

Fiche pratique

Le Suivi Médical des Salariés

Présentation

La « Loi travail » ou « Loi El-Khomri » du 8 août 2016 a été publiée au Journal officiel le 9 août 2016.

Parmi les changements qui concernent les employeurs de salariés dans le domaine du sport : **le suivi médical du salarié.**

Ces nouvelles mesures ne sont pas encore en vigueur. Un décret d'application doit encore être publié d'ici le 1er janvier 2017 afin de préciser les modalités de mise en place des nouvelles règles.

Il est donc indispensable de continuer à appliquer les dispositions en vigueur (antérieure à la publication de la Loi Travail) en attendant les décrets d'application à venir, d'ici janvier 2017.

La Loi imposait, jusqu'à présent, 3 types de visites médicales :

- visite d'embauche
- visite périodique
- visite de reprise

Ce qui va changer :

- **La visite médicale d'embauche**

Suppression de la visite médicale d'embauche par la loi du 8 août 2016 (sauf pour les « postes à risque », déterminés par décret). Cette visite est **remplacée par une simple visite d'information et de prévention** effectuée après l'arrivée dans l'entreprise (délai de 6 mois annoncé). Elle peut désormais être assurée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Une attestation sera alors délivrée au salarié.

Pour les salariés qui déclarent, lors de la visite d'information et de prévention, être considérés comme travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité, ils seront orientés vers le médecin du travail et bénéficieront d'un suivi individuel adapté à leur santé.

Un examen médical d'aptitude reste cependant obligatoire et se substitue à la visite d'information pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié, celles de ses collègues ou celles de tiers évoluant dans l'environnement immédiat du salarié.

Cet examen permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste sur lequel il est affecté.

Il sera effectué avant l'embauche et renouvelé périodiquement. C'est le médecin du travail qui l'effectue sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

- ***La visite médicale biennale***

Suppression de la visite médicale biennale :

La loi travail prévoit que le suivi médical des salariés aura désormais une périodicité qui prendra en compte les conditions de travail (par exemple le travail de nuit), l'état de santé (handicap, grossesse, etc.) et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Un suivi renforcé s'appliquera toutefois aux salariés affectés à des postes à risque pour leur santé ou celle de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Les modalités d'identification de ces salariés seront fixées par un décret à paraître.

Un décret doit également venir :

- fixer les modalités et la périodicité du suivi (on parle de 4 ou 5 ans) ;
- adapter les règles de suivi pour ce qui concerne les salariés en CDD et les travailleurs temporaires, de façon à ce qu'ils bénéficient d'un suivi d'une périodicité identique à celle des salariés en CDI.

Le salarié qui anticipe un risque d'inaptitude physique pourra toutefois demander à subir une visite médicale afin d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Pour ce qui est des travailleurs de nuit, ils doivent normalement faire l'objet d'un suivi médical tous les 6 mois. La périodicité du suivi sera dorénavant fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités à déterminer par décret.

- ***L'inaptitude du salarié***

La procédure liée à l'inaptitude du salarié évolue aussi.

Actuellement, l'inaptitude physique est prononcée par le médecin du travail après deux examens médicaux espacés d'un délai minimum de deux semaines.

La loi travail réécrit cette procédure. Le médecin du travail prononce l'inaptitude s'il constate que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste de travail n'est possible. Il doit au préalable y avoir :

- une étude du poste du salarié, effectuée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- un échange entre le médecin du travail, le salarié et l'employeur.

Le médecin du travail doit également recevoir le salarié pour échanger avec lui sur l'avis, les indications et les propositions qu'il pourrait adresser à l'employeur.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié.

Un décret devrait préciser les modalités pratiques de cette nouvelle procédure, notamment la nécessité ou non d'organiser plusieurs rendez-vous et les conditions éventuelles de délai.

5. Qui Contacter

Textes de référence : La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Contacts à la Fédération :

- **FF Roller Sports** : CS11742 - 6 boulevard Franklin Roosevelt – 33080 BORDEAUX cedex – direction@ffroller.fr ou formation.emploi@ffroller.fr