



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

*Le présent document complète la note juridique relative au titre V de la loi Travail du 8 août 2016 portant sur le même objet.*

Le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail (publié au JO du 29 décembre 2016), est pris en application du titre V de la [loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#) (publiée au JO du 9 août 2016), intitulé « Moderniser la médecine du travail ».

Des précisions réglementaires sont donc apportées sur les principaux éléments suivants :

- Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Tout travailleur, non exposé à des risques particuliers, bénéficie, à compter de la prise effective du poste de travail et dans un délai qui n'excède pas trois mois, d'une visite d'information et de prévention effectuée par l'un des professionnels de santé du SSTI.
- La périodicité du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs non exposés à des risques particuliers : La périodicité de la visite d'information et de prévention ne peut excéder 5 ans.
- L'adaptation du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé (notamment les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité ou de nuit) bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention initiale, de modalités de suivi adaptées, déterminées dans le cadre de protocoles, selon une périodicité qui ne peut excéder une durée de 3 ans.  
Par ailleurs, tout travailleur de nuit et tout travailleur âgé de moins de 18 ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention initiale préalablement à son affectation sur le poste.  
D'autres adaptations du suivi individuel sont envisagées par le décret concernant, notamment, les femmes enceinte ou bien encore les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité (orientation sur le médecin du travail).
- Le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs concernés. Le décret définit les modalités du suivi individuel renforcé dont bénéficie 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. Il fixe également la liste des postes présentant des risques particuliers.
- Les visites de pré-reprise et de reprise du travail. Seuls des ajustements dans les termes ont ici été opérés.
- Les visites à la demande. Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques, ainsi que des visites d'information et de prévention, tout travailleur peut bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.  
Le médecin du travail peut en outre, désormais, organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

- **La déclaration d'inaptitude.** Le décret confirme l'importance des échanges entre le médecin du travail, l'employeur et le travailleur, dans le cadre d'une procédure d'inaptitude.
- **La contestation des avis et des mesures émis par le médecin du travail.** C'est dans un délai de 15 jours à compter de leur notification, qu'une contestation des éléments de nature médicale peut être portée devant le Conseil des prud'hommes, saisi dans sa formation de référé d'une demande de désignation d'un médecin expert.  
Lorsque la contestation ne porte pas sur des éléments de nature médicale, c'est encore le conseil de prud'hommes qui est compétent.
- **Les modalités de suivi individuel des travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires.** Le décret confirme que ces travailleurs bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en CDI.

Les nouvelles dispositions, légales et réglementaires, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et s'appliquent à tous les travailleurs à compter de la première visite (VIP) ou du premier examen médical effectués au titre de leur suivi individuel nouvellement défini. En d'autres termes, toute nouvelle embauche à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 est soumise au nouveau régime, c'est-à-dire doit faire l'objet d'une VIP ou d'un examen médical d'embauche (voir infra).

Enfin, le décret prévoit des dispositions transitoires spécifiques aux délais d'acceptation tacite des demandes d'agrément au regard de l'entrée en vigueur de ce texte.

On notera également, d'une part, que certains questionnements relatifs à l'application du nouveau décret pourraient être éclairés par la publication d'une circulaire d'application à paraître et d'autre part, que d'autres textes sont encore attendus s'agissant, notamment, des modalités d'hébergement des dossiers médicaux pour les travailleurs temporaires.

## 1) Le suivi individuel de l'état de santé du travailleur

### ➤ Les visites d'information et de prévention pour tout travailleur non exposé à des risques particuliers.

#### • La visite d'information et de prévention initiale

La visite d'information et de prévention dont bénéficie tout travailleur, doit être réalisée par un professionnel de santé (*médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier*) dans un délai qui ne peut excéder trois mois, à compter de la prise effective du poste de travail.

L'objet de cette visite, fixée réglementairement, consiste à :

- interroger le salarié sur son état de santé ;
- informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de cette première visite d'information et de prévention, le professionnel de santé concerné délivre une attestation de suivi, tant au travailleur qu'à l'employeur, dont le modèle doit être fixé par arrêté (C. trav., art. L. 4624-1).

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par ce professionnel de santé. Lorsque

ce dernier n'est pas le médecin du travail, sa création est faite par le professionnel de santé concerné, sous l'autorité du médecin du travail. En pratique, l'autorité médicale du médecin du travail se décline donc, notamment, dans le cadre des protocoles mentionnés à l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Lorsque la visite d'information et de prévention n'a pas été réalisée par un médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, en tout état de cause et s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Dans ce cas, la visite réalisée par le médecin du travail a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

- **Les dispenses de la visite d'information et de prévention initiale**

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans (ou pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4624-17, c'est-à-dire notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, dans les trois ans précédant son embauche), l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que sont réunies les 3 conditions suivantes :

- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ou bien encore aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4624-17 précité).

On relèvera que la mise en œuvre de ces cas de dispense nécessite de créer des systèmes d'information adaptés.

- **Le renouvellement de la visite d'information et de prévention**

S'agissant de la périodicité de la visite d'information et de prévention, on soulignera que le travailleur bénéficie de son renouvellement **au moins tous les 5 ans**. Il s'agit ainsi du principe général (ou de droit commun). Cette périodicité est ensuite réduite pour certaines catégories de travailleurs ou en présence de postes présentant des risques particuliers.

En tout état de cause, cette périodicité de droit commun (d'au moins tous les 5 ans, donc), qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixée par le médecin du travail, dans le cadre du protocole prévu légalement. On rappellera, à ce titre, qu'un protocole est un acte médical, au même titre qu'une prescription médicale. Il s'agit là d'un des outils d'exercice de l'art médical. Il ne peut en outre pas s'apparenter à la délégation (au sens faire faire) d'un acte médical à une personne qui n'est pas médecin elle-même, car la loi ne le permet pas. En revanche, l'initiative et le contenu du protocole relève bien de la seule compétence médicale, mais les actes réalisés en conséquence relèvent de la compétence du professionnel de santé qui les pratique (compétence infirmière, régime d'exercice de l'interne ou du collaborateur médecin).

#### **Nouvel article R. 4624-10 du Code du travail à R. 4624-16**

**Article R. 4624-10.** - Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

**Article R. 4624-11.** - La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur est individuelle. Elle a notamment pour objet :

- 1° D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;

5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

**Article R. 4624-12.** - Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert par le professionnel de santé du service de santé au travail mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1, sous l'autorité du médecin du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-8.

**Article R. 4624-13.** - A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail dans le respect du protocole prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

**Article R. 4624-14.** - Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

**Article R. 4624-15.** - Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- 2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- 3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'invalidité rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années.

**Article R. 4624-16.** - Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1.

#### ➤ L'adaptation du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs

En fonction de l'état de santé, de l'âge, des conditions de travail ou des risques auxquels le travailleur est exposé, il bénéficie de modalités de suivi adaptées qui sont déterminées dans le cadre d'un protocole médical, à l'issue de la visite d'information et de prévention et selon une périodicité qui ne peut excéder trois ans. Sont notamment visés ici les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

Autrement dit, pour les catégories visées ci-dessus, le renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale ne saurait excéder une durée de 3 ans, et non de 5 ans comme pour le régime de droit commun.

S'agissant des travailleurs handicapés ou de ceux qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, le décret prévoit une orientation sans délai vers le médecin du travail, lors de la visite d'information et de prévention. Le médecin du travail peut alors préconiser des adaptations du poste de travail des intéressés. Dans le cadre du protocole médical prévu légalement, il appartient au médecin du travail de déterminer la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé des personnes précitées, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

En outre, les travailleurs de nuit et les travailleurs âgés de moins de 18 ans bénéficient d'une visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation à leur poste.

Le décret vise également les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher s'agissant de l'adaptation de leur suivi, en ce qu'il prévoit, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou à tout moment si elles le souhaitent, une orientation sans délai vers le médecin du travail.

Cette seconde visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont

nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Enfin, dès 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 dont la liste est fixée réglementairement (C. trav., art. R. 4624-23), le décret prévoit qu'il bénéficie sans délai des modalités organisées dans le cadre du suivi individuel renforcé.

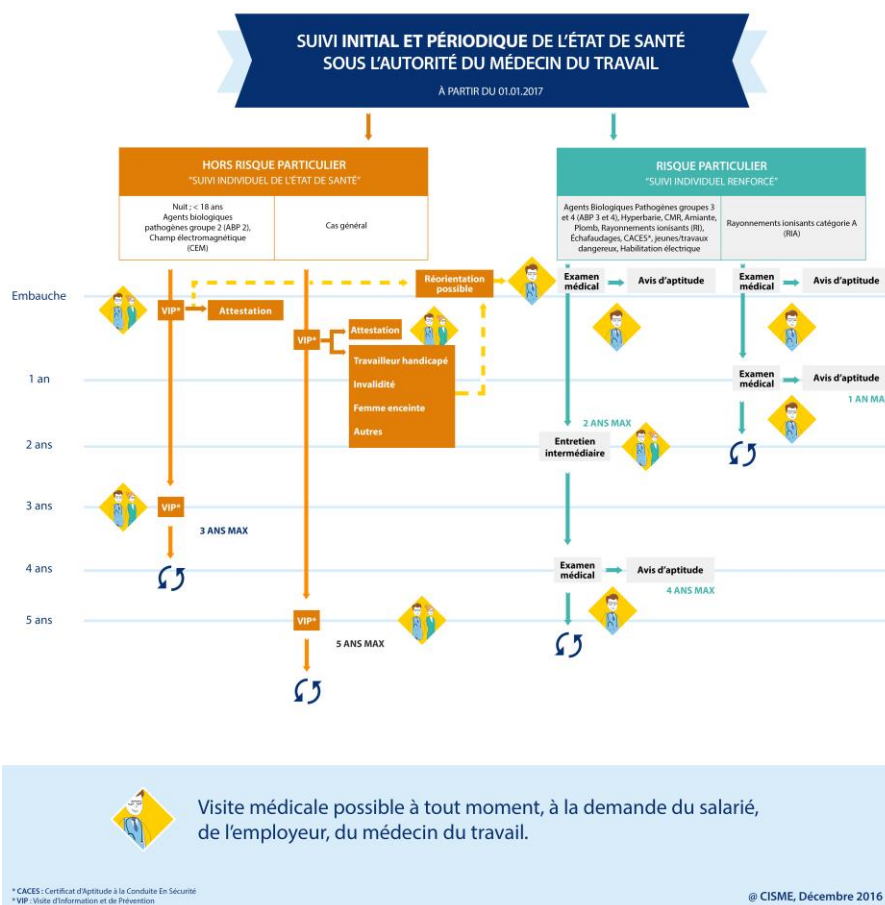
**Article R. 4624-17.** - Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de 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 troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

**Article R. 4624-18.** - Tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

**Article R. 4624-19.** - 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 dans le respect du protocole mentionné à l'article L. 4624-1. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

**Article R. 4624-20.** - Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1.

**Article R. 4624-21.** - 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 défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé prévues à la sous-section 2.



➤ **Le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers**

• **Définition des postes présentant des risques particuliers**

Le 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, tel que défini par le Code du travail (nouvel article R. 4624-23), bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.

En vertu du décret, les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs :

- A l'amiante ;
- Au plomb dans les conditions prévues réglementairement ;
- Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 prévues réglementairement ;
- Aux rayonnements ionisants ;
- Au risque hyperbare
- Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Le décret ajoute que le poste présente aussi des risques particuliers dès lors que son affectation nécessite un examen d'aptitude spécifique (cf *tableau infra*).

En outre, il prévoit que l'employeur peut compléter la liste précitée par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, sous réserve d'avoir recueilli l'avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, et en cohérence avec l'évaluation des



risque et la fiche d'entreprise.  
Cette liste est alors transmise au Service de santé au travail et tenue à la disposition du Direccte.  
Elle est mise à jour tous les ans.  
L'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Le décret mentionne enfin que le Conseil d'orientation et des conditions de travail (COCT) est consulté tous les trois ans sur la mise à jour de la liste réglementaire précitée.

- **L'examen médical d'aptitude à l'embauche**

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Cet examen, ainsi que son renouvellement, donne lieu à la délivrance, par le médecin du travail, d'un avis d'(in)aptitude conformément aux dispositions légales.

Cet avis médical est transmis au travailleur et à l'employeur, puis est versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé. Il doit comporter la mention des voies de recours prévues par les articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail (*voir infra*).

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est donc constitué par le médecin du travail, dans les conditions légales.

- **Les cas de dispense d'examen médical à l'embauche**

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
- Aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure 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 ou bien encore aucun avis d'inaptitude rendu pour les travailleurs qui relèvent d'un suivi individuel renforcé, n'a été émis au cours des deux dernières années.

- **La périodicité du suivi individuel renforcé**

Tout travailleur qui relève d'un suivi individuel renforcé bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.

A noter qu'une visite intermédiaire doit être effectuée par un professionnel de santé (*médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier*), au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

**Article R. 4624-22.** - 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 selon des modalités définies par la présente sous-section.

**Article R. 4624-23.** - I. - Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° A l'amiante ;
- 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- 3° Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- 5° Aux rayonnements ionisants ;

6° Au risque hyperbare ;

7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II. - Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code.

III. - S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV. - Le Conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I du présent article.

**Article R. 4624-24.** - Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-10. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Cet examen a notamment pour objet :

1° De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y 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 ;

2° De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;

3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;

4° D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

5° De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

**Article R. 4624-25.** - Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu conformément aux dispositions de l'article L. 4624-4. Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

**Article R. 4624-26.** - Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-8.

**Article R. 4624-27.** - Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux 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 :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

**Article R. 4624-28.** - 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, tels que définis à l'article R. 4624-23, bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.



➤ **La visite de préreprise et de reprise de travail**

La visite de préreprise est toujours envisagée dans le Code du travail. Il est en effet prévu qu'afin de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois 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.

Le décret précise que la visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail.

S'agissant de la visite de reprise, une question se pose quant à la formalisation d'un document à l'issue de cette visite. Le médecin du travail doit-il rédiger une attestation de suivi lorsque qu'il n'émet pas d'avis d'inaptitude ?

**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 trois 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.

**Article R. 4624-30.** - Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

**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 trente 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 huit jours qui suivent cette reprise.

**Article R. 4624-32.** - L'examen de reprise a pour objet :

- 1° 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 ;
- 2° D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- 3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- 4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

**Article R. 4624-33.** - Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

➤ **Les visites à la demande**

Le décret maintient, indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, la possibilité pour le travailleur de bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le décret ajoute que le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. On rappellera ici, que les modalités d'organisation d'une telle visite sont semblables à toutes les visites prévues par le Code du travail. L'employeur, responsable de l'effectivité du suivi de l'état de santé de ses salariés, doit ainsi systématiquement être

informé des visites réalisées à la demande du médecin du travail, afin par exemple, que soient pris en charge les frais occasionnés par une telle visite et de répondre à ses obligations en termes de responsabilité. On rappellera que la pratique dite des visites « confidentielles » n'a jamais été prévue par les textes.

Par ailleurs, comme pour les visites de reprise, se pose ici aussi la question de la forme du document à émettre à l'issue de la visite à la demande.

#### **Nouvel article R. 4624-34 du Code du travail**

**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.

#### ➤ **Les examens complémentaires**

Le décret n'apporte pas de modifications importantes quant aux examens complémentaires, dont la charge est supportée par les Services de santé au travail interentreprises.

Toutefois, 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 dans ce cas, sont à la charge de l'employeur.

On s'interrogera néanmoins sur ce que recouvrent ces examens spécialisés complémentaires ; le texte n'apportant en l'état aucune précision.

#### **Nouvel article R. 4624-35 du Code du travail à R. 4624-38**

**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.

**Article R. 4624-36** - Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un 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.

Ces derniers sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

**Article R. 4624-37** – 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.

**Article R. 4624-38** - 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.

#### ➤ **Le déroulement des visites et des examens médicaux**

Le décret réaffirme que le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail du travailleur 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.

Cette disposition suppose que l'employeur soit informé de toutes visites et examens médicaux réalisés.

Le décret ajoute que dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel peut être réalisé par l'employeur, tandis, qu'antérieurement cette possibilité n'était envisagée que dans les établissements industriels de 200 salariés et plus, ainsi que dans les autres établissements de 500 salariés et plus.

Enfin, un arrêté à paraître doit déterminer les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d'examens fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de la taille du service de santé au travail. Cet arrêté doit préciser le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l'interne ou à l'infirmier pour l'exercice de leurs missions.

**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.

**Article R. 4624-40** – Dans les établissements de 200 travailleurs, le suivi individuel 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 médicaux 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.

#### ➤ La déclaration d'inaptitude

On rappellera ici que la loi « Travail » du 8 août 2016 a consacré pour la première fois dans la partie législative du Code du travail, la procédure d'inaptitude, bien qu'elle préexistait déjà dans la partie réglementaire.

En application de l'article R. 4624-42, dans sa nouvelle rédaction (*anciennement article R. 4624-31*), l'inaptitude d'un travailleur à son poste de travail ne peut être constatée par le médecin du travail que :

- S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de poste ;
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend leur adresser.

Ce libellé permet de confirmer notamment que le médecin du travail n'est pas contraint de réaliser personnellement l'étude de poste et peut donc la confier à un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Il est également obligé à échanger formellement avec l'employeur et le travailleur concerné.

C'est seulement s'il l'estime nécessaire, que le médecin du travail réalise un second examen dans un délai maximum de 15 jours après le premier examen, et non plus de façon systématique. Dans ce cas, la notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à la date de ce second examen.

Le médecin du travail peut en outre mentionner, aux termes de l'avis médical d'inaptitude, que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur est dispensé de son obligation de recherche de reclassement.

Pour mémoire, la dispense d'obligation de recherche de reclassement a été élargie par la loi « Travail », qui ne distingue plus selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non.

**Article R. 4624-42** - Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'entreprise établissement et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée;

4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

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 l'entreprise.

**Article R. 4624-43**

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

**Article R. 4624-44**

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

#### ➤ La contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail

On rappellera que la loi « Travail » a modifié la procédure de contestation des avis du médecin du travail. Désormais, l'employeur ou le salarié, qui conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions ou conclusions du médecin du travail, doit saisir le Conseil de prud'hommes en référé d'une demande de désignation d'un médecin expert.

Lorsque la contestation ne porte pas sur des éléments de nature médicale, c'est toujours le conseil de prud'hommes qui est compétent.

Le décret précise que, dans le premier cas, la formation de référé doit être saisie dans un délai de 15 jours à compter de la notification des avis et mesures émis par le médecin du travail. Les modalités de recours ainsi que ce délai doivent être mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Sans la reproduction des mentions sur les écrits évoqués, le délai serait alors inopposable ; c'est-à-dire qu'il ne commencerait pas à courir.

En pratique tous les écrits visés ici doivent donc bien comporter ces mentions (référence et contenu des articles : L 4624-7 et R. 4624-45).

En tout état de cause, il reste à déterminer quels sont les éléments de « nature médicale ».

Enfin, le décret prévoit des dispositions transitoires en cas de contestation : les dispositions de l'article R. 4624-45 s'appliquent aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis antérieurement sont contestés auprès de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail, conformément aux articles R. 4624-35 et R. 4624-36 dans leur rédaction antérieure au présent décret, dès lors que cette contestation intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis antérieurement à cette date sont contestés selon les dispositions de l'article R. 4624-45 ; à l'exception du délai de contestation qui reste fixé à deux mois.

**Article R. 4624-45** - En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

**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.

**Article R. 4624-47** - 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.

**Article R. 4624-48** - La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur. Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 4612-16.

**Article R. 4624-49** - La fiche d'entreprise est tenue à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du médecin inspecteur du travail. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1.

**Article R. 4624-50** - Le modèle de fiche d'entreprise est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

**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.

**Article R. 4624-52** - Le rapport annuel d'activité est remis par le médecin du travail : 1° Pour les services autonomes, au comité d'entreprise ou d'établissement compétent ; 2° Pour les services interentreprises, au conseil d'administration et, selon les cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle. Cette présentation intervient au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle le rapport a été établi. Pour les services interentreprises, la synthèse annuelle mentionnée à l'article R. 4624-42 est remise aux organes mentionnés au 2° dans les mêmes conditions.

**Article R. 4624-53** - L'employeur ou le président du service de santé au travail transmet, dans le délai d'un mois à compter de sa présentation devant l'organe compétent, un exemplaire du rapport annuel d'activité de chaque médecin du travail et de la synthèse annuelle au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et au médecin inspecteur du travail. Cette transmission est accompagnée des éventuelles observations formulées par l'organe de surveillance.

**Article R. 4624-54** - Dans les entreprises ou établissements de plus de trois cents salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise. Ce rapport est transmis au comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article R. 4624-43 ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il en est de même dans les autres entreprises ou établissements lorsque le comité en fait la demande.

**Article R. 4624-55** - 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.

**Article R. 4624-56** - 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.

**Article R. 4624-57** - Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté du ministre chargé du travail

## 2) Les modalités de suivi des travailleurs en CDD et travailleurs temporaires

### ➤ Les modalités du suivi individuel applicables aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée

Pour rappel, la loi « Travail » indique que les salariés en CDD bénéficient d'un suivi de leur état de santé adapté, selon une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.

Le décret vient préciser que ces salariés bénéficient notamment des dispositions prévues aux articles R. 4624-15 et R. 4624-27 du Code du travail, qui visent respectivement les cas de dispense de la visite d'information et de prévention et de l'examen médical d'aptitude.

On relèvera que la mise en œuvre de ces dispositions nécessite la création d'un système d'information adapté.

Par ailleurs, les nouvelles dispositions ne semblent pas résoudre la situation des travailleurs titulaires d'un contrat de travail de courte durée (exemple : le délai de la VIP est de 3 mois à compter de la prise effective du poste alors que certains CDD sont d'une durée inférieure à 3 mois).

**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.

### ➤ Les modalités de suivi applicables aux travailleurs temporaires

#### • L'agrément

La nouvelle rédaction des articles n'apporte pas de modifications significatives (maintien d'un dossier spécifique), mais les actualise au regard des nouvelles modalités de suivi. Toutefois, on relèvera que la référence à un fichier commun a été supprimée.

**Article R. 4625-2** - Les dispositions des chapitres Ier à IV sont applicables aux travailleurs temporaires, sous réserve des modalités particulières prévues par la présente section.

**Article R. 4625-3** - Pour les entreprises de travail temporaire, la demande d'agrément et de renouvellement des services de santé au travail est accompagnée d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

**Article R. 4625-4** - Le service de santé au travail interentreprises agréé pour exercer les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires constitue un secteur à compétence géographique propre réservé à ces salariés.

Ce secteur peut être commun à plusieurs services de santé au travail interentreprises agréés pour exercer les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires.

**Article R. 4625-5** - Le secteur réservé aux travailleurs temporaires n'est pas soumis à l'obligation de créer au moins un centre médical fixe. Lorsqu'aucun centre médical fixe n'est créé, ce secteur est rattaché au centre d'un autre secteur du même service.

#### **Article R. 4625-6** -

L'affectation d'un médecin du travail au secteur réservé aux travailleurs temporaires ne peut être faite à titre exclusif. Une dérogation peut être accordée après avis du médecin inspecteur du travail par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, lorsque les caractéristiques particulières du secteur l'exigent.

#### • L'action sur le milieu de travail

L'ensemble des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire, a accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles de l'être par les travailleurs temporaires.

**Article R. 4625-7** - Les conditions dans lesquelles le médecin du travail et, sous son autorité, les professionnels de santé de l'entreprise de travail temporaire ont accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles d'être



utilisés par des travailleurs temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail intéressés.

- **La compétence du SSTI ou du service autonome**

Le décret précise que, les entreprises de travail temporaires ont la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, aux services suivants pour faire réaliser ces visites :

- Un Service de santé au travail interentreprises proche du lieu de travail du salarié temporaire d'un autre secteur ou professionnel
- Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire.

Contrairement au texte antérieur, le décret ajoute que c'est sous réserve de l'accord des Services visées, que l'entreprise de travail temporaire peut s'adresser à eux.

**Article R. 4625-8 du Code du travail** - Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, aux services suivants pour faire réaliser ces visites :

1° Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire d'un autre secteur ou professionnel ;

2° Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire informent le médecin inspecteur du travail qui les suit de leur intention de recourir à cette faculté.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

- **Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires**

Comme pour le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs en CDD, la loi « Travail » indique que les travailleurs temporaires bénéficient d'un suivi de leur état de santé adapté, selon une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.

Ce suivi (visite d'information et de prévention et examens médicaux d'aptitude) relève du Service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire.

Cependant, si le travailleur est affecté (le cas échéant en cours de mission) à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 du Code du travail pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé (en principe à la charge de l'ETT), l'entreprise utilisatrice doit organiser un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'(in)aptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Autrement dit, c'est l'entreprise de travail temporaire qui doit organiser le suivi individuel (renforcé ou pas) des travailleurs intérimaires. Le rôle de l'entreprise utilisatrice semble plus réduit et le moment auquel elle doit intervenir suscite des interrogations.

Le décret prévoit par ailleurs, que les visites d'information et de prévention réalisées par le service de santé au travail de l'ETT peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de 3. Il énumère également les conditions dans lesquelles il n'est pas nécessaire de renouveler la VIP, avant une nouvelle mission. Les conditions suivantes doivent alors être réunies :

- Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Aucun avis médical ou avis d'aptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

**Article R. 4625-9** – Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au

paragraphe 3 de la présente sous-section, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

**Article R. 4625-10** – Les visites réalisées en application de la sous-section 1 de la section 2 du présent chapitre peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

**Article R. 4625-11** - Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

- **Le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs intérimaires**

Le décret indique que les examens médicaux d'aptitude peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de 3. Ils sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire. On rappellera qu'antérieurement, les examens pratiqués au titre de la surveillance médicale renforcée étaient réalisés par l'entreprise utilisatrice. Désormais, si le travailleur est affecté (le cas échéant en cours de mission) à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 du Code du travail, pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé (en principe à la charge de l'ETT), l'entreprise utilisatrice doit organiser un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'(in)aptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le décret prévoit également les cas de dispense de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission. En effet, il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Aucun avis médical ou avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

Enfin, le décret a conservé les dispositions prévoyant que lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur.

**Article R. 4625-12 du Code du travail** - Les examens médicaux d'aptitude réalisés en application de la sous-section 2 de la section 2 du présent chapitre peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois. Ils sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise de travail, dans les conditions mentionnées à l'article R. 4625-9.

**Article R. 4625-13** - Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

**Articles R. 4625-14** - Lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques pris en application au 3° de l'article L. 4111-6 prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur.

- **La communication d'informations entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice**

Quand l'entreprise de travail temporaire s'adresse au SSTI proche du lieu de travail du salarié temporaire, elle communique au service de santé au travail concerné les coordonnées de son service de santé au travail habituel, afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services, dans le respect des obligations de confidentialité.

Quand l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude, le médecin du travail informe le médecin du travail de l'ETT du résultat de cet examen.

En outre, comme auparavant, lors de la signature du contrat de mise à disposition du salarié temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se transmettent l'identité de leur service de santé au travail. L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le salarié présente des risques particuliers mentionnés à l'article L. 4624-2. Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des salariés temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

**Article R. 4625-8** - Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre sont réalisées par le service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, aux services suivants pour faire réaliser ces visites :

1° Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire d'un autre secteur ou professionnel ;

2° Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire informent le médecin inspecteur du travail qui les suit de leur intention de recourir à cette faculté.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

**Article R. 4625-9** - Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au paragraphe 3 de la présente sous-section, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

**Article R. 4625-19** - Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des travailleurs temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

**Article R. 4625-20** - Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

- **Documents et rapports**

Le décret n'apporte aucune modification s'agissant des documents et rapports.

On mentionnera toutefois, l'abrogation de l'ancien article R. 4625-17 du Code du travail qui indiquait que pour l'établissement de la fiche d'entreprise, il n'était pas tenu compte des travailleurs temporaires.

**Article R. 4625-15 du Code du travail** - Dans les entreprises de travail temporaire, le document prévu à l'article D. 4622-22 comporte des indications particulières, fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

**Article R. 4625-16** - Le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail et les rapports d'activité du médecin du travail comportent des éléments particuliers consacrés au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires.

### 3) Les modalités de suivi des salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France

Le décret rend applicable aux salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France les dispositions relatives aux missions du médecin du travail, à l'action des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, au suivi individuel de l'état de santé, aux mesures proposées par le médecin du travail, à la procédure d'inaptitude, à la procédure de contestations des écrits du médecin du travail, et au dossier médical en santé au travail.

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

- Pour les travailleurs bénéficiant de l'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article R. 4624-24 du présent code, celui-ci est réalisé avant l'affectation sur le poste ;
- Pour les travailleurs bénéficiant d'une visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-10 du présent code, celle-ci est réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois après l'arrivée dans l'entreprise.

L'entreprise étrangère bénéficie de l'action du médecin du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail ainsi que des dispositions relatives à la fiche d'entreprise prévues aux articles R. 4624-46 à R. 4624-50.

On soulignera que lorsque, le détachement est réalisé pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire, et lorsque l'entreprise intervient pour le compte d'un particulier, l'action du médecin du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail n'a lieu que sur demande de l'entreprise étrangère.

**Article R. 1262-9 du Code du travail** - Sont applicables, sous réserve des dispositions des articles R. 1262-10 à R. 1262-15, les dispositions relatives :

- 1° A la prise en charge des dépenses afférentes aux services de santé au travail, prévue par l'article L. 4622-6 ;
- 2° Aux missions du médecin du travail prévues par l'article R. 4623-1 et à celles des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail mentionnée à l'article L. 4622-8 ;
- 3° Aux actions des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail prévues aux articles R. 4624-1 à R. 4624-46 ;
- 4° Au suivi individuel de l'état de santé prévu aux articles R. 4624-10 à R. 4624-45 ;
- 5° Aux mesures proposées par le médecin du travail, prévues à l'article L. 4624-3, à l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, prévu par l'article L. 4624-4 et à la contestation prévue par l'article L. 4624-7 ;
- 6° Au dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8.

**Article R. 1262-13** - A défaut d'un suivi de l'état de santé équivalent dans leur Etat d'origine :

- 1° Pour les travailleurs bénéficiant de l'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article R. 4624-24 du présent code, celui-ci est réalisé avant l'affectation sur le poste ;
- 2° Pour les travailleurs bénéficiant d'une visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-10 du présent code, celle-ci est réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois après l'arrivée dans l'entreprise.

**Article R. 1262-14** - L'entreprise étrangère bénéficie de l'action du médecin du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail ainsi que des dispositions relatives à la fiche d'entreprise prévues aux articles R. 4624-46 à R. 4624-50.

Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 1262-1 et lorsque l'entreprise intervient pour le compte d'un particulier, cette action n'a lieu que sur demande de l'entreprise étrangère.

#### 4) Les modalités de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs de nuit

Le décret précise que le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a, principalement, pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit sur leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chrono biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

L'obligation réglementaire visant à réaliser une visite médicale tous les 6 mois est abrogée par le décret.

**Nouvel article R. 3122-19 du Code du travail (problème de numérotation dans le décret qui vise le R. 3122-11)**

Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit.

#### 5) Les modalités de suivi individuel de l'état de santé des jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans

Le décret modifie les modalités de suivi individuel de l'état de santé des jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans, affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation. Ces derniers bénéficient d'un suivi individuel renforcé.

Ainsi, les jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation doivent se voir délivrer un avis médical chaque année :

- soit par le médecin du travail pour les salariés ;
- soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39.

Autrement dit, seul un des médecins ainsi visés peut assurer le suivi individuel de ces jeunes.

**Nouvel article R. 4153-40 du Code du travail** - L'employeur ou le responsable de l'établissement mentionné à l'article L. 4111-1 et le chef d'établissement mentionné aux articles R. 4153-38 et R. 4153-39 peuvent, pour une durée de trois ans à compter de l'envoi de la déclaration prévue à l'article R. 4153-41, affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation mentionnés à la section 2 du présent chapitre, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

1° Avoir procédé à l'évaluation prévue aux articles L. 4121-3 et suivants, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ; cette évaluation est préalable à l'affectation des jeunes à leurs postes de travail ;

2° Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues au deuxième alinéa de l'article L. 4121-3 ;

3° Avant toute affectation du jeune à ces travaux :

a) Pour l'employeur, en application des articles L. 4141-1 et suivants, avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle ;

b) Pour le chef d'établissement, lui avoir dispensé la formation à la sécurité prévue dans le cadre de la formation professionnelle assurée, adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle et en avoir organisé l'évaluation.

Dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39, par dérogation aux dispositions qui précèdent, le chef d'établissement doit avoir mis en œuvre l'information et la formation mentionnées au a ou, lorsque la formation assurée conduit à un diplôme technologique ou professionnel, avoir mis en œuvre la formation à la sécurité et son évaluation mentionnées au b.

4° Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;

5° Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude.

Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39.

Tout jeune affecté aux travaux mentionnés au premier alinéa bénéficie du suivi individuel renforcé de son état de santé prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-28 en application du II de l'article R. 4624-23.

6) Tableau récapitulatif : Risques professionnels/type de suivi

Risques professionnels	Type de suivi	Références du Code du travail
Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-23
Amiante	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-16
Plomb	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-16
Rayonnements ionisants Catégorie A	Suivi individuel renforcé examen médical par le médecin du travail une fois par an	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 (C.trav., art. R. 4451-84)
Rayonnements ionisants Hors catégorie A	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-16
Hyperbare	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-16
Chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-16
Jeunes de 15 ans au moins et	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4153-40



<b>moins de 18 ans affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation</b>	Avis médical délivré tous les ans	
<b>Travailleurs âgés de moins de 18 ans</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Visite d'information et de prévention avant l'affectation sur le poste	C. trav., art. R. 4624-18
<b>Travail de nuit</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Visite d'information et de prévention avant l'affectation sur le poste	C. trav., art. R. 4624-18
<b>Femme enceinte</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Orientation vers le médecin du travail sans délai à sa demande ou à l'issue de la visite d'information et de prévention	C. trav., art. R. 4624-19
<b>Titulaires d'une pension d'invalidité</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Suivi adapté selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans	C. trav., art. R. 4624-17
<b>Travailleurs handicapés</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Suivi adapté selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans	C. trav., art. R. 4624-17
<b>Autorisation de conduite</b>	<b>Suivi individuel renforcé</b>	C. trav., art. R. 4323-56
<b>Agents chimique dangereux</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b>	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. (C. trav., art. R. 4412-44)
<b>Risque biologique (agents biologiques du groupe 1)</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b>	C. trav., art. R. 4426-7
<b>Risque biologique (agents biologiques du groupe 2)</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Visite d'information et de prévention initiale est réalisée avant l'affectation au poste	C. trav., art. R. 4426-7
<b>Risque biologique (agents</b>	<b>Suivi individuel renforcé</b>	C. trav., art. R. 4426-7

<b>biologiques des groupes 3 ou 4)</b>		
<b>Bruit</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Examen audiométrique préventif à la demande du travailleur ou du médecin du travail	C. trav., art. R. 4435-2
<b>Vibrations mécaniques</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b>	C. trav., art. R. 4447-1
<b>Rayonnements optiques artificiels</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b>	C. trav., art. 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 premier 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>Champs électromagnétiques</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> visite d'information et de prévention réalisée avant l'affectation au poste	C. trav., art. R. 4453-8 et R. 4453-10  <b>Le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques entre en vigueur le 1er janvier 2017</b>  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>Risque pyrotechnique</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b>	C. trav., art. R. 4462-27
<b>Travaux sous tension</b>	<b>Suivi individuel renforcé</b>	C. trav., art. 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.
<b>Ecrans de visualisation</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Réalisation d'un examen approprié des yeux et de la vue par le médecin du travail.	C. trav., art. R. 4542-17  Le 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 approprié des yeux et de la vue par le médecin du travail. Cet examen est renouvelé à intervalles réguliers et lors des visites médicales périodiques. 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>Mannequins</b>	<b>Suivi individuel non renforcé</b> Chaque mannequin bénéficie d'au moins une visite ou un examen, réalisés par un professionnel de santé du service de santé au travail par période de douze mois en vue de s'assurer, s'il relève du suivi individuel renforcé, du maintien de son aptitude à exercer l'emploi considéré. La première visite ou le premier examen a lieu dans les douze mois qui suivent la première visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'embauche	C. trav., art. R. 7123-7

## 7) La déclaration préalable à l'embauche

La nouvelle rédaction des articles n'apporte pas de modifications significatives mais les actualise au regard des nouvelles modalités de suivi.

Ainsi, c'est en procédant à la déclaration préalable à l'embauche que l'employeur accomplit la demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L.4624-1 du Code du travail ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article L. 4624-2 du Code du travail.

Par ailleurs, elle est adressée par l'employeur au SSTI.

**Article R. 1221-1 du Code du travail** - La déclaration préalable à l'embauche comporte les mentions suivantes :

- 1° Dénomination sociale ou nom et prénoms de l'employeur, code APE, adresse de l'employeur, numéro du système d'identification du répertoire des entreprises et de leurs établissements ainsi que le service de santé au travail dont l'employeur dépend s'il relève du régime général de sécurité sociale ;
- 2° Nom, prénoms, sexe, date et lieu de naissance du salarié ainsi que son numéro national d'identification s'il est déjà immatriculé à la sécurité sociale ;
- 3° Date et heure d'embauche ;
- 4° Nature, durée du contrat ainsi que durée de la période d'essai éventuelle pour les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée dont le terme ou la durée minimale excède six mois ;
- 5° Lorsqu'il s'agit de l'embauche d'un salarié agricole, les données nécessaires au calcul par les caisses de mutualité sociale agricole des cotisations dues pour l'emploi de salariés agricoles, à l'affiliation de ces mêmes salariés aux institutions mentionnées à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime et à l'organisation de la visite d'information et de prévention ou de l'examen médical d'aptitude à l'embauche prévus à l'article R. 717-14 du même code.

**Article R. 1221-2** - Au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur accomplit les déclarations et demandes suivantes :

- 1° L'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévue à l'article R. 243-2 du code de la sécurité sociale ;
- 2° L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie prévue à l'article R. 312-4 du code de la sécurité sociale ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à la caisse de mutualité sociale agricole prévue à l'article R. 722-34 du code rural et de la pêche maritime ;
- 3° L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage prévue à l'article R. 5422-5 du présent code ;
- 4° La demande d'adhésion à un service de santé au travail, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévu à l'article L. 4622-7 du présent code ;
- 5° La demande de visite d'information et de prévention prévue au deuxième alinéa de l'article L.4624-1 du présent code ou la demande d'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article L. 4624-2 du présent code ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à l'article R. 717-14 du code rural et de la pêche maritime ;
- 6° La déclaration destinée à l'affiliation des salariés agricoles aux institutions prévues à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

**Article R. 1221-3** - La déclaration préalable à l'embauche est adressée par l'employeur :

- 1° Soit à l'organisme de recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement devant employer le salarié et au service de santé au travail mentionné au 1° de l'article R.1221-1 ;
- 2° Soit, s'il s'agit d'un salarié relevant du régime de la protection sociale agricole, à la caisse de mutualité sociale agricole du lieu de travail de ce salarié.

## 8) Les missions et fonctionnement des Services de santé au travail

### ➤ L'entreprise foraine

Le décret précise que lorsqu'une entreprise foraine est appelée à embaucher un travailleur lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service de santé au travail auquel elle est affiliée, l'examen médical d'aptitude ou la visite d'information et de prévention réalisés à l'embauche peuvent avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres **dans un délai qui n'excède pas un an.**

### **Nouvel article R. 4622-18 du Code du travail**

Lorsqu'une entreprise foraine est appelée à embaucher un travailleur lors de son passage dans une localité éloignée d'un centre d'examen du service de santé au travail auquel elle est affiliée, l'examen médical d'aptitude ou la visite d'information et de prévention réalisés à l'embauche peuvent avoir lieu lors du prochain passage dans une localité où fonctionne un de ces centres dans un délai qui n'excède pas un an.

### ➤ **L'adhésion et la cessation d'adhésion**

S'agissant de l'adhésion, le décret ne précise plus le délai dans lequel l'employeur doit adresser au Service de santé au travail interentreprises le document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre ainsi que les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document doit désormais être établi en cohérence, notamment, avec l'évaluation des risques, après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise, ainsi que du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent. L'avis du comité d'entreprise n'est donc plus requis.

Par ailleurs, la cessation de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du CHSCT, alors qu'antérieurement c'était sauf opposition du comité d'entreprise.

#### **Nouvel article D. 4622-22 du Code du travail**

L'employeur adresse au service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R. 4624-23, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce document est établi en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à l'article R. 4624-46 après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent

#### **Nouvel article D. 4622-23 du Code du travail**

La cessation de l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail préalablement consulté. L'opposition est motivée. En cas d'opposition, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail. En l'absence d'opposition, l'employeur informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de sa décision.

### ➤ **La commission médico technique**

Dans le cadre de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire, le décret précise que la commission médico technique est désormais consultée sur les questions relatives à l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623-14 du Code du travail, ce qui n'existait pas antérieurement.

#### **Nouvel article D. 4622-28 du Code du travail**

La commission médico-technique prévue à l'article L. 4622-13 élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire. Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- 1° A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- 2° A l'équipement du service ;
- 3° A l'organisation des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des travailleurs ;
- 3° bis A l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R. 4623-14.
- 4° A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- 5° Aux modalités de participation à la veille sanitaire. Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

### ➤ **Les missions du médecin du travail**

Le décret redéfinit les missions du médecin du travail. C'est ainsi que le champ de ses missions est énuméré comme suit :

- Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :
  - l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
  - **l'adaptation** des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
  - la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
  - **l'amélioration** de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
  - la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
  - la construction ou les aménagements nouveaux ;
  - les modifications apportées aux équipements ;
  - la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
  - **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, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;
- 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 premier alinéa de l'article L. 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;
- Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Par ailleurs, si les nouvelles dispositions réglementaires réaffirment que le SSTI prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail, il ajoute que ce temps est également consacré par le médecin du travail à sa mission d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

On observera que la mission d'animation et de coordination est rattachée uniquement aux actions en milieu de travail, alors qu'elle devrait aussi concerner l'organisation du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

#### **Nouvel article R. 4623-1 du Code du travail**

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1° Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- a) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- b) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;
- c) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- d) L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
- e) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- f) La construction ou les aménagements nouveaux ;
- g) Les modifications apportées aux équipements ;
- h) La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
- i) L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ;

2° 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, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;

3° 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 premier alinéa de l'article L. 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;

4° Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.



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.

#### **Nouvel article R. 4624-4**

L'employeur ou le président du service interentreprises prend toutes mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail, dans le cadre des actions mentionnées à l'article R. 4624-1. Ce temps comporte au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin à plein temps. Pour un médecin à temps partiel, cette obligation est calculée proportionnellement à son temps de travail.

Ce temps est également consacré par le médecin du travail à sa mission d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail.

#### ➤ **Le personnel infirmier d'entreprise**

Le décret indique que l'infirmier d'entreprise assure ses missions de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise, dans le cadre de protocoles écrits, ou sous celle du médecin du travail du SSTI intervenant dans l'entreprise, dans le cadre également de protocoles écrits.

Il précise en outre que l'équipe pluridisciplinaire doit se coordonner avec l'infirmier de l'entreprise.

Ces dispositions renvoient à des questionnements juridiques déjà identifiés par le Cisme (cf. note intitulée « *Infirmiers de SSTI et infirmiers d'entreprise* »).

#### **Nouvel article R. 4623-34 du Code du travail**

L'infirmier assure ses missions de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise dans le cadre de protocoles écrits ou sous celle du médecin du service de santé interentreprises intervenant dans l'entreprise, dans le cadre de protocoles écrits. L'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec l'infirmier de l'entreprise.

#### ➤ **Actions sur le milieu de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire**

Les nouvelles dispositions réglementaires prévoient que les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire (et non plus le seul médecin du travail) ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail.

Seuls l'interne, le collaborateur médecin et l'infirmier sont donc concernés par cette disposition en leur qualité de professionnels de santé. S'agissant de l'accès au lieu de travail par les autres membres de l'équipe, une disposition spécifique peut toujours être prévue, le cas échéant, dans le règlement intérieur du SSTI, opposable à ses adhérents.

#### **Nouvel article R. 4624-3 du Code du travail**

Les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail. Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

### **9) Les modalités de suivi applicables pour certaines catégories particulières de travailleurs**

- **Les saisonniers**

La nouvelle rédaction des articles prend en compte les nouvelles modalités de suivi.

Ainsi, le décret prévoit la réalisation d'un examen médical d'embauche obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers (tels qu'ils sont listés à l'article R. 4624-23 du Code du travail). Cet examen médical d'embauche n'est pas requis pour les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés, dès lors qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers (tels que mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail), le décret prévoit que le Service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ainsi, les salariés saisonniers dont la durée du contrat de travail est supérieure à 45 jours et ne présentant pas de risques particuliers (tels que mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail) bénéficient désormais des actions de formation et de prévention.

Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises. Le CHSCT est consulté sur ses actions.

#### **Nouvel article D. 4625-22 du Code du travail**

Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23, sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur ces actions.

- **Les travailleurs éloignés**

Le décret actualise les dispositions relatives aux travailleurs éloignés au regard des nouvelles règles posées, tant par la loi que par le décret (qui actualise notamment la liste des éléments qui doivent être transmis au Service de santé au travail de proximité ou bien encore de la procédure à suivre en cas de contestation des avis médicaux).

#### **Article D. 4625-28 du Code du travail**

Lors de son adhésion, l'employeur communique au service de santé au travail de proximité les informations suivantes : 1° La liste des travailleurs concernés, dont ceux relevant d'un suivi individuel renforcé ; 2° L'adresse du site ou des sites à suivre ; 3° La fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-37 ; 4° Les coordonnées du service de santé au travail principal et des médecins du travail et des professionnels mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 compétents.

#### **Article D. 4625-29 du Code du travail**

Le service de santé au travail principal est informé, par l'employeur, dans le délai d'un mois après son adhésion au service de santé au travail de proximité : 1° Des coordonnées du service de santé au travail de proximité ; 2° Du nom et des coordonnées des médecins du travail et des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 compétents ; 3° De la liste des travailleurs suivis par le service de santé au travail de proximité, dont ceux relevant d'un suivi individuel renforcé.

#### **Article D. 4625-33 du Code du travail**

Le médecin du travail du service de santé au travail de proximité constitue, complète et conserve le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8.

#### **Article D. 4625-34 du Code du travail**

En cas de contestation d'un avis émis par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-7, le recours est adressé au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve, l'établissement qui emploie le salarié. Le médecin inspecteur du travail saisi par le conseil de prud'hommes d'une consultation relative à la contestation est celui dont la compétence géographique couvre le service de santé au travail de proximité.

- **Le suivi de l'état de santé des salariés de l'association intermédiaire**

Le décret adapte les dispositions portant sur le suivi médical des salariés de l'association intermédiaire au regard des nouvelles règles (il modifie notamment les termes « la visite médicale » par « la visite d'information et de prévention et l'examen médical d'embauche », ou bien encore le suivi médical devient le suivi de l'état de santé, etc.).

Il prévoit en outre, que les visites prévues règlementairement puissent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de 3.

On notera que la visite d'information et de prévention et l'examen d'embauche sont organisés par l'association intermédiaire, dès sa première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.

**Article R. 5132-26-6 du Code du travail**

L'association intermédiaire assure le suivi de l'état de santé des personnes mises à disposition d'un utilisateur par un service de santé au travail interentreprises.

**Article R. 5132-26-7 du Code du travail**

La visite d'information et de prévention et l'examen médical d'embauche de la personne mise à disposition d'un utilisateur sont organisés par l'association intermédiaire, dès sa première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.

**Article R. 5132-26-8**

Les visites réalisées en application des sous-sections 1 et 2 de la section 2 du chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

- **Les apprentis**

Les nouvelles dispositions réglementaires prévoient, notamment, que l'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

**Article R. 6222-40-1 du Code du travail**

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

**Article R. 6223-15 du Code du travail**

L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.

- **Les journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode**

La nouvelle rédaction des articles relatifs aux suivi des journalistes professionnels, des professions du spectacle, de la publicité et de la mode, n'apporte pas de modifications significatives mais les actualise au regard des nouvelles modalités de suivi.

**Article R. 7122-31 du Code du travail**

La déclaration unique et simplifiée permet de satisfaire :

1° Aux déclarations prévues par les dispositions suivantes, ou requises pour leur application :

- a) Article 87 A du code général des impôts ;
- b) Articles L. 922-2, R. 243-2, R. 243-13, R. 243-14 et R. 312-4 du code de la sécurité sociale ;
- c) Articles L. 1221-10 et L. 1221-11, relatifs à la déclaration préalable à l'embauche ;
- d) Article R. 1234-9, relatif à l'attestation d'assurance chômage ;
- e) Article L. 4622-6, relatif aux dépenses afférentes aux services de santé au travail ;
- f) Articles L. 6331-55 et L. 6331-56, relatifs à la participation des employeurs de salariés intermittents au développement de la formation professionnelle continue ;
- g) Articles R. 4622-1 à R. 4622-4, relatifs à l'organisation du service de santé au travail ;
- h) Articles R. 4624-10 à R. 4624-15, relatifs à la visite d'information et de prévention, ou aux articles R. 4624-24 à R. 4624-27 relatif à l'examen médical d'aptitude ;
- i) Articles R. 5422-5 et R. 5422-6, relatifs à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi et à l'obligation pour l'employeur d'adresser à Pôle emploi des déclarations (1) ;
- j) Article D. 7121-40, relatif à l'affiliation à la caisse de congés payés des artistes du spectacle ;

2° Aux déclarations et au versement des cotisations et contributions dues :

- a) Aux organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions du régime général de la sécurité sociale ;
- b) A Pôle emploi pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 (2) ;
- c) Aux institutions mettant en œuvre les régimes de retraite complémentaire mentionnés au chapitre premier du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- d) Aux services de santé au travail interentreprises organisés en application de l'article L. 4622-2 ;
- e) A l'organisme collecteur paritaire agréé chargé du recouvrement de la contribution mentionnée à l'article L. 6331-55 ;
- f) A la caisse des congés payés mentionnée à l'article D. 7121-38.

#### **Article R. 7123-4**

La visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-21 et l'examen médical d'aptitude prévu aux articles R. 4624-23 à R. 4624-27 sont réalisés par le service de santé au travail chargé du suivi médical des mannequins.

Le certificat médical mentionné à l'article L. 7123-2-1 du code du travail est délivré à l'occasion de cette visite ou de cet examen.

#### **Article R. 7123-5**

Par dérogation aux dispositions des sous-sections 1 et 2 de la section 2 chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code, la visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'embauche demeure valable un an pour les contrats conclus par le mannequin auprès de la même agence de mannequins ou six mois pour les contrats conclus avec plusieurs agences de mannequins lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le mannequin est appelé à occuper un emploi identique ;

2° Les professionnels de santé du service de santé au travail, chargés du suivi de l'état de santé des mannequins de chaque agence de mannequins, sont en possession de l'avis médical d'aptitude ou de l'attestation de suivi de chaque mannequin et de l'avis médical prévu à l'article L. 7123-2-1 du code du travail ;

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue ni mesure proposée en application de l'article L. 4624-3 lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents.

#### **Article R. 7123-7**

Chaque mannequin bénéficie d'au moins une visite ou un examen, réalisés par un professionnel de santé du service de santé au travail par période de douze mois en vue de s'assurer, s'il relève du suivi individuel renforcé, du maintien de son aptitude à exercer l'emploi considéré.

La première visite ou le premier examen a lieu dans les douze mois qui suivent la première visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'embauche.

### **10) L'entrée en vigueur des dispositions**

On confirmera que les dispositions du présent décret s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 à tous les travailleurs dès la première visite ou du premier examen médical effectué au titre de leur suivi individuel (*voir supra*).

On citera en conséquence plusieurs situations :

- toute nouvelle embauche à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 est soumise au nouveau régime, c'est-à-dire doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche
- une visite périodique qui doit être organisée après le 1<sup>er</sup> janvier 2017, doit répondre au nouveau régime juridique en vigueur (exemple : entretien infirmier réalisé en décembre 2016 → VIP à réaliser en décembre 2018). Autrement dit, la programmation d'une visite périodique après le 1<sup>er</sup> janvier 2017 se fait en application des règles antérieures (6 ans, 4 ans, 2 ans ou autres), mais la nature de la visite doit répondre aux nouvelles dispositions (VIP ou examen médical)
- une visite à la demande (ou une visite de reprise) est réalisée en janvier 2017 déclenche l'application des nouvelles règles

Par ailleurs, il précise que les dispositions de l'article R. 4624-45 s'appliquent aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis antérieurement peuvent être contestés auprès de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail, conformément aux articles R. 4624-35 et R. 4624-36 dans leur rédaction antérieure au présent décret, dès lors que cette contestation intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

En revanche, les avis, propositions ou conclusions écrites ou indications émis postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ne doivent pas être contestés devant l'inspecteur du travail, mais devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent dans un délai de 15 jours.

Concernant les avis, propositions ou conclusions écrites ou indications émis antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2017 mais contestés après cette date, ils doivent être contestés devant le conseil des prud'hommes dans un délai de 2 mois (et non de 15 jours).

Enfin, le décret prévoit des dispositions transitoires dérogatoires aux règles d'acceptation tacite des agréments, au regard de son entrée en vigueur.

Ainsi, pour les demandes d'agrément ou de renouvellement d'agrément en cours d'instruction au 1<sup>er</sup> janvier 2017, par exception aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 4622-52, le silence gardé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ne vaut décision d'agrément qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi informe le demandeur de ce régime dérogatoire.

Plusieurs situations semblent donc être identifiées :

- Un SSTI bénéficiant d'un agrément dont le terme est postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 : l'agrément se poursuit jusqu'à son terme. Une demande d'avenant demeure possible.
- Un SSTI dont le renouvellement d'agrément est en cours d'instruction au 1<sup>er</sup> janvier : la règle du silence valant acceptation est décalée dans le temps, dans la mesure où l'acceptation tacite ne sera acquise qu'à compter du 1<sup>er</sup> mai seulement, car la date pour computer ce délai est portée au 1<sup>er</sup> janvier même lorsque le dépôt de la demande est intervenu en 2016.
- Un SSTI qui dépose une demande de renouvellement d'agrément après le 1<sup>er</sup> janvier : si dans les deux mois du dépôt, aucune décision expresse n'est intervenue, le SSTI bénéficiera d'un agrément tacite après les 4 mois réglementaires, sans modification du calcul du délai afférent.

Une prochaine circulaire pourrait confirmer cette lecture et expliciter d'autres points encore.

\*\*\*







Les Notes juridiques sont élaborées par le Pôle Juridique du Cisme au bénéfice des Services de Santé au Travail Interentreprises adhérents. La reproduction totale ou partielle est autorisée pour les adhérents du Cisme, moyennant mention complète de la source, y compris de la date de publication. Nous attirons, en effet, l'attention des adhérents sur le fait que le contenu de ces notes est lié à une actualité juridique qui peut évoluer dans le temps.