



www.ami-paris.fr

INFORMATION
MISE EN ŒUVRE
de la REFORME
de la MEDECINE DU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'application de la loi n° 2016-1088 (art. 102) du 8 août 2016, dite « loi Travail », et du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, relatif à la modernisation de la médecine du travail, modifie sensiblement le fonctionnement des services interentreprises de santé au travail (SIST) et, en particulier, de l'AMI.

TROIS MODIFICATIONS IMPORTANTES

- 1- Sur le suivi individuel initial ou périodique des salariés qui désormais peut-être assuré par un infirmier comme par un médecin ; qui distingue les salariés en deux catégories et qui diversifie en fonction des postes de travail la périodicité des visites à 1, 2, 3, 4 et 5 ans.
- 2- Sur la procédure d'inaptitude qui est tout à la fois complexifiée et sécurisée.
- 3- Sur la contestation des avis médicaux qui ne porte désormais que sur les seuls avis médicaux et qui est rendue bien plus difficile d'accès.

LE SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIES

DEUX types de suivi médical pour DEUX catégories de salariés :

les SIR et les VIP

SIR : Suivi Individuel Renforcé - **VIP** : Visite d'Information et de Prévention

et

LA FICHE D'APTITUDE QUI DEVIENT UNE EXCEPTION

A l'embauche, le médecin du travail ne délivrera plus de fiche d'aptitude que pour les quelques salariés justifiant d'un SIR en raison de leur poste de travail qui les expose à un risque figurant sur la liste LIMITATIVE suivante :

- Amiante
- Plomb
- Agents Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction
- Agents biologiques des groupes 3 et 4
- Rayonnements ionisants

- Risque hyperbare
- Chute de hauteur durant le montage et le démontage d'échafaudages

Ou un poste de travail qui exige un examen d'aptitude spécifique :

- Equipement avec autorisation de conduite : CACES (*art. R 4323-5*)
- Habilitation électrique (*art. R 4544-10*)
- Jeunes moins de 18 ans affectés aux travaux dangereux (*art. R 4153-40*)
- Manutention manuelle de plus de 55kg (*art. R 4541-9*)

Par la suite, le médecin du travail de l'AMI renouvellera cette Fiche d'Aptitude tous les DEUX ANS.

ATTENTION : Cette fiche d'aptitude (FA) doit désormais être remise DIRECTEMENT à l'employeur par tout moyen valant date certaine. Aussi, l'AMI adressera aux entreprises adhérentes ces FA par voie recommandée ou numérisée. Il se trouve cependant que l'arrêté portant modèle de la nouvelle FA n'est pas encore paru.

TOUS LES AUTRES SALARIES SERONT DANS LA CATEGORIE DES VIP

Ces VIP seront à l'AMI assurées par les médecins du travail.

Dans les 3 mois qui suivront l'affectation du salarié à son poste de travail, celui-ci bénéficiera d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) qui aura notamment pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent un examen médical qui sera fait durant cette même visite
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par l'AMI, en général tous les 4 ans, et sur la possibilité de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

Cette VIP sera renouvelée par le médecin du travail de l'AMI tous les QUATRE ANS

SAUF pour certains salariés VIP qui seront suivis par l'AMI tous les DEUX ANS

et pour lesquels la VIP doit être réalisée AVANT la mise au poste de travail à savoir :

- Salariés de moins de 18 ans (*art. R 4624-18*)
- Travailleurs de nuit (*art. R 4426-18*)
- Agents biologiques du groupe 2 (*art. R 4624-7*)
- Champ électromagnétique supérieur à la VLEP (*art. R 4453-10*)

Au terme de chacune de ces VIP, le salarié se verra confier une ATTESTATION de SUIVI en DEUX exemplaires dont un devra être remis à l'employeur.

ATTENTION : les modalités relatives aux visites de reprise, de pré-reprise ou demandées par le salarié, l'employeur ou le médecin demeurent inchangées.

L'AMI entend appliquer de la manière la plus simple possible ces dispositions nouvelles :

- en n'engageant pour ce suivi qu'un seul opérateur : le médecin du travail
- et en privilégiant deux périodicités de suivi SIR ou VIP : 2 ans ou 4 ans

Leur mise en œuvre nécessite toutefois une PARTICIPATION LIMITEE mais ESSENTIELLE des ENTREPRISES ADHERENTES

Chaque entreprise adhérente devra communiquer à l'AMI :

- une liste actualisée de TOUS ses salariés : VIP ou SIR, documentée des nom et prénom de chacun, de leur date de naissance et de la date de leur dernier examen médical effectué avant le 31 décembre 2016
- une adresse e-mail afin de faciliter la transmission des Fiches d'Aptitude

UNE NOUVELLE PROCEDURE D'INAPTITUDE

Désormais, l'inaptitude d'origine professionnelle comme non professionnelle, sera le plus souvent déclarée au terme d'une seule visite médicale. Si un second examen se révèle indispensable, il devra être réalisé et notifié dans un délai qui n'excède pas 15 jours.

Cette procédure impose au médecin :

- d'échanger avec le salarié sur les mesures envisagées pour permettre son maintien dans l'emploi
- de justifier d'une étude de poste du salarié et de la fiche d'entreprise en indiquant leur date de réalisation
- d'échanger, par tout moyen, avec l'employeur sur la situation du salarié. *(L'employeur est tenu de prendre en considération les préconisations du médecin du travail, à défaut de motiver son impossibilité ou son refus par écrit au salarié et au médecin. Il est également tenu de consulter les Délégués du Personnel AVANT toute proposition de reclassement au salarié)*
- d'assortir son avis d'inaptitude d'indications relatives au reclassement du salarié et sur sa capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté

Mais si le médecin constate l'impossibilité d'un reclassement, cette procédure peut être grandement simplifiée et sécurisée tant pour le salarié, pour l'employeur que pour le médecin.

Il suffit au médecin du travail de mentionner dans son avis d'inaptitude une des deux mentions suivantes :

- « **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé** »
- ou
- « **l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi** »

De la sorte, l'employeur sera dispensé d'une recherche de reclassement, le salarié évitera de se trouver durant un mois sans salaire avant son licenciement pour inaptitude et le médecin verra s'alléger notablement les exigences liées à son avis d'inaptitude.

UNE CONTESTATION DES AVIS MEDICAUX RENDUE PLUS DIFFICILE

Salarié et employeur n'ont plus que 15 JOURS à compter de leur notification, pour contester les seuls avis et autres éléments de nature médicale du médecin du travail en s'adressant au conseil des prud'hommes (qui se réunit en référé) pour une désignation d'un médecin-expert (*art. R 4624-45*).

Le demandeur en informe le médecin du travail.

UNE MISE EN ŒUVRE PROGRESSIVE DURANT 2017

La mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositions nouvelles se fera de manière progressive tout au long de l'année 2017.

Ce délai permettra aux entreprises adhérentes d'informer l'AMI à la faveur des appels de cotisation, de la répartition de la totalité de leur personnel dans chacune des deux catégories nouvelles de salariés VIP ou SIR.

Durant cette année 2017, la programmation des convocations des salariés examinés en 2015 et 2016, sera assurée dans le respect des précédentes règles de suivi périodique (1 ou 2 ans). En revanche, les nouveaux salariés examinés en 2017, se verront appliquer le nouveau dispositif.

Dès le début du mois de mars prochain, les médecins de l'AMI feront un usage différencié de l'Attestation de Suivi (VIP) et de la Fiche d'Aptitude (SIR), indiquant de la sorte à l'employeur la périodicité du suivi VIP (4 ou 2 ans) ou SIR (2 ans).

ET UNE COTISATION QUI VA EVOLUER

La cotisation de l'AMI dont l'encadrement réglementaire fondé sur le principe du « per capita » n'a pas été modifié par la « loi Travail », demeure ANNUELLE, FORFAITAIRE et NOMINATIVE.

Pour autant les modalités nouvelles des missions de l'AMI et, plus particulièrement, celles relatives à l'espacement du suivi individuel des salariés, devraient permettre de faire évoluer le montant de cette cotisation dans un sens favorable aux entreprises adhérentes.

Dans un premier temps, l'AMI s'engage à ne pas procéder à son augmentation lors du terme habituel de son actualisation (juillet).

Il conviendra cependant de disposer du recul nécessaire pour s'engager plus avant dans cette voie.