



Le suivi individuel santé travail des salariés

A.P.S.T. Loir-et-Cher
1/3 rue Michel Bégon
41018 Blois Cedex
02 54 52 41 41

www.apst41.fr

Le suivi individuel santé travail des salariés

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L.4121-1 du C. du travail).

Aussi, tout salarié, quels que soient la forme de son contrat de travail et le nombre d'heures travaillées, doit bénéficier d'un suivi médical.

Le suivi individuel permet de vérifier si l'état de santé du salarié est compatible avec son activité.

L'obligation pour le salarié de se soumettre aux visites médicales

L'employeur doit veiller à ce que tous ses salariés soient convoqués aux visites et puissent s'y rendre. Il lui appartient compte-tenu des pouvoirs inhérents à sa qualité d'employeur, d'exiger du salarié qu'il se soumette aux visites prévues par le Code du travail.

Le refus du salarié de se présenter aux visites constitue une faute que l'employeur est en droit de sanctionner.

Qui prend en charge le temps passé aux visites ?

Le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit :

- pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée,
- rémunéré comme du temps de travail effectif lorsque ces visites sont organisées en dehors des heures de travail.

Sont également pris en charge par l'employeur les frais et le temps de transport occasionnés par les visites et examens.

Qui réalise les différentes visites ?

Le suivi médical est réalisé par les professionnels de santé : médecin du travail, et sous l'autorité de celui-ci, le collaborateur médecin, l'interne en médecine, ou l'infirmier(e) diplômé(e) en santé travail.



Comment s'organise le suivi des salariés ?

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès leur embauche, toutefois la fréquence des visites varie en fonction de certains risques.

Ainsi le Code du travail détermine les situations personnelles particulières et/ou les risques justifiant un suivi individuel plus régulier.

Il relève de la responsabilité de l'employeur d'indiquer chaque année au service de santé au travail le type de suivi dont doit bénéficier ses salariés ainsi que les risques y afférents.



Articulation du suivi médical des salariés

Le suivi initial

Qui peut le demander ?

- **l'employeur** (déclanché automatiquement par l'ajout d'un nouveau salarié dans l'espace adhérent)



Quand ?

Avant l'affectation au poste pour les SIR et 3 mois après la prise de poste pour les autres cas (sauf cas particuliers).



Objectifs :

- Vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur
- Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*

Le suivi périodique

Qui peut le demander ?

- **L'employeur**



Quand ?

La fréquence est à déterminer en fonction des risques professionnels, de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail. Le médecin du travail reste seul juge de l'application de cette périodicité. À minima, l'application réglementaire prévoit une périodicité de 2 ans (SIR), 3 ans (SIA) ou 5 ans (SI).



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*

La visite de mi-carrière

Qui peut la demander ?

- **L'employeur**



Dans l'année du 45^{ème} anniversaire du travailleur. Peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale 2 ans avant l'échéance prévue.



Objectifs :

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle
- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels



Documents émis :

- Une attestation de suivi



*En fonction de la situation du salarié, il pourra être joint des mesures individuelles ou émis 1 avis d'inaptitude (cf. feuillet inaptitude)

La visite de pré-reprise

Qui peut la demander ?

- le salarié
- le médecin traitant
- le médecin du travail
- les services médicaux de l'assurance maladie



Quand ?

Pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours



Objectifs :

- Contribuer au maintien en emploi des salariés.
- Étudier la mise en oeuvre de mesures individuelles.

Exemple : aménagement et adaptation du poste de travail, du temps de travail...



Documents émis :

Pas d'avis délivré mais avec l'accord du salarié le médecin du travail peut transmettre des recommandations à l'employeur et au médecin conseil de la sécurité sociale.

La visite de reprise

Qui peut la demander ?

- l'employeur
- le salarié en cas de carence



Quand ?

Le jour de la reprise **effective** et au plus tard dans les 8 jours qui suivent

Après :

- Un congé maternité
- Une absence pour maladie professionnelle
- Une absence de plus de 30 jours pour un accident du travail
- Une absence de plus de 60 jours pour une maladie ou un accident non professionnel



Objectifs :

- Vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié
- Examiner les propositions d'adaptation de poste ou de reclassement
- Préconiser un aménagement, une adaptation ou un reclassement



Pensez à anticiper votre demande de visite de reprise !



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*

La visite occasionnelle

Qui peut la demander ?

- le salarié
- l'employeur
- le médecin du travail



Quand ?

À tout moment lorsque la situation le nécessite (sauf pendant un arrêt de travail)

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*
- Aucun document si le salarié est à l'initiative de la visite et qu'il souhaite que cette dernière reste confidentielle

*En fonction de la situation du salarié, il pourra être joint des mesures individuelles ou émis 1 avis d'aptitude (cf. feuillet inaptitude)

La visite post-exposition/ post-professionnelle

Qui peut la demander ?

- l'employeur
- le salarié



- Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR)

- Les travailleurs ayant été exposés, au cours de leur carrière, aux risques suivants :

- Amiante,
- Plomb,
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- Agents biologiques des groupes 3 et 4,
- Rayonnement ionisants,
- Risque hyperbare,
- Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages.



Quand ?

L'employeur peut informer le Service de Prévention et de Santé au Travail dès qu'il prend connaissance de la cessation de l'exposition du salarié ou de son départ à la retraite. Le salarié, peut en faire la demande durant le mois précédent la cessation de son exposition et jusqu'à 6 mois après son départ.



Objectif : Réaliser un état des lieux des expositions auxquelles le salarié a été soumis afin de mettre en place, si nécessaire, une surveillance post-exposition prise en charge par l'Assurance Maladie.



Documents émis :

Document présentant l'état des lieux des expositions du salarié

SI Le Suivi Individuel

Salariés non exposés
à des risques particuliers



Dans les 3 mois
suivant la prise
de poste

Dispense possible d'une
nouvelle VIP selon les
conditions réglementaires
lors de l'embauche



Maximum tous les 5 ans

Visite d'information et de
prévention initiale
(VIPI)



ou



Visite d'information et de
prévention périodique (VIPP)



ou



Délivrance d'une attestation de suivi

Effectué par le Médecin du Travail



Effectué par l'Infirmier(e) en Santé
Travail

SIA Le Suivi Individuel Adapté

pour les salariés exposés à des risques spécifiques
ou ayant une situation personnelle qui le justifie

- Travailleur de nuit
- Moins de 18 ans*
- Agents biologiques de groupe 2*
- Champs électromagnétiques*



Avant la prise
de poste

Dispense possible d'une
nouvelle VIP selon les
conditions réglementaires
lors de l'embauche



Maximum tous les 3 ans
*5 ans maximum

Visite d'information et de p révention initiale
(VIPI)



ou



Visite d'information et de
prévention périodique (VIPP)



ou



- Travailleur handicapé
- Titulaire d'une pension d'invalidité
- Femme enceinte*



Dans les 3 mois après
la prise de poste
(avec réorientation vers le médecin
du travail si la visite est réalisée par
l'infirmière)

Dispense possible d'une
nouvelle VIP selon les
conditions réglementaires
lors de l'embauche



Maximum
tous les 3 ans
*5 ans maximum





Délivrance d'une attestation de suivi



Éffectué par le Médecin du Travail



Délivrance d'un avis d'aptitude



Éffectué par l'Infirmier(e) en Santé Travail

• Les postes à risques particuliers

• Les postes pour lesquels l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique (autorisation de conduite, habilitation électrique ...)

• Les postes désignés par l'employeur

Dispense possible d'un nouvel examen médical d'aptitude selon les conditions réglementaires



Examen médical d'aptitude avant la prise de poste



L'amiante, le plomb, les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), les agents biologiques des groupes 3 et 4, les rayonnements ionisants, le risque hyperbare, le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.



Examen médical d'aptitude périodique tous les 4 ans



Visite intermédiaire dans l'intervalle à 2 ans



ou

Examen médical d'aptitude à l'embauche



avant la prise de poste



Aucune dispense possible / à revoir à chaque changement de contrat

Examen médical d'aptitude périodique



tous les 12 mois



• Mineurs affectés aux travaux dangereux

• Les salariés exposés aux rayonnements ionisants catégorie A

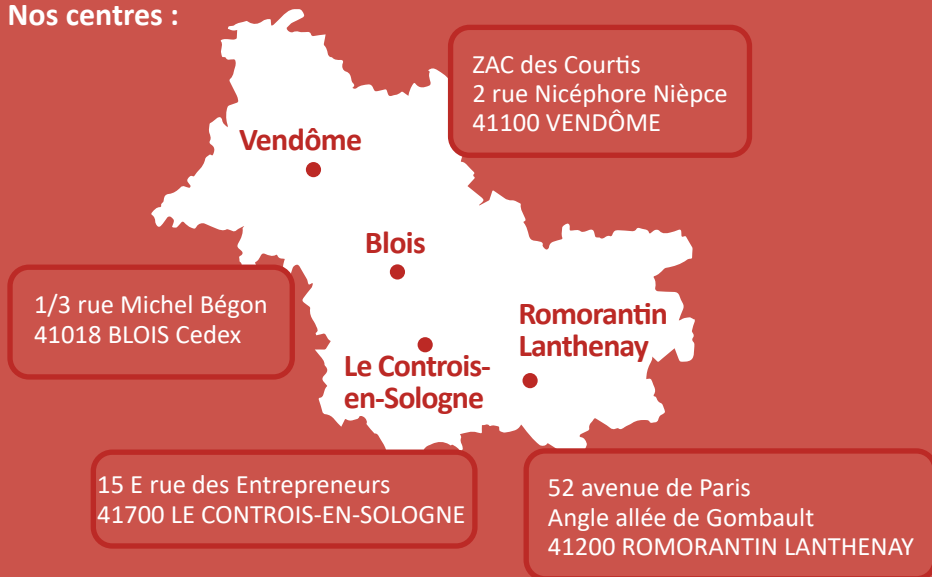


Créée le 7 octobre 1947, l'A.P.S.T. Loir-et-Cher est constituée sous la forme d'association (Loi 1901) à but non lucratif.

Elle est mandatée par les entreprises adhérentes pour assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titulaire d'un agrément délivré pour 5 ans par la DREETS, l'association suit près de 60 000 salariés et couvre l'ensemble des secteurs d'activités des entreprises du département, à l'exception des secteurs agricole et bâtiment/travaux publics.

Nos centres :



Suivez-nous sur



**APST41 - Service de Prévention
et Santé au Travail**

