

2016 - 2017

ACTUALITÉ



RÉFORME

Nouveautés

SANTÉ

TRAVAIL

## RÉFORME SANTÉ TRAVAIL

Titre V de la loi du 8 août 2016 intitulé « Moderniser la Médecine du Travail »  
Décret du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la Médecine du Travail

### Quels sont les changements apportés au suivi individuel de l'état de santé du salarié ?

POINT

Réglementaire


Questions pratiques

Votre Service de Santé au Travail vous informe...

Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.



CHAMP D'ACTION STSM




Identifier et maîtriser le risque

Capital santé / Performance

Coût

Permettre le maintien dans l'emploi




bonne santé

PRÉVENIR

PRÉVENTION PRIMAIRE

*Le risque est maîtrisé, il n'y a pas d'effet à attendre sur la santé.*

La prévention primaire vise à informer pour réduire ou éliminer les risques, supprimer le risque à la source et par conséquent en supprimant les causes, par des actions collectives ou individuelles.




risque pour la santé

RÉDUIRE

PRÉVENTION SECONDAIRE

*Le risque existe et nécessite de surveiller l'apparition de possibles effets de la santé.*

La prévention secondaire consiste à détecter, à un stade précoce, des maladies qui n'ont pas pu être évitées et à prévenir les futures complications et séquelles, et à limiter les incapacités.



Problème de santé avéré


RÉPARER

PRÉVENTION TERTIAIRE

*Le risque est avéré et il s'agit de réparer le mal qui a été causé.*

La prévention tertiaire intervient une fois le dommage avéré, il s'agit de limiter les complications et/ou agir de manière individuelle principalement.

Un champ d'action élargi nécessite une démarche globale de prévention, réunissant des axes d'interventions complémentaires [actions en entreprise - diagnostic - sensibilisation - conseil - suivi individuel du salarié].



Film d'animation Cisme : [SST\\_ quelles missions \\_HD.mp4](#)

2016 - 2017

ACTUALITÉ

Sommaire

RÉFORME

Nouveautés

TRAVAIL

SANTÉ

POINT

Réglementaire

Questions pratiques

**1 La VIP : la Visite d'Information et de Prévention**

**La VIP – Principes généraux**

- La VIP, dans quels cas ?
- Qui fait la VIP ?
- Quels salariés sont concernés par la VIP ?
- Quel est l'objectif de la VIP ?
- Quel document est remis à l'issue de la VIP ?

**La VIP initiale**

- Dans quels délais ? Cas particuliers ?
- Quelle orientation possible ?
- Quels sont les cas de dispense ?

**La VIP périodique**

- Dans quels délais ?
- Quels sont les cas particuliers ?

**2 L'EMA : l'Examen Médical d'Aptitude**

**L'EMA – Principes généraux**

- L'EMA, dans quels cas ?
- Qui réalise l'EMA ?
- Dans quels délais ? **EMA initial – EMA et périodicité.**
- Quels salariés sont concernés par l'EMA ?
- Quel est l'objectif de l'EMA ?
- Quel document est remis à l'issue de l'EMA ?
- Quels sont les cas de dispense ?

**3 Les autres visites...**

**4 Zoom sur :**  
La visite de reprise  
L'inaptitude...

Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

POINTS

1

VIP : Visite d'Information et de Prévention

VIP

PRINCIPES GÉNÉRAUX

<p><b>Dans quel cas ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La VIP a lieu dans le cadre du suivi individuel « classique » de l'état de santé des salariés <u>hors poste</u> à « risque particulier ».</li> <li>• À l'embauche, périodiquement et après un arrêt de travail (VIP de reprise, sauf si inaptitude → EMA)</li> </ul>
<p><b>Qui fait la VIP ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un professionnel de santé de l'EST :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Médecin du travail ;</li> <li>✓ Médecin Collaborateur ;</li> <li>✓ Interne en Médecine du Travail ;</li> <li>✓ Infirmière Santé Travail.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Quels salariés sont concernés par la VIP ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les salariés anciennement concernés par la Surveillance Médicale Simple.</li> <li>• Mais aussi :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les apprentis ;</li> <li>✓ Les salariés &lt; 18 ans ;</li> <li>✓ Les travailleurs de nuit ;</li> <li>✓ Les travailleurs exposés aux champs électromagnétiques (CEM) ;</li> <li>✓ Les travailleurs exposés aux agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2) ;</li> <li>✓ Les travailleurs handicapés ;</li> <li>✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité ;</li> <li>✓ Les travailleurs temporaires (intérimaires), sans risque particulier.</li> </ul> </li> </ul>

Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

Diaporama - STSM - Rencontre Prévention  
23.03.2017

2

1
VIP : Visite d'Information et de Prévention

→ VIP

**PRINCIPES GÉNÉRAUX**

**Quel est l'objectif de la VIP ?**

**Quel document remis à l'issue de la VIP ?**


**1 - Information / Prévention**

- Interroger le salarié sur son état de santé ;
- L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- Si VIP réalisée par un membre de l'EST autre que le Médecin du Travail :
  - ✓ Identifier si l'état de santé du salarié ou les risques auxquels il est exposé, nécessitent une orientation vers le Médecin du Travail ;
  - ✓ Informer le salarié sur les modalités du suivi de son état de santé par le Service de Santé au Travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le Médecin du Travail.

---


**2 - Traçabilité**

- Constitution et alimentation du DMST sous l'autorité du Médecin du Travail.



5

Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.



1
VIP : Visite d'Information et de Prévention

→ VIP

**INITIALE**

**Dans quels délais ?**

**(A) Après l'embauche**

À la prise effective du poste de travail, **au plus tard dans les:**

- **3 mois** pour les salariés hors apprentissage ;
- **2 mois** pour les apprentis.

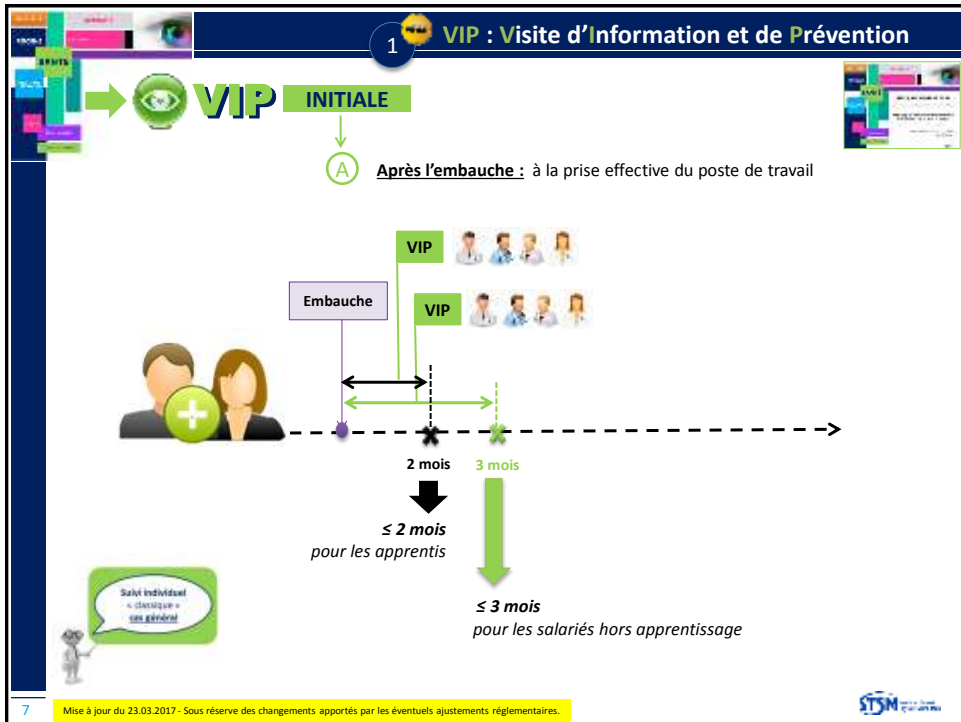





6

Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.





**1** **VIP : Visite d'Information et de Prévention**

**VIP INITIALE**

Dans quels délais ?	<b>A</b> Après l'embauche	<b>B</b> Avant l'embauche
	<p>À la prise effective du poste de travail, <b>au plus tard dans les:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 mois pour les salariés hors apprentissage ;</li> <li>• 2 mois pour les apprentis.</li> </ul> <p>Suivi individuel « classique » cas général</p>	<p>Préalablement à l'affectation sur le poste de travail, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les &lt; 18 ans ;</li> <li>• Les travailleurs de nuit ;</li> <li>• Les salariés exposés aux champs électromagnétiques (CEM) ;</li> <li>• Les salariés exposés aux agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2).</li> </ul> <p>Suivi individuel « classique » relatif</p>

8 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires. STSM

**1** **VIP : Visite d'Information et de Prévention**

**VIP INITIALE**

**B Avant l'embauche** : préalablement à l'affectation effective sur le poste de travail

**Embauche**

**VIP**

**en poste**

- Les < 18 ans
- Les travailleurs de nuit
- Les salariés exposés aux champs électromagnétiques (CEM)
- Les salariés exposés aux agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2)

Cf. revue  
Référence en Santé Travail  
n° 148  
4<sup>ème</sup> trim. 2016  
« Champs électromagnétiques »

Art. R. 4453-8 CT  
Art. R. 4453-10 CT  
Décret n°2016-1074 du 3.08.2016

9 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

**1** **VIP : Visite d'Information et de Prévention**

**VIP INITIALE**

Dans quels délais ?	<b>A</b> Après l'embauche	<b>B</b> Avant l'embauche
	<p>À la prise effective du poste de travail, <b>au plus tard dans les</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3 mois</b> pour les salariés hors apprentissage ;</li> <li>• <b>2 mois</b> pour les apprentis.</li> </ul>	<p><b>Préalablement à l'affectation sur le poste de travail, pour :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les &lt; 18 ans ;</li> <li>• Les travailleurs de nuit ;</li> <li>• Les salariés exposés aux champs électromagnétiques (CEM) ;</li> <li>• Les salariés exposés aux agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2).</li> </ul>
Quelle orientation possible ?	<p>Si nécessaire, à l'issue de la VIP : <b>le salarié pourra être orienté vers le Médecin du Travail</b>, sans délai, pour proposer d'éventuelles mesures individuelles (adaptation de poste) ou pour affecter le salarié à un autre poste...</p>	
Cas particulier :	<p><b>Les travailleurs handicapés ou invalides</b> devront être <b>orientés, sans délai, vers le Médecin du Travail</b> pour recommander, le cas échéant, des mesures individuelles telles que des adaptations de postes.</p> <p>Le Médecin du Travail appréciera la prescription de la périodicité et les modalités du suivi à réaliser par un membre de l'EST.</p>	

10 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

1
VIP : Visite d'Information et de Prévention

## VIP INITIALE

STSM  
 Service de Santé au Travail

**Quels sont les cas de dispense ?**

**1 - Tout saisonnier (quelle que soit la durée de son contrat) non exposé à des risques particuliers, bénéficie d'une action de formation et de prévention organisée par le Service de Santé au Travail, dans le cadre de sensibilisation collective.**

---

**2 - Pas d'obligation de passer une VIP initiale (à l'embauche), si plusieurs conditions cumulatives sont réunies :**

- **L'emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents ;**
- **La dernière visite médicale est ≤ 5ans**, sauf pour :
  - ✓ Les travailleurs handicapés, les titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit : **≤ 3ans** ;
  - ✓ Les salariés intérimaires : **≤ 2 ans** ;
- **La possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;**
- **Aucune mesure individuelle et aucune inaptitude au cours des 5, 3 ou 2 dernières années.**

11
Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

1
VIP : Visite d'Information et de Prévention

## VIP PÉRIODIQUE

STSM  
 Service de Santé au Travail

**Dans quels délais ?**

**(A) Périodicité classique**

**Délai fixé par le Médecin du Travail, ne pouvant excéder 5 ans.**

Ce délai peut être modulé en fonction de la situation du salarié :

- Ses conditions de travail ;
- Son âge ;
- Son état de santé ;
- Son exposition aux risques professionnels.

12
Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

**1** **VIP : Visite d'Information et de Prévention**

**VIP PÉRIODIQUE**

**A Cas général – Périodicité classique**

Embauche

1 an 2 ans 3 ans 4 ans 5 ans

Salut individuel « classique » cas général

13 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

**1** **VIP : Visite d'Information et de Prévention**

**VIP PÉRIODIQUE**

Dans quels délais ?	<b>A</b> Périodicité classique	<b>B</b> Périodicité « adaptée »
	<p>Délai fixé par le Médecin du Travail, ne pouvant excéder <u>5 ans</u>.</p> <p><u>Ce délai peut être modulé en fonction de la situation du salarié :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ses conditions de travail ;</li> <li>Son âge ;</li> <li>Son état de santé ;</li> <li>Son exposition aux risques professionnels.</li> </ul> <p>Salut individuel « classique » cas général</p>	<p>Délai fixé par le Médecin du Travail, ne pouvant excéder <u>3 ans</u>.</p> <p><u>Cette adaptation concerne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les travailleurs handicapés ;</li> <li>Les salariés titulaires d'une pension d'invalidité ;</li> <li>Les travailleurs de nuit ;</li> <li>Les salariés exposés aux champs électromagnétiques (CEM) ;</li> <li>Les salariés exposés aux agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2) ;</li> </ul> <p>Salut individuel « classique » adapté</p>

14 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

## 1 VIP : Visite d'Information et de Prévention

### VIP PÉRIODIQUE

B Périodicité adaptée

Embauche

1 an 2 ans 3 ans 4 ans 5 ans 6 ans

- Les travailleurs handicapés
- Les salariés titulaires d'une pension d'invalidité
- Les travailleurs de nuit
- Les salariés exposés aux champs électromagnétiques (CEM)
- Les salariés exposés aux agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2)

Santé Individuelle « classique » adaptée

15 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

## 1 VIP : Visite d'Information et de Prévention

### VIP PÉRIODIQUE











	A Périodicité « classique »	B Périodicité « adaptée »
<p>Dans quels délais ?</p>	<p>Délai fixé par le Médecin du Travail, ne pouvant excéder <u>5 ans</u>.</p> <p><u>Ce délai peut être modulé en fonction de la situation du salarié :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ses conditions de travail ;</li> <li>• Son âge ;</li> <li>• Son état de santé ;</li> <li>• Son exposition aux risques professionnels.</li> </ul>	<p>Délai fixé par le Médecin du Travail, ne pouvant excéder <u>3 ans</u>.</p> <p><u>Cette adaptation concerne :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travailleurs handicapés ;</li> <li>• Les salariés titulaires d'une pension d'invalidité ;</li> <li>• Les travailleurs de nuit ;</li> <li>• Les salariés exposés aux champs électromagnétiques (CEM) ;</li> <li>• Les salariés exposés aux agents biologiques pathogènes groupe 2 (ABP 2) ;</li> </ul>
<p>Quels sont les cas particuliers ?</p>	<p><b>⚠ Les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher</b> pourront, si elles le souhaitent et à tout moment, bénéficier sans délai d'une <b>orientation vers le Médecin du Travail</b>, pour se voir proposer si nécessaire, des adaptations de postes ou une affectation à d'autres postes le cas échéant.</p> <p><b>⚠ En situation de risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié</b> (ou pour celles de ses collègues ou tiers évoluant dans l'environnement immédiat), le <b>Médecin du Travail, informé de la situation, doit appliquer les dispositions relatives à une surveillance médicale plus renforcée</b> [cf. EMA]</p>	

16 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.



## 2 EMA : Examen Médical d'Aptitude

### EMA PRINCIPES GÉNÉRAUX

<p><b>Dans quel cas ?</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'EMA a lieu dans le cadre du suivi individuel « renforcé » de l'état de santé des salariés affectés à un poste présentant des « risques particuliers » (pour la santé ou la sécurité du salarié lui-même ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement de travail immédiat).</li> <li>Dans ce cas, l'EMA se substitue à la VIP.</li> <li>À l'embauche, périodiquement et après un arrêt de travail (EMA de reprise).</li> </ul>				
<p><b>Qui réalise l'EMA ?</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Médecin du Travail, le Médecin Collaborateur, l'Interne en Médecine du Travail.</li> </ul> 				
<p><b>Dans quels délais ?</b></p> 	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="text-align: center;">A EMA - Initial</th> <th style="text-align: center;">B EMA - Périodique</th> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>Préalablement à l'affectation du salarié à son poste de travail.</p>  </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>La périodicité sera définie par le Médecin du Travail, avec un délai <math>\leq 4</math> ans maximum entre chaque EMA.</li> <li>Sauf cas particulier, <u>entre 2 EMA</u>, une visite intermédiaire devra être organisée dans un délai <math>\leq 2</math> ans maximum.</li> </ul> <p><i>Cette visite intermédiaire pouvant être réalisée par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le Médecin collaborateur</li> <li>✓ L'Interne en Médecine du Travail</li> <li>✓ L'Infirmière Santé Travail</li> </ul>  </td> </tr> </table>	A EMA - Initial	B EMA - Périodique	<p>Préalablement à l'affectation du salarié à son poste de travail.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>La périodicité sera définie par le Médecin du Travail, avec un délai <math>\leq 4</math> ans maximum entre chaque EMA.</li> <li>Sauf cas particulier, <u>entre 2 EMA</u>, une visite intermédiaire devra être organisée dans un délai <math>\leq 2</math> ans maximum.</li> </ul> <p><i>Cette visite intermédiaire pouvant être réalisée par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le Médecin collaborateur</li> <li>✓ L'Interne en Médecine du Travail</li> <li>✓ L'Infirmière Santé Travail</li> </ul> 
A EMA - Initial	B EMA - Périodique				
<p>Préalablement à l'affectation du salarié à son poste de travail.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>La périodicité sera définie par le Médecin du Travail, avec un délai <math>\leq 4</math> ans maximum entre chaque EMA.</li> <li>Sauf cas particulier, <u>entre 2 EMA</u>, une visite intermédiaire devra être organisée dans un délai <math>\leq 2</math> ans maximum.</li> </ul> <p><i>Cette visite intermédiaire pouvant être réalisée par :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le Médecin collaborateur</li> <li>✓ L'Interne en Médecine du Travail</li> <li>✓ L'Infirmière Santé Travail</li> </ul> 				

17 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

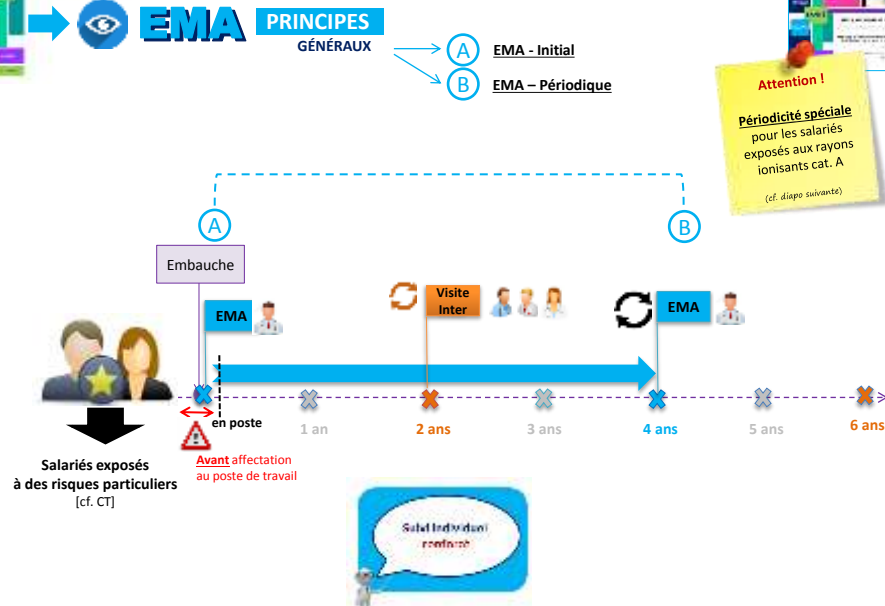
## 2 EMA : Examen Médical d'Aptitude

### EMA PRINCIPES GÉNÉRAUX

**A** EMA - Initial

**B** EMA - Périodique

**Attention !**  
Périodicité spéciale pour les salariés exposés aux rayons ionisants cat. A (cf. diapo suivantes)



18 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

2 **EMA : Examen Médical d'Aptitude**

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

**Quels salariés sont concernés par l'EMA ?**

Les salariés affectés à des postes les exposant à des **risques particuliers**. Ces risques particuliers sont définis par le Code du Travail, et peuvent être regroupés sous **3 catégories** :

1 <sup>ère</sup> catégorie	2 <sup>ème</sup> catégorie	3 <sup>ème</sup> catégorie
<p><b>L'exposition pour le salarié aux risques professionnels réglementairement listés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Amiante ;</li> <li>Plomb ;</li> <li>Agents CMR ;</li> <li>Agents biologiques (Gr. 3 et 4) ;</li> <li>Rayonnements ionisants <b>cat. A et B</b> ;</li> <li>Risque hyperbare ;</li> <li>Risque de chute de hauteur lors d'opérations de montage et de démontage d'échafaudages.</li> </ul> <p style="text-align: center; font-size: 18px; color: #003366;">!</p> <p><b>Sont concernés également par cette 1<sup>ère</sup> catégorie : les salariés saisonniers ≥ 45 jours, exposés à l'un des 7 risques ci-dessus.</b></p> <p style="text-align: center; font-size: 18px; color: #003366;">!</p> <p><b>Tout salarié intérimaire, affecté lors de ses missions à un poste à risque de la 1<sup>ère</sup> catégorie ou 2<sup>ème</sup> catégorie, bénéficiera d'un EMA et d'un suivi individuel renforcé.</b></p>	<p><b>L'affectation du salarié sur un poste de travail nécessitant un examen d'aptitude spécifique, tel que prévu par le Code du Travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 18 ans affectés sur des travaux dangereux réglementés (avec dérogation) [cf. art. R. 4153-40 CT] ;</li> <li>Travaux sur lignes électriques [cf. art. R. 4544-10 CT] ;</li> <li>Autorisations de conduite pour les équipements suivants :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Grues à tour, grues mobiles ;</li> <li>Grues auxiliaires de chargement de véhicules ;</li> <li>Chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ;</li> <li>Plates formes élévatrices mobiles de personnes (PEMP) ;</li> <li>Engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté ;</li> </ul> </li> <li>Port de charges &gt; 55 Kg &lt; 105 Kg [cf. art. R. 4541-9 CT].</li> </ul> <p style="font-size: 10px; color: #003366;">Cf. art. R. 4323-56 CT + arrêté du 02.12.1998</p>	<p><b>L'inscription complémentaire de postes de travail listés par l'employeur :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En cohérence avec l'EvRP au sein de l'entreprise, le DUERP, et la FE ;</li> <li>Après avis du Médecin du Travail et du CHSCT (à défaut avis des DP).</li> </ul> <p style="text-align: center; font-size: 18px; color: #003366;">!</p> <p><i>Cette liste complémentaire doit être transmise au Service de Santé au Travail et tenue à la disposition de la DIRECCTE et de la CARSAT.</i></p> <p><i>Cette liste doit être mise à jour annuellement.</i></p> <p><i>L'employeur doit motiver par écrit toute adjonction de poste supplémentaire sur la liste.</i></p>

**Attention !**  
Les salariés exposés aux rayonnements ionisants cat. A (exposition potentielle > 6 mSv /12 mois) doivent bénéficier d'un EMA tous les ans.

Art. R. 4451-84  
Art. R. 4624-23

Cf. Brochure INRS ED 932 « Rayonnements ionisants »

19 Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

2 **EMA : Examen Médical d'Aptitude**

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

**Quel est l'objectif de l'EMA ?**

!

1 – Aptitude / Information / Prévention

- S'assurer de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail auquel l'employeur souhaite l'affecter.
- Rechercher si le salarié n'est pas atteint par une affection dangereuse pour le collectif de travail.
- Proposer d'éventuelles adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes le cas échéant.
- Informers le salarié sur les risques d'exposition à son poste de travail et le suivi médical nécessaire.
- Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre pour préserver sa santé et sa sécurité.

!

2 - Traçabilité

- Constitution et alimentation du DMST par le Médecin du Travail.

**Quel document remis à l'issue de l'EMA ?**

Un avis d'aptitude ou d'inaptitude est délivré et transmis au salarié par le Médecin du Travail en double exemplaire (salarié/employé).

20

Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

2
EMA : Examen Médical d'Aptitude

EMA

PRINCIPES GÉNÉRAUX

**Quels sont les cas de dispense ?**

Pas d'obligation de passer un EMA à l'embauche, si plusieurs conditions cumulatives sont réunies :

- L'emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents ;
- La dernière visite médicale est ≤ 2 ans, précédant l'embauche ;
- La possession du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure individuelle et aucune inaptitude au cours 2 dernières années.

Ces modalités de dispense d'EMA s'appliquent également aux salariés intérimaires (en SIR) avant leur nouvelle mission

21
STSM

3
Autres visites...

En dehors des VIP et des EMA initiaux et périodiques, les salariés pourront continuer à bénéficier d'entretiens individuels et spécifiques auprès de leur Médecin du Travail par le biais des différentes visites préexistantes à la réforme :

Types de visites médicales	Réf. du 1 <sup>er</sup> juillet 2012 au 31 décembre 2016	Réf. au 1 <sup>er</sup> janvier 2017
• Visite médicale de pré-reprise	Art. R. 4624-20 CT Art. R. 4624-21 CT	Art. R. 4624-29 CT Art. R. 4624-30 CT
• Visite médicale de reprise	Art. R. 4624-23 CT Art. R. 4624-24 CT	Art. R. 4624-31 CT Art. R. 4624-32 CT <span style="color: red;">+ modif.</span>
• Visite médicale à la demande de l'employeur	Art. R. 4624-17 CT	Art. R. 4624-34 CT <span style="color: red;">+ modif.</span>
• Visite médicale à la demande du salarié	Art. R. 4624-17 CT	Art. R. 4624-34 CT <span style="color: red;">+ modif.</span>
• Visite médicale à la demande du Médecin du Travail	-----	Art. R. 4624-34 CT <span style="color: red;">+ modif.</span>

22
STSM

4 **La visite de reprise**




### Zoom sur... la visite de reprise.

[Art. R. 4624-31 CT et R. 4624-32 CT].

<p><b>Dans quel cas ?</b></p> 	<p><b>Après :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un congé maternité ;</li> <li>Une absence pour maladie professionnelle ;</li> <li>Une absence <b>≥ 30 jours</b> pour cause d'arrêt maladie, d'accident de travail ou d'accident non professionnel.</li> </ul>
<p><b>Dans quels délais ?</b></p> 	<p>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 <b>organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié</b>, et <b>au plus tard dans un délai de 8 jours</b> qui suivent cette reprise.</p>
<p><b>Qui réalise l'examen de reprise ?</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Médecin du Travail, le Médecin Collaborateur, l'Interne en Médecine du Travail.</li> </ul> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  </div> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px; text-align: center;"> <p style="font-size: small; margin: 0;">Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt d'une durée ≤ 30 jours pour AT afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'E.S.T, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.</p> <p style="font-size: x-small; margin: 0;">R. 4624-33 CT</p> </div>



23
Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.



4 **La visite de reprise**



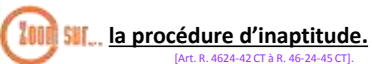
### Zoom sur... la visite de reprise.

[Art. R. 4624-31 CT et R. 4624-32 CT].



<p><b>Quel est l'objectif de l'examen de reprise ?</b></p> 	<p>L'examen de reprise a pour objet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>de vérifier</b> 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,</li> <li><b>d'examiner</b> les propositions d'aménagement (ou d'adaptation de 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 sa visite de pré-reprise,</li> <li><b>de préconiser</b> l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur,</li> <li><b>d'émettre</b>, le cas échéant, un avis d'invalidité.</li> </ul>
<p><b>En pratique ?</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Pour les salariés bénéficiant du dispositif « SIR/ EMA » :</b> la visite de reprise reste <u>inchangée</u> sur le fond et la forme. → Avis d'aptitude classique.</li> <li><b>Pour les salariés bénéficiant du dispositif « SI / VIP » :</b> la procédure de la visite de reprise bénéficie dorénavant de la <b>présomption d'aptitude</b>. → Pas d'avis d'aptitude émis.</li> </ul> <p style="font-size: x-small; margin-top: 10px;"><i>Concrètement : les mots « apte » ou « aptitude » n'apparaîtront plus dans les commentaires du médecin du travail et seront remplacés par « pas de contre-indication » (ou termes équivalents).</i></p>


24
Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.


4 **L'inaptitude**

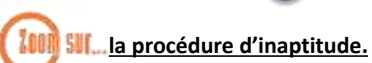






[Art. R. 4624-42 CT à R. 46-24-45 CT].


<p><b>Quelle est la procédure ?</b></p> 	<p>En fonction de son appréciation de la situation et des éléments qu'il possède, <b>le Médecin du Travail a le choix de procéder de 2 manières :</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;"> <span style="border: 1px solid purple; border-radius: 50%; padding: 5px;">①</span> </div> <div style="text-align: center;"> <span style="border: 1px solid purple; border-radius: 50%; padding: 5px;">②</span> </div> </div>
<p><b>Quelles sont les formalités préalables ?</b></p> 	<div style="border-left: 1px solid #ccc; padding-left: 5px;"> <p style="font-size: x-small; color: #003366; margin: 0;">Formalités cumulatives</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formalité obligatoire 1 : une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise,</b> réalisée par :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le Médecin du Travail</li> <li>✓ Un membre de l'Equipe Santé Travail [APRP, IST, IPRP...]</li> </ul> </li> <li>• <b>Formalité obligatoire 2 : des échanges entre le médecin du travail - le salarié - l'employeur.</b> Ces échanges pourront se faire <u>par tout moyen</u>, dans le respect du débat contradictoire et du secret professionnel.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ils devront porter sur :                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ l'absence de mesure d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail occupé ;</li> <li>✓ la nécessité d'un changement de poste eu égard à l'état de santé du salarié ;</li> <li>✓ les capacités restantes du salarié.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• <b>Formalité occasionnelle :</b> s'il l'estime nécessaire, le médecin du travail peut <b>consulter le Médecin Inspecteur Régional du Travail (MIRT) avant d'émettre son avis.</b></li> </ul> </div>

25
+ Fiche d'entreprise à jour.


4 **L'inaptitude**



<p><b>Quel document est émis ?</b></p> 	<p><b>Un avis d'inaptitude</b> est délivré et transmis au salarié <u>par le Médecin du Travail</u>. Un exemplaire est adressé par voie postale à l'employeur + copie dans le DMST.</p>
<p><b>Quelle mention possible ?</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le cas échéant, le Médecin du Travail pourra être amené à mentionner dans l'avis d'inaptitude (consécutif ou non à AT/MP) l'une des 2 formules ci-dessous, dispensant l'employeur de son obligation de reclassement :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;</li> <li>✓ « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise » (emploi/poste de travail).</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Quel recours en cas de désaccord ?</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'avis d'inaptitude devra préciser les voies de recours, à savoir :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En cas de <u>désaccord sur les éléments de nature médicale</u> justifiant l'avis (conclusions émises par le MT), <b>le salarié ou l'employeur peut – dans un délai de 15 jours – saisir le Conseil des Prud'hommes (CPH) /formation en référé</b>, afin de demander la désignation d'un médecin expert.</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">→Le requérant doit informer le Médecin du Travail de son recours.</p> 

26
+ Fiche d'entreprise à jour.


2016 - 2017

ACTUALITÉ

RÉFORME

Nouveautés

**SANTÉ**

TRAVAIL

**RÉFORME SANTÉ TRAVAIL**

POINT

Réglementaire

Questions pratiques :

**CHANGEMENT EN COURS ...**

CULTIVONS ENSEMBLE LA PRÉVENTION

Mise à jour du 23.03.2017 - Sous réserve des changements apportés par les éventuels ajustements réglementaires.

STSM