

SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS



Problématique

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'application ont modifié les modalités du suivi de l'état de santé des travailleurs. Cette note vise à identifier le suivi applicable à chaque catégorie de travailleur.

Sont précisées dans cette note les points suivants :

- Les différentes catégories de suivi de l'état de santé des travailleurs prévues par le Code du travail
- Les visites et examens médicaux
- Les modalités de suivi de certaines catégories de travailleurs (CDD, travailleurs temporaires, éloignés, particuliers-employeurs, multi-employeurs...)

Plan :

1

Le suivi individuel de l'état de santé du travailleur :
les différentes catégories prévues par le Code du travail

2

Les visites et examens médicaux

1

Le suivi individuel de l'état de santé du travailleur : les différentes catégories prévues par le Code du travail

- ▶ *Les visites d'information et de prévention pour tout travailleur non exposé à des risques particuliers*

■ La visite d'information et de prévention initiale

La visite d'information et de prévention dont bénéficie tout travailleur, doit être réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier) dans un délai qui ne peut excéder trois mois, à compter de la prise effective du poste de travail.

L'objet de cette visite, fixée réglementairement, consiste à :

- Interroger le salarié sur son état de santé ;
- Informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 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.

A l'issue de cette première visite d'information et de prévention, le professionnel de santé concerné délivre une attestation de suivi, tant au travailleur qu'à l'employeur, dont le modèle est fixé par arrêté (C. trav., art. L. 4624-1).

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est constitué par ce professionnel de santé.

Lorsque ce dernier n'est pas le médecin du travail, sa création est faite par le professionnel de santé concerné, sous l'autorité du médecin du travail. En pratique, l'autorité médicale du médecin du travail se décline donc, notamment, dans le cadre des protocoles mentionnés à l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Lorsque la visite d'information et de prévention n'a pas été réalisée par un médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, en tout état de cause et s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail. Dans ce cas, la visite réalisée 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.

■ Les dispenses de la visite d'information et de prévention initiale

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans (ou pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4624-17, c'est-à-dire notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, dans les trois ans précédant son embauche), l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que sont réunies les 3 conditions suivantes :

- 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 aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ou bien encore aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4624-17 précité).

Un document (émanant du SPSTI) pourrait indiquer à l'employeur et au salarié les conditions nécessaires à la mise en œuvre de la dispense et préciser lorsque celle-ci peut être appliquée au regard des informations connues par le SPSTI. L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en santé et sécurité au travail, doit en effet s'assurer de l'effectivité du suivi.

A noter que les textes ne prévoient pas de formalisme particulier sur l'application des cas de dispense.

■ Le renouvellement de la visite d'information et de prévention

S'agissant de la périodicité de la visite d'information et de prévention, on soulignera que le travailleur bénéficie de son renouvellement au moins tous les 5 ans. Il s'agit ainsi du principe général (ou de droit commun). Le Code du travail prévoit ensuite des exceptions. En effet, cette périodicité est ensuite réduite pour certaines catégories de travailleurs ou en présence de postes présentant des risques particuliers.

En tout état de cause, cette périodicité de droit commun (d'au moins tous les 5 ans, donc), 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, est fixée par le médecin du travail, dans le cadre du protocole prévu légalement. On rappellera, à ce titre, qu'un protocole est un acte médical, au même titre qu'une prescription médicale. Il s'agit là d'un des outils d'exercice de l'art médical. Il ne peut en outre pas s'apparenter à la délégation (au sens faire faire) d'un acte médical à une personne qui n'est pas médecin elle-même, car la loi ne le permet pas. En revanche, l'initiative et le contenu du protocole relève bien de la seule compétence médicale, mais les actes réalisés en conséquence relèvent de la compétence du professionnel de santé qui les pratique (compétence infirmière, régime d'exercice de l'interne ou du collaborateur médecin).

Code du travail

Article R. 4624-10

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article [L. 4624-1](#) dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Article R. 4624-11

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur est individuelle. Elle a notamment pour objet :

- 1° D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- 5° 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.

Article R. 4624-13

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail dans le respect du protocole prévu au troisième alinéa de l'article [L. 4624-1](#). 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.

Article R. 4624-14

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

Article R. 4624-15

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article [R. 4624-17](#), dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- 2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article [L. 4624-1](#) est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- 3° Aucune mesure formulée au titre de l'article [L. 4624-3](#) ou aucun avis d'inaptitude rendu en application [L. 4624-4](#) n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années.

Article R. 4624-16

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans. Ce délai, 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, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1.

► *L'adaptation du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs*

En fonction de l'état de santé, de l'âge, des conditions de travail ou des risques auxquels le travailleur est exposé, il bénéficie de modalités de suivi adaptées qui sont déterminées dans le cadre d'un protocole médical, à l'issue de la visite d'information et de prévention et selon une périodicité qui ne peut excéder trois ans.

Sont notamment visés ici les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

Autrement dit, pour les catégories visées ci-dessus, le renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale ne saurait excéder une durée de 3 ans, et non de 5 ans comme pour le régime de droit commun.

S'agissant des travailleurs handicapés ou de ceux qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, l'article R. 4624-20 du Code du travail prévoit une orientation sans délai vers le médecin du travail, lors de la visite d'information et de prévention. Le médecin du travail peut alors préconiser des adaptations du poste de travail des intéressés. Dans le cadre du protocole médical prévu légalement, il appartient au médecin du travail de déterminer la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé des personnes précitées, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

En outre, les travailleurs de nuit et les travailleurs âgés de moins de 18 ans bénéficient d'une visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation à leur poste.

Le texte vise également les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher s'agissant de l'adaptation de leur suivi, en ce qu'il prévoit, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou à tout moment si elles le souhaitent, une orientation sans délai vers le médecin du travail.

Cette seconde 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.

Enfin, dès que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail dont la liste est fixée réglementairement (C. trav., art. R. 4624-23), le texte prévoit qu'il bénéficie sans délai des modalités organisées dans le cadre du suivi individuel renforcé.

Article R. 4624-17. - Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Article R. 4624-18. - Tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

Article R. 4624-19. - Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante 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 dans le respect du protocole mentionné à l'article L. 4624-1. 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.

Article R. 4624-20. - Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1, détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1.

Article R. 4624-21. - Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé prévues à la sous-section 2.

► ***Le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers***

■ **Définition des postes présentant des risques particuliers**

Le travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tel que défini par le Code du travail (nouvel article R. 4624-23), bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé.

En vertu du texte, les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs :

- à l'amiante ;
- au plomb dans les conditions prévues réglementairement ;
- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- aux agents biologiques des groupes 3 et 4 prévues réglementairement ;
- aux rayonnements ionisants ;
- au risque hyperbare ;
- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Le texte ajoute que le poste présente aussi des risques particuliers dès lors que son affectation nécessite un examen d'aptitude spécifique.

En outre, il prévoit que l'employeur peut compléter la liste précitée par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, sous réserve d'avoir recueilli l'avis du ou des médecins concernés et du CSE s'il existe en cohérence avec l'évaluation des risques et, le cas échéant, la fiche d'entreprise.

Cette liste est alors transmise au Service de prévention et de santé au travail et tenue à la disposition du DREETS et des services de prévention des organismes de sécurité sociale. Elle est mise à jour tous les ans.

L'employeur doit motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

Le texte mentionne enfin que le Conseil d'orientation et des conditions de travail (COCT) est consulté tous les trois ans sur la mise à jour de la liste réglementaire précitée.

On ajoutera que si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou pour celles de ses collègues ou des tiers dans l'environnement immédiat de travail, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé.

■ L'examen médical d'aptitude à l'embauche

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, ainsi que son renouvellement, donnent lieu à la délivrance, par le médecin du travail, d'un avis d'(in)aptitude conformément aux dispositions légales.

Cet avis médical est transmis au travailleur et à l'employeur, puis est versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé. Il doit comporter la mention des voies de recours prévues par les articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail (*voir infra*).

Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est donc constitué par le médecin du travail, dans les conditions légales.

Conformément à l'article R. 4623-14 du Code du travail, la visite médicale d'embauche ne peut être déléguée par le médecin du travail à l'infirmier de santé au travail. En revanche, ce dernier peut intervenir en amont pour préparer la visite par exemple.

■ Les cas de dispense d'examen médical à l'embauche

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

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 aucune 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 ou bien encore aucun avis d'inaptitude rendu pour les travailleurs qui relèvent d'un suivi individuel renforcé, n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document (émanant du SPSTI) pourrait indiquer à l'employeur et au salarié les conditions nécessaires à la mise en œuvre de la dispense et préciser lorsque celle-ci peut être appliquée au regard des informations connues par le SPSTI. L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en santé et sécurité au travail, doit en effet s'assurer de l'effectivité du suivi.

A noter que les textes ne prévoient pas de formalisme particulier sur l'application des cas de dispense.

Article R. 4624-27 du Code du travail

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

- 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- 2° Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
- 3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

■ La périodicité du suivi individuel renforcé

Tout travailleur qui relève d'un suivi individuel renforcé bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.

A noter qu'une visite intermédiaire doit être effectuée par un professionnel de santé (*médecin du travail, collaborateur médecin, interne ou infirmier*), au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

Article R. 4624-21. - Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé prévues à la sous-section 2.

Article R. 4624-22. - Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé selon des modalités définies par la présente sous-section.

Article R. 4624-23. I. - Les postes présentant des risques particuliers mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2 sont ceux exposant les travailleurs :

- 1° A l'amiante ;
- 2° Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
- 3° Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- 4° Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- 5° Aux rayonnements ionisants ;
- 6° Au risque hyperbare ;
- 7° Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II.-Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le présent code.

III.-S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I. par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-2, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et écono-

mique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et, le cas échéant, la fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-46. Cette liste est transmise au service de prévention et de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

IV.-Le Conseil d'orientation des conditions de travail est consulté tous les trois ans sur la mise à jour éventuelle de la liste mentionnée au I du présent article

Article R. 4624-24. - Le suivi individuel renforcé comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-10. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Cet examen a notamment pour objet :

- 1° 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 ;
- 2° De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs ;
- 3° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- 4° D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- 5° De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Article R. 4624-25. - Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu conformément aux dispositions de l'article L. 4624-4. Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

Article R. 4624-27. - Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- 2° Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
- 3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Article R. 4624-28. - Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, tels que définis à l'article R. 4624-23, bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

2 Les visites et examens médicaux

► La visite de mi-carrière

Article L. 4624-2-2.

Le travailleur est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur.

Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance prévue au premier alinéa du présent I. Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche prévu au même alinéa ou, à défaut, qu'il est âgé d'au moins quarante-cinq ans. L'examen médical vise à :

- 1° Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- 2° Évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- 3° Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, les mesures prévues à l'article L. 4624-3.

II. – La visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée. Celui-ci ne peut proposer les mesures mentionnées au dernier alinéa du I du présent article. À l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Si les textes relatifs aux pratiques avancées ne sont pas encore publiés, il n'en demeure pas moins que le Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail aux infirmiers en santé au travail **permet de confier la réalisation de la visite de mi-carrière à un infirmier en santé au travail sur protocole**. En effet, le texte prévoit que toutes les visites et examens (sauf la visite post professionnelle/post exposition et les visites réalisées dans le cadre d'un SIR) peuvent être réalisées par un infirmier en santé au travail dans les conditions de l'article R. 4623-14 du Code du travail.

A noter par ailleurs que la visite de mi-carrière doit donner lieu à la remise d'une attestation de suivi (comme l'indique également le Ministère du Travail dans son Q/R). Le modèle d'attestation de suivi fixé par l'arrêté du 16 octobre 2017 devrait évoluer prochainement.

► La surveillance post-exposition ou post-professionnelle

Article R. 4624-28-1

La visite médicale prévue à l'article L. 4624-2-1 est organisée pour les catégories de travailleurs suivantes :

- 1° Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé prévu à l'article L. 4624-2 ;

2° Les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R. 4624-23 antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Conformément à l'article 6 du décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022 et s'appliquent aux travailleurs dont la cessation d'exposition a été constatée à compter de cette date.

Article R. 4624-28-2

Pour l'organisation de la visite prévue à l'article L. 4624-2-1, l'employeur informe son service de prévention et de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

Lorsqu'un travailleur estime remplir les conditions définies à l'article R. 4624-28-1 et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de prévention et de santé au travail. Il informe son employeur de sa démarche.

Informé de la cessation de l'exposition, du départ ou de la mise à la retraite du travailleur, le service de prévention et de santé au travail détermine, par tout moyen, si le travailleur remplit les conditions définies à l'article R. 4624-28-1 et organise la visite lorsqu'il les estime remplies.

Article R. 4624-28-3

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1.

Cet état des lieux est établi, notamment, sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

A l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux et le verse au dossier médical en santé au travail. Lorsque le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail met en place, le cas échéant, la surveillance post-exposition mentionnée à l'article L. 4624-2-1 ou post-professionnelle mentionnée à l'article L. 4624-2-1. A cette fin, il transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Lorsque le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-exposition mentionnée à l'article L. 4624-2-1 ou post-professionnelle défini sur le fondement de l'article L. 461-7 du code de la sécurité sociale, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire.

La surveillance post-exposition (SPE) concerne le travailleur qui n'est plus exposé au risque professionnel, mais **qui est toujours en activité** professionnelle. Le suivi des conséquences de cette exposition sur sa santé peut être effectué dans le cadre du suivi individuel assuré par le service de prévention et de santé au travail (SPST) dans les conditions ci-dessus.

Le médecin du travail peut notamment prescrire les examens complémentaires nécessaires, notamment au dépistage de maladies professionnelles ou de maladies à caractère professionnel.

La surveillance post-professionnelle (SPP prévue par le Code du travail) ou la surveillance médicale post-professionnelle (prévues par le Code de la sécurité sociale) concerne un ancien travailleur qui a été exposé à certains risques professionnels et n'exerce plus d'activité professionnelle. Il est par exemple retraité et peut continuer à bénéficier d'un suivi, assuré par son médecin traitant.

Avant le départ à la retraite, le suivi peut être mis en place par le médecin du travail en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de Sécurité sociale. Une prise en charge financière par la Sécurité sociale est alors envisageable.

Dans tous les cas, à l'issue de la visite organisée dans le cadre de la surveillance post-exposition ou post-professionnelle, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux des expositions et le verse au DMST.

Si le médecin du travail constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux (notamment chimiques), sous certaines conditions, il peut mettre en place une SPE, ou une SPP, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de Sécurité sociale.

À cette fin, s'il l'estime nécessaire, et à condition que le travailleur donne son accord, le médecin du travail transmet les informations complémentaires au médecin traitant, ainsi que ses préconisations éventuelles et toute information utile à une prise en charge médicale ultérieure.

Enfin, il informe le travailleur des démarches à effectuer s'il remplit les conditions pour bénéficier de la SPE ou de la SMPP prévue par le Code de la sécurité sociale (CSS).

► ***La visite de pré-reprise et de reprise de travail***

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours, une visite de pré-reprise peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du travailleur.

Article R. 4624-29

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

Article R. 4624-30

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :
1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise. Il informe, sauf si le travailleur 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 du travailleur.

Article R. 4624-31

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

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;

4° Après une absence d'au moins soixante jours pour cause 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 saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Article R. 4624-32

L'examen de reprise a pour objet :

1° De 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 ;

2° D'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 ;

3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;

4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Article R. 4624-33

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.

A noter que la visite de reprise peut être déléguée par le médecin du travail à un infirmier de santé au travail dans les conditions fixées par l'article R. 4623-14 du Code du travail. Dès lors qu'un avis d'aptitude doit être délivré, la visite de reprise ne peut être déléguée.

S'agissant des travailleurs en invalidité, sauf si le salarié a manifesté sa volonté (par écrit) de ne pas reprendre le travail, l'employeur doit solliciter une visite de reprise peu important l'existence d'un arrêt de travail.

► **Le rendez-vous de liaison**

Article L. 1226-1-3 du Code du travail

Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de préreprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du présent code et des mesures prévues à l'article L. 4624-3.

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Article R. 4624-33-1 du Code du travail

Les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin au rendez-vous de liaison mentionné à l'article L. 1226-1-3.

Créé par la loi du 2 août 2021, pour renforcer la prévention en santé au travail, le rendez-vous de liaison, qui n'est pas un rendez-vous médical, s'adresse à tout salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail, continu ou discontinu, d'au moins 30 jours.

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou peut être demandé par le salarié.

Cet échange vise à maintenir un lien entre l'employeur et le salarié absent.

Il permet également de renseigner le salarié sur les outils mobilisables pour prévenir la désinsertion professionnelle tels que :

- des actions de formation, d'accompagnement et de conseil auxquelles la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) participe (telles que prévues à l'article L.323-3-1 du Code de la Sécurité sociale : convention de rééducation professionnelle et essai encadré) ;
- l'existence d'un examen de préreprise (prévu à l'article R.4624-20 du Code du travail) ;
- la possibilité de bénéficier de mesures d'aménagement de son poste et du temps de travail.

Le rendez-vous de liaison est facultatif, le salarié peut refuser d'y participer. Néanmoins, l'employeur doit prévenir celui-ci par tout moyen de son existence et de la possibilité de solliciter son organisation. Lorsqu'il est demandé ou accepté par le salarié, l'employeur doit lui proposer une date de rencontre (de préférence sous un délai de 15 jours, délai proposé par le Ministère du Travail), en présentiel ou à distance.

En outre, dans la mesure où le SPST peut être associé à l'organisation du rendez-vous de liaison, il incombe à l'employeur de l'avertir 8 jours avant la tenue de celui-ci (délai

proposé par le ministère du Travail). Même si sa présence n'est pas obligatoire, le SPST participe « en tant que de besoin » au rendez-vous de liaison.

Le ministère du Travail précise que le SPST peut :

- préparer des documents informatifs sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi ;
- assister au rendez-vous lorsque la situation du salarié le requiert, par le biais d'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire ou de la cellule PDP.

► ***Les visites à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail***

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur a la possibilité de bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé mentionné à l'article L. 4624-1, au choix du travailleur.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

On rappellera ici, que les modalités d'organisation d'une telle visite sont semblables à toutes les visites prévues par le Code du travail. L'employeur, responsable de l'effectivité du suivi de l'état de santé de ses salariés, doit ainsi systématiquement être informé des visites réalisées à la demande du médecin du travail, afin par exemple, que soient pris en charge les frais occasionnés par une telle visite et de répondre à ses obligations en termes de responsabilité.

Par ailleurs, comme pour les visites de reprise, les textes ne précisent pas la forme du document à émettre à l'issue de la visite à la demande.

Article R. 4624-34

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé mentionné à l'article L. 4624-1, au choix du travailleur, dans les conditions prévues par l'article R. 4623-14.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

► ***Le déroulement des visites et des examens médicaux***

Le texte réaffirme que le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est :

- soit pris sur les heures de travail du travailleur 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.

Cette disposition suppose que l’employeur soit informé de toutes visites et examens médicaux réalisés.

Le texte ajoute que dans les établissements de 200 travailleurs et plus, le suivi individuel peut être réalisé dans l’établissement.

Enfin, un arrêté à paraître doit déterminer les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d’examens fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de la taille du service de santé au travail. Cet arrêté doit préciser le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l’interne ou à l’infirmier pour l’exercice de leurs missions.

Dans l’attente, il convient de se référer à l’arrêté du 12 janvier 1984 relatif aux locaux et à l’équipement des services médicaux du travail.

Article R. 4624-39 – 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 puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l’employeur.

Article R. 4624-40 – Dans les établissements de 200 travailleurs, le suivi individuel peut être réalisé dans l’établissement.

Article R. 4624-41 - Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les caractéristiques auxquelles répondent les centres de visites et d’examens fixes ou mobiles et leurs équipements, en fonction de l’importance du service de prévention et de santé au travail. Cet arrêté précise le matériel minimum nécessaire au médecin du travail, au collaborateur médecin, à l’interne ou à l’infirmier pour l’exercice de leurs missions.

► **La déclaration d’inaptitude et la dispense de reclassement**

En application de l’article R. 4624-42, l’inaptitude d’un travailleur à son poste de travail ne peut être constatée par le médecin du travail que :

- S’il a réalisé au moins un examen médical de l’intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d’aménagement, d’adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;

- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de poste ;
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend leur adresser.

Ce libellé permet de confirmer notamment que le médecin du travail n'est pas contraint de réaliser personnellement l'étude de poste et peut donc la confier à un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Il est également obligé à échanger formellement avec l'employeur et le travailleur concerné.

C'est seulement s'il l'estime nécessaire, que le médecin du travail réalise un second examen dans un délai maximum de 15 jours après le premier examen. Dans ce cas, la notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à la date de ce second examen.

Le médecin du travail peut en outre mentionner, aux termes de l'avis médical d'inaptitude, que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Dans ce cas, l'employeur est dispensé de son obligation de recherche de reclassement.

Aucune autre mention ne doit être apportée sur l'avis lorsque le médecin du travail utilise un cas de dispense de reclassement.

Article R. 4624-42 - Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- 2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- 3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'entreprise établissement et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée;
- 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Article R. 4624-43

Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

Article R. 4624-44

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont consignés dans le dossier médical en santé au travail du travailleur.

► **La contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail**

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7 du Code du travail, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail. Le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.

Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail

Le ministère du Travail précise dans un Questions/Réponses les éléments suivants :



► <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/recours-contre-un-avis-d-inaptitude>

L'objet de la contestation ? Quels sont les éléments de l'avis du médecin du travail pouvant être contestés devant le conseil des prud'hommes ?

La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (article L.4624-7 du code du travail).

Concrètement, le salarié ou l'employeur peut contester, devant le CPH, les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste à risque (L.4624-2) les aménagements de poste ou temps de travail recommandés (L.4624-3), les constats d'inaptitude (L.4624-4).

Exemple 1 :

Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique. L'employeur conteste la nécessité d'une chaise ergonomique pour raison médicale (l'avis). La contestation relève de la formation des référés du conseil de prud'hommes.

En revanche, sont exclues du champ d'application de l'article L. 4624-7, les contestations :

Sur le déroulé de la procédure d'aptitude/ou inaptitude (vices de procédure) ;

Les contestations sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique...)

L'origine professionnelle de l'inaptitude

Le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.
Ces dernières contestations relèvent du bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Exemple 2 :

Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique. L'employeur refuse cet aménagement de poste ou déclare qu'il n'a pas la possibilité de le réaliser. Le salarié conteste l'absence de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail et non l'avis lui-même.

Ces contestations relèvent de la procédure devant la formation de jugement ordinaire.

Article R. 4624-45

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail. Le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.

Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail

Article R. 4624-45-1

La provision des sommes dues au médecin-inspecteur du travail désigné en application de l'article [L. 4624-7](#) est consignée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le greffe est avisé de la consignation par la Caisse des dépôts et consignations.

Le président du conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond fixe la rémunération du médecin-inspecteur du travail conformément au IV de l'article L. 4624-7.

La libération des sommes consignées est faite par la Caisse des dépôts et consignations sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé.

Article R. 4624-45-2

En cas d'indisponibilité du médecin-inspecteur du travail ou en cas de récusation de celui-ci, notamment lorsque ce dernier est intervenu dans les conditions visées à l'article R. 4624-43, le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond peut désigner un autre médecin inspecteur du travail que celui qui est territorialement compétent.

Article R. 4624-46

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

Article R. 4624-47

Pour les entreprises adhérentes à un service de prévention et de santé au travail interentreprises, la fiche d'entreprise est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Article R. 4624-48

La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur.

Elle est présentée au comité social et économique en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 4612-16.

Article R. 4624-49

La fiche d'entreprise est tenue à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du médecin inspecteur du travail.

Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1.

Article R. 4624-50

Le modèle de fiche d'entreprise est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

Article R. 4624-55

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine. L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur.

Article R. 4624-56

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale.

Article R. 4624-57

Le modèle d'avis d'aptitude ou d'inaptitude est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

► *Les modalités de suivi de certaines catégories de travailleurs*

► *Les modalités du suivi individuel applicables aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée*

Les salariés en CDD bénéficient d'un suivi de leur état de santé adapté, selon une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.

Ces salariés bénéficient notamment des dispositions prévues aux articles R. 4624-15 et R. 4624-27 du Code du travail, qui visent respectivement les cas de dispense de la visite d'information et de prévention et de l'examen médical d'aptitude.

On relèvera que la mise en œuvre de ces dispositions nécessite la création d'un système d'information adapté.

Article R. 4625-1 - Les dispositions des chapitres Ier à IV sont applicables aux travailleurs titulaires de contrats à durée déterminée. Ces travailleurs bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé d'une périodicité équivalente à celui des salariés en contrat à durée indéterminée, notamment des dispositions prévues aux articles R. 4624-15 et R. 4624-27.

► **Les modalités de suivi applicables aux travailleurs temporaires**

■ **L'action sur le milieu de travail**

L'ensemble des professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire, a accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles de l'être par les travailleurs temporaires.

Article R. 4625-7- Les conditions dans lesquelles le médecin du travail et, sous son autorité, les professionnels de santé de l'entreprise de travail temporaire ont accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles d'être utilisés par des travailleurs temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail intéressés.

■ **La compétence du SPSTI ou du service autonome**

Le texte précise que, les entreprises de travail temporaire ont la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, aux services suivants pour faire réaliser ces visites :

- 1° Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire, d'un autre secteur ou professionnel ;
- 2° Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Article R. 4625-8

Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre sont réalisées par le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, aux services suivants pour faire réaliser ces visites :

- 1° Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire, d'un autre secteur ou professionnel ;
- 2° Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire informent le médecin inspecteur du travail qui les suit de leur intention de recourir à cette faculté.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de prévention et de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Aux termes de L. 1251-22 Code du travail « ... **Lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail, les salariés peuvent être suivis par celui-ci, dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire** ».

Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires

La réglementation précise que les travailleurs temporaires bénéficient d'un suivi de leur état de santé adapté, selon une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI.

Ce suivi (visite d'information et de prévention et examens médicaux d'aptitude) **relève du Service de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire.**

Cependant, si le travailleur est affecté (le cas échéant en cours de mission) à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 du Code du travail pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé (en principe à la charge de l'ETT), l'entreprise utilisatrice doit organiser un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'(in) aptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Autrement dit, c'est l'entreprise de travail temporaire qui doit organiser le suivi individuel (renforcé ou pas) des travailleurs intérimaires.

Le Code du travail prévoit par ailleurs, que les visites d'information et de prévention réalisées par le service de santé au travail de l'ETT peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de 3. Il énumère également les conditions dans lesquelles il n'est pas nécessaire de renouveler la VIP, avant une nouvelle mission. Les conditions suivantes doivent alors être réunies :

- Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Aucun avis médical ou avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- 1° A la durée du travail ;
- 2° Au travail de nuit ;
- 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- 4° A la santé et la sécurité au travail ;
- 5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle. (C. trav., Art. L1251-23).

Article R. 4625-9 – Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au para-

graphe 3 de la présente sous-section, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

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

Article R. 4625-10 – Les visites réalisées en application de la sous-section 1 de la section 2 du présent chapitre peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

Article R. 4625-11

Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

■ **Le suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs temporaires**

Les examens médicaux d'aptitude peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de 3. Ils sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.

Le décret prévoit également les cas de dispense de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission. En effet, il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

– Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

– Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

– Aucun avis médical ou avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

Un document (émanant du SPSTI) pourrait indiquer à l'employeur et au salarié les conditions nécessaires à la mise en œuvre de la dispense et préciser lorsque celle-ci peut être appliquée au regard des informations connues par le SPSTI. L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en santé et sécurité au travail, doit en effet s'assurer de l'effectivité du suivi.

A noter que les textes ne prévoient pas de formalisme particulier pour appliquer les cas de dispense.

Article R. 4625-12 du Code du travail - Les examens médicaux d'aptitude réalisés en application de la sous-section 2 de la section 2 du présent chapitre peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois. Ils sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise de travail, dans les conditions mentionnées à l'article R. 4625-9.

Article R. 4625-13 - Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
- 2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- 3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Articles R. 4625-14 - Lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques pris en application au 3° de l'article L. 4111-6 prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur.

■ La communication d'informations entre entreprise de travail temporaire et entreprise utilisatrice

Quand l'entreprise de travail temporaire s'adresse au SPSTI proche du lieu de travail du salarié temporaire, elle communique au service de santé au travail concerné les coordonnées de son service de santé au travail habituel, afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services, dans le respect des obligations de confidentialité.

Quand l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude, le médecin du travail informe le médecin du travail de l'ETT du résultat de cet examen.

En outre, lors de la signature du contrat de mise à disposition du salarié temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se transmettent l'identité de leur service de santé au travail. L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le salarié présente des risques particuliers mentionnés à l'article L. 4624-2. Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des salariés temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Article R. 4625-8

Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre sont réalisées par le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, aux services suivants pour faire réaliser ces visites :

- 1° Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire, d'un autre secteur ou professionnel ;
- 2° Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire informent le médecin inspecteur du travail qui les suit de leur intention de recourir à cette faculté.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de prévention et de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Article R. 4625-9 – Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au paragraphe 3 de la présente sous-section, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

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

Article R. 4625-18

Lors de la signature du contrat de mise à disposition du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se transmettent l'identité de leur service de prévention et de santé au travail. L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le travailleur présente des risques particuliers mentionnés à l'article L. 4624-2.

Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

Article R. 4625-19 - Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des travailleurs temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

Article R. 4625-20 - Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

■ Documents et rapports

Article R. 4625-15 du Code du travail - Dans les entreprises de travail temporaire, le document prévu à l'article D. 4622-22 comporte des indications particulières, fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Article R. 4625-16 - Le rapport annuel d'activité prévu à l'article D. 4622-54 comporte des éléments particuliers consacrés au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires.

► **Les modalités de suivi des salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France**

Les textes réglementaires rendent applicables aux salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France les dispositions relatives aux missions du médecin du travail, à l'action des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, au suivi individuel de l'état de santé, aux mesures proposées par le médecin du travail, à la procédure d'inaptitude, à la procédure de contestations des écrits du médecin du travail, et au dossier médical en santé au travail.

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

- Pour les travailleurs bénéficiant de l'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article R. 4624-24 du présent code, celui-ci est réalisé avant l'affectation sur le poste ;
- Pour les travailleurs bénéficiant d'une visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-10 du présent code, celle-ci est réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois après l'arrivée dans l'entreprise.

L'entreprise étrangère bénéficie de l'action du médecin du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail ainsi que des dispositions relatives à la fiche d'entreprise prévue aux articles R. 4624-46 à R. 4624-50.

On soulignera que lorsque, le détachement est réalisé pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire, et lorsque l'entreprise intervient pour le compte d'un particulier, l'action du médecin du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail n'a lieu que sur demande de l'entreprise étrangère.

Article R. 1262-9

Sont applicables, sous réserve des dispositions des articles R. 1262-10 à R. 1262-15, les dispositions relatives :

- 1° A la prise en charge des dépenses afférentes aux services de santé au travail, prévue par l'article L. 4622-6 ;
- 2° Aux missions du médecin du travail prévues par l'article R. 4623-1 et à celles des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail mentionnée à l'article L. 4622-8 ;
- 3° Aux actions des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail prévues aux articles R. 4624-1 à R. 4624-9 ;
- 4° Au suivi individuel de l'état de santé prévu aux articles R. 4624-10 à R. 4624-45 ;
- 5° Aux mesures proposées par le médecin du travail, prévues à l'article L. 4624-3, à l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail, prévu par l'article L. 4624-4 et à la contestation prévue par l'article L. 4624-7 ;
- 6° Au dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8.

Dans les services de santé au travail, les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, les dispositions prévues par les articles R. 4623-1 à R. 4626-19, R. 4626-21, R. 4626-25 à D. 4626-32 sont applicables. Dans les professions agricoles, les dispositions des articles R. 717-3 à R. 717-12, R. 717-15 à R. 717-30 du code rural et de la pêche maritime sont applicables.

Article R. 1262-10

Le salarié détaché bénéficie des prestations d'un service de santé au travail, sauf si l'employeur, établi dans un Etat membre de l'Union européenne, partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique, prouve que ce salarié est soumis à une surveillance équivalente dans son pays d'origine.

Versions Liens relatifs

Article R. 1262-11

Dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2, l'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre prend en charge l'organisation matérielle des obligations relatives à la santé au travail du salarié dans le cadre de son service de santé au travail.

Article R. 1262-12

Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 1262-1 et lorsque l'entreprise étrangère intervient pour le compte d'un particulier, celle-ci adhère au service de santé au travail interentreprises territorialement et professionnellement compétent.

Article R. 1262-13

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

1° Pour les travailleurs bénéficiant de l'examen médical d'aptitude à l'embauche prévu à l'article R. 4624-24 du présent code, celui-ci est réalisé avant l'affectation sur le poste ;

2° Pour les travailleurs bénéficiant d'une visite d'information et de prévention prévue à l'article R. 4624-10 du présent code, celle-ci est réalisée dans un délai qui n'excède pas trois mois après l'arrivée dans l'entreprise.

Article R. 1262-14

L'entreprise étrangère bénéficie de l'action du médecin du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sur le milieu de travail ainsi que des dispositions relatives à la fiche d'entreprise prévue aux articles R. 4624-46 à R. 4624-50.

Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 1262-1 et lorsque l'entreprise intervient pour le compte d'un particulier, cette action n'a lieu que sur demande de l'entreprise étrangère.

Article R. 1262-15

Dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2, les documents et informations transmis à l'employeur le sont également à l'entreprise utilisatrice ou au donneur d'ordre.

► *Les modalités de suivi individuel de l'état de santé des travailleurs de nuit*

Le suivi de l'état de santé des travailleurs de nuit a, principalement, pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit sur leur santé et leur sécurité, notamment du fait des modifications des rythmes chrono biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5 du Code du travail, bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Ils bénéficient également d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur le poste.

Article R. 4624-17

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les **travailleurs de nuit** mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Article R. 4624-18

Tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

► **Les modalités de suivi individuel de l'état de santé des jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans**

Tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

Les jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans, affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation bénéficient d'un suivi individuel renforcé.

Ainsi, les jeunes de 15 ans au moins et de moins de 18 ans affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation doivent se voir délivrer un avis médical chaque année :

- soit par le médecin du travail pour les salariés ;
- soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39.

Article R. 4624-18

Tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et **tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans** bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

Pour ceux qui sont affectés à des travaux dangereux, c'est l'article R. 4153-40 du Code du travail.

C. trav., art. R. 4153-40

L'employeur ou le responsable de l'établissement mentionné à l'article L. 4111-1 et le chef d'établissement mentionné aux articles R. 4153-38 et R. 4153-39 peuvent, pour une durée de trois ans à compter de l'envoi de la déclaration prévue à l'article R. 4153-41, affecter des jeunes aux travaux interdits susceptibles de dérogation mentionnés à la section 2 du présent chapitre, sous réserve de satisfaire aux conditions suivantes :

1° Avoir procédé à l'évaluation prévue aux articles L. 4121-3 et suivants, comprenant une évaluation des risques existants pour les jeunes et liés à leur travail ; cette évaluation est préalable à l'affectation des jeunes à leurs postes de travail ;

2° Avoir, à la suite de cette évaluation, mis en œuvre les actions de prévention prévues au deuxième alinéa de l'article L. 4121-3 ;

3° Avant toute affectation du jeune à ces travaux :

- a) Pour l'employeur, en application des articles L. 4141-1 et suivants, avoir informé le jeune sur les risques pour sa santé et sa sécurité et les mesures prises pour y remédier et lui avoir dispensé la formation à la sécurité en s'assurant qu'elle est adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle ;
- b) Pour le chef d'établissement, lui avoir dispensé la formation à la sécurité prévue dans le cadre de la formation professionnelle assurée, adaptée à son âge, son niveau de formation et son expérience professionnelle et en avoir organisé l'évaluation.

Dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39, par dérogation aux dispositions qui précèdent, le chef d'établissement doit avoir mis en œuvre l'information et la formation mentionnées au a ou, lorsque la formation assurée conduit à un diplôme technologique ou professionnel, avoir mis en œuvre la formation à la sécurité et son évaluation mentionnées au b.

4° Assurer l'encadrement du jeune en formation par une personne compétente durant l'exécution de ces travaux ;

5° Avoir obtenu, pour chaque jeune, la délivrance d'un avis médical d'aptitude.

Cet avis médical est délivré chaque année soit par le médecin du travail pour les salariés, soit par le médecin chargé du suivi médical des élèves et des étudiants, des stagiaires de la formation professionnelle ou des jeunes accueillis dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 4153-39.

Tout jeune affecté aux travaux mentionnés au premier alinéa bénéficie du suivi individuel renforcé de son état de santé prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-28 en application du II de l'article R. 4624-23.

► *Les modalités de suivi applicables aux saisonniers*

Article D. 4625-22 du Code du travail

Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23, sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur ces actions.

Cet article prévoit la réalisation d'un examen médical d'embauche obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers (tels qu'ils sont listés à l'article R. 4624-23 du Code du travail). Cet examen médical d'embauche n'est pas requis pour les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés, dès lors qu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers (tels que mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail), les dispositions réglementaires prévoient que le Service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention.

Ainsi, on en déduira que les salariés saisonniers dont la durée du contrat de travail est supérieure à 45 jours et ne présentant pas de risques particuliers (tels que mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail) bénéficient « seulement » des actions de formation et de prévention.

Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises. Le CSE est consulté sur ses actions.

A l'issue d'une action de formation et de prévention, le SPSTI peut remettre une attestation de formation.

En synthèse :

	Salariés saisonniers présentant des risques particuliers	Salariés saisonniers ne présentant pas de risques particuliers
Contrats de moins de 45 jours	Actions de formation et de prévention	Actions de formation et de prévention
Contrats de plus de 45 jours	Examen médical d'embauche	Actions de formation et de prévention

► *Les modalités de suivi des travailleurs éloignés*

Le suivi des travailleurs éloignés est défini par les dispositions suivantes :

Article D. 4625-28 du Code du travail

Lors de son adhésion, l'employeur communique au service de santé au travail de proximité les informations suivantes : 1° La liste des travailleurs concernés, dont ceux relevant d'un suivi individuel renforcé ; 2° L'adresse du site ou des sites à suivre ; 3° La fiche d'entreprise prévue à l'article R. 4624-37 ; 4° Les coordonnées du service de santé au travail principal et des médecins du travail et des professionnels mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 compétents.

Article D. 4625-29 du Code du travail

Le service de santé au travail principal est informé, par l'employeur, dans le délai d'un mois après son adhésion au service de santé au travail de proximité : 1° Des coordonnées du service de santé au travail de proximité ; 2° Du nom et des coordonnées des médecins du travail et des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 compétents ; 3° De la liste des travailleurs suivis par le service de santé au travail de proximité, dont ceux relevant d'un suivi individuel renforcé.

Article D. 4625-33 du Code du travail

Le médecin du travail du service de santé au travail de proximité constitue, complète et conserve le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8.

Article D. 4625-34 du Code du travail

En cas de contestation d'un avis émis par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-7, le recours est adressé au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve, l'établissement qui emploie le salarié.

Le médecin inspecteur du travail saisi par le conseil de prud'hommes d'une consultation relative à la contestation est celui dont la compétence géographique couvre le service de santé au travail de proximité.

► **Le suivi de l'état de santé des salariés de l'association intermédiaire**

L'association intermédiaire assure le suivi de l'état de santé des personnes mises à disposition d'un utilisateur par un service de santé au travail interentreprises. Les visites prévues règlementairement peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de 3.

On notera que la visite d'information et de prévention et l'examen d'embauche sont organisés par l'association intermédiaire, dès la première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.

Article R. 5132-26-6 du Code du travail

L'association intermédiaire assure le suivi de l'état de santé des personnes mises à disposition d'un utilisateur par un service de santé au travail interentreprises.

Article R. 5132-26-7 du Code du travail

La visite d'information et de prévention et l'examen médical d'embauche de la personne mise à disposition d'un utilisateur sont organisés par l'association intermédiaire, dès sa première mise à disposition ou au plus tard dans le mois suivant.

Article R. 5132-26-8

Les visites réalisées en application des sous-sections 1 et 2 de la section 2 du chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

► **Les modalités de suivi des apprentis**

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Article R. 6222-40-1 du Code du travail

L'apprenti bénéficie d'une visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-15 ou d'un examen médical d'embauche prévu aux articles R. 4623-22 à R. 4624-27 au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Article R. 6223-15 du Code du travail

L'entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.

Lorsque l'activité exercée par l'apprenti dans l'entreprise d'accueil nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise.

► **Les journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode**

Le suivi des journalistes professionnels, des professions du spectacle, de la publicité et de la mode, relève des dispositions suivantes :

Article R. 7123-4

La visite d'information et de prévention prévue aux articles R. 4624-10 à R. 4624-21 et l'examen médical d'aptitude prévu aux articles R. 4624-23 à R. 4624-27 sont réalisés par le service de santé au travail chargé du suivi médical des mannequins.

Le certificat médical mentionné à l'article L 7123-2-1 du code du travail est délivré à l'occasion de cette visite ou de cet examen.

Article R. 7123-5

Par dérogation aux dispositions des sous-sections 1 et 2 de la section 2 chapitre IV du titre II du livre VI de la quatrième partie du présent code, la visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'embauche demeure valable un an pour les contrats conclus par le mannequin auprès de la même agence de mannequins ou six mois pour les contrats conclus avec plusieurs agences de mannequins lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° Le mannequin est appelé à occuper un emploi identique ;

2° Les professionnels de santé du service de santé au travail, chargés du suivi de l'état de santé des mannequins de chaque agence de mannequins, sont en possession de l'avis médical d'aptitude ou de l'attestation de suivi de chaque mannequin et de l'avis médical prévu à l'article L. 7123-2-1 du code du travail ;

3° Aucune inaptitude n'a été reconnue ni mesure proposée en application de l'article L. 4624-3 lors du dernier examen médical intervenu au cours des douze mois précédents.

Article R. 7123-7

Chaque mannequin bénéficie d'au moins une visite ou un examen, réalisés par un professionnel de santé du service de santé au travail par période de douze mois en vue de s'assurer, s'il relève du suivi individuel renforcé, du maintien de son aptitude à exercer l'emploi considéré.

La première visite ou le premier examen a lieu dans les douze mois qui suivent la première visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'embauche.

► **Les modalités de suivi de l'état de santé des stagiaires**

De manière générale, **les stagiaires en entreprise** font l'objet d'un suivi médical et ce, même en l'absence de contrat de travail (C.trav., L. 4111-5 du Code du travail).

S'il s'agit d'un jeune en attente de contrat qui a plus de 16 ans (CFA), il dispose du statut de stagiaire de la formation professionnelle qui permet de conclure une convention tripartite de stage en entreprise.

Dans ce cas, l'article L. 4625-1 du Code du travail dispose qu'un décret détermine les règles relatives à l'organisation, au choix et au financement du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des stagiaires de la formation professionnelle. Toutefois, ce décret concernant les **stagiaires de la formation professionnelle** n'est jamais paru à notre connaissance.

Ainsi, le stagiaire devrait bien bénéficier d'un suivi de son état de santé par le SPSTI même si les modalités pratiques ne sont pas définies.

S'il s'agit d'un jeune en attente de contrat d'apprentissage qui a moins de 16 ans, le jeune bénéficie d'un statut scolaire. Dans ce cas, il ne bénéficie pas du suivi de santé réalisé par le SPSTI (médecine scolaire).

► *Les modalités de suivi de l'état de santé des salariés du particulier employeur*

Création d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Conformément à l'article L. 4625-3 du Code du travail, l'accord du 4 mai 2022 prévoit la création d'un SPST compétent nationalement, spécifiquement dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Ce service est donc à compétence fermée, réservé au secteur précité. Sont concernés tous les particuliers employeurs qui effectuent directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général (et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole).

L'accord du 4 mai 2022 indique par ailleurs que le SPSTN assure la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur. Et, il précise que le SPSTN fait l'objet d'un agrément de l'autorité administrative compétente. En outre, s'agissant de la composition du SPSTN, l'accord précise qu'il fonctionne dans le respect des dispositions du code du travail applicable aux services de prévention et de Santé au travail.

Quant aux missions et moyens de ce service, l'accord rappelle qu'il est chargé d'assurer le suivi individuel de l'état de santé et de la prévention des risques des salariés de la branche, et qu'il recourra à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, conformément aux dispositions législatives.

L'accord du 4 mai 2022 ajoute que « le SPSTN est chargé de l'organisation du suivi médical des salariés par le biais de la télésanté, sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur ».

L'accord réaffirme que compte tenu du principe d'inviolabilité du domicile, seules des actions de prévention collective peuvent être mises en œuvre et que c'est l'APNI qui en aura la charge, sur les recommandations du SPSTN.

Enfin, cet accord prévoit que pour assurer ses missions, le SPSTN s'appuiera prioritairement, dans un cadre légal et conventionnel, sur le réseau des Services de prévention et de Santé au travail interentreprises (SPSTI) pour l'organisation des visites médicales des salariés sur le territoire, dans le cadre de conventions conclues dans les conditions prévues à l'article L. 4625-3 du code du travail. Ainsi, le cas échéant souligne l'accord, « les salariés bénéficieront d'un suivi individuel nécessitant l'intervention coordonnée d'un médecin du SPSTN et d'un médecin du SPSTI ».

Les dispositions de l'accord du 4 mai 2022 sont applicables depuis le 25 juillet 2022.

► **Les modalités de suivi des salariés multi-employeurs**

Publié au JO du 1^{er} juillet 2023, le décret n° 2023-547 du 30 juin 2023, est pris en application de l'article L. 4624-1-1 du Code du travail, prévoyant qu'« en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé suivant des modalités définies par décret ».

	Dispositions applicables au 2 juillet 2023
Champ d'application	Travailleur occupant des emplois identiques et ayant une pluralité d'employeurs
3 conditions (cumulatives)	1) Exécuter simultanément au moins deux contrats de travail (CDI et/ou CDD) 2) Emplois relevant de la même catégorie professionnelle 3) Régime de suivi individuel de l'état de santé identique pour les postes occupés
Définition de l'employeur principal	L'employeur avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne (en tenant compte le cas échéant d'un transfert légal ou conventionnel du contrat de travail)
Appréciation des critères	Compétence du SPST interentreprises auquel adhère l'employeur principal. A partir des informations dont il dispose, notamment celles transmises par les employeurs du travailleur. Si critères du suivi mutualisé remplis = information du travailleur + employeurs concernés + autres SPST
Mutualisation du suivi médical	Obligation d'adhésion au SPST de l'employeur principal au titre du travailleur concerné
Modalités de suivi mutualisé	Réalisations des examens par le professionnel de santé : délivrance/renouvellement de l'attestation de suivi (VIP) ou de l'examen d'aptitude (SIR) par tout moyen leur conférant une date certaine = délivrance de l'avis à chaque employeur, valable en principe pour l'emploi occupé Obligations de l'employeur pour l'organisation d'une visite de reprise (VR) : <ul style="list-style-type: none"> – A charge pour l'employeur principal : <ul style="list-style-type: none"> • congé maternité + arrêt d'au moins 60 jours pour maladie/accident non professionnel = employeur principal • maladie professionnelle – A charge de l'employeur déclarant d'un AT (si arrêt d'au moins 30 jours)
Durée du suivi mutualisé	En cas de cessation de la relation contractuelle entre le travailleur et l'employeur principal en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le SPST de l'employeur principal jusqu'au 31 décembre de l'année en cours

► *Tableau récapitulatif : Risques professionnels/type de suivi*

Risques professionnels	Type de suivi	Références du Code du travail
Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-23
Amiante	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-23
Plomb	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-23
Rayonnements ionisants Catégorie A	Suivi individuel renforcé examen médical par le médecin du travail une fois par an	<p>Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des rayonnements ionisants qu'après avoir fait l'objet d'un examen médical par le médecin du travail et sous réserve que l'avis d'aptitude établi par ce dernier atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.</p> <p>Cet avis indique la date de l'étude du poste de travail et la date de la première mise à jour de la fiche d'entreprise.</p> <p>Les travailleurs classés en catégorie A bénéficient d'un suivi de leur état de santé par le médecin du travail au moins une fois par an (C.trav., art. R. 4451-82)</p>
Rayonnements ionisants Hors catégorie A	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-23
Hyperbare	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-23

Chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4624-23
Jeunes de 15 ans au moins et moins de 18 ans affectés aux travaux interdits susceptibles de dérogation	Suivi individuel renforcé Avis médical délivré tous les ans	C. trav., art. R. 4153-40
Travailleurs âgés de moins de 18 ans	Suivi individuel adapté Visite d'information et de prévention avant l'affectation sur le poste	C. trav., art. R. 4624-18
Travail de nuit	Suivi individuel non renforcé Visite d'information et de prévention avant l'affectation sur le poste	C. trav., art. R. 4624-18
Femme enceinte	Suivi individuel non renforcé Orientation vers le médecin du travail sans délai à l'issue de la visite d'information et de prévention ou à tout moment à sa demande	C. trav., art. R. 4624-19
Titulaires d'une pension d'invalidité	Suivi individuel non renforcé Suivi adapté selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans	C. trav., art. R. 4624-17
Travailleurs handicapés	Suivi individuel non renforcé Suivi adapté selon une périodicité qui n'excède pas 3 ans	C. trav., art. R. 4624-17

Autorisation de conduite	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4323-56
Agents chimique dangereux	Suivi individuel non renforcé	Le travailleur affecté à des travaux l'exposant à des agents chimiques dangereux pour la santé peut faire l'objet d'un examen médical complémentaire prescrit par le médecin du travail afin de vérifier qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux. (C. trav., art. R. 4412-44)
Risque biologique (agents biologiques du groupe 1)	Suivi individuel non renforcé	C. trav., art. R. 4426-7
Risque biologique (agents biologiques du groupe 2)	Suivi individuel non renforcé Visite d'information et de prévention initiale est réalisée avant l'affectation au poste	C. trav., art. R. 4426-7
Risque biologique (agents biologiques des groupes 3 ou 4)	Suivi individuel renforcé	C. trav., art. R. 4426-7
Bruit	Suivi individuel non renforcé Examen audiométrique préventif à la demande du travailleur ou du médecin du travail	C. trav., art. R. 4435-2
Vibrations mécaniques	Suivi individuel non renforcé	C. trav., art. R. 4447-1

<p>Rayonnements optiques artificiels</p>	<p>Suivi individuel non renforcé</p>	<p>C. trav., art. R.4452-19</p> <p>Exposition au-delà des valeurs limites est détectée ou lorsque le suivi individuel fait apparaître qu'un travailleur est atteint d'une maladie ou d'une anomalie susceptible de résulter d'une exposition à des rayonnements optiques artificiels, les professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1 informent sans délai le médecin du travail, qui informe le travailleur des résultats le concernant et lui indique les suites médicales nécessaires.</p>
<p>Champs électromagnétiques</p>	<p>Suivi individuel non renforcé Visite d'information et de prévention réalisée avant l'affectation au poste</p>	<p>C. trav., art. R. 4453-8 et R. 4453-10 R. 4453-25</p> <p>Le décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017</p> <p>Les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées bénéficient d'une visite d'information et de prévention réalisée avant l'affectation au poste afin notamment d'orienter sans délai les travailleurs mentionnés au 7° de l'article R. 4453-8 vers le médecin du travail.</p>
<p>Risque pyrotechnique</p>	<p>Suivi individuel non renforcé</p>	<p>C. trav., art. R. 4462-27</p>

<p>Habilitations électriques</p>	<p>Suivi individuel renforcé</p>	<p>C. trav., art. R. 4544-10</p> <p>Tout travailleur habilité au titre du présent article bénéficie d'un suivi individuel renforcé prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-28 en application du II de l'article R. 4624-23.</p>
<p>Ecrans de visualisation</p>	<p>Suivi individuel non renforcé Réalisation d'un examen approprié des yeux et de la vue</p>	<p>C. trav., art. R. 4542-17</p> <p>Un travailleur ne peut être affecté à des travaux sur écran de visualisation que s'il a fait l'objet dans le cadre des visites d'information et de prévention d'un examen approprié des yeux et de la vue. Si le résultat de cet examen le nécessite, ils bénéficient d'un examen ophtalmologique complémentaire prescrit par le médecin du travail dans les conditions prévues aux articles R 4624-35 à R. 4624-38.</p>

<p>Mannequins</p>	<p>Suivi individuel non renforcé Chaque mannequin bénéficie d'au moins une visite ou un examen, réalisés par un professionnel de santé du service de santé au travail par période de douze mois en vue de s'assurer, s'il relève du suivi individuel renforcé, du maintien de son aptitude à exercer l'emploi considéré. La première visite ou le premier examen a lieu dans les douze mois qui suivent la première visite d'information et de prévention ou l'examen médical d'embauche</p>	<p>C. trav., art. R. 7123-7</p>
--------------------------	---	---------------------------------

<p>Manutentions manuelles inévitables (dans certaines conditions)</p>	<p>Suivi individuel renforcé</p> <p>Lorsque le recours à la manutention manuelle est inévitable et que les aides mécaniques prévues au 2° de l'article R. 4541-5 ne peuvent pas être mises en œuvre, un travailleur ne peut être admis à porter d'une façon habituelle des charges supérieures à 55 kilogrammes qu'à condition d'y avoir été reconnu apte par le médecin du travail, sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kilogrammes. Toutefois, les femmes ne sont pas autorisées à porter des charges supérieures à 25 kilogrammes ou à transporter des charges à l'aide d'une brouette supérieures à 40 kilogrammes, brouette comprise.</p>	<p>C. trav., art. R. 4541-9</p>
--	---	---------------------------------
