

# Le suivi de l'état de santé des salariés

publié le 20.03.17

## Fiches pratiques du droit du travail

•

La loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 ont apporté d'importants changements dans le suivi de l'état de santé des salariés. Cette réforme est entrée en vigueur le 1er janvier 2017.

Désormais, tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective. Cette visite doit toutefois être réalisée préalablement à leur affectation sur le poste pour certains salariés (jeunes âgés de moins de 18 ans, travailleurs de nuit, etc.).

Après cette visite initiale, le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention selon une périodicité maximale de 5 ans . Ce délai est ramené à trois ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent.

Par ailleurs, tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité bénéficie d'un suivi individuel renforcé.

Pour les salariés bénéficiant de la visite d'information et de prévention, d'autres types de visites peuvent s'y ajouter dans certains cas : par exemple la visite de préreprise ou de reprise, à la suite d'une période longue d'arrêt maladie, ainsi que la visite à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.

---

A savoir !

En matière de suivi médical, des dispositions particulières s'appliquent aux **travailleurs temporaires**.

---

## Quelle visite s'impose lors de l'embauche d'un salarié qui n'est pas affecté à poste à risque ?

Depuis le 1er janvier 2017, tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans un délai de trois mois à partir de la prise effective de son poste. Toutefois, cette visite doit être effectuée préalablement à l'affectation sur leur poste pour les salariés :

- ▶ travaillant de nuit ;
- ▶ âgés de moins de 18 ans ;
- ▶ exposés aux agents biologiques du groupe 2 qui peuvent provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les salariés ;
- ▶ exposés à des champs électromagnétiques et affectés à des postes pour lesquels les valeurs dépassent les limites d'exposition fixées par l'**article R. 4453-3 du code du travail**.

## **Cas de dispense de visite d'information et de prévention**

Lorsque le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, dans les trois ans précédant son embauche pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel adapté de leur état de santé (exemples : travailleurs handicapés, travailleurs de nuit, femmes enceintes, jeunes de moins de 18 ans), l'organisation d'une nouvelle visite n'est pas requise si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- ▶ le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- ▶ le professionnel de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- ▶ aucune mesure particulière concernant le poste de travail (aménagement adaptation ou transformation) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années (ou trois dernières années pour le salarié qui bénéficie d'un suivi individuel adapté de leur état de santé).

## **L'objectif de la visite d'information et de prévention**

Cette visite, individuelle, doit notamment permettre :

- ▶ d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- ▶ de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- ▶ de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- ▶ d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- ▶ de l'informer sur les modalités selon lesquelles sera assuré le suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

## **Une visite pas forcément assurée par le médecin du travail**

La visite d'information et de prévention n'est pas obligatoirement effectuée par le médecin du travail. Elle peut l'être aussi, sous l'autorité de celui-ci, par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier en santé de travail.

Si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui l'a effectuée peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail qui pourra ainsi, si nécessaire, proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

## **Un suivi adapté de l'état de santé pour certains salariés**

- Tout salarié qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être travailleur handicapé et reconnu comme tel par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) est orienté sans délai vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Même chose pour le salarié qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale (ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire),
- Toute femme enceinte, qui vient d'accoucher ou, qui allaite son enfant est, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou

l'affectation à d'autres postes.

- Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit doit notamment permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale. Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Le médecin du travail les conseille sur les précautions éventuelles à prendre. Il est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit.

### **Dossier médical et attestation de suivi**

Un dossier médical de santé au travail est ouvert à l'occasion de la visite d'information et de prévention. A l'issue de la visite, le professionnel de santé remet une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

### **Un temps assimilé à du temps de travail**

Le temps nécessité par les visites (et les éventuels examens médicaux, y compris les examens complémentaires), est soit pris sur les heures de travail sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces rendez-vous ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport sont pris en charge par l'employeur.

Dans les établissements de 200 salariés et plus, le suivi individuel peut être réalisé dans l'établissement.

## **Comment s'effectue le suivi périodique des salariés ?**

### **Périodicité des visites**

Après la visite d'information et de prévention initiale, le salarié bénéficie d'un renouvellement de cette visite selon une périodicité qui ne peut pas excéder 5 ans. En pratique, le délai entre deux visites est fixé par le médecin du travail qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé.

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, bénéficie de modalités de suivi adaptées selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans. Sont notamment concernés : les travailleurs handicapés, les salariés titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

### **Visite à la demande du salarié**

Indépendamment des visites obligatoires, le salarié peut bénéficier, à sa demande, à celle de son employeur ou du médecin du travail, d'un examen par ce dernier. Ainsi, le salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, et qu'il souhaite engager une démarche de maintien en emploi et bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Cette demande de visite ne peut pas être sanctionnée par l'employeur.

## **La possibilité d'examens complémentaires**

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- ▶ à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste ;
- ▶ au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- ▶ au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du salarié.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

## **Salariés détachés temporairement en France.**

A défaut d'un suivi de l'état de santé équivalent dans leur Etat d'origine :

- ▶ pour les salariés détachés qui doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention, celle-ci doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois après l'arrivée dans l'entreprise.
- ▶ pour les salariés détachés qui doivent bénéficier de l'examen médical d'aptitude à l'embauche, celui-ci doit être réalisé avant l'affectation sur le poste.

## **Quel suivi pour les salariés affectés sur des postes à risque ?**

Tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues (ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail) bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.

### **Définition des postes à risque**

La liste des postes à risques est fixée par l'[article R 4624-23 du Code du travail](#), il s'agit notamment de ceux exposant les salariés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages...

### **Avant la prise de fonction : un examen médical d'aptitude.**

Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Cet examen doit permettre notamment :

- ▶ de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité de ce poste avec son état de santé, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues (ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail) ;
- ▶ de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- ▶ de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ; d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- ▶ de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin du

travail.

A l'issue de cet examen, et à l'occasion de son renouvellement, le médecin du travail délivre au salarié et à son employeur un avis d'aptitude ou d'inaptitude (cet avis figure dans le dossier médical en santé au travail du salarié).

### **Cas de dispense**

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- ▶ le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- ▶ le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
- ▶ aucune mesure particulière concernant le poste de travail (aménagement adaptation ou transformation) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

### **Périodicité du suivi**

A l'issue de l'examen médical d'embauche, le salarié bénéficie d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut pas être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

### **Visite de préreprise et de reprise du travail : dans quels cas ?**

Ces visites ont pour but d'accompagner le retour au travail après un arrêt de travail d'une certaine durée, un congé de maternité...

#### **La visite de préreprise du travail**

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié lui-même.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- ▶ des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- ▶ des préconisations de reclassement ;
- ▶ des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

#### **La visite de reprise du travail**

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- ▶ après un congé de maternité ;
- ▶ après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- ▶ après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Cet examen a pour objectif :

- ▶ de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le salarié, ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- ▶ d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;
- ▶ de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- ▶ d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

### **Arrêt de moins de 30 jours pour accident du travail...**

Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.