

## **VISITES MEDICALES**

### **QU'EST-CE-QUE LE SUIVI MEDICAL ?**

Tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé. Dans ce cadre, ils sont soumis à des examens médicaux, et ce dès leur embauche, puis périodiquement, ainsi qu'à l'occasion d'événements particuliers.

L'obligation de suivi médical s'applique à tout salarié ayant en : CDI, CDD, intérim, apprentissage ou contrat de professionnalisation.

Les stagiaires, dans le cadre des enseignements scolaires et universitaires, ne sont pas concernés.

### **QUELLES SONT LES CONDITIONS DE REALISATION DE CE SUIVI MEDICAL ?**

Ces examens sont obligatoires. Si le salarié refuse un examen de ce type ou s'il ne se rend pas à sa convocation, il peut s'exposer à une sanction de la part de son employeur.

Le temps consacré aux visites et examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- Soit pris sur les heures de travail du salarié sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée
- Soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent pas avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps de transport et les frais rendus nécessaires pour ces visites et examens sont pris en charge par l'employeur.

### **QU'EST-CE-QUE LA VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION ?**

Elle est réalisée :

- Soit par le médecin du travail,
- Soit par un professionnel de santé du travail (ex : un collaborateur médecin du travail, un interne en médecine du travail ou un infirmier). À l'issue de la visite, le professionnel de santé peut, s'il l'estime nécessaire, orienter le travailleur vers le médecin du travail.

Cette visite est réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de la prise effective du poste de travail. Pour le travailleur de nuit et pour le salarié âgé de moins de 18 ans, la visite est réalisée préalablement à leur affectation.

Dans tous les cas, la Vip permet :

- D'interroger le salarié sur son état de santé,
- De l'informer sur les risques liés à son poste de travail,
- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- Et de l'informer de son droit de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

À la fin de chaque visite, le médecin du travail ou le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travail au salarié et à l'employeur.

Le travailleur bénéficie d'une nouvelle visite dans un délai maximum de 5 ans à partir de la première visite. Ce délai est fixé par le médecin du travail. Si le salarié est reconnu travailleur handicapé, titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit, le délai maximum est de 3 ans.

### **QU'EST-CE-QUE LA VISITE DE REPRISE ?**

Tout salarié doit passer une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :

- Arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle d'au moins 30 jours,
- Arrêt de travail pour cause d'accident du travail d'au moins 30 jours,
- Arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle,
- Congé de maternité.
- 

Cette visite de reprise doit être organisée par l'employeur dans les 8 jours qui suivent le retour du salarié dans l'entreprise.

### **QU'EST-CE-QUE LA VISITE DE PRE-REPRISE ?**

La visite de pré-reprise est réservée aux salariés qui sont en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois (que l'arrêt ait une origine professionnelle ou non), en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Cette visite peut avoir lieu à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil.

La visite de pré-reprise n'a pas pour effet de mettre fin à la période de suspension du contrat de travail. Elle n'a pas non plus vocation à remplacer la visite de reprise qui doit, quant à elle, être obligatoirement organisée par l'employeur dans les 8 jours qui suivent le retour du salarié dans l'entreprise.

### **QU'EST-CE-QUE LA VISITE MÉDICALE DE FIN DE CARRIÈRE ?**

A compter du 1er octobre 2021, tous les salariés partant à la retraite et bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé, ainsi que ceux ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'[article R. 4624-23](#) (\*) bénéficieront d'un examen médical permettant de réaliser un état des lieux et une traçabilité des expositions passées et présentes du collaborateur.

Si le médecin du travail le décide, un suivi médical post-professionnel sera réalisé en lien avec le médecin traitant.

L'employeur informe le service de santé au travail dès qu'il a connaissance du départ/mise en retraite du salarié, et en avise ce dernier.

*(\*) : l'amiante, le plomb, les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), 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.*

### **QU'EST-CE-QUE LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE ?**

Ce suivi concerne les salariés exposés à des risques particuliers pour leur santé. Il est composé d'un examen médical d'aptitude à l'embauche et d'examens médicaux d'aptitude périodiques.

Ces examens médicaux permettent notamment de :

- S'assurer que le travailleur est apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter,
- Rechercher s'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs,
- Proposer éventuellement des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes,
- L'informer sur les risques liés à son poste de travail et le suivi médical nécessaire,
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Il concerne les salariés notamment exposés aux situations suivantes : amiante, plomb, agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, rayonnements ionisants, risque hyperbare et risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

### **QUELLES SONT LES CONSEQUENCES D'UNE VISITE MEDICALE ?**

Le médecin du travail peut proposer à l'employeur :

- Des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail
- Ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

En cas d'impossibilité, et lorsque l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, il déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude comporte des indications relatives au reclassement du travailleur.

L'employeur est tenu de respecter ces indications. S'il n'est pas en mesure de s'exécuter, un licenciement pour inaptitude médicale peut être envisagé.