

4. Santé au travail

La Loi modifie plusieurs dispositions relatives à la surveillance médicale et à l'inaptitude. Ces nouvelles règles entreront en vigueur à la date de publication des décrets et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Les principales modifications apportées sur ces thèmes sont les suivantes :

- La **surveillance médicale des salariés est allégée** : les modalités et la périodicité de l'examen médical périodique dont bénéficie tout salarié tiendront compte des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du travailleur, ainsi que des risques professionnels auxquels il est exposé. La surveillance médicale sera adaptée selon que le salarié est exposé ou non.

La **visite médicale d'embauche sera supprimée** et remplacée par une visite d'information et de prévention après l'embauche.

Les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficieront en lieu et place de la visite d'information ci-dessus, d'un examen médical d'aptitude, proche de la visite d'embauche actuelle.

Les travailleurs de nuit conservent une surveillance médicale spécifique, dont les modalités et la périodicité seront précisées par décret.

- La **procédure liée à l'inaptitude est modifiée** :

La loi ne reprend pas l'exigence de deux examens médicaux et imposera à l'avenir pour que l'inaptitude soit déclarée, une **étude de poste** par la médecine du travail et un échange avec le salarié et l'employeur.

L'avis d'inaptitude physique rendu par le médecin du travail devra obligatoirement être éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié et l'employeur pourra être dispensé de rechercher un reclassement si l'avis d'inaptitude mentionne expressément.

Les **régimes des inaptitudes professionnelle et non professionnelle sont unifiés** : l'obligation de consultation des délégués du personnel avant proposition d'un reclassement sera étendue à l'inaptitude non professionnelle.

Le salarié ou l'employeur pourront toujours contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail, mais **auprès du juge prud'homal** (et non plus de l'inspecteur du travail). Le salarié ou l'employeur pourra ainsi saisir en référé le conseil de prud'hommes afin de faire désigner un médecin expert.

À propos du Cabinet Harlay Avocats :

Cabinet français indépendant, fondé en 1988, Harlay Avocats (anciennement Kahn & Associés) s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire d'avocats permettant d'accompagner les clients tant en France qu'à l'étranger dans la plupart de leurs besoins en droit des affaires (opérations courantes et exceptionnelles). Les clients du cabinet sont des sociétés françaises et des multinationales situées aux États-Unis, en Europe, en Israël et en Chine. La plupart de nos clients sont des sociétés innovantes exerçant dans les secteurs suivants : informatique, télécom, Internet, média, industrie du luxe et sciences de la vie.