



Réforme de la santé au travail en France, après la loi dite «Travail» du 8 août 2016

por Franck Héas

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels¹ modifie un certain nombre de dispositions intéressant la santé au travail. L'objectif affiché étant de moderniser la médecine du travail, l'essentiel des nouveautés réforme en profondeur le suivi en santé des travailleurs et la réglementation de l'inaptitude du salarié.

Le suivi en santé des travailleurs

Globalement, il apparaît que la loi du 8 août 2016 conforte le rôle exclusivement préventif du médecin du travail qui 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 santé². Plus précisément, le texte prévoit notamment de remplacer la visite médicale systématique d'embauche par une visite d'information et de prévention qui devient le principe hormis les situations où le salarié est exposé à des risques spécifiques ; la surveillance médicale pour les salariés affectés à des postes à risques est renforcée ; la visite médicale périodique tous les deux ans est supprimée.

Pour les salariés, non soumis à des risques particuliers, le suivi individuel en santé au travail comprend dans un premier temps une visite individuelle d'information et de prévention (laquelle remplacera l'actuelle visite médicale d'embauche). Celle-ci aura lieu après l'embauche, dans les trois mois de l'entrée en fonction et sera effectuée par l'un des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire et non pas nécessairement par le médecin du travail (le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier en santé au travail). Pour les salariés affectés sur des postes à risques pour leur santé, leur sécurité, celles des collègues ou des tiers, (exposition à l'amiante, aux rayonnements ionisants ou par exemple à des risques de chute) le suivi en santé est individuel et en principe effectué par un médecin du travail. Au moment du recrutement, un examen médical d'aptitude se substitue impérativement à la visite d'information et de prévention.

Par la suite, le suivi médical de chaque salarié n'a plus lieu tous les deux ans. Les modalités et la périodicité du suivi en santé au travail tiennent dorénavant compte des conditions de travail, de l'état de santé (notamment un handicap), de l'âge, des situations particulières (grossesse, travailleurs de moins de 18 ans) et des risques professionnels auxquels l'intéressé est exposé. En conséquence, la visite périodique médicale aura lieu à l'avenir, selon, les cas, au maximum tous les 5 ans pour la majorité des salariés, au maximum tous les 3 ans dans des situations particulières (travailleurs handicapés, travail de nuit, bénéfice d'une pension d'invalidité, etc) et tous les 3 ou 4 ans pour ceux exposés à des risques spécifiques.

¹ JO, 9 août 2016.

² Art. L. 4622-3 C. trav.

La constatation de l'inaptitude du salarié

L'inaptitude est le constat posé par le médecin du travail que l'état de santé détérioré du salarié ne lui permet plus d'occuper l'emploi pour le quel il a été recruté et de remplir ses fonctions. Le médecin du travail pourra à l'avenir constater l'inaptitude du salarié, non plus à l'issue de deux visites espacées de quinze jours, mais plus simplement : le nombre de visites nécessaires et l'espacement entre ces visites sera à la diligence du médecin du travail, qui pourra donc prononcer une inaptitude, à l'issue d'un seul examen. Cette simplification s'accompagne toutefois de formalités (parfois nouvelles) très précises : réalisation d'une étude de poste ; justification de l'inadéquation du salarié sur son poste ; échanges avec le salarié concerné et l'employeur, indications relatives à un reclassement pour éviter le licenciement.

Par ailleurs, en cas de contestation de l'avis médical du médecin du travail, le recours n'est plus possible devant l'administration du travail (l'inspection du travail), mais devant le juge prud'homal qui sera saisi en référé et devra nommer un médecin expert.

La loi nouvelle du 8 août 2016 aligne également les régimes juridiques encadrant la recherche de reclassement du salarié inapte, quelle qu'en soit l'origine professionnelle ou non professionnelle : l'employeur doit toujours consulter les délégués du personnel ; le médecin du travail doit envisager et proposer des formations susceptibles de bénéficier au salarié ; si l'employeur ne peut pas proposer un autre emploi, il doit se justifier par écrit auprès du salarié ; le contrat de travail ne peut enfin être rompu uniquement en cas d'impossibilité de trouver une réaffectation, de refus par le salarié du poste proposé ou d'un avis médical spécifiant expressément la dangerosité du reclassement.

Franck Héas

Professeur à l'université de Nantes, Droit et Changement Social UMR-CNRS 6297