périodique fréquent et complet, car une mauvaise organisation du travail peut aussi générer des risques pour la santé, il est impensable d'affaiblir le premier instrument de prévention des risques professionnels*

*Avec cette réforme de la médecine du travail, le risque est donc grand qu'une partie de la population salariée ne puisse voir le médecin du travail et que certains salariés en proie à des risques psycho-sociaux ne passent ainsi entre les mailles du filet car les médecins du travail ne détecteront plus les nouvelles pathologies comme le stress ou le burn-out.*

*De plus, concernant le contrôle de l'inaptitude, on ne peut que regretter que les deux examens nécessaires jusqu'à présent soient remplacés par un examen unique au cours duquel le médecin établit si le salarié est apte ou non à exercer son poste.*

*En cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec le médecin du travail, la saisine en premier ressort du Conseil de prud'hommes est requise à la place du recours devant l'inspecteur du travail comme précédemment.*

*Cette dernière disposition est regrettable puisqu'il s'agit de substituer à l'inspecteur du travail qui exerce une mission de contrôle de l'ordre public social, un recours judiciaire long et aléatoire pour les salariés.*

*Cette réforme constitue donc un recul majeur dans la surveillance de la population salariée dans sa globalité et dans la prévention des risques professionnels... Il s'agit très concrètement de la mise en danger des salariés dès leur embauche et ensuite du fait de l'appauvrissement du suivi médical alors que la santé est la résultante d'un ensemble complexe qui mêle activités, conditions d'exercice, organisation, charge de travail, management, reconnaissance, équilibre vie professionnelle et vie privée.*

*A ce titre, la FGTA-FO partage la position de nombre de médecins du travail qui clament qu'il aurait fallu au contraire élargir la prévention des risques au travail, notamment des risques psycho-sociaux qui se révèlent être en augmentation, et qu'il est paradoxal et coupable de diminuer les moyens de les détecter.*

*Dans une période d'affaiblissement des CHSCT, de pénurie des médecins du travail, d'explosion des maladies psychiques et physiques, les salariés savent qu'ils pourront compter sur la FGTA-FO pour veiller à ce que la santé au travail ne soit pas la dernière victime de la loi Travail.*

*Fidèlement,  
Dejan Terglav  
Secrétaire général de la FGTA-FO*

# **Médecine du travail** **Modifications apportées par la loi Travail**

L'organisation du système de santé au travail en France, c'est-à-dire l'ensemble des institutions et acteurs qui ont pour but la prévention en matière de santé et de sécurité au travail des salariés, fait appel à de nombreuses institutions, dont la plus connue est la médecine du travail, à laquelle tous les salariés du secteur privé ont été progressivement assujettis à partir de 1946. Depuis 2004, les services de médecine du travail ont été rebaptisés services de santé au travail, tandis que la médecine du travail reste une spécialité médicale.

Si le premier Institut de médecine du travail a été fondé à Lyon en 1930, il faudra attendre 1941 pour que la première loi relative à la protection médicale du travail soit adoptée (Loi du 31 octobre 1941). Le principe d'un contrôle médical du travail obligatoire résulte de la loi du 11 octobre 1946. Ce dispositif fut codifié en 1973, réformé en 1976 (Loi no 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail), puis dernièrement en 2011 (Loi no 2011-867 du 20 juillet 2011).

Le médecin du travail joue aujourd'hui un rôle important dans l'entreprise. Non seulement il conseille au quotidien l'employeur dans le cadre de l'élaboration des politiques de prévention (article L 4622-2), mais il surveille l'état de santé des salariés et statue sur leur aptitude au travail.

La loi Travail (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) est une étape importante dans l'évolution de la médecine du travail. Ainsi, par exemple, a-t-elle remplacé la traditionnelle visite médicale d'embauche par une simple visite d'information et de prévention (article L 4624-1 alinéa 1 modifié).

Le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail met en œuvre et complète l'article 102 de la loi Travail relatif à la médecine du travail.

## Principales modifications apportées en santé au travail par la loi travail

<p><b>Suivi médical</b></p>	<p>Tout travailleur continue à bénéficier d'un suivi de son état de santé mais en l'absence de risque particulier, il s'agira d'une visite d'information et de prévention (VIP) effectuée après l'embauche, sous l'autorité du médecin du travail, par un médecin collaborateur, un interne en médecine du travail, ou un infirmier. Tout travailleur qui déclarera à l'occasion de cette visite être travailleur handicapé ou titulaire d'une pension sera alors dirigé vers le médecin du travail pour un suivi médical adapté.</p> <p>En présence de certains risques professionnels, l'employé bénéficiera d'un suivi médical renforcé : la visite médicale d'embauche sera alors réalisée avant l'embauche par un médecin du travail.</p> <p>Pour le suivi des travailleurs de nuit la périodicité ne sera plus nécessairement de 6 mois mais laissé à l'appréciation du médecin du travail.</p> <p>Les travailleurs temporaires et les travailleurs en CDD devront bénéficier d'un suivi médical de même périodicité que les employés en contrat à durée indéterminée.</p>
<p><b>Reclassement, inaptitude</b></p>	<p>L'employeur devra désormais consulter les délégués du personnel pour les reclassements en lien avec les accidents ou maladie non professionnels (jusqu'à présent cette consultation ne concernait que les accidents et maladie professionnels)</p> <p>Le médecin du travail statuera également dans ce cadre-là sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Dans certains articles du code du travail, le terme de capacité remplace le terme d'aptitude.</p> <p>L'employeur pourra désormais rompre le contrat de travail dès l'instant que le médecin du travail aura noté sur son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. Jusqu'à présent l'employeur devait tout de même rechercher un reclassement même dans ce cadre-là, ce qui était bien sûr dénué de bon sens...</p> <p>L'avis d'inaptitude du médecin du travail devra être accompagné de conclusions écrites.</p>

<p><b>Contestation de l'avis ou des préconisations du médecin du travail</b></p>	<p>Si l'employeur ou le travailleur conteste l'avis, les propositions ou conclusions du médecin du travail, il pourra désormais 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 sera directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informera le médecin du travail.</p> <p>Jusqu'à présent ces contestations étaient portés devant l'inspecteur du travail qui sollicitait l'avis du médecin inspecteur du travail mais il n'était pas obligé de suivre son avis. C'était donc un non médecin qui rendait un avis à la place du médecin du travail. Par ailleurs le médecin du travail n'était pas nécessairement informé de la contestation de son avis...</p>
<p><b>Équipe pluridisciplinaire en santé au travail</b></p>	<p>Le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail feront désormais partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire</p>
<p><b>Rapport d'activité du médecin du travail</b></p>	<p>Le rapport d'activité du médecin du travail devra désormais comporter des données présentées par sexe</p>

# Table des matières

## Introduction : Mise en œuvre des réformes.....P.5

1. Délais de mise en œuvre
2. Textes de mise en œuvre

## 1ère partie : Les services de santé au travail.....P.6

### 1. Organisation

- a. Forme du service
- b. Formalités et gestion  
Service autonome  
Service interentreprises
- c. Locaux et matériel

### 2. Personnel du service de santé

- a. Médecin du travail  
Recrutement  
Protection  
Missions
- b. Équipe pluridisciplinaire

### 3. Missions

- a. Actions sur le milieu de travail
- b. Documents et rapports  
Rapport annuel d'activité  
Rapport d'activité  
Fiche d'entreprise

## 2ème partie : Le suivi médical des salariés....P.12

### 1. Visites et examens médicaux

- a. Visite d'information et de prévention
- b. Suivi adapté à certains salariés
- c. Suivi médical renforcé  
Salariés concernés  
Contenu du suivi
- d. Visite médicale de reprise  
Procédure  
Jurisprudence
- e. Autres visites et examens  
Visite ponctuelle  
Examen complémentaire  
Visite médicale de préreprise  
Salariés détachés temporairement en France

### 2. Modalités

- a. Passation des examens
- b. Dossier médical

### 3. Avis médical

- a. Avis d'aptitude
- b. Avis d'inaptitude physique
- c. Recours
- d. Sanctions  
Niveau des sanctions  
Exemple de jurisprudence  
Jurisprudence rendue avant l'entrée en vigueur de la loi Travail

## Annexes.....P.22

### Annexe 1

Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail  
Tableaux

### Annexe 2

Tableau récapitulatif des risques professionnels prévus par le code du travail (Article R 4624-23 I et II) et leur type de suivi

### Annexe 3

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Travail)  
Article 102 du Titre V « Moderniser la médecine du travail »  
Tableau comparatif

# Introduction : Mise en œuvre des réformes

## 1. Délais de mise en œuvre

A partir de quelle date les nouvelles règles de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs sont-elles juridiquement applicables ?

Tous les travailleurs embauchés à compter du 1er janvier 2017 bénéficient de l'ensemble des nouvelles dispositions.

Pour les travailleurs déjà présents dans l'entreprise au 1er janvier 2017 et pour lesquels une visite périodique était d'ores et déjà prévue pour une date postérieure au 1er janvier 2017, cette première visite a lieu selon la périodicité prévue par l'ancienne réglementation et à la date indiquée sur la dernière fiche d'aptitude. Cette visite est réalisée dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation. Selon le poste occupé, il s'agira soit d'une visite d'information et de prévention soit d'un examen médical d'aptitude.

La visite suivante est effectuée selon les modalités et la périodicité prévues par la nouvelle réglementation.

Toutes les autres visites (visite à la demande, visite de reprise, visite de préreprise) réalisées à compter du 1er janvier 2017 et dont la convocation n'a pas été émise avant cette date le sont en appliquant les nouvelles dispositions.

### Exemple :

**Un travailleur, embauché en 2010, et dont le poste l'expose à des agents cancérigènes (par exemple à l'amiante lors de travaux de retrait), a bénéficié en juin 2016 d'un examen médical d'aptitude, dans le cadre de la surveillance médicale renforcée.**

**Dans le cadre de l'ancienne réglementation, il devait être revu par le médecin du travail au plus tard en juin 2018 selon la périodicité de 2 ans alors applicable.**

**Après le 1er janvier 2017, il bénéficiera bien, à la date programmée, d'un examen médical d'aptitude en juin 2018.**

**Cet examen, effectué par le médecin du travail dans le cadre d'un suivi individuel renforcé dont ce travailleur bénéficie en application de la nouvelle réglementation, sera renouvelé selon une périodicité qui ne pourra être supérieure à 4 ans.**

La visite périodique suivante, effectuée par le médecin du travail, dont bénéficiera ce travailleur dans le cadre du suivi individuel renforcé de son état de santé, sera donc réalisée au plus tard en juin 2022, une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé devant être réalisée dans ce cas au plus tard en juin 2020.

Depuis le 1er janvier 2017, le principe de la visite médicale d'embauche systématique est supprimé. Désormais, les salariés dont les postes ne présentent pas de risque particulier ne passent plus qu'une visite d'information et de prévention (VIP), qui doit être organisée après l'embauche. Seuls les salariés travaillant sur des postes à risque bénéficient d'un suivi médical renforcé.

La visite est réalisée par un médecin, un interne en médecine ou un infirmier. Elle doit avoir lieu dans les 3 mois qui suivent le début du travail. Toutefois, les salariés mineurs et les travailleurs de nuit doivent impérativement la passer avant leur affectation.

A l'issue de l'entretien, le médecin établit le dossier médical du salarié qui sera complété après chaque examen ultérieur.

Avant 2017, le salarié devait passer une visite médicale périodique tous les 2 ans. Il doit désormais passer une autre visite dans le délai maximal de 5 ans après sa première visite. Ce délai limite est toutefois réduit à 3 ans pour les travailleurs handicapés, les travailleurs de nuit et les titulaires d'une pension d'invalidité.

## 2. Textes de mise en œuvre

Les modifications apportées à la médecine du travail sont le fait de l'article 102 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

A trois reprises des décrets d'application sont prévus par la loi. Cette application s'est faite par un seul décret, le n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Article 102, II, 7°	Article L 4624-1, code du travail	Délai de la visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé donnant lieu à la délivrance d'une attestation	Décret n° 2016-1908 du 27/12/2016
Article 102, II, 7°	Article L 4624-1, code du travail	Modalités de la surveillance médicale des travailleurs de nuit (même texte que l'article 2/L 3122-11)	Décret n° 2016-1908 du 27/12/2016
Article 102, II, 10	Article L 4625-1-1, code du travail	Adaptation des règles concernant la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'aptitude pour les salariés temporaires et les salariés en CDD	Décret n° 2016-1908 du 27/12/2016

# 1ère partie :

## Les services de santé au travail

Cette réforme est entrée en vigueur le 1er janvier 2017. Pour assurer le suivi médical réglementaire de leurs salariés, les entreprises peuvent créer un service autonome de santé au travail, sous certaines conditions ou adhérer à un service de santé interentreprises.

Les missions des services de santé au travail (article L 4622-2) sont exclusivement préventives : les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Elles comprennent explicitement le maintien dans l'emploi : les services de santé au travail (...) conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin (...) de prévenir ou de réduire (...) la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

### 1. Organisation

#### a. Forme du service

Tout employeur du secteur privé doit, quelle que soit la taille de son entreprise, organiser un service de santé au travail, soit en adhérant à un service de santé au travail interentreprises, soit en créant son propre service en interne pour les plus grandes entreprises.

#### Article L 4622-5

*Selon l'importance des entreprises, les services de santé au travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs.*

Si au moins 500 salariés bénéficient d'un suivi médical, l'employeur peut mettre en place un service autonome (de groupe, d'entreprise, inter établissements, d'établissement ou commun aux entreprises constituant une UES). Son choix est préalablement soumis au comité d'entreprise (CE) ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise (CCE) pour consultation.

En cas d'opposition du comité, l'employeur doit demander l'autorisation de mettre en place le service choisi à la DIRECCTE. Cette autorisation est réputée acquise à défaut de réponse dans le délai d'1 mois à compter de la réception de la demande.

Lorsque moins de 500 salariés bénéficient d'un suivi médical, celui-ci peut être effectué par un service d'entreprise en cas d'appartenance à un groupe ou d'intervention régulière en tant qu'entreprise extérieure auprès d'une autre entreprise, après conclusion d'une convention et accord du CE.

#### Article D 4622-9

*Un service de santé au travail inter-établissements peut être créé entre plusieurs établissements d'une entreprise lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés.*

*La création de ce service est soumise aux dispositions*

*de la section I ainsi qu'aux conditions d'agrément prévues à la sous-section 1 de la section IV.*

Un service interentreprises peut également être créé entre des établissements travaillant sur un même site et appartenant à des entreprises différentes lorsque l'effectif atteint au moins 500 salariés. La mise en place du service est subordonnée à la conclusion d'un accord de coopération pour la mise en œuvre des mesures de sécurité, à la consultation des CE intéressés et à l'autorisation de la DIRECCTE.

Pour les salariés éloignés exécutant habituellement leur travail hors du département où se trouve l'établissement qui les emploie, l'employeur peut, après consultation du CE, adhérer à un ou plusieurs services de santé interentreprises situés dans le département où ils travaillent. Les médecins de ces services dits de proximité coopèrent avec le médecin du travail chargé du suivi du personnel de l'établissement (articles D 4625-23 à D 4625-34).

Les coordonnées du service de santé compétent doivent être affichées dans les locaux normalement accessibles aux salariés (article D 4711-1) sous peine de l'amende prévue pour les contraventions de 4ème classe (article R 4741-3).

#### b. Formalités et gestion

##### Article D 4622-1

*Le service de santé au travail est organisé sous la forme :*

*1° Soit d'un service autonome, qui peut être un service de groupe au sens de l'article L 2331-1, d'entreprise, inter-établissements, d'établissement ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale ;*

*2° Soit d'un service de santé au travail interentreprises.*

##### Service autonome

##### Article D 4622-6

*Le service de santé au travail d'entreprise ou d'établissement est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise.*

*Le comité est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail.*

Tout service de santé doit faire l'objet d'un agrément préalable (à renouveler tous les 5 ans) de la DIRECCTE, après avis du médecin inspecteur régional du travail. L'employeur prend en charge les dépenses afférentes à ce service : organisation, fonctionnement, rémunération du médecin du travail, notamment.

Le service est administré par l'employeur sous la surveillance, selon le cas, du CE (service d'entreprise), du comité d'établissement (service d'établissement), du CCE et des

comités d'établissement (service inter établissements). Le service commun aux entreprises constituant une UES est placé sous la surveillance du CE commun sauf dans le cas où il est administré paritairement en vertu de l'accord l'instituant. Dans le cas d'un service de groupe, les règles de surveillance sont fixées par accord de groupe.

Les organes de surveillance sont saisis pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail. Ils sont informés des observations et mises en demeure relatives aux services de santé notifiées par l'inspection du travail ou l'inspection médicale du travail. Ils présentent leurs observations sur le rapport annuel et sur les rapports d'activité du ou des médecins du travail.

**L'employeur ou le président du service de santé interentreprises doit établir un rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service.**

**Ce rapport est présenté à l'instance compétente (CE, comités d'établissement, conseil d'administration, comité interentreprises ou commission de contrôle, selon le cas) au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle pour laquelle il a été établi. Il est transmis à la DIRECCTE, accompagné des observations de l'instance compétente, dans le délai d'1 mois.**

Les demandes d'agrément et de renouvellement doivent être accompagnées d'un dossier dont la composition est fixée par l'arrêté du 2 mai 2012 (Arrêté du 2 mai 2012 relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des services de santé au travail).

Le silence gardé pendant plus de 4 mois sur une demande vaut décision d'agrément. Il en est de même en cas de silence du ministre saisi d'un recours hiérarchique à la suite d'une décision de rejet. L'agrément peut être refusé ou retiré en cas d'infraction aux dispositions sur les services de santé au travail.

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par un médecin du travail.

La DIRECCTE peut autoriser le rattachement au service de santé au travail qu'elle agréé d'un établissement ou d'une entreprise situé dans le ressort d'une autre région sous réserve de l'accord de la DIRECCTE géographiquement compétente.

Des modalités particulières de gestion du service peuvent être convenues par accord de groupe, d'entreprise ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CE.

**Service interentreprises**

Le service de santé interentreprises est un organisme à but non lucratif agréé organisé en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels comprenant chacun au moins un centre médical fixe. Il peut comprendre un service social. Les dépenses afférentes au service sont réparties proportionnellement au nombre de salariés occupés dans chaque entreprise adhérente.

Le service est administré paritairement par un conseil composé de représentants des employeurs ainsi que de

représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives. Son organisation et sa gestion sont placées sous la surveillance du comité interentreprises ou d'une commission de contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés.

Un service interentreprises ne peut pas refuser l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence sauf avis contraire de la DIRECCTE. L'employeur doit consulter le CE sur le choix du service interentreprises. La cessation d'adhésion est décidée par l'employeur après consultation préalable du CHSCT.

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par l'équipe pluridisciplinaire de santé et le nombre de médecins du travail affectés à un secteur.

Les statuts et le règlement intérieur du service sont communiqués à l'entreprise lors de la demande d'adhésion avec notamment la grille des cotisations. Le taux de cotisation peut varier en fonction de la spécificité du suivi médical des salariés.

L'employeur adresse au service de santé un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document, établi après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, est mis à jour annuellement et tenu à la disposition de la DIRECCTE.

Le comité interentreprises (ou la commission de contrôle) est notamment consulté sur l'organisation et le fonctionnement du service, sur la suppression ou la création d'emploi de médecin du travail, d'intervenants en prévention des risques ou d'infirmiers. Il est notamment informé des changements d'affectation d'un médecin d'une entreprise ou d'un établissement de plus de 50 salariés. Il se prononce sur le rapport annuel concernant le service et sur le rapport d'activité de chaque médecin du travail.

**Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activité comportant des données selon le sexe qu'il présente à l'instance de surveillance du service de santé, ainsi qu'au conseil d'administration s'agissant d'un service interentreprises, au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle pour laquelle ce document est établi. De même, dans ce délai, le directeur d'un service interentreprises remet à ces organes une synthèse annuelle de l'activité du service.**

Les membres de la commission de contrôle bénéficient dans les 3 mois suivant leur nomination d'une formation à la charge du service de santé. Leur mandat, ainsi que celui des membres du conseil d'administration sont de 4 ans. Ils sont indemnisés par l'employeur de toute éventuelle perte de rémunération résultant de l'exercice de leur mandat.

**c. Locaux et matériel**

Le service de santé au travail doit disposer de locaux et de matériels, qui varient selon que les visites médicales ont lieu dans l'entreprise ou l'établissement ou dans le centre médical interentreprises, et dont les caractéristiques ont

été fixées par l'arrêté du 12 janvier 1984 (Arrêté du 12 janvier 1984 relatif aux locaux et à l'équipement des services médicaux du travail). Dans les établissements d'au moins 200 salariés, le suivi des salariés peut être réalisé dans l'établissement.

Article R 4624-41

Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d'examens fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service de santé au travail. Cet arrêté précise le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l'interne ou à l'infirmier pour l'exercice de leurs missions.

Une salle de repos, contiguë aux locaux médicaux, doit être aménagée dans les établissements de 1000 salariés et plus.

## 2. Personnel du service de santé

La médecine du travail est l'exercice professionnel réalisé par un médecin, généralement spécialisé, consistant à établir un lien entre le travail et la santé, à partir d'une approche clinique et d'une analyse des conditions de travail, à des fins de prévention ou de réparation.

### a. Médecin du travail

Le médecin du travail, dont le rôle est préventif, conseille l'employeur et assure la surveillance médicale des salariés en toute indépendance, sous le contrôle technique du médecin inspecteur (article R 8123-1).

#### Article R 8123-1

**Le médecin inspecteur du travail concourt à l'ensemble des missions des services déconcentrés relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.**

**A ce titre, il formule les avis et prend les décisions prévues par les dispositions légales.**

**Il est notamment chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Il exerce une mission d'information au bénéfice des médecins du travail et des médecins de main-d'œuvre, qu'il associe aux études entreprises.**

**Il est chargé du contrôle technique de l'activité des médecins de main-d'œuvre.**

Il assure personnellement ses fonctions, à l'exclusion de toute autre activité dans les établissements dont il a la charge ou dans le service interentreprises. Il peut confier certaines activités aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Dans les services de santé interentreprises, il se voit attribuer la responsabilité d'une liste d'entreprise et d'établissements indiquant les effectifs de salariés surveillés et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Dans un service autonome employant plusieurs médecins, chacun est affecté à un secteur déterminé, défini par l'employeur et dont l'effectif salarié lui est communiqué.

### Recrutement

#### Article R 4623-4

**Le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec l'employeur ou le président du service de**

**santé au travail interentreprises, dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale prévu à l'article L 4127-1 du code de la santé publique.**

Le médecin du travail est lié par un contrat de travail écrit passé avec l'employeur ou le président du service médical interentreprises. Sa nomination et son affectation sont subordonnées à l'accord soit du comité d'entreprise ou d'établissement, soit du conseil d'administration et du comité interentreprises ou de la commission de contrôle dans les services interentreprises. Cette consultation doit intervenir au plus tard avant la fin de la période d'essai.

La même procédure s'applique lorsqu'un changement de secteur ou d'affectation est contesté. A défaut d'accord, la nomination ou le changement de secteur ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail, prise après avis du médecin inspecteur du travail.

En cas d'absence, il peut être remplacé par un autre médecin, un interne en médecine du travail ou, si l'absence est inférieure à 3 mois, par un collaborateur médecin. Le recours au travail temporaire est en revanche interdit.

Le comité ou la commission de contrôle doit se prononcer à la majorité de ses membres, présents ou représentés, par un vote à bulletins secrets, chaque membre ne pouvant disposer du pouvoir que d'un seul autre membre. Cette instance est informée du nombre de salariés suivis par le médecin ainsi que, selon le cas, de la liste des entreprises surveillées ou du secteur défini par l'entreprise auquel le médecin est affecté.

Un document annuel faisant état des changements de secteur ou d'affectation est tenu à disposition de la DIRECCTE ainsi que du médecin inspecteur.

Le médecin transmet son contrat de travail au conseil départemental de l'ordre.

### Protection

Le contrat de travail du médecin ne peut être rompu qu'après avis du CE (saisie après l'entretien préalable et devant laquelle l'intéressé doit être mis en mesure de présenter ses observations) et après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé, donnée après avis du médecin inspecteur du travail.

#### Article L 4623-4

**Tout licenciement d'un médecin du travail envisagé par l'employeur est soumis pour avis, soit au comité d'entreprise, soit au comité interentreprises ou à la commission de contrôle du service interentreprises.**

**Dans les services interentreprises administrés paritairemment, le projet de licenciement est soumis au conseil d'administration.**

De même, le transfert du médecin compris dans un transfert partiel de service de santé au travail est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail, saisi au moins 15 jours avant la date du transfert.

L'inspecteur du travail est saisi par tout moyen conférant date certaine. Il se prononce après avoir vérifié, en particulier, que la rupture ou le transfert n'est pas en rapport avec l'exercice par l'intéressé de ses fonctions (CAA, Bordeaux 19 octobre

2006 : n° 05-969 et 06-193).

La rupture ou le transfert du contrat de travail du médecin sans autorisation administrative est nul et ouvre droit à réintégration. A défaut de demande de réintégration, le médecin a droit, en plus des indemnités de rupture, à l'indemnité pour violation du statut protecteur dont bénéficient les représentants du personnel élus (Avis Cass., 15 décembre 2014 : n° 15013).

L'autorisation administrative s'impose dans tous les cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur : licenciement, mise à la retraite (Circulaire DGT 13 du 9 novembre 2012), rupture anticipée du CDD ou non-renouvellement du CDD comportant une clause de renouvellement. En cas d'arrivée du terme du CDD, la procédure prévue pour les salariés protégés doit être observée.

Le contrat de travail du médecin peut faire l'objet d'une rupture conventionnelle (Circulaire DGT 2009-04 du 17 mars 2009). L'inspecteur du travail donne son autorisation à cette rupture après avis du médecin inspecteur du travail (article L 1237-15).

En cas de faute grave ou lourde du médecin, la procédure spéciale doit être respectée (Cass. Soc., 6 juillet 2011 : n° 10-13.805). L'employeur peut toutefois prononcer une mise à pied conservatoire, dans l'attente de la décision définitive de l'inspecteur du travail. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La décision de l'inspecteur du travail doit être motivée et adressée, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, au médecin concerné, à son employeur et à l'une des instances suivantes : comité d'entreprise ou d'établissement, conseil d'administration et comité interentreprises ou commission de contrôle dans les services interentreprises.

En cas d'annulation, sur recours hiérarchique ou contentieux, d'une décision autorisant le licenciement du médecin, celui-ci bénéficie d'un droit à réintégration.

### Missions

#### Article L 4622-3

**Le rôle du Médecin du Travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion, et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.**

L'article R 4623-1 donne une description précise des missions du médecin du travail qui sont confortées, avec les points nouveaux suivants

- l'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise,
- il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail,
- il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au 1er

alinéa de l'article L 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité

- dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail, se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise

Le législateur a voulu laisser de la souplesse au médecin du travail :

- il est le prescripteur du suivi médical individuel des travailleurs,
- il décide du professionnel de santé à qui il va confier les VIP, voire les SIR (collaborateur médecin),
- il écrit et valide les protocoles,
- il peut organiser une visite médicale selon les règles de l'art de la médecine.

### b. Équipe pluridisciplinaire

#### Article L 4622-8

**Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers.**

**Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.**

En particulier dans les services de santé interentreprises, le médecin du travail anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire de santé pouvant comprendre :

- des collaborateurs médecins,
- des internes en médecine du travail,
- des intervenants en prévention des risques professionnels,
- des infirmiers.

Cette équipe peut être complétée par des assistants de service de santé et des professionnels recrutés après avis du médecin du travail. Elle exerce ses missions dans le cadre d'un protocole écrit établi par le médecin du travail.

Lorsqu'elle dépasse certains seuils d'effectif, l'entreprise doit obligatoirement recruter du personnel infirmier à temps complet :

- entreprises et établissements industriels : 1 pour 200 à 800 salariés, 1 supplémentaire par tranche de 600 salariés ; si l'effectif n'atteint pas 200 salariés, recrutement d'un(e) infirmier(ère) si le médecin du travail et le CE en font la demande. Si l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail ;
- autres entreprises ou établissements : 1 pour 500 à 1 000 salariés, 1 supplémentaire par tranche de 1 000 salariés ; si l'effectif n'atteint pas 500 salariés, recrutement dans les conditions exposées ci-dessus pour les entreprises et établissements industriels de moins de 200 salariés.

Si l'infirmier recruté n'a pas suivi de formation en santé au travail, l'employeur doit l'y inscrire dans un délai d'1 an.

Le collaborateur est un médecin s'engageant à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en

médecine du travail. Il dispose du temps nécessaire pour suivre sa formation, et ne doit subir aucune discrimination en raison de l'exercice de ses missions.

L'interne en médecine du travail peut être recruté pour remplacer un médecin du travail temporairement absent ou dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin.

### 3. Missions

#### a. Actions sur le milieu de travail

##### Article L 4622-2

*Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :*

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;*
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;*
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ;*
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.*

Pour éviter toute altération de la santé des travailleurs, le médecin du travail (en service autonome) ou l'équipe pluridisciplinaire sous la conduite du médecin (en service interentreprises) conduit les actions de santé au travail, conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, assure la surveillance de la santé des salariés, participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les membres du service de santé ont libre accès aux locaux de travail. Ils mènent leurs actions en coordination avec l'employeur, le CHSCT ou les délégués du personnel.

Les conseils des services de santé portent sur les mesures nécessaires afin d'éviter les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Par exemple, le médecin du travail conseille l'employeur sur les constructions ou aménagements nouveaux ou les modifications d'équipements. Il l'accompagne en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

Il est associé à l'étude de toute nouvelle technique de production, et informé notamment de la nature et de la composition des produits utilisés, de leurs modalités d'emploi. Il est consulté dans de nombreux domaines particuliers, par exemples :

- formation à la sécurité
- aménagement d'espaces fumeurs
- mise en place ou modification du travail de nuit.

Le médecin du travail doit consacrer le tiers de son temps de travail à ses missions en milieu de travail, et à l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé. Ce temps comporte au moins 150 demi-journées de travail effectif chaque année. Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée au prorata de son temps de travail.

La visite des entreprises et établissements s'effectue soit à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut, des DP. Le service de santé au travail a également accès à tous les documents non nominatifs en matière d'hygiène et de sécurité. Ses membres sont tenus au secret de fabrication ainsi qu'au secret professionnel.

##### 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.*

Lorsqu'il constate l'existence d'un risque pour la santé des travailleurs, le médecin du travail doit proposer à l'employeur, par un écrit motivé et circonstancié, les mesures de portée générale visant à la préserver.

Lorsque le médecin est saisi d'une question relevant de ses missions, il fait également connaître ses préconisations par écrit. Sur les modalités d'exercice d'un recours contre l'avis du médecin du travail.

Ces propositions et préconisations ainsi que la réponse de l'employeur sont communiquées au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et à l'OPPBT.

Le médecin du travail peut également 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, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mental des travailleurs. Afin d'aider l'employeur à les mettre en œuvre, il peut lui proposer l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en la matière.

#### b. Documents et rapports

##### Rapport annuel d'activité

##### Article D 4622-54

*L'employeur ou le président du service de santé au travail interentreprises établit et présente le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail soit au comité d'entreprise, soit au comité interentreprises*

ou à la commission de contrôle et au conseil d'administration.

*Cette présentation est faite au plus tard à la fin du 4ème mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi. L'instance mentionnée au 1er alinéa peut faire toute proposition relative à l'organisation, au fonctionnement, à l'équipement et au budget du service de santé au travail, notamment sur le financement des examens médicaux complémentaires prévus à l'article R 4624-25.*

L'employeur ou le président du service de santé interentreprises doit établir un rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service.

Ce rapport est présenté à l'instance compétente (CE, comités d'établissement, conseil d'administration, comité interentreprises ou commission de contrôle, selon le cas) au plus tard le 30 avril de l'année suivant celle pour laquelle il a été établi. Il est transmis à la DIRECCTE, accompagné des observations de l'instance compétente, dans le délai d'1 mois.

### **Rapport d'activité**

#### **Article R 4624-51**

*Le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité pour les entreprises dont il a la charge.*

*Pour les services de santé au travail interentreprises, le directeur du service établit une synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail qui rend compte de la réalisation des actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet pluriannuel de service, de la réalisation des actions sur le milieu de travail, définies à l'article R 4624-1, et des actions menées pour assurer le suivi individuel de la santé des salariés, notamment à partir du rapport annuel établi par chaque médecin du travail pour les entreprises dont il a la charge.*

*La commission médico-technique prévue à l'article L 4622-13 émet un avis sur cette synthèse, avant sa présentation aux organes de surveillance.*

*Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.*

Le médecin du travail établit chaque année un rapport d'activité comportant des données selon le sexe qu'il présente à l'instance de surveillance du service de santé, ainsi qu'au conseil d'administration s'agissant d'un service interentreprises, au plus tard le 30 avril de l'année suivant

celle pour laquelle ce document est établi. De même, dans ce délai, le directeur d'un service interentreprises remet à ces organes une synthèse annuelle de l'activité du service.

Dans le mois suivant la présentation de ce rapport d'activité ou de la synthèse devant l'organe compétent, l'employeur ou le président du service en transmet un exemplaire, accompagné des éventuelles observations de l'organe, à la DIRECCTE et au médecin-inspecteur du travail. Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise qui est transmis au comité d'entreprise et au CHSCT. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité en fait la demande.

Le service de santé au travail communique à l'employeur, qui les porte à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP, les rapports et les résultats des études du médecin ou de l'équipe pluridisciplinaire portant sur l'action en milieu de travail.

### **Fiche d'entreprise**

#### **Article R 4624-46**

*Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.*

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont notamment consignés les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.

La fiche d'entreprise (dont le modèle a été fixé par arrêté du 29 mai 1989) est transmise à l'employeur. Elle est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel.

Elle est tenue à la disposition du DIRECCTE et du médecin-inspecteur du travail et peut être consultée par les agents des services de prévention des Carsat. Pour les entreprises adhérentes à un service de santé au travail interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

# 2ème partie :

## Le suivi médical des salariés

### 1. Visites et examens médicaux

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail (article L 4624-1).

Les modalités et la périodicité de ce suivi sont identiques, que le salarié soit titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée. Elles prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

#### Article R 4625-1

*Les dispositions des chapitres Ier à IV sont applicables aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée. Ces travailleurs bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en contrat à durée indéterminée, notamment des dispositions prévues aux articles R 4624-15 et R 4624-27.*

Depuis le 24 janvier 2013, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examens médicaux différentes de celles prévues par le code du travail sont réputées caduques (article 1er de la loi 2011-867 du 20 juillet 2011).

Visite d'information et de prévention : VIP	Suivi individuel renforcé : SIR Avec un Examen Médical d'Aptitude (EMA)
Article L 4624-2	Article L 4624-1
Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et sous l'autorité de celui-ci par le collaborateur médecin, l'interne ou l'infirmier : la visite d'information et de prévention: VIP	I.- Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L 4624-1. II.- L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail

#### a. Visite d'information et de prévention

Tout salarié non affecté sur un poste à risque bénéficie à l'embauche d'une visite d'information (VIP) et de prévention, réalisée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé. La visite est organisée dans les 3 mois suivant la prise effective de poste, sauf cas particulier.

La Vip remplace la visite médicale d'embauche. La Vip a pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques liés à son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;

- et de l'informer de son droit de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert au bénéfice du salarié. Le professionnel de santé lui délivre une attestation de suivi, également adressée à l'employeur.

La visite d'information et de prévention est renouvelée périodiquement, selon une périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut pas excéder 5 ans.

Avant la loi Travail	Depuis le 1er janvier 2017
Un délai de 2 ans maximum devait s'écouler entre les visites médicales	La périodicité des visites médicales sera fixée en fonction des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du salarié ainsi que des risques auxquels il est exposé. Pour un suivi normal, cette périodicité ne pourra toutefois pas dépasser les 5 ans

Si le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche, il peut être dispensé de visite si les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié va occuper un emploi identique présentant des risques équivalents,
- il n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation de poste ni

d'aucun avis d'inaptitude physique au cours de ces 5 ans,  
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude.

La déclaration préalable à l'embauche vaut demande de visite d'information et de prévention. L'employeur doit s'assurer de la réalisation de cette visite.

Si la VIP n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Si la VIP a été réalisée par le médecin du travail, ce dernier peut également proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Si le médecin du travail le juge nécessaire, il peut proposer à l'employeur des mesures individuelles telles qu'une mutation ou une transformation de poste.

L'employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, en faire connaître ses motifs.

En cas d'affectation à un poste à risque (amiante, plomb etc.), le travailleur bénéficie d'un suivi individuel renforcé.

## b. Suivi adapté à certains salariés

### Article R 4624-17

**Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au 3ème alinéa de l'article L 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas**

### une durée de 3 ans.

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficie d'un suivi médical adapté, selon une périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut pas excéder 3 ans.

Sont notamment visés :

- les travailleurs de nuit, qui bénéficient de la visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur le poste et pour lesquels le médecin du travail peut prescrire des examens médicaux spécialisés complémentaires à la charge de l'employeur ;
- les jeunes de moins de 18 ans, qui bénéficient de la visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur le poste ;
- les travailleurs handicapés ou déclarant, lors de la visite d'information et de prévention, percevoir une pension d'invalidité attribuée par un régime de protection sociale obligatoire : ils sont orientés sans délai vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations du poste de travail ;
- les femmes enceintes, ayant accouché ou allaitantes, qui peuvent à tout moment, si elles le souhaitent, être orientées vers le médecin du travail.

Si le médecin du travail est informé et constate que le salarié est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, ou celles de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, l'intéressé bénéficie sans délai du suivi médical renforcé.

La dispense de visite d'information et de prévention peut s'appliquer, sous les mêmes conditions, pour les travailleurs de nuit, les travailleurs handicapés et les personnes titulaires d'une pension d'invalidité ayant subi une telle visite dans les 3 ans précédant leur embauche.

VIP Adaptée		
Catégorie de salariés	Articles	Modalités de suivi
Travailleurs handicapés	L 4624-1 R 4624-17	- Orientés sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail - Périodicité maximum 3 ans
Titulaires invalidité	L 4624-1 R 4624-17	- Orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail - Périodicité maximum 3 ans
Travailleur de nuit	L 4624-1 R 4624-18	- VIP préalable à l'affectation sur le poste - Périodicité maximum 3 ans
Travailleur < 18 ans	R 4624-18	VIP préalable à l'affectation sur le poste
Femmes enceintes et allaitantes	R 4624-19	Si elles le souhaitent seront orientées sans délai vers le MT
Apprentis	R 6222-40-1	VIP au mieux dans les 2 mois suivant la prise effective de poste

### c. Suivi médical renforcé

Depuis le vote de la Loi Travail en août 2016 et la publication du décret n° 2016-1908 le 27 décembre 2016 la qualification des risques professionnels auxquels sont soumis les salariés dans l'exercice de leur métier a changé.

Les notions de SMS (surveillance médicale simple) et SMR (surveillance médicale renforcée) disparaissent et sont remplacées par la notion de salarié exposés, ou non, à des risques particuliers.

Certains risques tels que le bruit ou les vibrations ne figurent plus dans la liste des postes nécessitant une surveillance renforcée des salariés les occupant.

De même, le travail de nuit, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes ainsi que les jeunes de moins de 18 ans font l'objet de dispositions particulières qui ne rentrent pas dans la catégorie des postes à risque définis par le décret.

### Salariés concernés

Les postes à risque sont ceux exposant les salariés à des substances ou agents dangereux (amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, agents biologiques susceptibles de provoquer des maladies graves), aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare ou au risque de chute en hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages. Sont également visés les travaux dangereux auxquels sont affectés les jeunes de moins de 18 ans.

L'employeur peut compléter la liste des postes à risque, après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent. L'inscription d'un poste sur la liste est motivée. La liste est mise à jour tous les ans. Elle est transmise au service de santé au travail, et tenue au service de la DIRECCTE et des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Liste des salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR)	
<b>1</b>	Salariés exposés à des risques particuliers : - A l'amiante - Au plomb dans les conditions prévues à l'article R 4412-160 - Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R 4412-60 - Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R 4421-3 - Aux rayonnements ionisants - Au risque hyperbare - Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages
<b>2</b>	Salariés occupant des postes avec examens d'aptitude spécifiques : - Travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite (caristes, conduite d'engins, ponts roulants ...) - Habilitation électrique - Jeunes < 18 ans affectés à des travaux interdits soumis à dérogation - Manutention manuelle > 55 kg pour les hommes (article R 4541-9)
<b>3</b>	Salariés sur liste de postes définis par l'employeur transmise au Service de Santé au Travail (après avis du médecin du travail et du CHSCT ou des délégués du personnel, motivation par écrit)
<b>4</b>	Sur décision du médecin, informé et constatant que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, sa sécurité ou celle de ses collègues ou des tiers travaillant dans l'environnement immédiat de travail (article R 4624-21)

### Contenu du suivi

#### Article L 4624-2

**I. Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L 4624-1.**

**II. L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.**

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques

particuliers pour sa santé, sa sécurité, celles de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé (ex SMR, Surveillance médicale renforcée).

Ce suivi comprend un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste, qui remplace la visite d'information et de prévention.

L'examen a notamment pour objet de :

- s'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter. Par exemple, en vérifiant la compatibilité du poste du travailleur avec son état de santé ;
- rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- l'informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- et le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

A l'issue de cet examen, le médecin du travail délivre un avis médical d'aptitude ou, le cas échéant, d'inaptitude physique, qui est versé au dossier médical du salarié.

Le salarié est revu par le médecin du travail selon une périodicité que ce dernier détermine, et qui ne peut pas excéder 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire au plus tard 2 ans après l'examen pratiqué par le médecin du travail.

Si le travailleur a déjà bénéficié d'un examen médical d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, il peut être dispensé de visite si les conditions suivantes sont réunies :

- le salarié va occuper un emploi identique présentant des risques équivalents,
- il n'a fait l'objet d'aucune mesure individuelle d'adaptation, d'aménagement ou de transformation de poste ni d'aucun avis d'inaptitude physique au cours de ces 2 ans,
- et le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude.

Le temps consacré pour les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée ;
- soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps de transport et les frais sont pris en charge par l'employeur.

#### **d. Visite médicale de reprise**

##### **Procédure**

##### **Article R 4624-31**

**Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :**

**1° Après un congé de maternité ;**

**2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;**

**3° Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.**

**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 le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.**

Le salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise pratiqué par le médecin du travail après :

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

Cet examen est organisé par l'employeur. Il a pour objet de vérifier si le poste occupé par le salarié est compatible avec son état de santé, le cas échéant d'examiner les suites données par l'employeur aux propositions émises par le médecin dans le cadre d'une visite de préreprise, de préconiser l'aménagement ou l'adaptation du poste ou, à défaut, d'émettre un avis d'inaptitude physique.

L'employeur doit informer le médecin du travail de tout

arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail. Ce dernier peut prescrire examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, préconiser des mesures de prévention.

Ni l'employeur ni le juge ne peuvent se substituer au médecin du travail pour apprécier l'aptitude du salarié à un poste (Cass. Soc., 16 septembre 2009 : n° 08-42.301). Le juge ne peut pas décider que l'avis de ce médecin reconnaissant le salarié apte avec diverses réserves correspond, compte tenu de l'ampleur de ces réserves, à un avis d'inaptitude de l'intéressé à son emploi (Cass. Soc., 10 novembre 2009 : n° 08-42.674), ou ordonner une expertise afin de contrôler le bien-fondé de l'avis du médecin du travail (Cass. Soc., 8 juin 1983 : n° 81-40.686 ; Cass. Soc., 12 mars 1987 : n° 85-16.121).

L'examen de reprise réalisé avant la fin de l'arrêt de travail peut être qualifié de visite de reprise, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- l'initiative de l'examen médical réalisé avant la fin de l'arrêt de travail revient au salarié ;
- le salarié a informé son employeur de cet examen ;
- l'intervention du médecin du travail s'inscrit en vue de la reprise du travail.

Depuis le 4 juillet 2013, le médecin du travail précise la nature de la visite de reprise sur le certificat d'aptitude remis à l'issue de la visite médicale :

- Visite de reprise maternité
- Pour les salariées qui reprennent leur travail après un congé maternité
- Visite de reprise après arrêt maladie, ou accidents non professionnels
- Après tout arrêt de 30 jours minimum, la visite a lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise
- Visite de reprise après accident du travail
- Après tout arrêt de 30 jours minimum, la visite a lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise
- Visite de reprise après maladie professionnelle. Après tout arrêt quelle que soit sa durée, la visite a lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise
  - Visite en cas d'absences répétées pour raison de santé.

##### **Jurisprudence**

L'organisation de la visite médicale de reprise incombe à l'employeur. Mais le salarié peut en prendre l'initiative et solliciter directement le médecin du travail à condition, toutefois, d'en informer l'employeur (Cass. Soc., 12 novembre 1997 : n° 94-40.912 PBR).

Cette exigence d'une information de l'employeur est essentielle, en raison de la portée de l'avis rendu par le médecin du travail à l'issue de cette visite, et des obligations susceptibles d'en découler pour l'employeur : la Cour de cassation refuse en conséquence la qualification de visite de reprise si le salarié n'en a pas informé ce dernier (Cass. Soc., 4 février 2009 : n° 07-44.498 ; Cass. Soc., 9 juin 2010 : n° 08-42.669).

L'information de l'employeur n'est pas soumise à une exigence particulière de forme : le salarié a toutefois intérêt à lui adresser cette information par lettre recommandée avec accusé de réception, en vue de se ménager une preuve en cas de litige.

La Cour de cassation exige toutefois, et c'est ce qui est rappelé dans la décision du 8 février 2017 (Cass. Soc., 8 février 2017 : n° 15-27.492), que l'employeur soit informé préalablement à la visite (voir déjà en ce sens Cass. Soc., 29 mai 2013 : n° 12-15.060). La lettre qui lui est adressée le jour même du rendez-vous avec le médecin du travail est tardive : en conséquence, l'examen pratiqué par ce dernier ne peut pas être qualifié de visite de reprise, et n'est pas opposable à l'employeur.

## e. Autres visites et examens

### Visite ponctuelle

#### Article R 4624-34

*Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, 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 en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.*

*La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.*

*Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.*

Une visite médicale peut être organisée à tout moment à l'initiative du médecin du travail, du salarié ou de l'employeur. Le salarié peut notamment solliciter une telle visite lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude physique, afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi et de bénéficier d'un accompagnement. Cette demande ne peut motiver aucune sanction disciplinaire.

### Examen complémentaire

#### Article R 4624-35

*Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :*

*1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;*

*2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;*

*3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.*

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du salarié.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge soit de l'employeur, soit du service interentreprises. Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur

anonymat.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin sur la nature et la fréquence de ces examens, le différend est tranché par le médecin inspecteur du travail.

Le médecin du travail peut également, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements, analyses ou mesures qu'il estime nécessaires, sauf recours de l'employeur auprès de l'inspecteur du travail qui décide après avis du médecin inspecteur.

### Visite médicale de préreprise

La visite médicale de pré reprise peut être demandée uniquement par :

- le salarié lui-même,
- ou le médecin traitant du salarié,
- ou le médecin conseil.

La visite de préreprise a lieu durant l'arrêt de travail du salarié. Elle a pour but de préparer la reprise du travail, si celle-ci s'annonce difficile.

Une visite médicale de préreprise a pour but de favoriser le maintien dans l'emploi, de proposer des aménagements de poste, des préconisations de reclassement pour préparer la reprise du travail et faire en sorte qu'elle se déroule le mieux possible.

Le salarié en arrêt de travail depuis plus de 3 mois peut bénéficier d'un examen médical complémentaire pratiqué par le médecin du travail en vue de préparer son retour à l'emploi. Cette visite, dite de préreprise, ne dispense pas l'employeur de son obligation d'organiser la visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail (Cass. Soc., 12 novembre 1997 : n° 94-43.839 et n° 94-40.912).

#### Article R 4624-29

*En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.*

La visite de préreprise est organisée à la demande du salarié ou à l'initiative du médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale ou de son médecin traitant. Si la visite est demandée par le médecin, le salarié en est informé et peut être assisté par une personne de son choix.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander (article R 4624-30) :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

Sauf opposition du salarié, il en informe l'employeur et communique au médecin-conseil de la caisse, dans les

20 jours de sa saisine, les éléments à retenir par ce dernier pour exercer son contrôle ou, le cas échéant, envisager un mi-temps thérapeutique ou une mise en invalidité.

La visite de pré reprise ne donne pas lieu à la délivrance d'un certificat d'aptitude, en effet le contrat de travail est suspendu du fait de l'arrêt maladie.

Par conséquent le médecin du travail ne peut pas délivrer de certificat d'aptitude mais il établit une fiche qui assure la traçabilité de cette visite médicale (une fiche à la fois pour le salarié et l'employeur). En effet, cette visite de pré reprise peut dispenser de la double visite dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude, il est donc important de pouvoir prouver quand s'est déroulée cette visite médicale.

La réalisation d'une visite de pré reprise ne dispense pas de la visite de reprise, lors de la reprise effective du poste de travail par le salarié.

### Salariés détachés temporairement en France

A défaut d'un suivi de l'état de santé équivalent dans leur Etat d'origine :

- pour les salariés détachés qui doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention, celle-ci doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois après l'arrivée dans l'entreprise.
- pour les salariés détachés qui doivent bénéficier de l'examen médical d'aptitude à l'embauche, celui-ci doit être réalisé avant l'affectation sur le poste.

## 2. Modalités

### a. Passation des examens

#### Article R 4624-39

**Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.**

**Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.**

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être effectuée,
- soit rémunéré comme temps de travail effectif dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Les examens sont pratiqués dans les locaux du service de santé au travail. Le temps et, le cas échéant, les frais de transport nécessités par les examens sont pris en charge par l'entreprise.

Le temps nécessité par les examens médicaux est retenu dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales de travail. En cas de travail de nuit, l'examen médical ne peut avoir lieu qu'après le respect du repos

quotidien (Cass. Soc., 27 juin 2012 : n° 10-21.306).

Dans le cas de salariés à employeurs multiples, les examens de suivi doivent être effectués sous la responsabilité du principal employeur, l'attestation de suivi ou la fiche d'aptitude constituant un justificatif auprès des autres employeurs.

Le montant des frais est réparti proportionnellement à la rémunération versée par chacun de ces employeurs.

Les VRP ont la possibilité, avec l'accord de leur employeur, de passer les visites dans le service interentreprises le plus proche de leur domicile.

### b. Dossier médical

#### Article L 4624-8

**Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles L 4624-3 et L 4624-4.**

**Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé.**

**En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail.**

**Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L 1110-4 et L 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.**

Un dossier médical en santé au travail retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du salarié, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé.

Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du salarié. Ce dernier peut en demander la communication.

### 3. Avis médical

A l'occasion d'une visite de reprise du travail le médecin du travail apprécie l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi et peut proposer une adaptation des conditions de travail.

Le médecin du travail peut rendre :

- un avis d'aptitude, le médecin du travail conclut à l'aptitude du salarié à reprendre son poste de travail ;
- un avis d'aptitude avec réserves : le médecin du travail autorise la reprise du poste de travail, à condition que certains aménagements du poste de travail soient réalisés, afin de permettre une réadaptation du salarié, la reprise de travail peut être effectuée à mi-temps thérapeutique = temps partiel thérapeutique.

- un avis d'inaptitude : la procédure à suivre est dictée par le code du travail, article R 4624-31. Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié qu'après :

- une étude du poste de travail,
- et 2 examens médicaux du salarié, espacés de 2 semaines, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste entraîne un danger ou immédiat pour la santé ou la sécurité du salarié ou celles des tiers, un seul examen médical sera alors réalisé.

#### a. Avis d'aptitude

##### Article L 4624-6

*L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L 4624-2 à L 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.*

Le médecin du travail déclare le salarié apte à occuper ou à reprendre son emploi après un arrêt de travail s'il constate que son état de santé lui permet d'être affecté ou réintégré sur son poste, si nécessaire après la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste, ou d'aménagement du temps de travail. Sur les modalités de réintégration du salarié déclaré apte.

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis du médecin du travail, ainsi que ses indications ou propositions. S'il refuse de les appliquer, il doit soit en faire connaître par écrit les motifs au salarié et au médecin du travail, soit exercer un recours devant le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours à compter de leur notification. Il lui appartient de prouver qu'il a respecté ces obligations lorsque le salarié soutient le contraire devant le juge (Cass. Soc., 14 octobre 2009 : n° 08-42.878).

L'examen médical donnant lieu à constatation de l'aptitude physique peut être un examen d'aptitude à l'embauche ou périodique, une visite de reprise ou un examen ponctuel.

L'employeur doit à nouveau solliciter l'avis du médecin du travail lorsque le salarié conteste la compatibilité de son poste avec les recommandations de ce médecin (Cass. Soc., 6 février 2008 : n° 06-44.413).

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis du médecin en ce qui concerne l'application de la législation sur l'emploi des travailleurs handicapés et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

L'avis médical d'aptitude, dont le modèle est fixé par arrêté, est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine. L'employeur le conserve pour être en mesure de les présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie est versée au dossier médical en santé au travail du salarié.

#### b. Avis d'inaptitude physique

Jusqu'à présent, le Médecin du travail devait réaliser 2

examens médicaux espacés de 15 jours, pour constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail.

Depuis le 1er janvier 2017, l'inaptitude médicale peut être constatée après 1 seul examen médical.

##### 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 travailleur.*

Le médecin du travail peut déclarer le salarié physiquement inapte à son poste de travail après :

- au moins un examen médical accompagné, le cas échéant, d'examens complémentaires, permettant un échange entre le médecin et le salarié sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- une étude du poste ;
- une étude des conditions de travail du salarié, avec indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- un échange, par tous moyens, avec l'employeur.

Le médecin du travail peut conclure à l'inaptitude physique s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible, et que l'état de santé du salarié justifie un changement d'emploi. L'avis d'inaptitude est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications sur le reclassement du salarié. Le médecin du travail peut y indiquer 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.

La procédure d'échange avec l'employeur et le salarié leur permet de faire valoir leurs observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime qu'un 2nd examen médical est nécessaire, le médecin reçoit à nouveau le salarié dans un délai maximal de 15 jours après le 1er examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés sur l'avis d'inaptitude physique, transmis à l'employeur et au salarié et dans le dossier médical.

#### c. Recours

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur ou le salarié en désaccord avec l'avis du médecin du travail doit saisir le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours, pour lui demander la désignation d'un médecin-expert.

Avant la loi Travail	Depuis le 1er janvier 2017
L'employeur ou le salarié en désaccord avec l'avis du médecin doit saisir le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours, pour lui demander la désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel	Jusqu'à présent, ces recours étaient adressés à l'inspecteur du travail

Le dispositif mis en place suscite de nombreuses interrogations et critiques. Le décret du 27 décembre 2016 n'apporte pas de réponse à ces questions :

- le conseil de prud'hommes peut-il refuser d'accéder à la demande de désignation d'un médecin-expert ? Si oui, pour quel motif ?
- dans quel délai le médecin sera-t-il désigné et prendra-t-il sa décision ?
- l'employeur qui engage une telle procédure doit-il attirer le salarié devant le conseil de prud'hommes en qualité de défendeur, et vice versa ?
- quelle est la portée des conclusions du médecin-expert ?

#### 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 experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.**

**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.**

**III. La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.**

**IV. La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.**

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, il saisit le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours à compter de leur notification. Le demandeur en informe le médecin du travail. Les modalités de ce recours et ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Ce recours doit être formé dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision du médecin du travail, avis d'inaptitude ou d'aptitude physique, en particulier.

**Remarque : les recours portant sur des avis médicaux émis avant le 1er janvier 2017, mais contestés après cette date obéissent à la nouvelle procédure : ils sont donc contestés devant le conseil de prud'hommes. Toutefois, par exception, les parties disposent d'un délai de recours de 2 mois.**

Les modalités de recours ainsi que le délai de 15 jours sont mentionnés sur les avis et décisions du médecin du travail.

Le conseil de prud'hommes désigne un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Le médecin-expert peut demander au médecin du travail communication du dossier médical en santé au travail du salarié. La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation.

En pratique, la procédure de recours contre l'avis du médecin du travail, auparavant gratuite, devient payante. S'y ajoutent en outre les frais de justice. Toutefois, la formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.

La contestation d'un avis d'aptitude n'impliquant pas la suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut pas s'opposer à la reprise du travail du salarié (Cass. Soc., 14 janvier 1998 : n° 95-42.155 ; Cass. Soc., 9 avril 2008 : n° 07-41.141).

Le salarié peut contester l'avis d'inaptitude, même après la prise d'effet de son licenciement (CE, 27 juin 2011 : n° 334834). S'il le fait avant, sa contestation ne suspend pas le délai d'1 mois à l'issue duquel le versement de la rémunération du salarié doit être repris (Cass. Soc., 4 mai 1999 : n° 98-40.959 ; Cass. Soc., 28 janvier 2004 : n° 01-46.913). L'employeur peut procéder au licenciement sans attendre l'issue du recours (Cass. Soc., 19 février 1992 : n° 88-40.670 ; Cass. Soc., 8 avril 2004 : n° 01-45.693).

Par exception, le recours contre l'avis du médecin du travail émis avant le 1er janvier 2017 et exercé après cette date est possible dans un délai de 2 mois (article 20 décret 2016-1908 du 27 décembre 2016).

#### d. Sanctions

##### Niveau des sanctions

##### Article L 4745-1

**Le fait de méconnaître les dispositions des articles L 4621-1 à L 4624-9 et L 4644-1 et des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de 3 ans, d'un emprisonnement de 4 mois et d'une amende de 3 750 €.**

**La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.**

**Les infractions aux règles relatives à la médecine du travail sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe.**

En cas de récidive dans le délai de 3 ans, ces peines sont aggravées (amende maximale de 3 750 € et emprisonnement de 4 mois au plus) et le tribunal peut prononcer en outre, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement et sa publication dans la presse (le tout aux frais du délinquant).

L'employeur peut en outre engager sa responsabilité civile. Son manquement à l'obligation de faire passer une visite médicale peut justifier la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou sa résiliation judiciaire à l'initiative du salarié s'il empêche la poursuite du travail : tel est le cas lorsque l'employeur refuse sans justification d'organiser la visite de reprise après un arrêt de travail (Cass. Soc., 23 septembre 2014 : n° 12-24.967) mais pas d'un défaut d'organisation résultant de sa simple négligence ou d'une erreur ponctuelle du service administratif de l'entreprise (Cass. Soc., 26 mars 2014 : n° 12-35.040 ; Cass. Soc., 18 février 2015 : n° 13-21.804) ou si le salarié a attendu plusieurs mois avant de s'en prévaloir (Cass. Soc., 26 mars 2014 : n° 12-23.634).

L'employeur peut se retourner contre le service de santé si celui-ci faillit à ses missions (Cass. 1ère Civ., 19 décembre 2013 : n° 12-25.056).

**Exemple de jurisprudence**

L'employeur engage sa responsabilité pénale en cas de visite médicale d'embauche non effectuée

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail (article R 4624-10 du code du travail).

Cette visite médicale doit être organisée le plus rapidement possible car elle permet de vérifier l'aptitude du salarié à son poste de travail et préserver ainsi sa santé et sa sécurité.

La chambre sociale de la Cour de cassation a depuis longtemps jugé que le manquement de l'employeur, quel qu'en soit la raison, cause nécessairement un préjudice au salarié dont il peut solliciter l'indemnisation (Cass. Soc., 5 octobre 2010, n° 09-4091 ; Cass. Soc., 12 février 2014, n° 12-26241).

De ce fait, le salarié n'a pas à démontrer qu'il subit un préjudice et peut se contenter de prouver l'absence de visite médicale.

Cette obligation dont le manquement est sévèrement sanctionné découle en effet directement de l'obligation générale de sécurité de résultat qui incombe à chaque employeur : ne pas organiser les visites médicales constitue un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat susceptible de justifier la prise d'acte de la rupture ou la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié (Cass. Soc., 22 septembre 2011, n° 10-13568).

Or, l'employeur qui ne satisfait pas à son obligation générale de sécurité de résultat engage sa responsabilité civile

et le cas échéant sa responsabilité pénale lorsqu'une infraction aux règles de sécurité est caractérisée (article L 4741-1 : punie d'une amende autant de fois qu'il y a de salariés dans l'entreprise concernés par l'infraction).

En outre, l'article R 4745-3 dispose que le fait d'embaucher un salarié sans faire procéder à cet examen médical constitue une infraction réprimée par une contravention de 5ème classe.

Dès lors, il était inévitable que la Chambre criminelle se range derrière la position de la chambre sociale et juge que l'employeur est tenu d'organiser la visite médicale d'embauche et également de veiller à ce que la visite médicale soit bien assurée par le service de santé au travail, même pour les salariés recrutés pour une courte durée. A défaut, il engage sa responsabilité pénale (Cass. Soc., 12 janvier 2016, n° 14-87.695).

L'intérêt de cet arrêt ne repose pas tant sur l'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur (légalement prévue) que sur l'absence quasi-totale de moyen d'exonération.

En effet, pour tenter de s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur faisait valoir devant la Cour de cassation qu'il avait procédé aux déclarations uniques d'embauche et par ce biais aux demandes d'examen médical d'embauche et a donc respecté les obligations légales et réglementaires mises à sa charge ; et qu'il ne saurait être tenu pour responsable de l'absence de diligence du service de santé au travail pour convoquer les salariés avant la fin de la période d'essai.

La Cour de cassation a rejeté cette argumentation et a rappelé que l'employeur est tenu, certes, d'organiser la visite médicale mais également de s'assurer de son effectivité.

**Jurisprudence rendue avant l'entrée en vigueur de la loi Travail**

**1/ Pour remplir son obligation de sécurité, l'employeur doit s'assurer de l'effectivité de la visite médicale.**

**En d'autres termes, l'employeur qui a demandé l'organisation d'une visite médicale d'embauche mais qui ne s'est pas assuré que celle-ci a effectivement eu lieu, peut voir sa responsabilité engagée par le salarié.**

En effet, le fait d'avoir demandé au service de santé au travail d'organiser une visite médicale via la déclaration d'embauche est insuffisant (Cass. Soc., 18 décembre 2013 : n° 12-15454).

C'est ce qu'à confirmé la Haute Juridiction dans un arrêt du 12 Janvier 2016 (Cass. Crim., 16 Janvier 2016 : n° 14-87.695). L'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de s'assurer de la réalisation de l'examen médical, en invoquant une impossibilité matérielle imputable au service de santé au travail.

Au cas d'espèce, le service de santé au travail n'avait pas organisé la visite médicale sollicitée par l'employeur, du fait que les CDD de très courtes durées avaient pris fin

à la date où ce service était en mesure de convoquer les salariés concernés. La Cour de Cassation a refusé d'y voir une cause d'exonération.

**2/ Lorsque le salarié a été victime d'un accident de travail et que la visite médicale d'embauche n'a pas eu lieu, celui-ci peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. Soc., 22 septembre 2011: n° 10-13568)**

Le salarié peut par ailleurs demander une résiliation judiciaire de son contrat. (Cass. Soc., 21 mars 2012 : n°10-28165).

Toutefois, la visite médicale organisée avec plusieurs mois de retard, ne constitue pas une faute suffisamment grave de nature à faire produire à la démission du salarié, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc., 18 septembre 2013 : n° 12-19344).

**3/ La Cour de Cassation a considéré que l'absence de visite médicale d'embauche du fait de l'employeur**

**cause nécessairement un préjudice au salarié dont le juge doit fixer la réparation.**

Le salarié n'a pas à démontrer un lien entre le défaut de visite et une défaillance de son état de santé que le médecin aurait pu déceler (Cass. Soc., 11 juillet 2012 : n° 11-11709).

Toutefois, par un arrêt du 13 Avril 2016 rendu au sujet de la remise tardive d'un certificat de travail, la Cour de Cassation semble avoir abonné la notion de préjudice présumé (Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28293).

Si cette position devait être confirmée, le salarié qui invoquerait un manquement de l'employeur devrait alors prouver les 3 éléments suivants :

- l'existence de la faute,
- l'existence d'un préjudice,
- et le lien de causalité entre ladite faute et le préjudice.

# Annexe 1

## Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail

Le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017, porte diverses dispositions procédurales.

Il vise notamment à expliciter la procédure de contestation de l'avis du médecin du travail en cas d'inaptitude. Ce décret complète le décret 2016-1908 du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 102 de la loi Travail

	Avant le 1er janvier 2017	Depuis le 1er janvier 2017 Visite à l'embauche
<b>Visite à l'embauche</b>	Visite médicale d'embauche avant l'embauche ou au plus tard avant expiration de la période d'essai - Avis du médecin du travail sur l'aptitude médicale - Dispense en cas de visite médicale ayant conclu à l'aptitude dans les 12 mois précédent et affectation à un poste similaire	Visite d'information et de prévention dans les 3 mois à partir de la prise de poste. Information et prévention par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail. Pas de vérification de l'aptitude médicale. Eventuelle réorientation vers le médecin du travail. Dispense si visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédents et si absence d'avis d'inaptitude ou de mesures individuelles préconisées par le médecin du travail
<b>Renouvellement des visites</b>	Examen médical tous les 24 mois pratiqué par le médecin du travail	Visite d'information et de prévention tous les 5 ans au maximum pratiqué par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail
<b>Suivi adapté ou renforcé</b>		
<b>Travailleurs de nuit</b>	Visite médicale d'aptitude avant embauche Suivi périodique au moins tous les 6 mois	Visite d'information et de prévention avant affectation sur le poste Suivi périodique tous les 3 ans au maximum Si poste à risque, suivi médical renforcé
<b>Jeunes de moins de 18 ans</b>	Surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail Suivi périodique tous les 2 ans au maximum	Visite d'information et de prévention avant affectation sur le poste Suivi périodique tous les 3 ans au maximum Suivi médical renforcé en cas d'affectation à des travaux dangereux
<b>Salariées enceintes, venant d'accoucher ou allaitant</b>	Surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail. Possibilité d'adaptation du poste ou d'affectation à un autre poste.	Possibilité d'être orientée à tout moment vers le médecin du travail pour un examen médical Possibilité d'adaptation du poste ou affectation à un autre poste
<b>Travailleurs handicapés ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité</b>	Visite médicale d'aptitude avant embauche pour les travailleurs handicapés Suivi périodique tous les 2 ans au maximum	Après la visite de prévention, réorientation vers le médecin du travail des salariés qui se déclarent travailleurs handicapés ou bénéficiaires d'une pension d'invalidité Suivi périodique tous les 3 ans au maximum
<b>Salariés occupant un poste à risque</b>	Surveillance médicale renforcée : Visite médicale d'aptitude avant embauche ; Suivi périodique tous les 2 ans maximum	Surveillance médicale renforcée : Visite médicale d'aptitude préalable à l'embauche Possibilité de dispense dans certains cas Suivi périodique par le médecin du travail tous les 4 ans au maximum + visite intermédiaire par un membre de l'équipe pluridisciplinaire au plus tard 2 ans après la visite du médecin du travail.

Visite d'information et de prévention	Articles
Cette visite doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois, à compter de la prise effective du poste de travail.	R 4624-10
Cette visite a plusieurs objectifs : information, sensibilisation, prévention, interrogation sur état de santé du salarié. Elle ne donne donc pas lieu à délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.	R 4624-11
Cette visite donne lieu à l'ouverture d'un dossier médical.	R 4624-12
Si la visite d'information n'a pas été réalisée par le médecin du travail, ce dernier peut orienter le salarié vers le médecin du travail pour une nouvelle visite ayant pour objet de proposer éventuellement des adaptations du poste	R 4624-13
A l'issue de la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé remet au salarié et à l'employeur une attestation de suivi.	R 4624-14
Une dispense est possible, si le travailleur a bénéficié d'une visite dans les 5 ans (ou dans les 3 ans pour les travailleurs visés à l'article R 4624-17 bénéficiant du suivi adapté) sous réserve du respect de 3 conditions cumulatives : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poste identique ;</li> <li>2. Le professionnel de santé mentionné est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;</li> <li>3. Aucune mesure formulée au titre de l'article L 4624-3 (mesure individuelle d'aménagement de poste) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour le travailleur bénéficiant d'un suivi adapté).</li> </ol>	R 4624-15
Tout travailleur de nuit mentionné et tout travailleur âgé de moins 18 ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention préalablement à son affectation sur le poste.	R 4624-18

Orientation suite à visite d'information	Articles
Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la visite d'information et de prévention, (ou, à tout moment si elle le souhaite), orientée sans délai vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.	R 4624-19
Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.	R 4624-20

Renouvellement de la visite d'information	Articles
Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans	R 4624-16

Suivi adapté	Articles
Bénéficiaire d'un suivi adapté, à l'issue de la visite d'information et de prévention, certains travailleurs : <ul style="list-style-type: none"> <li>- selon leur état de santé ;</li> <li>- selon leur âge ;</li> <li>- selon les nécessités liées aux conditions de travail ou risques professionnels auxquels ils sont exposés ;</li> <li>- ceux qui justifient d'une reconnaissance de travailleur handicapé ;</li> <li>- qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;</li> <li>- ceux qui bénéficient d'une reconnaissance travailleurs de nuit.</li> </ul> La périodicité du suivi adapté ne peut excéder une durée de 3 ans.	R 4624-17

Suivi individuel renforcé	Articles
Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé	R 4624-21
Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R 4624-23 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé	R 4624-22
Les postes présentant des risques particuliers mentionnés à l'article L 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs à certains risques (amiante, plomb, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chutes, etc.)	R 4624-23

Examen médical d'aptitude à l'embauche	Articles
Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention, effectué par un médecin du travail, préalablement à l'affectation sur le poste. Cet examen a notamment pour objet de vérifier l'aptitude du salarié (totale ou au poste auquel il est affecté), de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection, etc.	R 4624-24
L'examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé	R 4624-25
Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail	R 4624-26
Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies : <ul style="list-style-type: none"> <li>- emploi identique ;</li> <li>- le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;</li> <li>- aucune mesure formulée au titre de l'article L 4624-3 (mesure individuelle d'aménagement de poste) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.</li> </ul>	R 4624-27
Périodicité suivi individuel renforcé	Articles
L'examen médical réalisé lors de l'embauche, par le médecin du travail, est renouvelé selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail	R 4624-28
Visite de préreprise du travail	Articles
Tout arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois peut donner lieu à une visite de préreprise, organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur	R 4624-29
Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut notamment recommander des aménagements, adaptations poste de travail ou préconisations de reclassement	R 4624-30
Visites de reprise du travail	Articles
Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>- après un congé de maternité ;</li> <li>- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;</li> <li>- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.</li> </ul> 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 le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.	R 4624-31
L'examen de reprise a pour objet notamment de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé, et d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude	R 4624-32
Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail	R 4624-33
Visites à la demande	Articles
Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail. La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction. Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant	R 4624-34
Examens complémentaires	Articles
Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires notamment à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, au dépistage d'une maladie professionnelle ou de maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur	R 4624-35

Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur (service autonome de santé au travail) et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas. Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens	<b>R 4624-36</b>
Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur	<b>R 4624-37</b>
En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail	<b>R 4624-38</b>

<b>Déroulement des visites et examens complémentaires</b>	<b>Articles</b>
Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur	<b>R 4624-39</b>
Dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel peut être réalisé dans l'établissement	<b>R 4624-40</b>
Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d'examen fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l'importance du service de santé au travail. Cet arrêté précise le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l'interne ou à l'infirmier pour l'exercice de leurs missions	<b>R 4624-41</b>

<b>Déclaration d'inaptitude du salarié</b>	<b>Articles</b>
Les nouvelles dispositions indiquent que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que : <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'il a réalisé au moins 1 examen médical de l'intéressé ;</li> <li>- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;</li> <li>- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ;</li> <li>- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.</li> </ul> Le médecin du travail peut estimer qu'un 2 <sup>ème</sup> examen est nécessaire, il est alors réalisé dans un délai qui n'excède pas 15 jours après le 1 <sup>er</sup> examen. 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.	<b>R 4624-42</b>
Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail	<b>R 4624-43</b>
Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur	<b>R 4624-44</b>

<b>Contestation d'un avis d'inaptitude (ou d'aptitude) du salarié</b>	<b>Articles</b>
En cas de contestation d'un avis d'aptitude (ou d'inaptitude), la formation de référé est saisie dans un délai de 15 jours à compter de leur notification	<b>R 4624-45</b>
L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine. L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur	<b>R 4624-55</b>
Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D 433-3 du code de la sécurité sociale (indemnisation incapacité temporaire donnant lieu à paiement d'une ITI)	<b>R 4624-56</b>
Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté du ministre chargé du travail	<b>R 4624-57</b>
Les articles R 4624-37 à R 4624-45 deviennent respectivement les articles R 4624-46 à R 4624-54 et l'article R 4624-50 devient l'article R 4624-58	

<b>Suivi médical des salariés en CDD</b>	<b>Articles</b>
Ces travailleurs bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en contrat CDI	<b>R 4625-1</b>

## Annexe 2

Tableau récapitulatif des Risques professionnels prévus par le code du travail  
(Article R 4624-23 I et II) et leur type de suivi

Risques professionnels	Type de suivi	Références du code du travail
Risques particuliers (Article L 4624-2)		
<b>Amiante</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4624-16
<b>Plomb</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4624-17
<b>Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4624-23
<b>Risque biologique (agents biologiques des groupes 3 ou 4)</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4426-7
<b>Rayonnements ionisants - Catégorie A</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4451-84 Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des rayonnements ionisants qu'après avoir fait l'objet d'un examen médical par le médecin du travail et sous réserve que l'avis d'aptitude établi par ce dernier atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux. Cet avis indique la date de l'étude du poste de travail et la date de la première mise à jour de la fiche d'entreprise. Les travailleurs classés en catégorie A bénéficient d'un suivi de leur état de santé par le médecin du travail au moins une fois par an
<b>Rayonnements ionisants</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4624-16
<b>Hyperbare</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4624-16
<b>Chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4624-16
<b>Postes pour lesquels un examen d'aptitude spécifique est prévu</b>		
<b>Autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4323-56 La conduite de certains équipements présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur. Les travailleurs titulaires de cette autorisation de conduite bénéficient du suivi individuel renforcé prévu aux articles R 4624-22 à R 4624-28 en application du II de l'article R 4624-23
<b>Jeunes de 15 ans au moins et moins de 18 ans affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation</b>	Examen médical d'aptitude : avis médical délivré tous les ans	Article R 4153-40
<b>Travaux sous tension</b>	Examen médical d'aptitude	Article R 4544-10 Tout travailleur habilité au titre du présent article bénéficie d'un suivi individuel renforcé prévu aux articles R 4624-22 à R 4624-28 en application du II de l'article R 4624-23

Autres particularités		
<b>Agents chimiques dangereux</b>	VIP	Article R 4412-44 Le travailleur affecté à des travaux l'exposant à des agents chimiques dangereux pour la santé peut faire l'objet d'un examen médical complémentaire prescrit par le médecin du travail afin de vérifier qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.
<b>Bruit</b>	VIP Examen audiométrique préventif à la demande du travailleur ou du médecin du travail	Article R 4435-2
<b>Champs électromagnétiques</b>	VIP Réalisée avant l'affectation au poste	Articles R 4453-8 et R 4453-10 Le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques est entré en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2017. Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées bénéficient d'une visite d'information et de prévention réalisée avant l'affectation au poste afin notamment d'orienter sans délai les travailleurs mentionnés au 7° de l'article R 4453-8 vers le médecin du travail
<b>Ecrans de visualisation</b>	VIP Réalisation d'un examen approprié des yeux et de la vue par le médecin du travail	Article R 4542-17 Un travailleur ne peut être affecté à des travaux sur écran de visualisation que s'il a fait l'objet dans le cadre des visites d'information et de prévention d'un examen et approprié des yeux et de la vue. Si le résultat de cet examen le nécessite, ils bénéficient d'un examen ophtalmologique complémentaire prescrit par le médecin du travail dans les conditions prévues aux articles R 4624-35 à R 4624-38
<b>Femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante</b>	VIP A l'issue de la VIP, ou, à tout moment si elle le souhaite, elle est orientée sans délai vers le médecin du travail	Article R 4624-19
<b>Mannequins</b>	VIP Chaque mannequin bénéficie d'au moins 1 VIP ou un examen, réalisés par un professionnel de santé du SST par période de 12 mois en vue de s'assurer, s'il relève du suivi individuel renforcé, du maintien de son aptitude à exercer l'emploi considéré. La 1 <sup>ère</sup> visite ou le 1 <sup>er</sup> examen a lieu dans les 12 mois qui suivent la 1 <sup>ère</sup> VIP ou l'examen médical d'embauche	Article R 7123-7
<b>Rayonnements optiques artificiels</b>	VIP	Article R 4452-19 Exposition au-delà des valeurs limites est détectée ou lorsque le suivi individuel fait apparaître qu'un travailleur est atteint d'une maladie ou d'une anomalie susceptible de résulter d'une exposition à des rayonnements optiques artificiels, les professionnels de santé mentionnés au 1 <sup>er</sup> alinéa de l'article L 4624-1 informent sans délai le médecin du travail, qui informe le travailleur des résultats le concernant et lui indique les suites médicales nécessaires

<b>Risque biologique (agents biologiques du groupe 1)</b>	VIP	Article R 4426-7
<b>Risque biologique (agents biologiques du groupe 2)</b>	VIP initiale réalisée avant l'affectation au poste	Article R 4426-7
<b>Risque pyrotechnique</b>	VIP	Article R 4462-27
<b>Titulaires d'une pension d'invalidité</b>	VIP suivi adapté selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans	Article R 4624-17
<b>Travail de nuit</b>	VIP avant l'affectation sur le poste	Article R 4624-18
<b>Travailleurs âgés de moins de 18 ans</b>	VIP avant l'affectation sur le poste	Article R 4624-18
<b>Travailleurs handicapés</b>	VIP suivi adapté selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans	Article R 4624-17
<b>Vibrations mécaniques</b>	VIP	Article R 4447-1

# Annexe 3

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi Travail)  
Article 102 du Titre V « Moderniser la médecine du travail »  
Tableau comparatif

Dispositions actuelles du code du travail	Dispositions modifiées (modifications issues de la loi du 9 août 2016 dite loi Travail)
<p><b>Article L 1225-11</b> Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles 1° L 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ; 2° L 1225-17, relatif au congé de maternité ; 3° L 1225-29, relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ; 4° L 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;</p> <p>5° L 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.</p>	<p><b>Article L 1225-11</b> Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des dispositions des articles 1° L 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ; 2° L 1225-17, relatif au congé de maternité ; 3° L 1225-29, relatif à l'interdiction d'emploi postnatal et prénatal ; 4° L 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ; <b>4° bis L 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle</b> 5° L 4624-3 et L 4624-4, relatifs aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.</p>
<p><b>Article L 1225-15</b> Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles : 1° L 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ; 2° L 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ;</p> <p>3° L 4624-1, relatif aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.</p>	<p><b>Article L 1225-15</b> Les dispositions du présent paragraphe ne font pas obstacle à l'application des articles : 1° L 1225-4, relatif à la protection contre la rupture du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté ; 2° L 1226-2, relatif à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel constatée par le médecin du travail ; <b>2° bis L 1226-10, relatif à l'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle</b> 3° L 4624-3 et L 4624-4, relatifs aux mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail.</p>
<p><b>Article L 1226-2</b> Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.</p> <p>L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.</p>	<p><b>Article L 1226-2</b> Lorsque, le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, <b>après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent</b>, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur <b>les capacités</b> du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. <b>Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.</b> L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagement, <b>d'adaptation ou transformation de postes existants.</b></p>

	<p><b>Article L 1226-2-1 (nouveau)</b>  Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.  L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.  S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.</p>
<p><b>Article L 1226-4-1</b>  En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L 1226-4, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.  La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L 3253-14.</p>	<p><b>Article L 1226-4-1</b>  En cas de licenciement prononcé dans le cas visé à l'article L 1226-2-1, les indemnités dues au salarié au titre de la rupture sont prises en charge soit directement par l'employeur, soit au titre des garanties qu'il a souscrites à un fonds de mutualisation.  La gestion de ce fonds est confiée à l'association prévue à l'article L 3253-14.</p>
<p><b>Article L 1226-8</b>  Lorsque, à l'issue des périodes de suspension définies à l'article L 1226-7, le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.  Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.</p>	<p><b>Article L 1226-8</b>  A l'issue des périodes de suspension définies à l'article L 1226-7, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées à l'article L 1226-10.  Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.</p>
<p><b>Article L. 1226-10</b>  Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.  Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.  L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.</p>	<p><b>Article L. 1226-10</b>  Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.  Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.  L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagement, d'adaptation ou transformation de postes existants.</p>

<p><b>Article L 1226-12</b></p> <p>Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.</p> <p>L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.</p> <p>S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.</p>	<p><b>Article L 1226-12</b></p> <p>Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.</p> <p>L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.</p> <p>S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.</p>
<p><b>Article L 1226-15</b></p> <p>Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.</p> <p>Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L 1226-10 à L 1226-12.</p> <p>En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à 12 mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L 1226-14.</p> <p>Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L 1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.</p>	<p><b>Article L 1226-15</b></p> <p>Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié déclaré apte, prévues à l'article L 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.</p> <p>Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L 1226-10 à L 1226-12.</p> <p>En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à 12 mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L 1226-14.</p> <p>Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L 1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.</p>
<p><b>Article L 1226-20</b></p> <p>Lorsque le salarié est titulaire d'un CDD, les dispositions des 2<sup>ème</sup> et troisième alinéas de l'article L 1226-12 et des articles L 1226-14 à L 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables. Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L 1226-10 et L 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.</p> <p>Les dispositions visées aux articles L 1226-10 et L 1226-11 s'appliquent également aux salariés en CDI. La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L 1243-8.</p>	<p><b>Article L 1226-20</b></p> <p>Lorsque le salarié est titulaire d'un CDD, les dispositions des 2<sup>ème</sup> et dernier alinéas de l'article L 1226-12 et des articles L 1226-14 à L 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables. Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L 1226-10 et L 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.</p> <p>Les dispositions visées aux articles L 1226-10 et L 1226-11 s'appliquent également aux salariés en CDI. La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L 1243-8.</p>

<p><b>Article L 1226-21</b> Lorsque le salarié est déclaré apte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du CDD par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L 1226-8 ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat. Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles L 1226-10 et L 1226-11 ou du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 1226-20.</p>	<p><b>Article L 1226-21</b> Lorsque le salarié n'est pas déclaré inapte à l'issue des périodes de suspension, la rupture du CDD par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L 1226-8 ouvre droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat. Il en va de même pour un salarié déclaré inapte en cas de rupture par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles L 1226-10 et L 1226-11 ou du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L 1226-20.</p>
<p><b>Article L 3122-45</b> Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L 3122-29 et L 3122-31, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au 1<sup>er</sup> alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L 1226-2 et suivants, et L 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que de l'article L 4624-1.</p>	<p><b>Article L 3122-45</b> Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens des articles L 3122-1 et L 3122-5, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au 1<sup>er</sup> alinéa, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L 1226-2 et suivants, et L 1226-10 et suivants, applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L 4624-3 et L 4624-4.</p>
<p><b>Article L 4121-1</b> L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.</p>	<p><b>Article L 4121-1</b> L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.</p>
<p><b>Article L 4622-2</b> Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ; 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ; 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ; 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.</p>	<p><b>Article L 4622-2</b> Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils : 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ; 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ; 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge ; 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.</p>

<p><b>Article L 4622-3</b> Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que toute atteinte à la sécurité des tiers.</p>	<p><b>Article L 4622-3</b> Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que <b>tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.</b></p>
<p><b>Article L 4622-6</b> Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.</p>	<p><b>Article L 4622-6</b> Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés.</p>
<p><b>Article L 4622-8</b> Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.</p>	<p><b>Article L 4622-8</b> Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, <b>des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail</b>, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.</p>
<p><b>Article L 4622-11</b> Le service de santé au travail est administré paritairement par un conseil composé : 1° De représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes ; 2° De représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité. Le trésorier est élu parmi les représentants mentionnés au 2°. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.</p>	<p><b>Article L 4622-11</b> Le service de santé au travail est administré paritairement par un conseil composé : 1° De représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes ; 2° De représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité. Le trésorier est élu parmi les représentants mentionnés au 2°. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret.</p>
<p><b>Article L 4622-12</b> L'organisation et la gestion du service de santé au travail sont placées sous la surveillance : 1° Soit d'un comité interentreprises constitué par les comités d'entreprise intéressés ; 2° Soit d'une commission de contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour 2/3 de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés.</p>	<p><b>Article L 4622-12</b> L'organisation et la gestion du service de santé au travail sont placées sous la surveillance : 1° Soit d'un comité interentreprises constitué par les comités d'entreprise intéressés ; 2° Soit d'une commission de contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour 2/3 de représentants des salariés. Son président est élu parmi les représentants des salariés.</p>

<p><b>Article L 4624-2</b> Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L 4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L 1110-4 et L 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.</p>	<p><b>Article L 4624-2 devient l'article L 4624-8</b> Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application <b>des articles L 4624-3 et L 4624-4</b>. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L 1110-4 et L 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.</p>
<p><b>Article L 4624-3</b> I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. II.- Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit. III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L 4643-1.</p>	<p><b>Article L 4624-3 devient l'article L 4624-9</b> I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. II.- Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit. III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L 4643-1.</p>
<p><b>Article L 4624-4</b> <del>Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'une surveillance médicale spécifique. Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifique sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.</del></p>	<p><b>Article L 4624-4 (rétabli)</b> 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 travailleur.</p>
<p><b>Article L 4624-5</b> Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre.</p>	<p><b>Article L 4624-5 devient l'article L 4624-10</b> Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre, <b>notamment les modalités du suivi individuel prévu à l'article L 4624-1, les modalités d'identification des travailleurs mentionnés à l'article L 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient.</b></p>

<p><b>Article L 4624-5</b> Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre.</p>	<p><b>Article L 4624-5 (rétabli)</b> 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 œuvre son avis et ses indications ou ses propositions.</p>
<p><b>Article L 4624-1</b> Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.</p> <p>Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données selon le sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.</p>	<p><b>Article L. 4624-1</b> Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévues à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail mentionnés à l'article L. 4623-1 et l'infirmier. Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionné au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté. Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur, sans délai, vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier. Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnées à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé. Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi. Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur et selon des modalités déterminées par décret en conseil d'Etat. Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles de rapport annuel d'activité du médecin du travail et de synthèse annuelle de l'activité du service de santé au travail.</p>

<p><b>Article L 4624-2 (devenu Article L. 4624-8)</b>          Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application de l'article L 4624-1. Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L 1110-4 et L 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.</p>	<p><b>Article L 4624-2</b>          I. - Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L 4624-1.          II. - L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.</p>
<p><b>Article L 4624-3 (devient Article L 4624-9)</b>          I.- Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.-          II.- Lorsque le médecin du travail est saisi par un employeur d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues en application de l'article L 4622-3, il fait connaître ses préconisations par écrit.          III.- Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont transmises au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'inspecteur ou au contrôleur du travail, au médecin inspecteur du travail ou aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L 4643-1.</p>	<p><b>Article L 4624-3</b>          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 mentale du travailleur.</p>
	<p><b>Article L 4624-6 (nouveau)</b>          L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions, émis par le médecin du travail en application des articles L 4624-2 à L 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.</p>

	<p>Article L 4624-7 (nouveau)</p> <p>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 experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.</p> <p>II. Le médecin expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévue à l'article L 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.</p> <p>III. La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.</p> <p>IV. La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.</p>
	<p>Article L 4625-1-1 (nouveau)</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat prévoit les adaptations des règles définies aux articles L 4624-1 et L 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.</p> <p>Ces adaptations leur garantissent un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente, à celle du suivi des salariés en contrat à durée indéterminée.</p> <p>Ce décret en Conseil d'Etat prévoit les modalités d'information de l'employeur sur le suivi individuel de l'état de santé de son salarié et les modalités particulières d'hébergement des dossiers médicaux en santé au travail et d'échanges d'information entre médecins du travail.</p>
<p>Article L 4745-1</p> <p>Le fait de méconnaître les dispositions des articles L 4621-1 à L 4624-3 et L 4644-1 et des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de 3 ans, d'un emprisonnement de 4 mois et d'une amende de 3 750 euros.</p> <p>La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.</p>	<p>Article L 4745-1</p> <p>Le fait de méconnaître les dispositions des articles L 4621-1 à L 4624-9 et L 4644-1 et des règlements pris pour leur application est puni, en cas de récidive dans le délai de 3 ans, d'un emprisonnement de 4 mois et d'une amende de 3 750 euros.</p> <p>La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.</p>

<p><b>Article L 717-2 du code rural et de la pêche maritime</b> Des décrets déterminent les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture ainsi que les conditions d'application des articles L 4622-10, L 4622-14, L 4625-1 et L 4644-1 du code du travail. Ils déterminent également les conditions dans lesquelles les exploitants agricoles et les membres non-salariés de leur famille peuvent demander à bénéficier des examens du service de santé au travail. Les dépenses du service de santé au travail sont couvertes par les cotisations des employeurs et, le cas échéant, par celles des exploitants mentionnés ci-dessus. Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail en agriculture et les conditions d'application des articles L 4624-1 et L 4622-16 du code du travail.</p>	<p><b>Article L 717-2 du code rural et de la pêche maritime</b> Des décrets déterminent les règles relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail en agriculture ainsi que les conditions d'application des articles L 4622-10, L 4622-14, L 4625-1 et L 4644-1 du code du travail. Ils déterminent également les conditions dans lesquelles les exploitants agricoles et les membres non-salariés de leur famille peuvent demander à bénéficier des examens du service de santé au travail. Les dépenses du service de santé au travail sont couvertes par les cotisations des employeurs et, le cas échéant, par celles des exploitants mentionnés ci-dessus. Des décrets en Conseil d'Etat précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail en agriculture et les conditions d'application des articles L 4624-1 à L 4622-9 et L 4622-16 du code du travail, ainsi que les adaptations des règles définies aux articles L 4624-1 et L 4624-2 pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée et les modalités d'information de l'employeur sur le suivi individuel de l'état de santé de son salarié et les modalités particulières, pour ces salariés, d'hébergement des dossiers médicaux de santé au travail et d'échanges d'informations entre médecins du travail.</p>
<p><b>Article L 5214-3</b> Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail. Elles sont affectées notamment : 1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ; 2° A des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle ; 3° Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés. <del>Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.</del></p>	<p><b>Article L 5214-3</b> Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail. Elles sont affectées notamment : 1° A la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ; 2° A des mesures nécessaires à l'insertion professionnelle, au suivi durable et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'objectif de favoriser la sécurisation de leurs parcours professionnels 3° Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés.</p>
<p><b>Article L 5214-3-1</b> Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'État, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au 1<sup>er</sup> alinéa. Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention.</p>	<p><b>Article L 5214-3-1</b> Des organismes de placement spécialisés, chargés de la préparation, de l'accompagnement et du suivi durable <b>et du maintien</b> dans l'emploi des personnes handicapées, participent au dispositif d'insertion professionnelle et d'accompagnement spécifique prévu pour les travailleurs handicapés mis en œuvre par l'État, le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique. Ils sont conventionnés à cet effet et peuvent, à cette condition, mobiliser les aides, actions et prestations proposées par l'association et le fonds mentionnés au 1<sup>er</sup> alinéa. Les organismes de placement spécialisés assurent, en complémentarité avec l'institution mentionnée à l'article L 5312-1, une prise en charge adaptée des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans des conditions définies par une convention. <b>Ces dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.</b></p>

## FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



**FGTA-FO** : 7 passage Tenaille - 75 680 Paris Cedex 14  
Tel : 01 40 52 85 10

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921



Instagram

