



# Le suivi individuel santé travail des salariés

A.P.S.T. Loir-et-Cher  
1/3 rue Michel Bégon  
41018 Blois Cedex  
02 54 52 41 41

# Le suivi individuel santé travail des salariés

**L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L.4121-1 du C. du travail).**

**Aussi, tout salarié, quels que soient la forme de son contrat de travail et le nombre d'heures travaillées, doit bénéficier d'un suivi médical.**

**Le suivi individuel permet de vérifier si l'état de santé du salarié est compatible avec son activité.**

## L'obligation pour le salarié de se soumettre aux visites médicales

L'employeur doit veiller à ce que tous ses salariés soient convoqués aux visites et puissent s'y rendre. Il lui appartient compte-tenu des pouvoirs inhérents à sa qualité d'employeur, d'exiger du salarié qu'il se soumette aux visites prévues par le Code du travail.

Le refus du salarié de se présenter aux visites constitue une faute que l'employeur est en droit de sanctionner.

## Qui prend en charge le temps passé aux visites ?

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 ne puisse être opérée,
- rémunéré comme du temps de travail effectif lorsque ces visites sont organisées en dehors des heures de travail.

Sont également pris en charge par l'employeur les frais et le temps de transport occasionnés par les visites et examens.

## Qui réalise les différentes visites ?

Le suivi médical est réalisé par les professionnels de santé : médecin du travail, et sous l'autorité de celui-ci, le collaborateur médecin, l'interne en médecine, ou l'infirmier(e) diplômé(e) en santé travail.



## Comment s'organise le suivi des salariés ?

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès leur embauche, toutefois la fréquence des visites varie en fonction de certains risques.

Ainsi le Code du travail détermine les situations personnelles particulières et/ou les risques justifiant un suivi individuel plus régulier.

Il relève de la responsabilité de l'employeur d'indiquer chaque année au service de santé au travail le type de suivi dont doit bénéficier ses salariés ainsi que les risques y afférents.



## Le suivi initial

Cette visite doit être **demandée par l'employeur**. Elle est déclenchée automatiquement par l'ajout d'un nouveau salarié dans l'espace adhérent.

Elle doit être réalisée **avant l'affectation au poste pour les SIR** (Suivi Individuel Renforcé) et dans les **3 mois après la prise de poste pour les autres cas (sauf situation particulière)**.

SI : Suivi Individuel

## La visite de pré-reprise

Cette visite peut être **demandée par le salarié**, le médecin conseil de la sécurité sociale ou le médecin traitant **pendant l'arrêt de travail** en vue de favoriser son maintien dans l'emploi. Le médecin du travail peut conseiller des aménagements

SIA : Suivi Individuel Adapté

de poste, des adaptations, des préconisations de reclassement. Elle est obligatoire, à partir de 3 mois d'arrêt, facultative mais possible pour les arrêts moins longs.

## La visite occasionnelle

**Le salarié peut à tout moment bénéficier d'une visite médicale** à son initiative, à la demande de son employeur ou à celle du médecin du travail.

SIR : Suivi Individuel Renforcé

## Le suivi périodique

Les modalités du suivi périodique des salariés sont déterminées **en fonction des risques professionnels** encourus, de l'âge, de l'état de santé, des conditions de travail. Le médecin du travail reste seul juge de l'application de cette périodicité.

A minima, l'application réglementaire prévoit une périodicité de **2 ans pour les SIR, 5 ans pour les SI et 3 ans pour les SIA**.

## La visite de reprise

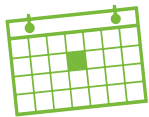
Cette visite doit être **demandée par l'employeur après un arrêt d'au moins 30 jours, un congé maternité ou une absence pour cause de maladie professionnelle**. Elle doit être effectuée **dans un délai de 8 jours après la reprise effective du travail**.

La suspension du contrat de travail prend fin à la date de la visite de reprise.

## La visite de pré-reprise

Peut être demandée par :

- le médecin traitant
- le salarié
- le médecin conseil de la sécurité sociale



Pendant l'arrêt de travail



**Objectif : contribuer au maintien en emploi**

Le médecin du travail peut émettre des recommandations :

- aménagement et adaptation du poste de travail, préconisation du reclassement...
- sauf si le travailleur s'y oppose, il informe de ces recommandations l'employeur et le médecin conseil.

## La visite de reprise

Peut être demandée par :

- l'employeur
- le salarié en cas de carence



Le jour de la reprise effective et au plus tard dans les 8 jours



**Objectif : vérifier la comptabilité du poste avec l'état de santé.**



Pensez à anticiper votre demande de visite de reprise !



## La visite occasionnelle

Peut être demandée par :

- le salarié
- l'employeur
- le médecin du travail



A tout moment (sauf pendant un arrêt de travail)



**En cas de difficultés, le salarié peut à tout moment bénéficier d'une visite médicale à sa demande avec le médecin du travail.**



# SI Le Suivi Individuel

Salariés non exposés à des risques particuliers



Dans les 3 mois suivant la prise de poste

Dispense possible d'une nouvelle VIP selon les conditions réglementaires lors de l'embauche



**Visite d'information et de prévention initiale (VIPI)** effectuée par le médecin du travail ou l'infirmière santé travail



Maximum tous les 5 ans

**Visite d'information et de prévention périodique (VIPP)** effectuée par le médecin du travail ou l'infirmière santé travail



Délivrance d'une attestation de suivi

# SIA Le Suivi Individuel Adapté

Travailleur de nuit  
Moins de 18 ans\*  
Agents biologiques de groupe 2\*  
Champs électromagnétiques\*



Avant la prise de poste

Dispense possible d'une nouvelle VIP selon les conditions réglementaires lors de l'embauche



**Visite d'information et de prévention initiale (VIPI)** effectuée par le médecin du travail ou l'infirmière santé travail



Maximum tous les 3 ans  
\*5 ans maximum

**Visite d'information et de prévention périodique (VIPP)** effectuée par le médecin du travail ou l'infirmière santé travail

Travailleur handicapé  
Titulaire d'une pension d'invalidité  
Femme enceinte\*



Dans les 3 mois après la prise de poste avec réorientation vers le médecin du travail si la visite est réalisée par l'infirmière

Dispense possible d'une nouvelle VIP selon les conditions réglementaires lors de l'embauche



Maximum tous les 3 ans  
\*5 ans maximum



# SIR Le Suivi Individuel Renforcé

pour les salariés exposés aux risques particuliers

- Les postes à risques particuliers
- Les postes pour lesquels l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique (autorisation de conduite, habilitation électrique ...)
- Les postes désignés par l'employeur (art. R.4624-23 du Code du travail)

- Mineurs affectés aux travaux dangereux
- Les salariés exposés aux rayonnements ionisants catégorie A



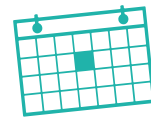
Délivrance d'une attestation de suivi



Délivrance d'un avis d'aptitude

l'amiante, le plomb, les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), les agents biologiques des groupes 3 et 4, les rayonnements ionisants, le risque hyperbare, le risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Dispense possible d'un nouvel examen médical d'aptitude selon les conditions réglementaires



Examen médical d'aptitude avant la prise de poste



Examen médical d'aptitude périodique tous les 4 ans effectué par le médecin du travail



Visite intermédiaire dans l'intervalle à 2 ans effectuée par l'infirmière santé travail ou le médecin du travail

**Suivi initial** effectué par le médecin du travail

**Suivi périodique**



Examen médical d'aptitude avant la prise de poste



Examen médical d'aptitude périodique tous les 12 mois effectué par le médecin du travail



Aucune dispense possible / à revoir à chaque changement de contrat

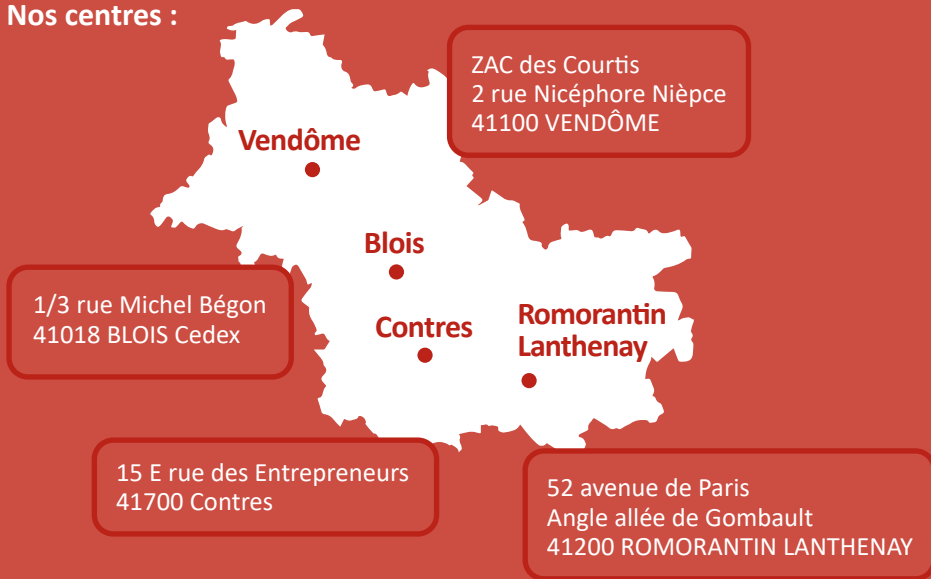


Créée le 7 octobre 1947, l'A.P.S.T. Loir-et-Cher est constituée sous la forme d'association (Loi 1901) à but non lucratif.

Elle est mandatée par les entreprises adhérentes pour assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titulaire d'un agrément délivré pour 5 ans par la DIRECCTE, l'association suit près de 60 000 salariés et couvre l'ensemble des secteurs d'activités des entreprises du département, à l'exception des secteurs agricole, bâtiment/travaux publics et de la fonction publique.

## Nos centres :



Suivez-nous sur



APST41 - Service de Prévention  
et Santé au Travail

