Le nouveau système de surveillance médicale des salariés

A l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, voici les modifications apportées en matière de santé au travail.

- **Allègement de la surveillance médicale.**

Depuis le 1er janvier 2017, il n'y a plus de visite médicale d'embauche systématique.

- **La visite d'information et de prévention.**

Elle remplace la visite d'embauche et les visites périodiques. La première visite doit se dérouler dans un délai maximal de 3 mois à compter de la prise effective du poste.
Le délai de renouvellement de cette visite est dans un délai de 5 ans maximum.

- **Un suivi adapté pour certaines catégories de salariés :**

Le législateur a prévu un suivi « adapté » pour les travailleurs handicapés, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les salariés de moins de 18 ans et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

- **La procédure d'inaptitude :**

* La procédure de constatation de l'inaptitude est allégée puisqu'il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux espacés de 15 jours.

* Le recours contre les avis émis par le médecin du travail est aussi révisé, celui-ci sera désormais porté devant la formation de référé du conseil des Prud'hommes.

* Les procédures de reclassement quand elles s'imposent sont unifiées qu'elles soient d'origine professionnelle ou non. L'obligation de reclassement s'imposera à l'employeur même lorsque l'inaptitude a été constatée en cours d'exécution du contrat de travail (jusqu'à présent, seulement en cas d'arrêt de travail).

* L'obligation de reclassement s'imposera à l'employeur même lorsque l'inaptitude a été constatée en cours d'exécution du contrat de travail.

* En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise constitue un risque grave pour sa santé, l'employeur est alors dispensé de toute obligation de reclassement pour tous les salariés.

* L'employeur doit, avant de proposer un emploi de reclassement, consulter les délégués du personnel (DP) lorsqu'ils existent quelle que soit l'origine de l'affection.

Pour en savoir plus :
Article revue Equilibre mai-juin 2017
Le service social et juridique de la Fédération