

Suivi médical des salariés : tout comprendre, tout connaître

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
1. Quels sont les différents types de suivis de santé des travailleurs ?	p. 5
2. I. Le point sur les différents examens et visites médicales	p. 6
3. Qu'est-ce-qu'a changé la loi du 2 août 2021 ?	p. 7
4. Quels sont les salariés concernés par l'obligation de bénéficier d'une visite d'inf...	p. 8
5. II - Visite d'information et de prévention initiale (VIP)	p. 9
6. Puis-je refuser de me rendre à la visite d'information et de prévention ?	p. 10
7. Lors de la visite d'information et de prévention, puis-je me plaindre de faits de h...	p. 11
8. Périodicité du suivi médical individuel de droit commun	p. 12
9. III. Qui sont les salariés soumis à un suivi médical renforcé ?	p. 13
10. Quand la visite d'information et de prévention a t-elle lieu ?	p. 14
11. V. Le médecin du travail donne-t-il mon dossier médical à mon employeur ?	p. 15
12. IV. Visite de pré-reprise et de reprise	p. 16
13. Dans quelles circonstances le salarié doit-il passer une visite de pré-reprise ?	p. 17
14. Dans quels cas la visite médicale de reprise est-elle obligatoire ?	p. 18
15. Suivi médical renforcé : quels sont les objectifs de l'examen médical d'aptitude à ...	p. 19
16. Suivi médical renforcé : suis-je tenu de répondre à toutes les questions lors de l'...	p. 20
17. En tant qu'intérimaire, puis-je bénéficier d'une surveillance médicale ?	p. 21
18. Suis-je tenu de poser un congé payé pour me rendre aux visites et examens médicaux ...	p. 22
19. Les salariés peuvent-ils être dispensés de la visite d'information et de préventio...	p. 23
20. Suivi médical renforcé : est-ce-que l'examen médical d'aptitude est (toujours) obli...	p. 24
21. Le lieu des visites et examens médicaux est loin de mon domicile. Vais-je être remb...	p. 25
22. Qu'est-ce-qu'un rendez-vous de liaison ?	p. 26
23. Suivi médical adapté : pour qui ? Comment ?	p. 27
24. L'employeur a-t-il l'obligation d'organiser les visites médicales de ses salariés ?	p. 28
25. Suivi médical : quelles sanctions pénales pour l'employeur en cas de manquements ?	p. 29
26. Suivi médical renforcé : quelles sont les étapes ?	p. 30
27. Surveillance post-exposition ou post-professionnelle : de quoi s'agit-il ?	p. 31
28. Peut-on être déclaré inapte lors d'une visite médicale du travail ?	p. 32
29. Pourquoi le suivi médical des salariés est une obligation légale ?	p. 33
30. Combien de temps dure une visite médicale du travail ?	p. 34
31. Qui gère le suivi médical des salariés ?	p. 35

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes.

Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

1 Quels sont les différents types de suivis de santé des travailleurs ?

Il existe **4 types de suivis médicaux**, selon le **profil** des travailleurs concernés :

- le suivi médical des **salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers** du fait de leur emploi (1), qui constitue le suivi de droit commun ;
- le **suivi médical “adapté”** des travailleurs ayant des besoins particuliers du fait de leur état de santé, de leur âge, de leurs conditions de travail ou des risques professionnels auxquels ils sont exposés (2) ;
- le **suivi médical “renforcé”**, des travailleurs affectés à un poste les exposant à des risques particuliers (on parle d'emplois “à risques”) (3) ;
- le **suivi médical particulier** des **travailleurs temporaires** (4), **éloignés** de l'établissement qui les emploie (5) ou **saisonniers** (6).

(1) Article L4624-1 du Code du travail

(2) Articles R4624-17 à R4624-21 du Code du travail

(3) Articles L4624-2 et R4624-23 du Code du travail

(4) Articles R4625-8 à R4625-14 du Code du travail

(5) Articles D4625-23 à D4625-34 du Code du travail

(6) Article D4625-22 du Code du travail

2 I. Le point sur les différents examens et visites médicales

Le suivi médical des travailleurs se matérialise par l'organisation de **divers visites et examens médicaux**, parmi lesquels :

- pour les salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers, les **visites d'information et de prévention d'embauche (1)** et **périodiques (2)** ;
- la **visite de mi-carrière professionnelle (3)** ;
- les **visites et examens complémentaires** organisés à l'initiative du médecin du travail, notamment dans le cadre du dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur (4) ;
- les **visites à la demande du salarié ou de l'employeur**, qui peuvent être sollicitées à tout moment (5) ;
- en cas **d'arrêt de travail** :
 - le **rendez-vous de liaison**, qui est facultatif (6) ;
 - la **visite médicale de préreprise**, qui est facultative (7) ;
 - la **visite médicale de reprise, rendue obligatoire dans certains cas (8)**.

(1) Article L4624-1 du Code du travail

(2) Article L4624-1 du Code du travail

(3) Article L4624-2-2 du Code du travail

(4) Article R4624-35 du Code du travail

(5) Article R4624-34 du Code du travail

(6) Article L1226-1-3 du Code du travail

(7) Articles R4624-29 et L4624-2-4 du Code du travail

(8) Article L4624-2-3 du Code du travail

3 Qu'est-ce-qu'a changé la loi du 2 août 2021 ?

La **loi du 2 août 2021** (1), entrée en vigueur le 31 mars 2022, a eu pour conséquence **divers changements**.

Par exemple, elle a institué **une nouvelle visite médicale** : la **visite de mi-carrière professionnelle**, qui intervient à 45 ans (à défaut d'accord de branche), et qui a vocation à établir un état des lieux de l'adéquation entre l'état de santé du travailleur et son poste de travail.

Cette loi a également institué un nouveau dispositif : le **rendez-vous de liaison**, qui a vocation à permettre une information exhaustive du salarié dont l'arrêt de travail excède 30 jours.

Pour finir, les **services de santé au travail** (SST) deviennent les **service de prévention et de santé au travail** (SPST) qui ont pour obligation de mettre en place **une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle**.

(1) Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

4 Quels sont les salariés concernés par l'obligation de bénéficier d'une visite d'information et de prévention initiale (CDI, CDD, intérim, mineurs, etc.) ?

Avant toute chose, rappelons que la visite médicale d'embauche a été remplacée, depuis le **1er janvier 2017**, par la **visite d'information et de prévention (VIP)** (1).

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par un des **professionnels de santé** compétents dans un délai qui n'excède pas **3 mois à compter de la prise effective du poste de travail** (2).

Le Code du travail ne fait aucune distinction entre les **salariés en CDD et ceux en CDI**. On peut donc valablement en déduire que tous les salariés, peu importe le type de contrat dont ils disposent, sont concernés par la visite d'information et de prévention.

Les **salariés intérimaires bénéficient également d'une visite d'information et de prévention** (3) et d'un **suivi médical régulier**. D'ailleurs, si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque pour lequel il n'a pas bénéficié d'un suivi individuel renforcé, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste (4).

Si le **salarié est apprenti**, la visite doit être passée au plus tard **dans les 2 mois suivant son embauche** (5), sauf s'il a **moins de 18 ans**. Dans ce cas, la visite est passée avant l'embauche (6)

Il existe cependant des **cas de dispense** de la visite d'information et de prévention.

(1) *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

(2) *Article R4624-10 du Code du travail*

(3) *Article R4625-2 du Code du travail*

(4) *Article R4625-9 du Code du travail*

(5) *Article R6222-36 du Code du travail*

(6) *Article R4624-18 du Code du travail*

5 II - Visite d'information et de prévention initiale (VIP)

Avant l'adoption de la Loi Travail du 8 août 2016, les salariés bénéficiaient d'un **examen médical avant l'embauche** ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Cette visite a été remplacée par la **visite d'information et de prévention (VIP)**, réalisée par un **professionnel de santé** (médecin du travail, médecin praticien, interne en médecine du travail, infirmier ou, sous l'autorité du médecin du travail, un collaborateur médecin), dans un **déla**i qui **n'excède pas 3 mois** à compter de la prise effective du poste de travail, sauf exceptions (1).

Les **modalités** et la **périodicité** de cette visite varient en fonction des **conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du travailleur, ainsi que des risques professionnels** auxquels il est exposé.

La visite d'information et de prévention, qui est individuelle, a notamment pour objet :

- 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 de suivi de son état de santé** par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Si la VIP a été réalisée par un professionnel de santé autre que le médecin du travail, le premier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le second.

Le but de cette seconde visite est de permettre de proposer au travailleur, si elles sont nécessaires, des **adaptations du poste** ou l'affectation à d'autres postes.

Toute VIP fait l'objet d'une **attestation de suivi**, remise au travailleur et à l'employeur.

(1) *Articles L4624-1 et R4624-10 et s. du Code du travail*

6 Puis-je refuser de me rendre à la visite d'information et de prévention ?

Avant toute chose, rappelons que la visite médicale d'embauche a été remplacée, à compter du **1er janvier 2017**, par la visite d'information et de prévention d'embauche (1).

Cette visite existe dans une **optique de prévention de l'état de santé du salarié**, c'est pourquoi elle est importante. De plus, tous les salariés sont soumis à cette visite d'information et de prévention. Il s'agit d'un réel suivi, amorcé, en principe, **dans les 3 mois** à compter de la prise effective du poste (2).

Avant que la visite d'information et de prévention ne remplace la visite médicale d'embauche, la Cour de cassation a estimé que **l'employeur pouvait sanctionner un salarié refusant de se soumettre à cette visite** (3). Son refus persistant s'analyse en une **faute grave** pouvant entraîner son **licenciement**, sans indemnités (4).

La Cour de cassation a également jugé qu'il fallait que l'employeur ait, à plusieurs reprises, **insisté** auprès du salarié pour que ce dernier effectue sa visite d'information et de prévention (5).

(1) *Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

(2) *Article R4624-10 du Code du travail*

(3) *Cass. Soc., 29 mai 1986, n°83-45409*

(4) *Cass. Soc., 18 octobre 1989, n°87-42280*

(5) *Cass. Soc., 17 octobre 2000, n°97-45286*

7 Lors de la visite d'information et de prévention, puis-je me plaindre de faits de harcèlement ?

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur a notamment pour objet **d'évoquer son état de santé**, qu'il s'agisse de sa santé mentale ou physique (1).

En effet, lors de cette visite, le **professionnel de santé va interroger le salarié sur divers points relatifs à son poste de travail** pour ainsi le sensibiliser sur les **moyens de prévention et d'action** qu'il a à sa disposition.

Ainsi, le salarié victime de **harcèlement moral au travail** a tout intérêt à dénoncer ces faits lors de la visite d'information et de prévention. Le professionnel de santé en charge de faire passer cette visite est tout à fait disposé à renseigner le salarié sur les **diverses possibilités** qui s'offrent à lui, pour **faire cesser de tels agissements**.

Il pourra même, s'il le juge nécessaire, **orienter le salarié 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** (2).

Le salarié peut également lorsqu'il est victime de **harcèlement moral**, solliciter une **visite médicale lui-même afin d'anticiper un risque d'inaptitude** (3).

En cas de harcèlement, la **médecine du travail n'est pas le seul acteur de l'entreprise** qui puisse aider celui qui en est victime.

En effet, les **représentants du personnel**, et en particulier le Comité Social Economique (par exemple dans les entreprises d'au moins 50 salariés (4)) sont également compétents en la matière, sans oublier le rôle du **référént harcèlement** sexuel dans les entreprises employant au moins 250 salariés (5).

(1) Article R4624-11 du Code du travail

(2) Article R4624-13 du Code du travail

(3) Article L4624-1 du Code du travail

(4) Article L2312-9 du Code du travail

(5) Article L1153-5-1 du Code du travail

8 Périodicité du suivi médical individuel de droit commun

Les salariés bénéficient d'un **renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale**, réalisée par un professionnel de santé, selon une périodicité qui ne peut excéder **5 ans** (1).

Néanmoins, les modalités et la périodicité du suivi individuel prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Certains salariés bénéficient donc d'un suivi individuel **adapté**, voire **renforcé**.

(1) Article L4624-1 et R4624-16 du Code du travail

9 III. Qui sont les salariés soumis à un suivi médical renforcé ?

Certains salariés vont bénéficier d'un **suivi médical renforcé** en raison du poste qu'ils occupent.

En effet, le salarié occupant un poste présentant des "**risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité**" ou pour celles de ses collègues ou tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail va bénéficier d'un **suivi médical renforcé** (1).

Le Code du travail prévoit une **liste des composants présentant des risques** pour la santé des salariés, qui nécessiteraient donc un tel suivi médical. Voici la liste (2) :

- **l'amiante ;**
- **le plomb ;**
- **les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;**
- **certains agents biologiques ;**
- **les rayonnements ionisants ;**
- **le risque hyperbare ;**
- **le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.**

Ce suivi comprend notamment un **examen médical d'aptitude**, en lieu et place de la visite d'information et de prévention, qui doit avoir lieu préalablement à l'affectation sur le poste (3).

(1) Article R4624-22 du Code du travail

(2) Article R4624-23 du Code du travail

(3) Articles L4624-2 et R4624-24 du Code du travail

10 Quand la visite d'information et de prévention a t-elle lieu ?

Pour mémoire, tout travailleur bénéficie désormais d'une **visite d'information et de prévention (VIP)**, qui va être réalisée par un professionnel de santé compétent (1).

Cette visite se décline en **deux temps** :

- d'abord, au moment de l'embauche, dans un délai de **3 mois** à compter de la prise de poste (2). On parle de "**visite d'information et de prévention d'embauche**" ;
- ensuite, tous les **5 ans** maximum (ou mois dans certains cas). On parle alors de "**visite d'information et de prévention périodique**".

Pour mémoire, dans la cas de la VIP d'embauche, si le salarié est **apprenti**, le délai est diminué. En effet, **la visite doit être passée au plus tard dans les 2 mois suivant l'embauche** (3). En outre, si l'apprenti a moins de 18 ans, la visite devra être effectuée **avant même son embauche** (4).

Pour les salariés exposés à **certains agents biologiques** (5) et les travailleurs exposés à des **risques particuliers** (6), la visite doit en effet être **réalisée avant l'affectation sur le poste**.

On ne parle alors plus de visite d'information et de prévention mais d'**examen médical d'aptitude** à l'embauche.

(1) Article L4624-1 du Code du travail

(2) Article R4624-10 du Code du travail

(3) Article R6222-36 du Code du travail

(4) Article R4624-18 du Code du travail

(5) Articles R4426-7 et R4624-24 du Code du travail

(6) Articles R4624-23 et R4624-24 du Code du travail

11 V. Le médecin du travail donne-t-il mon dossier médical à mon employeur ?

Le médecin du travail est tenu au **secret médical** dans le cadre de la constitution d'un **dossier médical en santé au travail (DMST)** pour chaque travailleur (1).

Ce dossier retrace les **informations relatives à l'état de santé du travailleur** ainsi que les **expositions** auxquelles il est soumis, et contient les **avis et propositions du médecin du travail**.

Le DMST du salarié est **couvert par le secret médical** : par conséquent, l'employeur ne peut en demander la communication.

Si le médecin du travail révèle une information à caractère secret à l'employeur, il s'expose à une **peine d'emprisonnement d'un an** et à une **amende de 15.000 euros** (2).

En plus de l'interdiction qui est faite au médecin du travail de transmettre le dossier médical du salarié à l'employeur (3), ce dernier n'a pas le droit de **rechercher des renseignements sur l'état de santé ou sur un éventuel handicap du salarié**.

La seule source de renseignement dont il dispose est la **fiche d'aptitude**.

Toute **discrimination liée à l'état de santé du salarié est interdite** par la loi et sanctionnée sévèrement par les juges (4).

(1) Article L4624-8 du Code du travail

(2) Article 226-13 du Code pénal

(3) Cass. Soc., 10 juillet 2002, n°00-40209

(4) Article L1132-1 du Code du travail

12 IV. Visite de pré-reprise et de reprise

Pour les arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022, lorsqu'un salarié est en arrêt de travail d'une durée de **plus de 30 jours**, il peut, dès lors que son retour au travail est **anticipé**, bénéficier d'une visite de pré-reprise (1).

Il ne faut pas confondre **visite de pré-reprise et visite de reprise** même si elles ont toutes les deux pour objectif **de préparer au mieux le retour du salarié à son poste**.

La première est **facultative**, quand la seconde est, dans les cas établis par la loi, **obligatoire**.

(1) Articles R4624-29 du Code du travail, dans sa version en vigueur au 31 mars 2022 et L4624-2-4 du Code du travail

13 Dans quelles circonstances le salarié doit-il passer une visite de pré-reprise ?

Pour les arrêts de travail débutant après le 30 mars 2022, lorsqu'un salarié est en **arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours**, il peut bénéficier, si le retour à son poste est **anticipé**, d'une visite de pré-reprise organisée à son initiative, à celle de son médecin traitant, du médecin du travail ou des services médicaux de l'assurance-maladie (1).

L'objectif de la visite de pré-reprise est de **favoriser le maintien dans l'emploi** de ces salariés.

Au cours de cet examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander (2) :

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

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

La visite de pré-reprise (facultative) ne doit pas être confondue avec la visite médicale de reprise.

(1) *Articles R4624-29 et L4624-2-4 du Code du travail*

(2) *Article R4624-30 du Code du travail*

14 Dans quels cas la visite médicale de reprise est-elle obligatoire ?

Dans certains cas, il est **impératif** que le salarié absent de son poste pendant une certaine période fasse l'objet d'une visite médicale de reprise.

Cela va être le cas dans **4 situations** différentes qui sont les suivantes (1) :

1. après un **congé maternité** ;
2. après une **absence pour maladie professionnelle**, quelle que soit la durée ;
3. après une **absence pour accident de travail**, d'une durée d'**au moins 30 jours** ;
4. après une **absence pour maladie ou accident non professionnel**, d'une durée d'**au moins 60 jours** pour les arrêts de travail qui ont débuté après le 31 mars 2022.

La visite médicale de reprise a **plusieurs objectifs** (2) :

- vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est **compatible** avec son état de santé ;
- examiner les **propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste** repris par le travailleur 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** ;
- préconiser **l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement** du travailleur ;
- émettre, le cas échéant, un **avis d'inaptitude**.

C'est à l'employeur qu'il incombe de saisir le **service de prévention et de santé au travail** afin d'organiser cette visite médicale de reprise, dès lors qu'il a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail (3).

L'organisation de l'examen de reprise doit être organisé le jour de la reprise du travail par le travailleur, ou à défaut dans un délai de **8 jours** suivant celle-ci.

A savoir :

Depuis le **31 mars 2022**, le service de santé au travail (SST) a été remplacée par le service de prévention et de santé au travail (SPST).

(1) *Articles L4624-2-3 et R4624-31 du Code du travail*

(2) *Article R4624-32 du Code du travail*

(3) *Article R4624-31 du Code du travail*

15 Suivi médical renforcé : quels sont les objectifs de l'examen médical d'aptitude à l'embauche ?

Pour mémoire, certains salariés bénéficient d'un **suivi individuel renforcé** de leur état de santé, en raison de leur affectation à un poste présentant des **risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité (exposition à l'amiante, au plomb, etc.) (1).

Ce suivi renforcé prévoit notamment un **examen médical d'aptitude d'embauche**, qui se substitue à la visite d'information et de prévention de droit commun.

Le Code du travail énonce une **liste non exhaustive** des objectifs de l'examen médical d'aptitude.

Il est ainsi prévu que l'examen médical d'aptitude effectué par un **médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste** a notamment pour objet de (2) :

- de s'assurer que le travailleur est **médicalement apte** au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur qui y est affecté, 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 travailleur 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 travailleur sur les **risques des expositions** au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- de **sensibiliser** le travailleur sur les **moyens de prévention** à mettre en œuvre.

(1) *Articles R4624-22 à R4624-28-3 du Code du travail*

(2) *Article R4624-24 du Code du travail*

16 Suivi médical renforcé : suis-je tenu de répondre à toutes les questions lors de l'examen médical d'aptitude ?

Les salariés dont les postes présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité, bénéficient d'un **suivi individuel renforcé** (1).

Celui-ci comprend notamment un **examen médical d'aptitude**, qui se substitue à la **visite d'information et de prévention** (2).

Cet examen médical d'aptitude est effectué par un **médecin du travail** préalablement à l'affectation sur le poste (**examen médical d'aptitude d'embauche**) et une fois le poste occupé (**examen médical d'aptitude périodique**).

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un **avis d'aptitude ou d'inaptitude** (3).

Si le salarié ne fournit pas les **renseignements dont le médecin du travail a besoin** pour apprécier son aptitude à son poste de travail, il peut refuser de lui délivrer un certificat d'aptitude.

Il en va donc de **l'intérêt du salarié** de répondre à toutes les questions posées par le médecin du travail dans le cadre de l'examen médical d'aptitude.

(1) Article R4624-22 du Code du travail

(2) Article L4624-2 du Code du travail

(3) Article R4624-25 du Code du travail

17 En tant qu'intérimaire, puis-je bénéficier d'une surveillance médicale ?

Oui : tous les salariés doivent bénéficier d'un **suivi individuel de leur état de santé** (1), y compris les **travailleurs intérimaires** (2). Ce suivi s'effectue par un professionnel de santé compétent.

Les **salariés intérimaires** bénéficient également d'une **visite d'information et de prévention** (VIP) et d'un **suivi médical régulier**. Celles-ci sont en principe réalisées par le **service prévention et de santé au travail** (SPST) de l'**entreprise de travail temporaire** (3).

A savoir que si le travailleur est affecté à un **poste qui présente des risques pour sa santé** et qu'il n'a pas bénéficié d'un **suivi individuel renforcé**, un **examen médical d'aptitude** doit être organisé par l'entreprise utilisatrice (4).

Le médecin du travail de l'**entreprise de travail temporaire** est alors **informé** du résultat de cet examen.

(1) Article L4624-1 du Code du travail

(2) Article R4625-2 du Code du travail

(3) Article R4625-8 du Code du travail

(4) Article R4625-9 du Code du travail

18 Suis-je tenu de poser un congé payé pour me rendre aux visites et examens médicaux ?

La loi précise que le **temps nécessité par les visites et les examens médicaux** (y compris complémentaires) est (1) :

- soit **pris sur les heures de travail** des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée ;
- soit **rémunéré comme temps de travail effectif** lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le salarié n'a donc pas à poser de **jours de congés payés** pour pouvoir se rendre à sa visite d'information et de prévention (VIP).

(1) *Article R4624-39 du Code du travail*

19 Les salariés peuvent-ils être dispensés de la visite d'information et de prévention (VIP) périodique ?

A la suite de la visite d'information et de prévention d'embauche, la loi impose que le travailleur bénéficie d'une **nouvelle visite individuelle "périodique"** dans un délai n'excédant pas **5 ans** (1), ou **3 ans** pour les salariés bénéficiant d'un suivi adapté (2).

Dès lors qu'il a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans (ou dans les 3 ans), le travailleur peut être **dispensé d'une nouvelle visite** lorsque les 3 conditions suivantes sont réunies (3) :

- le travailleur 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** ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou mesure d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur (4) n'a été formulée ou aucun avis d'inaptitude (5) n'a été émis **au cours des 5 dernières années**.

Ce délai est ramené à **3 ans** pour les salariés bénéficiant d'un suivi adapté en raison de leur état de santé, de leur âge, des conditions de travail ou des risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

(1) *Articles L4624-1 et R4624-16 du Code du travail*

(2) *Article R4624-17 du Code du travail*

(3) *Article R4624-15 du Code du travail*

(4) *Article L4624-3 du Code du travail*

(5) *Article L4624-4 du Code du travail*

20 Suivi médical renforcé : est-ce-que l'examen médical d'aptitude est (toujours) obligatoire ?

Le travailleur peut être dispensé de l'**examen médical d'aptitude d'embauche** dès lors qu'il a bénéficié d'une **visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche**, et que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies (1) :

- le travailleur 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 individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis **au cours des 2 dernières années**.

Notez néanmoins que les salariés faisant l'objet d'un suivi médical renforcé bénéficient, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un **renouvellement de cette visite** (appelée "**examen d'aptitude périodique**") effectuée par le médecin du travail, selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans (2).

Par ailleurs, une **visite intermédiaire** doit être effectuée par un professionnel de santé compétent, au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

(1) Article R4624-27 du Code du travail

(2) Article R4624-28 du Code du travail

21 Le lieu des visites et examens médicaux est loin de mon domicile. Vais-je être remboursé des frais de trajet ?

Le **temps et les frais de transport** rendus nécessaires par les visites et examens médicaux (y compris complémentaires) sont **pris en charge par l'employeur (1)**.

En effet, il est prévu que le temps nécessité par ces examens est (1):

- soit **pris sur les heures de travail** des travailleurs sans aucune retenue de salaire ;
- soit **rémunéré comme du temps de travail effectif** lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Ainsi, **même en l'absence de justificatif** (en l'espèce, certificat médical d'aptitude), l'employeur ne peut pas décider de ne pas indemniser le salarié de ses frais de transport sans vérifier, au préalable, si le salarié s'est ou non rendu à la visite médicale (2).

(1) Article R4624-39 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 4 juin 2008, n°06-45819

22 Qu'est-ce-qu'un rendez-vous de liaison ?

La **loi du 2 août 2021**, entrée en vigueur le 31 mars 2022, a institué la possibilité de mise en oeuvre d'un **rendez-vous de liaison** (1).

Ce **rendez-vous de liaison** peut intervenir après un arrêt de travail dont la durée est supérieure à **30 jours**. Son but est de **permettre au salarié d'être informé sur les mesures et sur les actions qu'ils peuvent mettre en place**.

En effet, lors de ce rendez-vous, le salarié sera informé sur les **actions de prévention**, de **désinsertion professionnelle**, sur les **modalités de la visite de pré-reprise** ainsi que sur les possibles **mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation** du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à son âge ou à son état de santé physique et mental.

Ledit rendez-vous peut être organisé à l'initiative de **l'employeur** ou même du **salarié** concerné.

En principe, la loi impose à l'employeur **d'informer le salarié** qu'il peut solliciter l'organisation de son rendez-vous. Néanmoins, **aucune sanction spécifique** n'est prévue en cas de manquement.

Il est cependant possible, pour le salarié n'ayant pas été informé de cette possibilité, d'engager la **responsabilité de son employeur** et de demander des dommages et intérêts s'il prouve l'existence d'un préjudice.

Notez que, à l'instar de la pré-visite médicale de reprise, le rendez-vous de liaison est **facultatif**.

(1) *Articles L1226-1-3 et D1226-8-1 du Code du travail*

23 Suivi médical adapté : pour qui ? Comment ?

Le suivi de certains travailleurs nécessite, de par leur **état de santé**, leur **âge**, leurs **conditions de travail** ou les **risques professionnels** auxquels ils sont exposés, la mise en place d'une **procédure de suivi adaptée** (1).

Il en est ainsi :

- des **travailleurs handicapés** et des travailleurs qui déclarent être titulaires d'une **pension d'invalidité** qui, à l'issue de la visite d'information et de prévention (VIP), sont orientés sans délai vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations du poste de travail ;
- des **travailleurs de nuits** et des travailleurs **âgés de moins de 18 ans**, qui bénéficient d'une visite d'information et de prévention **avant l'affectation à leur poste** ;
- des **femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes** qui, à tout moment si elles le souhaitent, peuvent être orientées sans délai vers le **médecin du travail**, dans le but de se voir proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

La **périodicité** du suivi médical adapté ne doit pas excéder une durée de **3 ans**.

Dans l'hypothèse où le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est exposé à des **risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité** (ou pour celles de ses collègues ou de tiers), le travailleur doit bénéficier d'un **suivi individuel renforcé**.

(1) *Articles R4624-17 à R4624-21 du Code du travail*

24 L'employeur a-t-il l'obligation d'organiser les visites médicales de ses salariés ?

Pour mémoire, la loi impose à l'employeur de prendre l'ensemble des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (1) : on parle "d'**obligation de sécurité**" de l'employeur.

À ce sujet, la Cour de cassation a précisé que, conformément à cette obligation, l'employeur était **tenu d'assurer l'effectivité des visites médicales obligatoires** (2).

À défaut, l'employeur qui manquerait à l'obligation d'organiser la visite médicale d'embauche (aujourd'hui visite d'information et de prévention d'embauche) et de surveillance médicale périodique auprès de la médecine du travail, cause nécessairement un **préjudice** au salarié concerné.

(1) Article L4121-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 9 décembre 2015, n°14-20377

25 Suivi médical : quelles sanctions pénales pour l'employeur en cas de manquements ?

Outre l'indemnisation des salariés concernés par les manquements, l'employeur qui méconnaît son obligation d'organiser une visite médicale obligatoire s'expose au paiement de l'amende prévue pour les **contraventions de 5ème classe**, soit 1.500 euros (1).

(1) Articles R4745-3 du Code du travail et 131-13 du Code pénal

26 Suivi médical renforcé : quelles sont les étapes ?

Le **suivi médical renforcé** comprend notamment un **examen médical d'aptitude d'embauche**, qui se substitue à la visite d'information et de prévention (1).

Cet examen doit avoir lieu **préalablement à l'affectation** sur le poste.

Par la suite, le travailleur bénéficie d'un **renouvellement** de cette visite (**examen d'aptitude périodique**) selon une périodicité qui ne peut être supérieure à **4 ans** (2).

L'examen médical d'embauche et son renouvellement donnent lieu à la délivrance d'un **avis d'aptitude ou d'inaptitude**, transmis au travailleur et à l'employeur. Il est également versé au dossier médical en santé au travail du salarié concerné (3).

(1) Article R4624-24 du Code du travail

(2) Article R4624-28 du Code du travail

(3) Article 4624-25 du Code du travail

27 Surveillance post-exposition ou post-professionnelle : de quoi s'agit-il ?

Avant leur départ à la retraite, les travailleurs qui ont bénéficié d'un **dispositif de suivi médical renforcé** (ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle) doivent bénéficier d'une **visite médicale** dans les **meilleurs délais** après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé et leur sécurité, ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite (1).

Plus précisément, sont visés :

- les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé ;
- les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs risques listés par la loi (amiante, plomb, agents cancérogènes, etc.).

Dans ce cadre, l'employeur est tenu, dès qu'il a connaissance de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de son entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou de son départ ou de sa mise à la retraite, **d'informer le service de prévention et de santé au travail**, qui organise la visite médicale prévue, et d'aviser le travailleur concerné.

Le médecin du travail établit la traçabilité et un **état des lieux** des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels en question, qu'il transmet au travailleur et qu'il verse au dossier médical en santé au travail (DMST).

Si le travailleur a été exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, le médecin du travail met en place une **surveillance post-exposition ou post-professionnelle**, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

Cette surveillance tient compte de :

- la **nature** du risque ;
- l'**état de santé** ;
- l'**âge** du travailleur concerné.

Avec l'accord du travailleur, le médecin du travail peut transmettre ces informations à son **médecin traitant**.

(1) Articles L4624-2-1, R4624-28-1 à R4624-28-3 du Code du travail

28 Peut-on être déclaré inapte lors d'une visite médicale du travail ?

À l'occasion d'un examen médical, il peut arriver qu'un salarié soit déclaré **inapte** à son poste.

Ce peut être le cas à l'occasion :

- pour les travailleurs occupant un emploi à risque et faisant l'objet d'un **suivi renforcé**, de la **visite d'aptitude d'embauche ou périodique** ;
- de la **visite médicale de reprise** rendue obligatoire dans certains cas (absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail ou absence d'au moins 60 jours pour les arrêts pour cause d'accident ou de maladie non professionnel débutant après le 31 mars 2022) ;
- de la **visite d'information et de prévention d'embauche ou périodique** effectuée par le médecin du travail, sous certaines conditions ;
- de la **visite mi-carrière professionnelle** ;
- de la **visite post-exposition** ;
- d'une visite médicale effectuée **à la demande du salarié ou de l'employeur**.

29 Pourquoi le suivi médical des salariés est une obligation légale ?

L'obligation de suivi médical des salariés poursuit **plusieurs objectifs**.

D'abord, et avant tout, elle est l'occasion, pour la médecine du travail, de **veiller à la bonne santé des salariés**, et de prévenir toute situation de souffrance.

Ensuite, elle permet à **l'employeur** de prendre un **rôle actif** dans la protection de la santé physique et mentale de ses salariés et de veiller à leur sécurité. En cela, le suivi médical des salariés contribue à ce que l'employeur remplisse son **obligation de sécurité** à leur égard (1).

Au-delà, l'obligation de suivi médical des salariés, en ce qu'elle vise à garantir leur santé, permet, de manière plus générale, à contribuer au **maintien de l'activité de l'entreprise**, voire à son développement.

En effet, des salariés en pleine possession de leurs capacités sont nécessairement plus performants !

(1) Article L4121-1 du Code du travail

30 Combien de temps dure une visite médicale du travail ?

De manière générale, on peut légitimement penser qu'une visite médicale de routine, qui ne soulève aucun point en particulier, peut durer **entre 20 minutes et une demi-heure**.

Attention néanmoins aux généralités ! Le temps d'entretien avec le médecin du travail (ou le professionnel de santé compétent) dépend de **multiples facteurs**, tels que :

- la nature de la visite médicale ;
- l'état de santé du travailleur ;
- les risques auxquels celui-ci est exposé dans son travail ;
- ses rapports avec son employeur ;
- le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de visite ;
- etc.

31 Qui gère le suivi médical des salariés ?

Le suivi médical des salariés est principalement confié à la **Médecine du travail**, et plus particulièrement aux médecins du travail.

Néanmoins, chaque entreprise doit organiser un **service de prévention et de santé au travail (SPST)**, organisés, selon l'importance de l'entreprise (plus ou moins de 500 salariés), sous la forme (1) :

- soit d'un **service autonome**, qui peut être un service de groupe, d'entreprise, inter-établissements, d'établissement ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale (UES) ;
- soit d'un **service de prévention et de santé au travail inter-entreprises (SPSTI)**.

Dans tous les cas, chaque SPST doit faire l'objet d'un **agrément** de 5 ans par le directeur de la Dreet (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), après avis du médecin inspecteur du travail (2).

Ces services ont pour mission principale d'**éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail** (3).

A cette fin, ils ont notamment pour mission de :

- **conduire les actions de santé au travail**, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- d'apporter leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour **l'évaluation et la prévention des risques professionnels** ;
- de participer au suivi et à la traçabilité des **expositions professionnelles** et à la veille sanitaire ;
- de **conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants** sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- d'accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de **changements organisationnels importants** dans l'entreprise ;
- d'assurer la **surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques** concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et de leur âge ;
- de participer à des **actions de promotion de la santé sur le lieu de travail**, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé.

(1) *Articles L4622-5 et D4622-1 du Code du travail*

(2) *Article L4622-6-1 du Code du travail*

(3) *Article L4622-2 du Code du travail*