



Le suivi médical des salariés

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail. La périodicité de ces visites dépend de l'état de santé, de l'âge, des conditions de travail et risques professionnels du salarié.



Les visites et examens médicaux obligatoires :

- La visite d'information et de prévention d'embauche. Pour les emplois à risque, il s'agit d'un examen médical d'aptitude d'embauche ;
- Des examens périodiques en fonction de la nature de l'emploi ou de l'état de santé du salarié ;
- A la demande du salarié, de l'employeur, ou du médecin du travail ;
- Lors de la reprise, suite à un congé de maternité, d'une absence pour maladie professionnelle (quelle que soit sa durée), d'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou accident non-professionnel ;
- Durant l'année du 45e anniversaire du travailleur ;
- Après avoir été exposés à un ou plusieurs risques particuliers au cours de sa carrière (par exemple, exposition à l'amiante).

De manière facultative :

- d'une visite de pré-reprise,
- d'un rendez-vous de liaison (après une absence de 30 jours).



A l'issue des examens, un avis d'aptitude ou d'inaptitude, ou une attestation de suivi sont intégrés dans le dossier médical du salarié.

Il s'agit pour l'employeur d'**une obligation d'organiser ces visites obligatoires pour ses salariés.**

Pour effectuer les demandes de visite médicale, la CPRIA vous conseille de vous rapprocher de votre service de santé au travail.



Du côté du salarié, il doit obligatoirement passer les visites médicales réglementaires. Elles peuvent se dérouler dans le service de médecine du travail de leur entreprise, s'il y en a un, sinon dans le service inter-entreprises auquel adhère l'employeur.

Cas particulier des employeurs multiples : les examens médicaux doivent être effectués par le principal employeur à la condition que le salarié occupe un emploi similaire.



Cas de dispense de la visite d'information et de prévention d'embauche :

Le salarié peut-être dispensé de cette visite lorsqu'il a bénéficié d'une visite d'information et de prévention à l'embauche dans les 5 ans précédents son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un travailleur handicapé ou invalide ou autre salarié désigné par le médecin du travail ; 2 ans s'il s'agit d'un travailleur temporaire), s'il respecte les conditions suivantes :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude ;
- Aucune mesure d'aménagement du poste formulée ou aucun avis d'inaptitude rendu n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou invalide ou un travailleur de nuit ou salarié désigné par le médecin du travail).



Quand doivent se dérouler les visites médicales ?

Pour rappel, le salarié doit bénéficier de 11 heures de repos consécutives. La visite médicale ne peut être organisée durant ce temps de repos. La visite peut se dérouler durant les heures de travail du salarié (dans ce cas, pas de retenue de salaire, le salarié est rémunéré comme s'il était en temps de travail normal), soit, en dehors des heures de travail si la visite ne peut pas avoir lieu durant les heures de travail, dans ce cas, elle est rémunérée comme du temps de travail normal.

Périodicité des visites médicales :

- **La visite d'information et de prévention** : tous les 5 ans.
- **Suivi médical "adapté", pour tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou exposé à des risques professionnels** : tous les 3 ans pour les travailleurs handicapés ; titulaires d'une pension d'invalidité ; travailleurs de nuit ; mineur ; femme enceinte, allaitante, ou venant d'accoucher. Concernant les travailleurs affectés à un poste à risque de la liste de l'article R4624-23 du code du travail : <https://urlz.fr/jzny>.



Les salariés exposés à l'un des risques de cette liste, bénéficient à ce titre, à la suite de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail, selon une périodicité qu'il détermine (au plus tard 4 ans après la visite d'embauche). Une visite intermédiaire est également à effectuer, au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Cas des salariés saisonniers : l'examen médical d'embauche est obligatoire si le contrat a une **durée au moins égale à 45 jours de travail effectif** à des emplois à risque définis à l'article R4624-24 du code du travail : <https://urlz.fr/jznv>.

Sont dispensés en revanche, les salariés qui ont occupé précédemment un emploi équivalent, et si aucune inaptitude n'a été reconnu lors du dernier examen médical au cours des 24 mois précédent.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour **une durée inférieure à 45 jours** et ceux qui ne sont pas affectés à des postes à risque, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Les visites plus spécifiques :

- **Le rendez-vous de liaison** : lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par un arrêt de travail est supérieure à une durée de 30 jours, un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur peut être organisé pendant l'arrêt de travail. Il s'agit d'une obligation pour l'employeur de proposer ce rendez-vous. Cependant, le salarié n'est pas dans l'obligation de l'accepter.
- **La visite médicale de mi-carrière** : cette visite est à organiser au cours de l'année du 45e anniversaire du salarié (sauf échéance différente prévue par un accord de branche).
- **Visite à la demande du salarié** : le salarié peut formuler une demande de visite médicale avec le médecin du travail, à tout moment. Les motifs de cette demande sont absolument couverts par le secret médical. Le salarié peut retrouver les informations de contact du médecin de travail affichées dans les locaux de l'entreprise.
- **Visite à la demande de l'employeur** : l'employeur a la possibilité de déclencher un examen médical du salarié par le médecin du travail afin de vérifier l'aptitude médicale du salarié (en cas de changement de missions par exemple).

La CPRIA vous informe que dès l'embauche d'un salarié, l'employeur a l'obligation d'adhérer à un service de santé au travail, quelque soit la durée du contrat et la taille de l'entreprise. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur risque une amende de 1 500 € pour la première infraction. En cas de récidive dans un délai de 3 ans, la peine est portée jusqu'à 4 mois de prison et une amende jusqu'à 3 750 €.



L'employeur est passible d'une amende de cinquième classe quand il ne respecte pas les dispositions relatives à l'organisation et aux missions des services de santé, notamment en cas d'oubli ou d'absence de visite médicale. Le montant de cette amende est de 1 500 euros. Concernant le salarié, son refus de se soumettre aux visites médicales obligatoires constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

