

# Loi travail & santé

## Ce qui a changé pour le salarié et l'entreprise

Tous les agréments signés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 - date d'entrée en vigueur de la réforme de la médecine du travail - demeurent valables jusqu'à leur terme. Cependant, les services de santé au travail doivent dorénavant appliquer les nouvelles modalités de suivi et de périodicités issues de cette réforme. Moins d'un an après sa mise en oeuvre, il nous semblait important de consacrer un dossier sur la réforme et répondre aux questions les plus fréquentes de nos adhérents.



### A partir de quelle date les nouvelles règles de suivi individuel sont-elles applicables ?

Tous les travailleurs embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 bénéficient de l'ensemble des nouvelles dispositions.

Pour les travailleurs déjà présents dans l'entreprise et pour lesquels une visite périodique était d'ores et déjà prévue pour une date postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette première visite a lieu selon la périodicité prévue par l'ancienne réglementation et à la date indiquée sur la dernière fiche d'aptitude ou attestation.

Cette visite est réalisée dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation. Selon le poste occupé, il s'agira soit d'une visite d'information

et de prévention soit d'un examen médical d'aptitude.

La visite suivante sera effectuée selon les modalités et la périodicité prévues par la nouvelle réglementation.

Les visites dites à la demande, de reprise ou de pré-reprise ne sont pas concernées par la réforme, les modalités d'organisation restent les mêmes qu'avant 2017.

### Concrètement...

#### Avant 2017

Un travailleur, embauché en 2010, et dont le poste l'expose à des agents cancérigènes a bénéficié en juin 2016 d'une visite médicale dans le cadre de la surveillance médicale renforcée. Ce salarié aurait dû être revu au plus tard en juin 2018 selon la périodicité de 2 ans.

*Périodicités légales pour ce salarié, avant 2017*



#### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Ce même salarié bénéficie d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) car il est toujours exposé au risque cancérigène, il sera revu en juin 2018 par un médecin du travail puis tous les 2 ans alternativement par un médecin et une infirmière santé travail.



## Réforme

### Questions/réponses sur l'application

La Direction Générale du Travail a apporté quelques réponses aux questions les plus fréquemment posées par les employeurs.



#### Ce que dit la loi...

#### Que devient la surveillance médicale renforcée (SMR) ?

Deux situations doivent être distinguées

**1- Les travailleurs qui relèvent d'un suivi individuel renforcé (SIR) conformément à la nouvelle réglementation.** Il s'agit des salariés affectés à des postes à risque énumérés par le code du travail (voir les trois catégories de risques p.8). Ce suivi s'applique dès la 1<sup>ère</sup> visite périodique, y compris à des salariés qui relevaient d'une Surveillance Médicale Simple (SMS) avant 2017.

**2- Les travailleurs qui bénéficiaient d'une Surveillance Médicale Renforcée (SMR) dans le cadre de l'ancienne réglementation** mais qui, depuis 2017 dès lors qu'ils ne sont pas affectés à des postes à risque, bénéficient désormais d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP). Ce suivi s'applique dès la 1<sup>ère</sup> visite périodique.

#### Que devient la surveillance médicale simple (SMS) ?

Le salarié qui relevait d'une Surveillance Médicale Simple (SMS) bénéficie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 d'un «Suivi Individuel» (SI) ou d'un «Suivi Individuel Adapté» (SIA). Il rencontre un professionnel de santé lors d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP), à l'issue de laquelle il reçoit une attestation. Avec la réforme, certains salariés qui étaient auparavant suivis en SMS changent de catégorie et sont considérés comme exposés à des risques qui nécessitent un Suivi Individuel Renforcé (SIR). Dans ce cas, ils seront vus par un médecin qui leur délivrera une fiche d'aptitude.

#### Concrètement...

##### Avant 2017

Un travailleur de nuit a été vu par le médecin du travail en juin 2016, il bénéficiait d'une surveillance médicale renforcée (en application de l'ancienne réglementation), il a donc été revu au plus tard en 2017, soit une périodicité annuelle.



##### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Avec la nouvelle réglementation, ce même salarié n'est plus soumis à un poste à risque, il bénéficie désormais d'un Suivi Individuel Adapté (SIA). Il sera donc revu tous les 3 ans (maximum) dans le cadre d'une visite d'information et de prévention.



##### Avant 2017

Un salarié suivi en SMS depuis des années bénéficiait d'une visite tous les 2 ans.



##### Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017

Ce même salarié non exposé à un poste à risque professionnel bénéficiera d'un Suivi Individuel (SI). Il bénéficiera d'une visite d'information et de prévention tous les 5 ans (maximum).



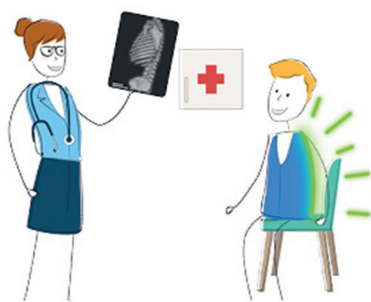
## Le médecin du travail peut-il réorienter un travailleur vers un suivi individuel renforcé alors que l'employeur l'a déclaré sans risque ?

Sans remettre en cause la responsabilité de l'employeur dans la déclaration des postes à risque de son entreprise et les salariés qui y sont affectés, le médecin du travail peut réorienter des travailleurs déclarés «sans risque» vers un suivi individuel renforcé.

En effet, l'article R. 4624-21 précise que «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, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé».

Face à certaines situations de travail, l'employeur peut rencontrer des difficultés à identifier si le salarié relève d'un suivi individuel renforcé ou non. Dans ce cas, et pour éviter une réorientation, il peut consulter son médecin du travail qui le conseillera.

## Quels métiers sont représentés dans le suivi du groupe 2 des agents biologiques ?



Un agent biologique de groupe 2 peut provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prévention ou un traitement efficace.

Il n'y a pas de métier exposant spécifiquement aux agents biologiques

du groupe 2. En effet, on peut les trouver dans les secteurs suivants : tri des déchets, travail dans le milieu agricole, travail au contact d'animaux, laboratoire d'anatomie pathologique, personnel d'entretien et de maintenance, etc.

Les salariés exposés à ces agents bénéficient d'un Suivi Individuel Adapté (SIA). Ils seront reçus en visite d'information et de prévention (VIP) par des professionnels de santé, au maximum tous les 5 ans. A noter : **pour ces salariés exposés, la visite d'information et de prévention initiale est réalisée avant l'affectation au poste.**

## Attestation de suivi, fiche d'aptitude, quel document pour quelle visite ?

### La fiche d'aptitude

Cette fiche est remise au salarié par le médecin du travail à l'issue d'un Examen Médical d'Aptitude (EMA). Ce document est délivré au salarié qui entre dans la catégorie Suivi Individuel Renforcé (SIR). La fiche délivre la mention d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail.

### L'attestation de suivi

Ce document est remis au salarié à l'issue de la visite d'information et de prévention (VIP), réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, infirmière santé travail, interne en médecine, médecin collaborateur). L'attestation précise à quelle date la visite a été réalisée et avant quelle date le travailleur bénéficiera de sa prochaine visite (dans un délai maximal de 5 ans). L'attestation ne peut être délivrée qu'au travailleur soumis à un Suivi Individuel (SI) ou Suivi Individuel Adapté (SIA). L'attestation ne mentionne pas d'avis d'aptitude.

## Que devient la visite d'embauche ?



La visite d'information et de prévention remplace la visite d'embauche pour tous les salariés qui ne sont pas exposés aux risques définis dans le Code du Travail. Elle est obligatoire et s'effectue dans les trois mois suivant la prise de poste, sauf exception pour certains risques (voir tableau récapitulatif du suivi initial et périodique p.9).

Les salariés exposés aux risques définis dans le Code du Travail rencontrent un médecin avant leur prise de poste. Cet examen donne lieu à un avis d'aptitude.



## Suivi Individuel Renforcé (SIR) : Liste des risques particuliers

L'article R. 4624-23 du Code du travail pose une définition des postes à risques qui peuvent être répertoriés en trois grandes catégories :

### SIR 1 | Les salariés affectés à des postes exposant\* :

- Amiante
- Plomb (R. 4412-160 C.T.)
- Agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction CMR (R. 4412-60 du C.T.)
- Agents biologiques des groupes 3 et 4 (R. 4421-3 et R. 4426-7 Alinéa 1<sup>er</sup> C.T.)
- Rayonnements ionisants (R. 4451-44 C.T.)
- Risque hyperbare
- Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages

### SIR 2 | Les salariés affectés à des postes soumis à un examen d'aptitude spécifique, et en particulier\* :

- Les jeunes < 18 ans affectés sur des travaux dangereux réglementés (Cf. Instruction interministérielle de 7 septembre 2016 et R. 4153-40 C.T.)
- Les manutentions manuelles > 55kg (4541-9 C.T.)
- Poste sous tension (habilitations électriques) (R. 4544-10 C.T.)
- Les autorisations de conduite (R. 4323-56 C.T.)

### SIR 3 | L'inscription complémentaire de postes listés par l'employeur :

- En cohérence avec l'évaluation des risques au sein de son entreprise (L.4121-3 C.T.) et le DUERP (R. 4121-2 C.T.) et la fiche d'entreprise (R. 4624-37 ou 46 C.T.)
- Après avis du médecin du travail et du CHSCT (à défaut les délégués du personnel)
- Charge à l'employeur de motiver par écrit l'inscription de tout poste supplémentaire sur cette liste

\*Y compris les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours exposés à l'un de ces risques susmentionnés (D. 4625-22 Alinéa 1<sup>er</sup>).

## Le code du travail précise que les postes soumis à autorisation de conduite sont des postes à risque. Est-ce le cas pour les chauffeurs poids lourds ?

Non, il ne faut pas confondre risque routier et autorisation de conduite. Parmi les «postes de conduite», seuls les postes soumis à autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage relèvent de la catégorie des postes à risque au sens du II de l'article R. 4624-23 du code du travail (cf. article R. 4323-56). Ces postes sont donc soumis à un avis médical d'aptitude spécifique.

C'est au titre de conditions définies par le code de la route que les chauffeurs routiers sont soumis à un «contrôle médical de l'aptitude à la conduite», lié à la délivrance de certaines catégories de permis de conduire (permis poids lourd, transport en commun, remorque lourde, remorque poids lourd et remorque de transport en commun), et effectué par un médecin agréé par le préfet du département concerné. Ils n'entrent ainsi pas dans la catégorie des postes à risque et relèvent du suivi médical de droit commun prévu par le code du travail. Cependant, les médecins du travail peuvent décider de suivre l'état de santé de ces salariés sur des périodicités plus resserrées que les maximales prévues par la loi.



## Quel suivi médical pour les salariés exposés aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ?

Ces agents biologiques considérés comme

pouvant provoquer des maladies graves chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs dont le risque de propagation est possible. Ils sont définis comme suit par l'article R4421-3 :

Le groupe 3 comprend les agents pour lesquels existe généralement un traitement

(exemple : les hépatites, la rage, l'herpès, la tuberculose, etc). Alors qu'il n'en existe pas pour le groupe 4 (exemple virus Ebola).

Les salariés exposés à ces agents entrent dans la catégorie Suivi Individuel Renforcé (SIR). Un Examen Médical d'Aptitude (EMA) sera réalisé par le médecin du travail avant l'embauche suivi d'un entretien intermédiaire à deux ans par un professionnel de santé, puis de nouveau un EMA dans les 2 ans maximum.

## L'employeur doit-il avoir connaissance de toutes les visites, y compris celles qui sont réalisées à l'initiative du médecin du travail ?

L'employeur a connaissance de toutes les visites qui s'inscrivent dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur fixé par l'article L. 4622-2. Une copie des avis et attestations lui est systématiquement remise (articles R. 4624-14 et R 4624-55).

Dans le cadre d'une visite de pré-reprise, le travailleur peut s'opposer à ce que le médecin du travail informe l'employeur des recommandations qu'il formule afin que toutes les mesures soient mises en oeuvre en vue de favoriser son maintien dans l'emploi (article R. 4624-30).

Le salarié qui prend l'initiative de solliciter une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail doit en avertir au préalable son employeur pour que cette visite lui soit opposable. (Cass. soc 4 février 2009 : n°07-44498 ; Cass. soc 16 décembre 2010 : n° 09-66132).



# Suivis initial et périodique applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2017

| 3 catégories de suivi :<br>SI - SIA - SIR |   | PÉRIODICITÉ MAXIMALE, SELON AVIS DU MÉDECIN   |  |
|---|---|---|--|
|   |   | Suivi initial   | Suivi périodique   |
| SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ (SIA)             | SI<br>Suivi Individuel (SI)<br>Cas général  | Une Visite d'Information et de Prévention (VIP) dans les 3 mois suivant l'embauche  | Une VIP au moins tous les 5 ans  |
|   | <18 ans, champs électromagnétiques, agents biologiques catégorie 2                      | Une VIP avant l'affectation au poste  | Une VIP au moins tous les 5 ans  |
|   | Travailleurs de nuit  | Une VIP avant l'affectation au poste  | Une VIP au moins tous les 3 ans  |
|   | Travailleur handicapé, invalide   | Une VIP dans les 3 mois suivant l'embauche, effectuée par un médecin du travail   | Une VIP au moins tous les 3 ans  |
|   | Femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante  | Une VIP dans les 3 mois suivant l'embauche. Orientation vers le médecin du travail sans délai à l'issue de la VIP ou à tout moment à sa demande   |  |
| SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (SIR)           | SIR 1, 2 et 3 (voir détails page 8), à l'exception des 2 cas ci-dessous :               | Examen médical d'aptitude (EMA) avant l'embauche  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un EMA au moins tous les 4 ans</li> <li>• Un entretien intermédiaire au moins tous les 2 ans</li> </ul> |
|   | Rayonnements ionisants catégorie A (RIA)  | Examen médical d'aptitude (EMA) avant l'embauche  | Un EMA au moins tous les ans   |
|   | <18 ans sur travaux dangereux   | Examen médical d'aptitude (EMA) avant l'embauche  | Un EMA au moins tous les ans   |
| STATUTS PROFESSIONNELLS SPÉCIFIQUES       | Les apprentis<br>Article R6222-40-1   | L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 (périodicité maximale : 5 ans) ou, si il est exposé à des risques particuliers, d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 (périodicité maximale : 4 ans) au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.   |  |
|   | Les salariés temporaires<br>Art. R. 4625-8 à R. 4625-20 du CT                           | Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude ou de VIP avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :<br>1° Le salarié suivi en SI ou en SIR a bénéficié d'une attestation ou d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche<br>2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents<br>3° Aucun avis médical au titre de l'article L4624-3 ou avis d'aptitude n' a été émis au cours des 2 dernières années |  |
|   | Les saisonniers<br>art. D. 4625-22 du CT  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés saisonniers &gt; 45 jours de travail + risques particuliers : examen médical d'embauche obligatoire (sauf cas de dispense).</li> <li>• Salariés saisonniers &lt; 45 jours et ceux affectés aux emplois sans risques particuliers : actions de formation et de prévention qui peuvent être communes à plusieurs entreprises.</li> </ul>  |  |
|   | Les travailleurs des associations intermédiaires<br>Art. 5132-26-6 à R. 5132-26-8 du CT | La VIP et l'examen médical d'embauche de la personne mise à disposition d'un utilisateur sont organisés par l'association intermédiaire, dès sa 1 <sup>ère</sup> mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.   |  |
|   | Les travailleurs détachés<br>art. R. 1262-13 du CT                                      | A défaut d'un suivi de l'état de santé équivalent dans leur Etat d'origine :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les salariés en SIR : un EMA est réalisé avant l'affectation sur le poste</li> <li>• Pour les salariés en SI : une VIP est réalisée dans les 3 mois après l'arrivée dans l'entreprise</li> </ul>  |  |
| VISITES OCCASIONNELLES                    | Visite à la demande :<br>- de l'employeur<br>- du salarié<br>- du médecin du travail    | Visite dont la date est fixée par le médecin du travail   |  |
|   | Visite de pré-reprise   | Pour le salarié en arrêt de travail de plus de 3 mois. Elle est organisée par le médecin du travail à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la sécurité sociale.  |  |
|   | Visite de reprise   | L'employeur saisit l'amSn pour organiser une visite dans les 8 jours qui suivent la reprise du salarié suite à :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• un congé de maternité</li> <li>• une absence pour maladie professionnelle (peu importe la durée)</li> <li>• une absence de 30 jours ou plus pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel</li> </ul>   |  |

## Réforme

### Les secrétaires répondent

Les secrétaires médicales sont souvent les premières interlocutrices des adhérents. Elles nous font part des questions les plus fréquentes, nous partageons les réponses avec vous.

**Ne pas confondre ou mal interpréter certains risques !**

**Les travaux sous tension** concernent uniquement les salariés travaillant dans un environnement sous tension et disposant d'une habilitation électrique (Article R4544-10 du Code du Travail).

**Le risque manutention manuelle** concerne les salariés hommes portant des charges de plus de 55 kg et les salariés femmes portant des charges de plus de 25 kg, ou transportant des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kg, brouette comprise. (Article R4541-9 du Code du Travail).

*Une vendeuse manipulant des cartons d'un poids < à 25 kg n'est pas concernée par ce risque.*

**La conduite de certains équipements** présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une **autorisation de conduite délivrée par l'employeur ou obtention d'un CACES**. (Article R4323-56).

*Le chauffeur routier ou le livreur ne sont pas systématiquement concernés par ce risque (voir réponse p.8).*

Les salariés exposés aux risques identifiés ci dessus, les classent dans la catégorie Suivi Individuel Renforcé (SIR). Ce suivi induit pour le salarié un Examen Médical d'Aptitude (EMA) avec le médecin du travail avant l'embauche, un entretien intermédiaire à 2 ans réalisé par un professionnel de santé, puis à nouveau un Examen Médical d'Aptitude 2 ans plus tard... (tableau p.9)

#### 1 Mon salarié n'a pas de risque particulier, est-ce qu'il doit quand même effectuer une visite d'embauche ?

**Oui ! Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès leur embauche, salarié soumis à un risque ou non.**

**La visite d'embauche est devenue visite d'information et de prévention (VIP) pour le salarié non exposé à des risques particuliers.** Elle est obligatoire et s'effectue dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste.

Certains salariés devront cependant être vus avant leur affectation au poste.

Si le salarié est affecté à un poste présentant des risques particuliers, il rencontre un médecin du travail pour un examen médical d'aptitude qui donne lieu à un avis d'aptitude. Cet examen doit avoir lieu préalablement à la prise de poste.

Dans les deux cas, l'employeur doit demander un rendez-vous à l'amSn.

#### 2 Mon salarié a effectué sa visite médicale, il sera revu dans combien de temps, toujours tous les 2 ans ?

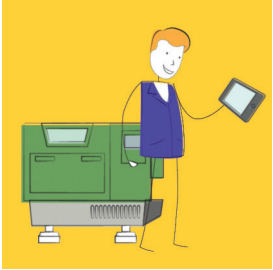
**Non, la périodicité des visites a changé avec la réforme.**

Un salarié non exposé à des risques particuliers bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) renouvelée au maximum tous les 5 ans. Un salarié exposé à des risques particuliers bénéficie d'un examen médical d'aptitude (EMA) au maximum renouvelé tous les 4 ans (réalisé par le médecin du travail), avec un entretien intermédiaire à deux ans (1 an pour les salariés exposés aux rayonnements ionisants catégorie A et salariés moins de 18 ans exposés aux travaux dangereux) réalisé par un

professionnel de santé (voir tableau p.9). Dans les deux cas le médecin du travail reste décideur du suivi individuel du salarié. Les médecins de l'amSn s'emploient à harmoniser leurs pratiques en matière de suivi individuel. A noter :

- Le salarié peut solliciter à tout moment une visite médicale avec le médecin du travail.
- L'employeur peut également demander, pour l'un de ses salariés, une visite auprès du médecin du travail.

## 3 Je viens d'embaucher un salarié, il occupe le même poste que dans sa précédente entreprise, je suis en possession de sa dernière attestation (ou fiche d'aptitude), doit-il refaire une visite ?



**Non pas nécessairement si un ensemble d'éléments sont réunis (cela ne change pas de l'ancienne législation).** Les

employeurs et salariés seront dispensés, selon le cas, d'une nouvelle visite d'information et de prévention ou d'un nouvel examen médical d'aptitude si :

- le salarié est amené à occuper un poste équivalent à celui qu'il occupait lors de son précédent entretien de suivi ou examen médical d'aptitude (ou visite d'embauche si cela s'est fait avant le

01/01/2017) et si le poste présente des risques d'expositions équivalents,  
 - le professionnel de santé doit être en possession de la dernière attestation ou fiche d'aptitude,  
 - aucun avis d'inaptitude ou de mesures individuelles d'aménagement de poste ou d'aménagement du temps de travail n'a été délivré au cours des 5 dernières années (ou des 2 dernières années pour les salariés affectés à un poste à risque, ou des 3 dernières années pour les travailleurs handicapés, en invalidité, les travailleurs de nuit).

## 5 La périodicité des visites médicales s'est allongée, qu'est-ce que mon service de santé au travail peut me proposer entre les rendez-vous médicaux ?

### ► Une équipe pluridisciplinaire

**Le médecin du travail anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire**

Votre médecin du travail assure le suivi de votre état de santé et celui de votre entreprise avec une équipe. Ainsi, au cours de votre vie active, vous pourrez être amené à rencontrer l'un de ces professionnels de santé au travail :



- Infirmière en santé au travail
- Assistante en santé au travail
- Secrétaire médicale
- Assistante d'équipe pluridisciplinaire
- Psychologue du travail
- Ergonome
- Préventeur en hygiène et sécurité
- Chimiste toxicologue
- Assistante sociale
- Consultant en maintien dans l'emploi

Votre médecin du travail anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire composée d'infirmières en santé au travail, de préventeurs (psychologue du travail, ergonome, chimiste toxicologue, préventeur en hygiène et sécurité, assistante santé travail...). Cette équipe peut collaborer avec l'employeur sur diverses thématiques comme **la prévention du bruit, des addictions, des RPS, mais aussi le conseil en aménagement, la maîtrise des TMS, l'aide au Document Unique...** Ces démarches sont initiées à la demande de l'employeur ou du médecin du travail. Dans tous les cas, elles sont menées d'un commun accord.

**En complément, l'amSn propose tout au long de l'année des Form'actions ouvertes à tous les adhérents.** Incluses dans la

cotisation annuelle, vous trouverez toutes les dates dans le programme annuel joint avec ce journal ou sur [amsn.fr](http://amsn.fr).

## 4 Qu'est ce qu'un saisonnier ? De quel suivi bénéficie t-il ?

### Qu'est-ce qu'un contrat

**saisonnier** ? L'article L.1242-2 du Code du Travail, modifié par la Loi Travail, pose désormais une définition précise du contrat à durée déterminée saisonnier. *«Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons (récoltes, productions, vente à des périodes festives...) ou des modes de vie collectifs (tourisme, festival, centres de vacances...) ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.»*

### Ne sont pas saisonniers :

Les contrats conclus pour une période coïncidant à des pics d'activité occasionnels ou des postes de remplaçant de congés.

### Le suivi des saisonniers :

Il est identique à un salarié en contrat à durée déterminée ou indéterminée, c'est le poste de travail et les risques auxquels est exposé le travailleur saisonnier qui détermine le type de suivi individuel.