



*Secteur HANDICAP*

**PETIT DOSSIER JURIDIQUE  
SUR L'INAPTITUDE**



# Nouveau régime concernant la contestation de l'inaptitude depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la contestation de l'avis d'inaptitude (ou d'aptitude) connaît un nouveau régime. C'est ce que je vous propose de découvrir dans cette note.

## Le régime depuis la loi inique dite loi "Travail"

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, ce n'est plus l'article L. 4624-1 qui traite de cette problématique. Il faut désormais se reporter au nouvel article L. 4624-7 créé par la loi "Travail", dont nous reproduisons ci-après la version en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

La procédure à suivre sera désormais la suivante : le salarié ou l'employeur qui conteste l'avis d'inaptitude (ou d'aptitude) ou propositions de reclassement devra saisir le Conseil de Prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la Cour d'Appel. L'affaire sera alors portée directement devant la formation de référé. Le salarié ou l'employeur à l'origine de ce recours en informera la médecine du travail.

### Article L4624-7

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

*I - Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.*

*II - Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.*

*III - La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.*

*IV - La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.*

## Précisions apportées par le décret du 27 décembre 2016 : saisine du Conseil des Prud'hommes

C'est une autre grande nouveauté en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. En cas de contestation d'un avis d'aptitude (ou d'inaptitude), la formation de référé devant le Conseil des Prud'hommes est saisie dans un délai de 15 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 R4624-45

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

Transféré par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les 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.*

## Inaptitude

### Transmission de l'avis d'aptitude (ou d'inaptitude)

Selon le nouvel article R. 4624-55, créé par décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016, l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis par tout moyen leur conférant une date certaine au salarié ainsi qu'à l'employeur. 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. 4624-55

Créé par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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 cer-*

*taine. 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*

## Demande éventuelle ITI

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 (indemnisation incapacité temporaire donnant lieu à paiement d'une ITI).

### Article R. 4624-56

Créé par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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.*

## Avis d'inaptitude

Selon le nouvel article R. 4624-57, le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté (à paraître).

### Article R. 4624-57

Créé par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté du ministre chargé du Travail.*

## Références :

- Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, JO du 29 décembre 2016
- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

## Inaptitude du salarié : les règles ont changé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Outre les nombreuses modifications apportées au suivi médical des salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2017, au sujet desquelles notre site vous a proposé de nombreuses publications (et bientôt un récapitulatif), des changements sont également intervenus au sujet de l'inaptitude du salarié.

## Déclaration inaptitude du salarié : 1 seul examen !

Les nouvelles dispositions indiquent que le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- s'il a réalisé au moins 1 examen médical de l'intéressé ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

## Eventuellement un second examen

Le médecin du travail peut estimer qu'un 2<sup>ème</sup> examen est nécessaire. Il est alors réalisé dans un délai qui n'excède pas **15 jours** après le 1<sup>er</sup> 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 un emploi (cas de dispense de recherche de reclassement par l'employeur).

### Article R. 4624-42

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art 1

Transféré par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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'établissement et indiqué 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 un emploi.*

## Consultation du médecin inspecteur du travail

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

### Article R. 4624-43

Transféré par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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

## Inscription dans le dossier médical

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

### Article R. 4624-44

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

Transféré par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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

## Obligation de reclassement

Ce sont les articles suivants du code du travail qui nous donnent les informations concernant l'obligation de reclassement par l'employeur en cas d'inaptitude : article L. 1226-2-1 (nouvel article inséré dans le code du travail), article L. 1226-12 en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, article L. 1226-20 (dont nous vous proposons la version modifiée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017).

## Sont ainsi confirmés les points suivants :

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement (l'article L. 1226-12 évoque ce point pour une inaptitude d'origine professionnelle, et l'article L. 1226-2-1 au titre d'une inaptitude d'origine non professionnelle).

Concernant la rupture du contrat de travail, celle-ci ne sera possible que si l'employeur justifie :

- de son impossibilité de proposer un emploi ;

- du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

## Dispense de reclassement

La loi "Travail" apporte une modification importante à ce sujet. Désormais, l'employeur est dispensé de son obligation de proposer un reclassement, sous réserve de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail :

- que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- que l'état de santé du salarié ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Désormais, dans l'esprit d'harmoniser les règles de reclassement comme nous vous l'indiquons en présentation de la présente actualité, cette possibilité est ouverte :

- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

## Contrats CDD

Selon l'article L. 1226-20 du code du travail, modifié par la loi "Travail", ce nouveau régime "unifié" s'applique de la même façon aux salariés sous contrat CDD :

- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ;
- en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.

### Article L. 1226-2-1

Créé par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

*Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.*

*L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail 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 un emploi.*

*L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en pre-*

*nant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.*

*S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.*

#### **Article L. 1226-12**

*Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)*

*Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.*

*S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.*

#### **Article L. 1226-20**

*Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)*

*Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et dernier alinéas de l'article L. 1226-12 et des articles L. 1226-14 à L. 1226-16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables.*

*Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions ou si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur est en droit de procéder à la rupture du contrat.*

*Les dispositions visées aux articles L. 1226-10 et L. 1226-11 s'appliquent également aux salariés en contrat de travail à durée déterminée.*

*La rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8.*

### **Consultation des délégués du personnel et cas particulier des entreprises d'au moins 50 salariés**

Désormais, ce sont les articles L. 1226-10 et L. 1226-2 du code du travail qui traitent de l'obligation de soumettre les propositions de reclassement à l'avis préalable des DP. L'article L. 1226-10 évoque toujours une inaptitude d'origine professionnelle (le seuil de 50 salariés n'est désormais plus mentionné concernant les formulations du médecin du travail, formule des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté). L'article L. 1226-2 évoque de la même façon, l'inaptitude d'origine non professionnelle.

#### **Article L. 1226-10**

*Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)*

*Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.*

*Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.*

*L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.*

#### **Article L. 1226-2**

*Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)*

*Lorsque le salarié victime d'une maladie*

*ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.*

*L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.*

### **Références**

*LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016*

*Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, JO du 29 décembre 2016*

### **Le suivi médical renforcé**

Le 3<sup>ème</sup> article est consacré au nouveau régime de suivi médical dont bénéficient désormais les salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Dans le cadre du suivi adapté**

Si, dans le cadre du suivi adapté, le médecin du travail est informé et constate que le travailleur concerné est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé, celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail de l'intéressé, ce dernier bénéficie alors du suivi médical renforcé.

#### **Article R. 4624-21**

*Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1*

*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.*

## Postes à risques

Selon les articles L. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, en lieu et place de la "visite d'information et de prévention après l'embauche", bénéficie d'un "suivi individuel renforcé de son état de santé" comprenant "un examen médical d'aptitude", 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.

### Article L. 4624-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

I.- 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 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

II - L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il 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. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

### Article R. 4624-22

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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.

## Définition des postes à risques

La définition des postes à risque se retrouvent au sein de l'article R. 4624-23. Sont ainsi visés les postes qui exposent les salariés :

- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques,
- aux agents biologiques pouvant provoquer des maladies graves,
- aux rayonnements ionisants,
- au risque hyperbare,

- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

### Une liste "personnalisée"

Ajoutons que l'employeur peut, s'il le souhaite, compléter la liste des postes à risque (après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou, à défaut, des DP s'ils existent). Dans ce cas, l'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur la liste. La liste ainsi complétée (mise à jour tous les ans) est transmise au SST et tenue au service de la DIRECCTE et des services de prévention des organismes de Sécurité Sociale.

### Article R. 4624-23

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art 1

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

- à l'amiante ;
- au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- aux rayonnements ionisants ;
- au risque hyperbare ;
- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

• 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.

• 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.

- 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.

## 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, effectué par un médecin du travail, préalablement à l'affectation sur le poste.

### Objet examen médical d'aptitude

L'examen médical d'aptitude a pour objet :

- 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 ;
- de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- de sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

### Article R. 4624-24

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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 :

- 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 ;

- de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- d'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- de sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

### Avis d'aptitude

L'examen (ainsi que son renouvellement) donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

#### Article R. 4624-25

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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,*

### Cas de dispense

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que les 3 conditions suivantes sont cumulativement réunies :

- emploi identique ;
- le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur
- aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 (mesure individuelle d'aménagement de poste) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.

#### Article R. 4624-27

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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'en-*

*semble 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.

### Périodicité du suivi individuel renforcé

L'examen médical réalisé lors de l'embauche, par le médecin du travail, est renouvelé selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail. De façon synthétique, nous avons donc la situation suivante.

### Types d'examens et dates

- Examen médical d'aptitude, le 15 avril 2017 (avant embauche du salarié).
- Visite intermédiaire, le 15 avril 2019 (par un professionnel de santé).
- Renouvellement examen médical d'aptitude, 15 avril 2021 (par le médecin du travail).

#### Article R. 4624-28

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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.*

### Temps consacré

Le temps consacré au suivi médical renforcé est :

- soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse avoir lieu ;
- soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque la visite ne peut avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par la visite sont pris en charge par l'employeur.

### Article R. 4624-39

*Transféré par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1 Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1 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.*

### Références

*LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016*

*Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, JO du 29 décembre 2016*

### Le suivi médical adapté

Ne sont concernées par le suivi médical adapté que certaines catégories de salariés, à l'issue de la visite d'information et de prévention :

- selon leur état de santé ;
- selon leur âge (salariés mineurs notamment) ;
- selon les nécessités liées aux conditions de travail ou risques professionnels auxquels ils sont exposés ;

### ceux qui

- justifient d'une reconnaissance de travailleur handicapé ;
- déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- bénéficient d'une reconnaissance "travailleurs de nuit".

#### Article R. 4624-13

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

*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. 4624-17

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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.

### Femmes enceintes

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. Cette nouvelle visite, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Cette disposition s'applique donc au titre de la visite d'information et de prévention lors de l'embauche, mais aussi lors du renouvellement de la visite d'information.

#### Article R. 4624-19

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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.

### Travailleurs handicapés

De la même façon, lors de la visite d'information, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail.

#### Article R. 4624 20

Modifié par Décret RT2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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 tra-

vail, 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 L. 4624-1

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 102 (V)

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1. l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des

modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le rapport annuel d'activité, établi par le médecin du travail, pour les entreprises dont il a la charge, comporte des données présentées par sexe. 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.

### Périodicité du suivi adapté

La périodicité du suivi adapté ne peut excéder une durée de 3 ans.

Temps consacré

Le temps consacré aux examens prévus dans le cadre du "suivi médical adapté" est :

- soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse avoir lieu ;
- soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque la visite ne peut avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessaires par la visite sont pris en charge par l'employeur.

#### Article R. 4624-39

Transféré par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art 1

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

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 nécessaires par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

### Références

LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016.

Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, JO du 29 décembre 2016.





Réalisé par Patrick **LE CLAIRE**  
Réfèrent FEC FO HANDICAPS  
Mail : handicap@fecfo.fr

TEL/FAX : 09 61 33 09 59 / 06 87 01 31 01

Site FEC Secteur Handicap : <http://www.fecfo.fr/#1:201:0:>

---

**FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT FORCE OUVRIÈRE**

54 rue d'Hauteville 75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91

Fax : 01 48 01 91 92 • Courriel : fecfo@force-ouvriere.fr • Site : fecfo.fr