



Le suivi individuel santé travail des salariés

www.apst41.fr

A.P.S.T. Loir-et-Cher
1 rue Michel Bégon
41000 Blois
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. (art R.4624-39 du C. du travail).

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) 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. En les classant dans les catégories ci-dessous :

- SI, SIA et SIR



Le suivi médical des salariés en santé au travail

Le suivi initial

Qui peut le demander ?

- **l'employeur** (déclenché automatiquement par l'ajout d'un nouveau salarié dans l'espace adhérent)



Quand ?

Avant l'affectation au poste pour les SIR et 3 mois après la prise de poste les pour les autres cas (sauf cas particuliers).

Objectifs :

- Vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur
- Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*

*En fonction de la situation du salarié, il pourra être joint des mesures individuelles ou émis 1 avis d'inaptitude (cf. feuillet inaptitude)

Le suivi périodique

Qui peut le demander ?

- L'employeur



Quand ?

La fréquence est à déterminer en fonction des risques professionnels, 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. À minima, l'application réglementaire prévoit une périodicité de 2 ans (SIR), 3 ans (SIA) ou 5 ans (SI).

Objectifs :

- Vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur
- Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*

*En fonction de la situation du salarié, il pourra être joint des mesures individuelles ou émis 1 avis d'aptitude (cf. feuillet inaptitude)



Le suivi médical des salariés en santé au travail

La visite de pré-reprise

Qui peut la demander ?

- le salarié
- le médecin traitant
- le médecin du travail
- les services médicaux de l'assurance maladie



Quand ?

Pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours



Objectifs :

- Contribuer au maintien en emploi des salariés.
- Étudier la mise en oeuvre de mesures individuelles.

Exemple : aménagement et adaptation du poste de travail, du temps de travail...



Documents émis :

Pas d'avis délivré mais avec l'accord du salarié le médecin du travail peut transmettre des recommandations à l'employeur et au médecin conseil de la sécurité sociale.

La visite de reprise

Qui peut la demander ?

- l'employeur
- le salarié en cas de carence



Quand ?

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

Après :

- Un congé maternité
- Une absence pour maladie professionnelle
- Une absence d'au moins 30 jours pour un accident du travail
- Une absence d'au moins 60 jours pour une maladie ou un accident non professionnel



Objectifs :

- Vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié
- Examiner les propositions d'adaptation de poste ou de reclassement
- Préconiser un aménagement, une adaptation ou un reclassement



Pensez à anticiper votre demande de visite de reprise !



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*

*En fonction de la situation du salarié, il pourra être joint des mesures individuelles ou émis 1 avis d'aptitude (cf. feuillet inaptitude)



Le suivi médical des salariés en santé au travail

La visite occasionnelle

Qui peut la demander ?

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



Quand ?

À tout moment lorsque la situation le nécessite (la situation doit être en lien avec une problématique médicale).

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.



Documents émis :

- Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude*
- Aucun document si le salarié est à l'initiative de la visite et qu'il souhaite que cette dernière reste confidentielle

*En fonction de la situation du salarié, il pourra être joint des mesures individuelles ou émis 1 avis d'aptitude (cf. feuillet inaptitude)

La visite de mi-carrière

Qui peut la demander ?

- L'employeur



Dans l'année du 45^{ème} anniversaire du travailleur. Peut être anticipée et organisée conjointement avec une autre visite médicale 2 ans avant l'échéance prévue.



Objectifs :

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle
- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels



Documents émis :

- Une attestation de suivi (avec éventuellement des mesures individuelles)

Le suivi médical des salariés en santé au travail

La visite post-professionnelle ou post-exposition

Qui peut la demander ?

- l'employeur
- le salarié



- Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR)

- Les travailleurs ayant été exposés, au cours de leur carrière, aux risques suivants :

- Amiante,
- Plomb,
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- Agents biologiques des groupes 3 et 4,
- Rayonnements ionisants,
- Risque hyperbare,
- Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages.



Quand ?

L'employeur peut informer le Service de Prévention et de Santé au Travail dès qu'il prend connaissance de la cessation de l'exposition du salarié ou de son départ à la retraite.

Le salarié, peut en faire la demande durant le mois précédent la cessation de son exposition et jusqu'à 6 mois après son départ.



Objectif : Réaliser un état des lieux des expositions auxquelles le salarié a été soumis afin de mettre en place, si nécessaire, une surveillance post-exposition prise en charge par l'Assurance Maladie.



Documents émis :

Document présentant l'état des lieux des expositions du salarié (remis uniquement au salarié et au médecin traitant de ce dernier)



SI

Salariés non exposés
à des risques
particuliers

SIA

Salariés exposés à des risques
spécifiques ou ayant une situation
personnelle qui le justifie

- Travail de nuit
- Moins de 18 ans
- Agents biologiques Gr2*
- Champs électromagnétiques*

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

Dispense possible d'une nouvelle visite lors de l'embauche sous réserve
du respect des conditions réglementaires.

Visite d'information
et de prévention initiale

Visite d'information
et de prévention initiale



Dans un délai de 3
mois suivant la prise
de poste



Avant la prise
de poste



Dans un délai de 3 mois suivant
la prise de poste
(avec réorientation vers le médecin du
travail si la visite est réalisée par l'infirmière)

Visite d'information
et de prévention périodique

Visite d'information
et de prévention périodique



Maximum tous les 5 ans



Maximum tous les 3 ans
*5 ans maximum

SUIVI INITIAL**SUIVI PÉRIODIQUE**

SIR**Salariés exposés à des risques particuliers**

- Postes à risques particuliers : l'amiante, le plomb, les agents cancérogènes, 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.
- Postes pour lesquels l'affectation est conditionnée à un examen médical d'aptitude spécifique (autorisation de conduite, habilitation électrique...)
- Les postes désignés par l'employeur

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

Dispense possible d'une nouvelle visite lors de l'embauche sous réserve du respect des conditions réglementaires.

Examen médical d'aptitude à l'embauche

Avant la prise de poste

Examen médical d'aptitude périodique

Maximum tous les 4 ans

Examen médical d'aptitude périodique

Tous les 12 mois

Visite intermédiaire

Dans l'intervalle à 2 ans

SUIVI INITIAL**SUIVI PÉRIODIQUE**

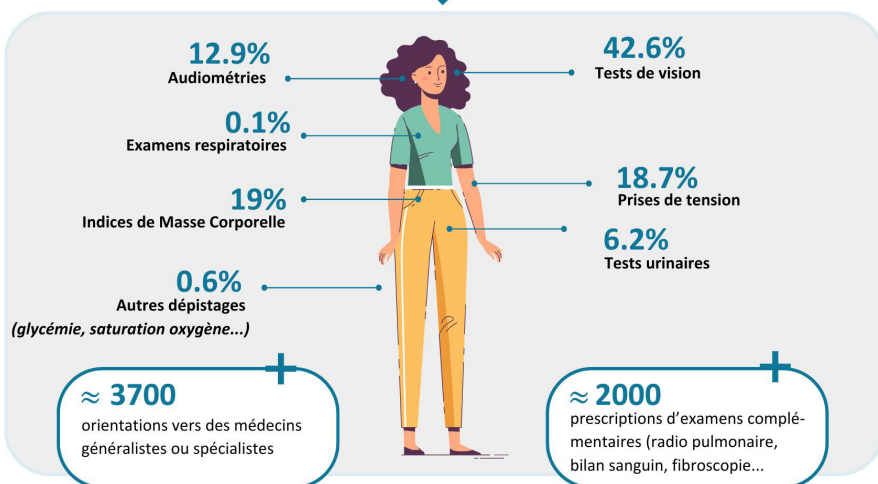
Le suivi individuel de la santé des travailleurs,

Nos professionnels de santé (médecin du travail et/ou infirmière santé travail) et les assistantes médicales réalisent les examens complémentaires lors des visites médicales. La traçabilité des données de ces examens de dépistage dans le Dossier Médical Santé Travail (DMST) du salarié vise à :

- > **suivre** et **s'assurer** de l'état de santé du salarié (tension, audition, vision, albumine...),
- > **détecter** d'éventuelles pathologies et orienter vers les médecins généralistes et spécialistes,
- > **prescrire** directement d'autres examens complémentaires (bilan sanguin, ECG, radiographie...) en compatibilité avec l'activité professionnelle du salarié,
- > les **conseiller** et les **sensibiliser** sur les risques en lien avec la santé au travail.

PREVENTION = DEPISTAGE

≈ **138 000** examens de dépistage sont réalisés chaque année par nos professionnels de santé





Les audiométries > tester l'acuité auditive et détecter les troubles de l'audition dont l'origine peut être génétique, professionnelle ou liée à une pathologie.



Les tests urinaires > rechercher selon les indicateurs, le diabète, des risques d'infection ou d'atteinte rénale (en lien avec certains produits chimiques), au foie, à la vessie...



Les tests de vision > mesure du champs visuel, test des couleurs, identifier les troubles de la vue et adapter les corrections (travail sur écran, conduite d'engins...)



La prise de tension > mesurer la pression artérielle et prévenir les risques de maladies graves (hypertension, atteintes neurologiques et/ou cardiovasculaires)



Les spirométries > évaluer et surveiller la santé respiratoire des travailleurs, notamment ceux exposés à des substances ou conditions pouvant affecter leurs poumons.

Selon la personne, son poste de travail et les expositions professionnelles, certains examens sont recommandés voire obligatoires et conditionnent l'aptitude au poste de travail.

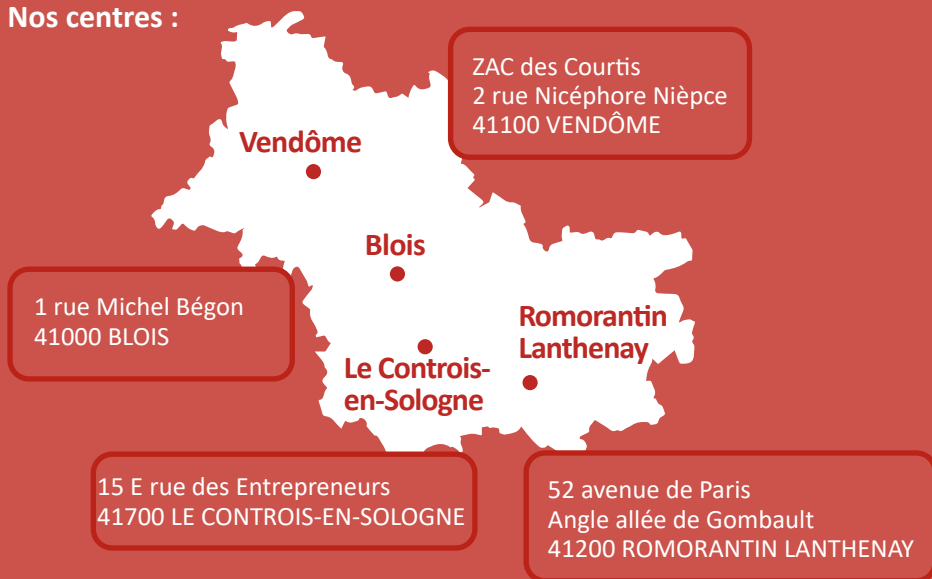
Retrouvez notre offre
de services sur
www.apst41.fr

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 Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titulaire d'un agrément délivré pour 5 ans par la DREETS, 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 et bâtiment/travaux publics.

Nos centres :



Suivez-nous sur



**APST41 - Service de Prévention
et Santé au Travail**