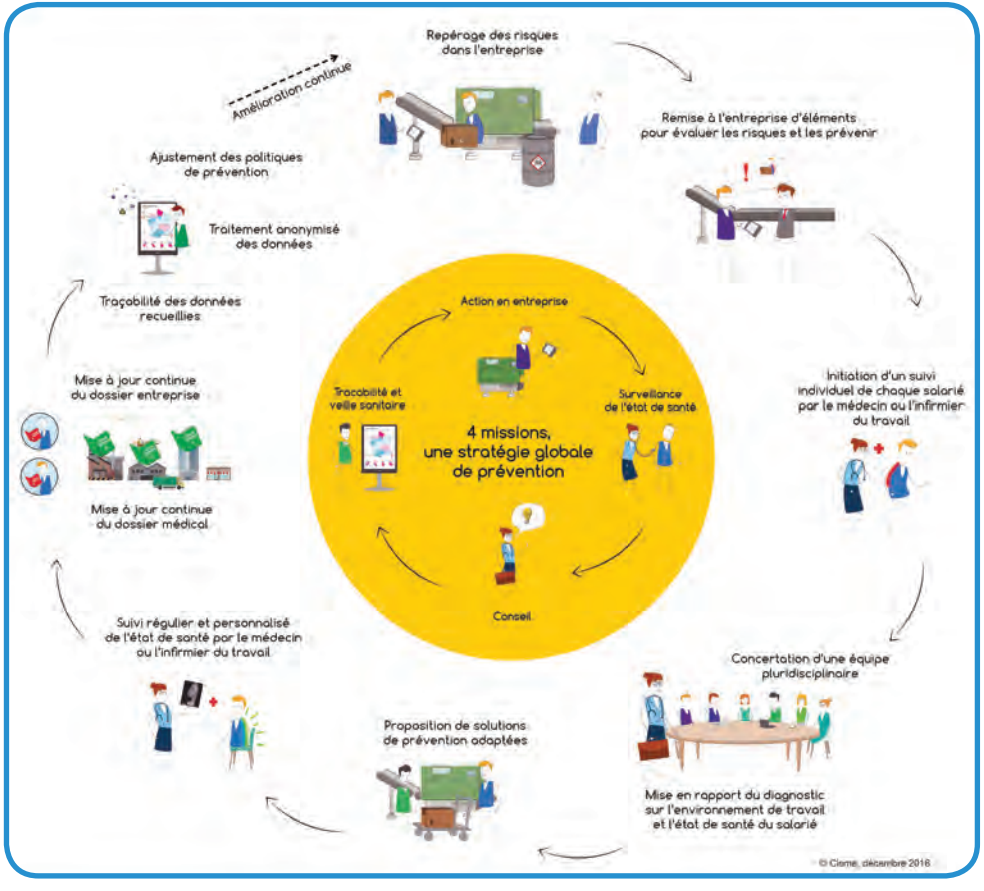
ASMT
Prévention et Santé

Renforcer la prévention en Santé Travail

Guide Simplifié

Missions de l'ASMT



Depuis le **31 mars 2022**, la **« Loi Santé Travail »** destinée à *renforcer la prévention en santé au travail* est en vigueur.
Cette législation vient apporter certaines précisions aux modalités règlementaires concernant le **suivi individuel de l'état de santé du travailleur.**

Parce que la réforme est complexe, l'ASMT met à disposition de ses adhérents, ce guide, pour en comprendre l'essentiel...

Enfin, toujours dans une volonté de se rapprocher de ses adhérents, l'ASMT continuera d'accompagner et de sensibiliser à la prévention des risques professionnels, son coeur d'activité.

Parce que les conditions de travail, et le bien-être des travailleurs ont des conséquences directes sur les performances des entreprises.

Sommaire

Missions de l'ASMT 2

Suivi Individuel 4

Suivi Individuel Adapté 6

Suivi Individuel Renforcé Réforme 2022 8

Renforcer le maintien en emploi Réforme 2022 10

Inaptitude 13

Suivi Individuel - SI

Concerne les **travailleurs non soumis à un risque particulier** (la majorité)

Le saviez-vous

Pour les **Suivis Individuels Classiques**, la **« Visite d'Aptitude »** devient la **« Visite d'information et de prévention »** ou la **VIP**

Si le contrat du travailleur en SI est **inférieur à 93 jours**, l'ASMT n' a **pas d'obligation légale de le convoquer**. En revanche une visite à la demande est toujours envisageable. ***(article R4624-10 du Code du travail)***

Afin de **faciliter les démarches**, il est important pour l'ASMT que **l'employeur communique le ou les postes du travailleur**

Embauche :

Visite d'information et de prévention

Travailleurs temporaires
3 mois maximum après l'embauche

Apprentis
2 mois maximum après l'embauche

Tous les autres travailleurs
3 mois maximum après l'embauche

Remise d'une attestation de suivi (et non plus un avis d'aptitude) en double exemplaire : un pour le travailleur, l'autre à l'employeur

Le Médecin du Travail peut faire évoluer le travailleur vers **un suivi individuel adapté** s'il le juge nécessaire

Pour les travailleurs n'ayant aucun **dossier médical à l' ASMT,** la **VIP** ou l'**action de formation et de prévention**, sera réalisée par un **professionnel de la santé au travail**

Conditions de dispenses :

Le travailleur a eu une **VIP de moins de 5 ans au même poste**, sans restrictions, aménagement de poste, ou avis d'inaptitude
Pour les intérimaires, une **VIP de moins de 2 ans** est demandée

En cas de doute n'hésitez pas à vous rapprocher de l'ASMT

Périodicité :

Tous les **5 ans maximum,** avec un **Infirmier Santé Travail : réorientation possible vers le médecin du travail si alerte**

La périodicité est définie par le Médecin du Travail, qui prend en compte **les conditions de travail**, **l'âge** et **l'état de santé du travailleur**, ainsi que **les risques** auxquels il est exposé.

Suivi Individuel Adapté - SIA

- ■ Travailleur **de Nuit**
- ☐ Jeune de **moins de 18 ans**
- ■ Travailleur **en situation de handicap (RQTH)**
- ■ Travailleur **en invalidité**
- ☐ Femme **enceinte ou allaitante**
- ☐ Travailleur exposé à des **agents biologiques de Catégorie 2**
- ☐ Travailleur exposé à **des champs magnétiques supérieurs aux valeurs limites règlementaires** (art 4453-3)

Le saviez-vous

La visite individuelle d'information et de prévention ou **l'action de formation et prévention** est réalisée par le médecin du travail, le médecin collaborateur, l'Infirmier en Santé au travail, ou l'interne en médecine du travail.

Le **Médecin du Travail** peut **réduire la durée de périodicité.**

La **Visite initiale** sera faite par un Infirmier.

Embauche :

Visite d'information et de prévention

Nuit, Moins de 18 ans, Champs Électromagnétiques, Agents Biologiques

Obligatoirement avant affectation au poste

RQTH, Invalidité, Femme enceintes ou allaitante

3 mois maximum après l'embauche

Remise d'une attestation de suivi (et non plus un avis d'aptitude) en double exemplaire : un pour le travailleur, l'autre à l'employeur

Le Médecin du Travail peut faire évoluer le travailleur vers **un suivi individuel renforcé** s'il le juge nécéssaire

Si le type de suivi n'est pas connu, l'Infirmier qui reçoit le travailleur fera une **alerte au médecin**, qui **jugera de la conduite à tenir**

Conditions de dispenses :

Le travailleur a eu une **VIP de moins de 3 ans (ou 5 ans) au même poste**, sans restrictions, aménagement de poste, ou avis d'inaptitude
Pour les intérimaires, une **VIP de moins de 2 ans** est demandée

En cas de doute n'hésitez pas à vous rapprocher de l'ASMT

Périodicité :

- Tous les **5 ans** avec un **Infirmier Santé Travail : réorientation possible vers le médecin du travail si alerte**
- Périodicité réduite à **3 ans pour ces risques spécifiques,** ou à la **demande du médecin du travail**

Suivi Individuel Renforcé - SIR

Nouveauté réforme 2022
Travailleurs concernés par la visite de post-exposition (cf page 12)

- ■ Exposition à des **agents biologiques de Catégorie 3 et 4**
- ■ Exposition à des **agents Cancérogènes, Mutagènes et Toxiques pour la reproduction**
- ■ Exposition à **l'amiante**, au **plomb** et **aux rayonnements ionisants**
- ■ Travailleur en **milieu Hyperbare**
- ■ Risque de **chute d'échafaudage lors du montage ou démontage**
- ☐ Jeune de **moins de 18 ans et affecté à des travaux dangereux**
- ☐ Tous les postes présentant des **risques particuliers et nécessitant une aptitude spécifique** (habilitation de conduite dont CACES, manutention manuelle de charges supérieures à 55 kg, habilitation électrique...)
- ☐ Tous les postes présentant des **risques listés par l'employeur,** après avis du **Médecin du Travail**, du **CSE**, en **cohérence avec le Document Unique**

Le saviez-vous

Si le **travailleur n'est pas en capacité** de fournir une **copie de son avis d'aptitude**, **l'employeur a le droit de demander un duplicata** au Service de Santé au Travail qui a réalisé la visite

A l'embauche, et pour les travailleurs concernés, il ne s'agit pas d'une VIP mais d'un **Examen Médical d'aptitude,** à l'issue duquel sera delivré un **certificat medical d'aptitude**

Embauche :

Conditions de dispenses :

Si le travailleur a eu un suivi de santé de moins de 2 ans au même poste sans restrictions, aménagement de poste, ou avis d'inaptitude

Aucune dispense possible pour **les moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux**, et pour **les travailleurs exposés aux Rayonnements ionisants de catégorie A**

En cas de doute n'hésitez pas à vous rapprocher de l'ASMT

Périodicité :

Tous les **4 ans maximum avec avis du Médecin du travail**. Visite intermédiaire à **2 ans avec l'infirmier.**

Les travailleurs exposés au **rayonnements ionisants de catégorie A** , ainsi que **les jeunes de moins de 18 affectés à des travaux dangereux** doivent être **vus par le médecin du travail 1 fois par an**

Renforcer le maintien en emploi

Réforme 2022

Le rendez-vous de liaison

Ce rendez-vous peut être organisé entre le travailleur et l'employeur (et demandé par un des deux) en association avec le service de santé et de prévention au travail (SPSTI) ***pour tout arrêt de travail de plus de 30 jours.***

Objectif ▼
Informer le travailleur des possiblités :

- d'actions de maintien en emploi
- d'aménagement de temps de travail
- de visite de pré-reprise
- d'aménagement de poste

RDV facultatif :

mais l'employeur doit informer le travailleur de la possibilité d'organiser ce RDV.

Visite de pré-reprise

Elle s'effectue pendant ***l'arrêt de travail****, en vue de* ***favoriser le maintien dans l'emploi*** *par des recommandations, d'aménagement du poste, des propositions de reclassement...*
Elle peut être demandée, pour tout arrêt de travail de plus de 30 jours, par *:*

- Le **travailleur**
- Le **médecin traitant**
- Le **médecin conseil** de la Sécurité Sociale

Toutes les nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail commençant depuis le 31 mars 2022

Toutes ces visites ne sont réalisées que par le ***Médecin du Travail****, le* ***Médecin collaborateur****, ou* ***l'interne*** *en santé au travail*

Imprimé par "Imprimerie Moderne" Crédit Photos et Illustrations : Freepik.com, Flaticon.com, Pixabay.com

Visite de reprise

*Elle se fait obligatoirement à **la demande de l'employeur**,et elle doit avoir lieu dans **un délai de 8 jours** qui suit la fin de l'arrêt de travail :*

- Après un **congé maternité / congé parental**
- Après un arrêt de travail pour **cause de maladie professionnelle** (*quelle que soit sa durée*)
- Après un arrêt de travail **d'au moins 30 jours pour accident de travail**
- Après un arrêt de travail **d'au moins 60 jours pour maladie**, ou **accident non professionnel**.

***Vous devez informer le Médecin du Travail** de tout arrêt de travail.*

Visite à la demande

*Sachez qu'une **visite peut être demandée à tout moment** à votre Service de Prévention et de Santé au Travail*

- Du **travailleur**
- De **l'employeur**
- Du **Médecin du Travail**

Renforcer le maintien en emploi

Réforme 2022

Visite de mi carrière

A moins d'une disposition particulière prévue par accord de branche**, tous les travailleurs peuvent bénéficier d'une visite de mi-carrière durant **l'année civile de leur 45ème anniversaire.

Objectif ▼
Évaluer les risques de désinsertion professionnelle en fonction de l'état de santé, de l'âge et du parcours professionnel

Le saviez-vous ?
Cette visite peut-être anticipée et faite en même temps qu'une autre visite médicale **si le travailleur doit être vu 2 ans avant l'échéance normalement prévue**

Visite post-exposition

***Au 31 mars 2022**, si un travailleur cesse d'être exposé (départ en retraite, fin de contrat ou fin d'exposition) à certains risques professionnels **nécessitant un suivi médical renforcé (cf page 8)**, cette visite doit être organisée dans les meilleurs délais.*

L' employeur doit se rapprocher de son SPSTI

Le travailleur peut en faire la demande en cas de carence de l'employeur : 1 mois avant la date de fin d'exposition et dans les 6 mois après.

A l'issue, le médecin du travail remettra au travailleur un état des lieux des expositions et le versera au dossier médical santé travail

Inaptitude

Au préalable

Qui ? Médecin du Travail

Quand ? Visite médicale d'embauche, périodique, à la demande de l'employeur ou du travailleur, visite de reprise, **hors pré-reprise**

Examen Médical

Désormais, **une seule visite peut suffire pour constater une inaptitude**

Étude de poste et des conditions de travail

Date d'actualisation de la Fiche d'entreprise

Échange formalisé entre le Médecin du Travail, l'employeur et le travailleur

Afin de faire valoir les observations de chacun sur les avis et propositions du Médecin du travail

Examen Médical

A la demande du Médecin du travail**, un **second examen médical** est possible dans les **15 jours maximum

Employeurs, veillez au respect de la procédure, au contenu de la fiche médicale et des conclusions écrites

Avis médical d'inaptitude

*Avis envoyé en **recommandé avec AR à l'employeur***

***Remise en main propre** au travailleur contre décharge*

*Dorénavant, **obligatoirement** accompagné de **conclusion écrite motivée**.*

*Si l'avis n'est pas clair, **n'hésitez pas à vous rapprocher de votre Médecin du Travail***

Dans un délai de 15 jours à compter de la notification des éléments

Contestation possible

En référé** devant le **conseil des Prud'hommes

***Devient payante** (frais de justice et d'expertise)*

*Consiste en la **désignation d'un Médecin expert**, dont **la décision se substitue aux éléments de nature médicale** qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées*

Dispense de Reclassement si le Médecin du Travail mentionne dans l'avis :

Tout maintien du travailleur dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé

OU

L'état de santé du travailleur fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

Rupture du contrat de travail

Recherche de postes de reclassement par l'employeur selon les recommandations du Médecin du Travail

Consultation des représentants du CSE

L'employeur doit informer et notifier au travailleur l'impossibilité de le reclasser

La proposition de reclassement faite au travailleur doit :
Être appropriée à ses capacités
Tenir compte de l'avis des Délégués du Personnel
Être conforme aux conclusions du médecin du travail
Être au maximum comparable à l'emploi précédent

Le travailleur refuse

Le travailleur accepte

Rupture du contrat de travail pour Inaptitude ou pour impossibilité/refus de reclassement

Si besoin, aménagement de poste, adaptation de poste, formations....

Attention

*Si le reclassement du travailleur ou son licenciement n'est pas intervenu dans **un délai d'un mois à compter de l'examen médical de reprise du travail**, son salaire doit être maintenu en intégralité, sans qu'il soit possible de déduire les indemnités journalières qui lui sont versées par la Sécurité Sociale*

Attention

*Vous devez respecter les **procédures de licenciement***

*Si votre salarié a le statut de «**salarié protégé**», vous devez obtenir une **autorisation préalable de l'inspection du travail***

Ce document est une brochure d'information. Elle revêt à la fois une fonction pédagogique et scientifique. Pour autant elle ne peut être exhaustive et ne saurait être utilisée dans le cadre d'une action de responsabilité quelle qu'elle soit

ASMT
Prévention et Santé
Adhérer, se former, s'informer , suivez notre actualité sur asmt65.fr ou rejoignez-nous sur
asmt65 ou company/asmt