

## Note juridique :

### Réforme des visites médicales du travail

Les visites médicales liées à l'embauche et au suivi régulier des salariés ont été réformées par la Loi Travail. Le nouveau régime est opérationnel depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2017**.

Que faut-il en retenir ?

#### Visite d'information et de prévention

- **Fin de la visite d'embauche** : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la visite médicale avant l'embauche du salarié ou au plus tard avant la fin de la période d'essai est remplacée par une visite d'information et de prévention qui se déroule après l'embauche. Il n'y a donc plus de vérification de l'aptitude au poste.
- L'employeur a **3 mois** (sauf exception pour les apprentis, mineurs ou travail de nuit) **après l'embauche** (en CDD ou CDI) pour faire effectuer cette visite, par le médecin du travail ou un membre de son équipe.
- A l'issue de la visite, le professionnel de santé qui l'a effectuée peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail. Une nouvelle visite sera alors organisée avec pour but de proposer, le cas échéant, des adaptations du poste ou l'affectation à un autre poste.

#### Dispense de visite d'information et de prévention

Il est toujours possible d'être dispensé de visite, sous conditions, lorsque le salarié en a déjà bénéficié dans les 5 années précédant l'embauche (3 ans pour les salariés ayant un suivi médical adapté) :

- le salarié doit occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé doit disposer de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle liée au poste ou au temps de travail (, ou aucun avis d'inaptitude ne doit avoir été émis au cours des 5 dernières années (3 dernières années en cas de suivi médical adapté).

#### Suivi périodique des salariés

- **Tous les 5 ans au moins** : la visite systématique tous les deux ans est supprimée.
- **Suivi individuel adapté** en fonction de l'état de santé, de l'âge, des conditions de travail et des risques auxquels le salarié est exposé : le médecin de travail en fixe les modalités, le suivi périodique ne pouvant être inférieur à 3 ans.

Suivi renforcé des salariés sur des postes à risques : une liste précise des risques est établie par le code du travail, que l'employeur peut compléter. L'examen et le renouvellement donne alors lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, transmis au salarié et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail.