

Dernière mise à jour le 19 janvier 2018

VISITES MEDICALES

La loi Travail du 8 août 2016 a profondément modernisé la médecine du travail et a modifié le suivi de l'état de santé des salariés afin notamment de tenir compte de la pénurie de médecins du travail et assurer plus efficacement le suivi des salariés.

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés est confié à des services de santé au travail et est assuré par le médecin du travail et, sous son autorité, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier ([art. L. 4624-1 CT](#)).

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention (VIP) effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé du service de santé compétent. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi et non d'une aptitude médicale.

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé (SIR). Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la VIP, effectué par le médecin du travail avant l'embauche ([art. L. 4624-2 CT](#)). Il donne lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude.

Chaque salarié bénéficie soit d'une VIP, soit d'un SIR selon le type de poste ou d'emploi sur lequel il est affecté.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux visites effectuées depuis le 1^{er} janvier 2017. Les aptitudes en cours de validité au 1^{er} janvier 2017 restent donc en théorie soumises aux dispositions antérieures et notamment aux durées de validité de 12 et 24 mois.

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés intérimaires est assuré par des services interentreprises constituant un secteur médical à compétence géographique propre, réservé aux salariés intérimaires. Ces services de santé bénéficient d'un agrément travail temporaire qui leur permet d'assurer le suivi médical des salariés intérimaires.

Dans le travail temporaire, les obligations afférentes à la médecine du travail sont à la charge de l'ETT.

TEXTES DE REFERENCE :

[Arrêté du 16 octobre 2017](#)
[Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016](#)
[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)
[Décret n° 2014-798 du 11 juillet 2014](#)
[Décret n° 2014-799 du 11 juillet 2014](#)
[Arrêté du 20 juin 2013](#)
[Circulaire DGT n° 2012-13 du 9 novembre 2012](#)
[Décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012](#)
[Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012](#)
[Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011](#)

Sommaire

I. Organisation de la médecine du travail dans le TT.....	4
A. Adhésion à un service de santé au travail agréé TT	4
1. Une ETT doit-elle obligatoirement adhérer à un service de santé au travail agréé TT ?	4
2. Une ETT peut-elle adhérer à plusieurs services de santé au travail agréés TT ?	4
B. Possibilité de s'adresser à d'autres services de santé au travail	4
1. Une ETT peut-elle s'adresser à un autre service de santé au travail ?	4
2. Le service de santé auquel l'ETT s'adresse est-il obligé d'accepter d'effectuer le suivi individuel de l'état de santé du salarié intérimaire ?	4
II. Organisation du suivi médical.....	5
A. Modalités pratiques de la visite médicale	5
1. L'employeur doit-il prendre en charge le temps et les frais de transport nécessités par les visites et examens médicaux ?	5
2. Cette obligation s'applique-t-elle quel que soit le temps nécessité par ces visites et examens médicaux ?	5
B. Visite d'information et de prévention (VIP)	5
1. Qu'est-ce que la visite d'information et de prévention (VIP) ?	5
2. Quelle est la particularité de la VIP des salariés intérimaires ?	6
3. Qui est habilité à faire passer la VIP ?	6
4. Le passage devant un médecin du travail est-il obligatoire ?	6
5. Dans quel délai est-elle assurée ?	7
6. Existe-t-il des exceptions au délai de 3 mois pour faire passer la VIP ?	7
7. Quel document est remis à l'issue de la VIP ?	7
8. Dans quels cas une VIP n'est pas nécessaire ?	7
9. Quelle est la périodicité de la VIP ?	8
C. Suivi individuel renforcé (SIR)	9
1. Qu'est-ce que le suivi individuel renforcé (SIR) ?	9
2. Quelle est la particularité du SIR des salariés intérimaires ?	9
3. Qui est habilité pour faire passer le SIR ?	9
4. Dans quels cas le SIR s'applique-t-il ?	10
5. Quels sont les postes présentant des risques particuliers nécessitant un SIR ?	10
6. Dans quel délai est-il assuré ?	11
7. Quel document est remis à l'issue du SIR ?	11
8. Dans quels cas un SIR n'est pas nécessaire ?	11
9. Quelle est la périodicité du SIR ?	11
D. Visites de préreprise et de reprise du travail	12
1. Dans quel cas une visite de préreprise est-elle organisée ?	12
2. Quel est l'objectif de cette visite de préreprise ?	12
3. Dans quels cas un examen de reprise est-il obligatoire ?	12
4. Quel est l'objectif de cet examen de reprise ?	13
5. Dans quel délai l'examen de reprise doit-il être effectué ?	13
6. Une information du médecin du travail est-elle prévue en cas d'arrêt de travail lié à un AT ne nécessitant pas d'examen de reprise ?	13
7. Comment s'applique l'obligation d'organiser l'examen de reprise dans le travail temporaire ?	13
E. Examens complémentaires	14
1. Dans quels cas des examens complémentaires peuvent-ils être nécessaires ?	14
2. Qui réalise ces examens complémentaires ?	14
3. A qui incombe la charge de ces examens complémentaires ?	14
4. Existe-t-il une exception à ce principe de prise en charge ?	14
5. Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence des examens complémentaires ?	15
F. Visites à la demande	15
1. Qui peut demander un examen par le médecin du travail ?	15
2. Dans quels cas le salarié peut-il demander cet examen par le médecin du travail ?	15

3. Dans quels cas l'employeur peut-il demander cet examen par le médecin du travail ? 15

III. Communication d'informations entre ETT et EU..... 15

IV. Sanctions..... 16

A. Responsabilité de l'employeur..... 16

 1. Quelle est la responsabilité pénale de l'employeur ? 16

 2. Quelle est la responsabilité civile de l'employeur ?..... 16

B. Refus du salarié de se soumettre aux visites médicales..... 17

ANNEXE 1 SYNTHÈSE SUR LE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS INTERIMAIRES 18

**ANNEXE 2 SYNTHÈSE SUR LA PÉRIODICITÉ DU SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS
..... 19**

**ANNEXE 3 MODÈLE D'AVIS D'APTITUDE, D'AVIS D'INAPTITUDE, D'ATTESTATION DE SUIVI
INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ ET DE PROPOSITION DE MESURES D'AMÉNAGEMENT DE
POSTE..... 20**

I. Organisation de la médecine du travail dans le TT

A. Adhésion à un service de santé au travail agréé TT

1. Une ETT doit-elle obligatoirement adhérer à un service de santé au travail agréé TT ?

OUI : la surveillance médicale des salariés intérimaires est assurée par des services de santé agréés pour exercer les missions de santé au travail pour ces salariés.

Pour obtenir cet agrément, le service de santé constitue un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté ([art. R. 4625-3 CT](#)).

Les ETT sont tenues d'adhérer à un service de santé agréé travail temporaire qui doit avoir un secteur à compétence géographique réservé aux salariés intérimaires ([art. R. 4625-4 CT](#)). Ce secteur géographique peut être commun à plusieurs services de santé au travail agréés TT.

Il n'est donc pas possible d'adhérer à un service de santé non agréé TT.

2. Une ETT peut-elle adhérer à plusieurs services de santé au travail agréés TT ?

NON : il n'est pas possible d'adhérer à plusieurs services de santé au travail, mais une ETT peut ponctuellement s'adresser à d'autres services que celui auquel elle adhère.

B. Possibilité de s'adresser à d'autres services de santé au travail

1. Une ETT peut-elle s'adresser à un autre service de santé au travail ?

OUI : pour effectuer le suivi individuel de l'état de santé des salariés intérimaires, l'ETT peut s'adresser aux services de santé suivants ([art. R. 4625-8 CT](#)) :

- un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié intérimaire,
- un service interentreprises d'un autre secteur ou professionnel (ex : BTP),
- le service autonome de l'EU auprès de laquelle est détaché le salarié intérimaire.

Lorsqu'elle souhaite recourir à un de ces services de santé pour faire effectuer le suivi individuel de l'état de santé de son salarié intérimaire, l'ETT doit informer le médecin inspecteur du travail qui les suit et communiquer au service de santé sollicité les coordonnées de son service de santé pour faciliter l'échange d'informations entre les deux services.

2. Le service de santé auquel l'ETT s'adresse est-il obligé d'accepter d'effectuer le suivi individuel de l'état de santé du salarié intérimaire ?

NON : le service de santé sollicité ponctuellement par l'ETT n'est pas dans l'obligation d'accepter d'effectuer le suivi individuel de l'état de santé du salarié intérimaire. Il doit donner son accord pour réaliser ce suivi ([art. R. 4625-8 CT](#)).

II. Organisation du suivi médical

A. Modalités pratiques de la visite médicale

1. *L'employeur doit-il prendre en charge le temps et les frais de transport nécessités par les visites et examens médicaux ?*

OUI : le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est pris :

- soit sur les heures de travail des salariés, sans retenue de salaire ;
- soit en dehors des heures de travail, mais rémunéré comme temps de travail effectif.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur ([art. R. 4624-39 CT](#)).

L'ETT prend donc en charge les frais relatifs aux visites et examens médicaux des salariés intérimaires.

2. *Cette obligation s'applique-t-elle quel que soit le temps nécessité par ces visites et examens médicaux ?*

OUI : les textes ne fixent pas de limite de temps à l'obligation de prise en charge par l'employeur. Ainsi, un salarié qui passe une demi-journée au service de santé au travail en raison de l'éloignement du service de santé au travail de son lieu de travail ou du temps d'attente, devra tout de même être rémunéré en temps de travail effectif.

Selon l'administration, le temps nécessité pour les examens médicaux est comptabilisé dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales de travail (Note DRT n° 97-343 du 2 juin 1997).

L'employeur doit être vigilant au respect de la réglementation sur la durée du travail lors de sa demande de visite médicale au service de santé au travail ([Cass. soc. 27 juin 2012 n° 10-21.306](#)). Dans cet arrêt, le salarié qui travaillait de nuit et terminait son service à 6h50 avait été convoqué à la visite médicale à 8h ; il avait donc été privé de son repos quotidien de 11 heures (cf. note « Durée du travail »).

B. Visite d'information et de prévention (VIP)

1. *Qu'est-ce que la visite d'information et de prévention (VIP) ?*

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le salarié est **individuelle** et a notamment pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé,
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,

- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail,
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et **sur la possibilité dont il dispose à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail** ([art. R. 4624-11 CT](#)).

2. Quelle est la particularité de la VIP des salariés intérimaires ?

La VIP des salariés intérimaires peut être effectué dans la limite de **3 emplois** ([art. R. 4625-10 CT](#)).

Prism'emploi a obtenu le maintien de la notion d'emploi par rapport à celle de poste. C'est donc **une VIP à l'emploi et non au poste de travail**.

Pour assurer une meilleure effectivité du suivi de l'état de santé des salariés intérimaires, il est recommandé d'insister auprès du service de santé au travail pour obtenir, pour chaque salarié, une attestation de suivi portant sur un, deux ou trois emplois.

3. Qui est habilité à faire passer la VIP ?

La VIP est assurée par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail, un infirmier ou un médecin du travail ([art. L. 4624-1 CT](#)).

La VIP n'est donc pas obligatoirement assurée par un médecin du travail. En effet, tous ces professionnels de santé peuvent assurer les VIP des salariés.

L'employeur doit s'adresser à son service de santé pour organiser la VIP de ses salariés et c'est le service de santé qui organisera la visite avec un collaborateur médecin¹, un interne, un infirmier ou un médecin du travail. **Tous ces professionnels de santé appartiennent au service de santé auquel l'employeur adhère.**

La VIP est donc **obligatoirement assurée par le service de santé compétent** et ne peut l'être par un médecin traitant, un infirmier libéral ou un interne dans un hôpital.

Dans le travail temporaire, **la VIP des salariés intérimaires est réalisée par le service de santé de l'ETT** ([art. R. 4625-8 CT](#)). Dans certains cas, l'ETT peut s'adresser, sous réserve de leur accord, à d'autres services de santé (cf. I. B.).

4. Le passage devant un médecin du travail est-il obligatoire ?

NON : la VIP n'est pas obligatoirement assurée par un médecin du travail puisqu'elle peut être assurée par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail, un infirmier ou un médecin du travail ([art. L. 4624-1 CT](#)).

¹ Le collaborateur médecin, médecin non spécialiste en médecine du travail et engagé dans une formation en vue de l'obtention de cette qualification auprès de l'ordre des médecins, exerce, sous l'autorité d'un médecin du travail d'un service de santé au travail et dans le cadre d'un protocole écrit et validé par ce dernier, les fonctions dévolues aux médecins du travail ([art. L.4623-1 CT](#)).

Les collaborateurs médecins s'engagent à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins. Ils sont encadrés par un médecin qualifié en médecine du travail qu'ils assistent dans ses missions ([art. R. 4623-25 CT](#)).

En revanche, à l'issue de la VIP, 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. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer d'éventuelles adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ([art. R. 4624-13 CT](#)).

Dans certains cas, cette orientation vers le médecin du travail est automatique. Il s'agit notamment des **travailleurs handicapés** qui sont **orientés sans délai** vers le médecin du travail lors de la VIP. Le médecin du travail peut alors préconiser des adaptations de son poste de travail et détermine la périodicité et les modalités de suivi de son état de santé ([art. R. 4624-20 CT](#)).

De même, les **femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes**, sont, à l'issue de la VIP ou, à tout moment si elles le souhaitent, **orientées sans délai** vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ([art. R. 4624-19 CT](#)).

5. Dans quel délai est-elle assurée ?

La VIP doit être réalisée dans un **délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail** ([art. R. 4624-10 CT](#)).

Pour le travail temporaire, une ETT qui met à disposition un salarié intérimaire pour une mission d'un mois ne peut être sanctionnée si le salarié n'a pas passé de VIP avant la fin de la mission car le délai des 3 mois n'est pas encore écoulé.

En revanche, et par prudence juridique, un salarié intérimaire qui enchaîne plusieurs missions devra avoir bénéficié d'une VIP s'il est en mission plus de 3 mois au total, et ce, alors même que chacun de ses contrats est d'une durée inférieure à 3 mois.

L'ETT devra être en mesure de démontrer qu'elle a fait une demande de VIP pour ce salarié intérimaire.

6. Existe-t-il des exceptions au délai de 3 mois pour faire passer la VIP ?

OUI : les travailleurs de nuit et les jeunes de moins de 18 ans bénéficient d'une VIP **préalablement** à leur affectation sur le poste ([art. R. 4624-18 CT](#)).

7. Quel document est remis à l'issue de la VIP ?

Le professionnel de santé délivre une **attestation de suivi** au salarié et à l'employeur à l'issue de la VIP ([art. R. 4624-14 CT](#)). Le modèle d'attestation de suivi doit être fixé par un arrêté (en attente).

Aucune aptitude médicale n'est remise à l'issue de la VIP, même lorsque le salarié est vu par un médecin du travail.

8. Dans quels cas une VIP n'est pas nécessaire ?

Lorsque le salarié a bénéficié d'une VIP dans les **5 ans** précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle VIP n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- le salarié 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 particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années ([art. R. 4624-15 CT](#)).

Cette durée est ramenée à **3 ans** pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les salariés titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit mais également les femmes enceintes ([art. R. 4624-15 CT](#)).

Dans le travail temporaire, il n'est pas réalisé de nouvelle VIP par le service de santé au travail de l'ETT avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les **2 années précédant l'embauche**,
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années ([art. R. 4625-11 CT](#)).

Lorsqu'il est fait mention d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche par l'ETT, il s'agit d'une attestation de suivi qui a pu être **délivrée pour la même ETT, une autre ETT ou une autre entreprise**. En effet, la VIP n'a pas à être renouvelée si le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, **l'attestation de suivi est donc valable peu importe l'employeur, dès lors qu'il s'agit du même emploi**.

Nous vous conseillons de faire une demande de VIP au moment de l'embauche au service de santé au travail qui décidera de l'opportunité ou non de faire passer une nouvelle visite pour cette nouvelle mission.

9. Quelle est la périodicité de la VIP ?

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la VIP selon une périodicité qui ne peut excéder **5 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** ([art. R. 4624-16 CT](#)).

La périodicité de la VIP se distingue de la durée de validité de la VIP (cf. encadré grisé ci-dessus).

La périodicité est le renouvellement d'une VIP qui a été passée pour un salarié qui est toujours sous contrat. La périodicité ne doit pas être confondue avec le délai séparant 2 visites en cas de nouvelle embauche, et donc d'un nouveau contrat.

Pour les salariés intérimaires, la périodicité des visites ne s'appliquera quasiment jamais. Elle concernera, en pratique, les salariés intérimaires en CDI et ceux qui ont un contrat de mission conclu pour un remplacement en durée minimale de longue durée.

Remarque : pour certaines catégories de salariés, la périodicité de la VIP ne peut excéder **3 ans** : travailleurs de nuit, travailleurs handicapés, salariés titulaires d'une pension d'invalidité, femmes enceintes ([art. R. 4624-17 CT](#)).

C. Suivi individuel renforcé (SIR)

1. Qu'est-ce que le suivi individuel renforcé (SIR) ?

Le SIR comprend un examen médical d'aptitude, **qui se substitue à la VIP**, et qui a notamment pour objet :

- de s'assurer que le salarié 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 salarié qui y est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail,
- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs,
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes,
- d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire,
- de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ([art. R. 4624-24 CT](#)).

2. Quelle est la particularité du SIR des salariés intérimaires ?

Les examens médicaux réalisés dans le cadre du SIR des salariés intérimaires peuvent être effectués dans la limite de **3 emplois** ([art. R. 4625-12 CT](#)).

Prism'emploi a obtenu le maintien de la notion d'emploi par rapport à celle de poste. C'est donc **un SIR à l'emploi et non au poste de travail**.

Pour assurer une meilleure effectivité du suivi médical des salariés intérimaires et faciliter le maintien de l'aptitude en cas de nouvelles missions, il est recommandé d'insister auprès du service de santé au travail pour obtenir, pour chaque salarié, une aptitude à un, deux ou trois emplois.

3. Qui est habilité pour faire passer le SIR ?

Le SIR est effectué par le **médecin du travail** ([art. R. 4624-24 CT](#)).

Dans le travail temporaire, **le SIR des salariés intérimaires est réalisé par le médecin du travail de l'ETT** ([art. R. 4625-12 CT](#)).

En revanche, si le salarié intérimaire est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un **poste** présentant des risques particuliers pour lequel il n'a pas bénéficié du SIR, l'EU organise un examen médical d'aptitude pour ce poste ([art. R. 4625-9 CT](#)).

Le médecin du travail de l'EU se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à occuper ce poste de travail. Le médecin de l'ETT est informé du résultat de cet examen.

En résumé, **le médecin du travail de l'ETT est compétent pour assurer le SIR des salariés intérimaires lorsque l'emploi est à risque et le médecin du travail de l'EU est compétent pour assurer le SIR des salariés intérimaires lorsque le poste de travail est à risque.**

4. Dans quels cas le SIR s'applique-t-il ?

Tout salarié 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 bénéficie d'un SIR de son état de santé ([art. R. 4624-22 CT](#)).

Le SIR se substituant à la VIP, il n'est pas nécessaire de faire passer une VIP avant le SIR.

Si au cours de la VIP, le médecin du travail est informé et constate que le salarié est affecté à un poste présentant des risques particuliers, le salarié bénéficie sans délai des modalités du SIR ([art. R. 4624-21 CT](#)).

5. Quels sont les postes présentant des risques particuliers nécessitant un SIR ?

Les postes présentant ces risques particuliers sont ([art. R. 4624-23 CT](#)) :

- ceux exposant les salariés :
 - o à l'amiante
 - o au plomb ([art. R. 4412-160 CT](#))
 - o aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction dits agents CMR ([art. R. 4412-60 CT](#))
 - o aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ([art. R. 4421-3 CT](#))
 - o aux rayonnements ionisants
 - o au risque hyperbare
 - o au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages²
- ceux pour lesquels l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique :
 - o conduite de chariots automoteur, d'engins de chantier, plateformes élévatrices, grues
 - o travaux nécessitant une habilitation électrique
 - o jeunes effectuant des travaux dangereux
- ceux figurant sur une liste établie par l'employeur après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT ou à défaut des DP s'ils existent, si l'employeur estime nécessaire de compléter la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés ou celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Cette liste est transmise au service de santé au travail et tenue à la disposition du Direccte et des Carsat. Elle est mise à jour tous les ans.

Nous attirons votre attention sur le fait que les postes présentant des risques particuliers et nécessitant un SIR, et notamment ceux figurant sur la liste que peut établir l'employeur, ne se confondent pas avec la liste des postes à risques prévue à l'article L. 4154-2 du Code du travail.

En effet, cette liste des postes à risques est établie par l'EU et nécessite une **formation renforcée à la sécurité** ainsi qu'un **accueil et une information adaptés dans l'EU**, mais ne nécessite pas forcément un SIR.

Même si elles sont proches, **la notion de poste à risque** (impliquant une formation à la sécurité ainsi qu'un accueil et une information adaptés) **et celle de poste présentant des risques particuliers** (impliquant un SIR) **sont différentes et ne recouvrent pas les mêmes obligations en matière de santé et de sécurité au travail.**

² Par conséquent, tous les risques de chute de hauteur ne nécessitent pas obligatoirement un SIR.

6. Dans quel délai est-il assuré ?

Le SIR est effectué **préalablement** à l'affectation sur le poste ([art. R. 4624-24 CT](#)).

7. Quel document est remis à l'issue du SIR ?

A l'issue de l'examen médical d'aptitude, le médecin du travail transmet au salarié et à l'employeur un **avis d'aptitude ou d'inaptitude** ([art. R. 4624-25 CT](#)).

Cet avis est versé au dossier médical en santé au travail du salarié.

8. Dans quels cas un SIR n'est pas nécessaire ?

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les **2 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 :

- le salarié 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 particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années ([art. R. 4624-27 CT](#)).

Dans le travail temporaire, il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

- le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les **2 années précédant l'embauche**,
- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,
- aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années ([art. R. 4625-13 CT](#)).

Lorsqu'il est fait mention d'un avis d'aptitude délivré pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche par l'ETT, il s'agit d'un avis d'aptitude qui a pu être délivré pour la même ETT, une autre ETT ou une autre entreprise. En effet, l'examen médical effectué dans le cadre du SIR n'a pas à être renouvelé si le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, l'aptitude médicale est donc valable peu importe l'employeur dès lors qu'il s'agit du même emploi.

Nous vous conseillons de faire une demande de SIR au moment de l'embauche au service de santé au travail qui décidera de l'opportunité ou non de faire passer un nouvel examen médical d'aptitude dans le cadre du SIR pour cette nouvelle mission.

9. Quelle est la périodicité du SIR ?

Tout salarié 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, 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** ([art. R. 4624-28 CT](#)).

Une **visite intermédiaire** est effectuée par un professionnel de santé du service de santé au travail au plus tard **2 ans** après la visite avec le médecin du travail.

Par exception, les salariés exposés aux rayonnements ionisants classés en catégorie A bénéficient d'un suivi de leur état de santé par le médecin du travail **au moins une fois par an** ([art. R. 4451-84 CT](#)). Ceux classés en catégorie B bénéficient du suivi classique de 2 ans.

Pour les salariés intérimaires, le décret n'a pas prévu de périodicité spécifique. On peut donc en déduire qu'elle est de 2 ans (par exemple en cas de contrat de travail temporaire conclu pour un remplacement en durée minimale pour une longue absence ou de détachement à l'étranger).

D. Visites de préreprise et de reprise du travail

1. Dans quel cas une visite de préreprise est-elle organisée ?

Une visite de préreprise est **organisée par le médecin du travail** à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des **salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois** ([art. R. 4624-29 CT](#)).

C'est donc le service de santé au travail qui convoque le salarié ([Circ. du 9 novembre 2012](#) p. 60).

2. Quel est l'objectif de cette visite de préreprise ?

Son objectif est de **favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail depuis plus de 3 mois**.

Le médecin du travail peut ainsi recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle ([art. R. 4624-30 CT](#)).

Il informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations, sauf opposition du salarié, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

La réalisation d'une visite de préreprise ne dispense pas de la visite de reprise, lors de la reprise effective du poste de travail par le salarié.

En principe, la visite de préreprise est intégrée dans la facturation globale annuelle du service de santé au travail puisqu'elle fait partie du suivi médical du salarié. Cette visite ne doit pas entraîner de facturation supplémentaire.

3. Dans quels cas un examen de reprise est-il obligatoire ?

Le salarié doit bénéficier obligatoirement d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle (peu importe la durée de l'absence),
- après une **absence d'au moins 30 jours** pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel ([art. R. 4624-31 CT](#)).

4. *Quel est l'objectif de cet examen de reprise ?*

L'examen de reprise a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le salarié ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé,
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié 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,
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié,
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude ([art. R. 4624-32 CT](#)).

En l'absence d'examen de reprise par le médecin du travail suite à un AT, le contrat de travail du salarié reste suspendu ([Cass. soc. 28 février 2006 n° 05-41.555](#)). C'est donc l'examen de reprise qui met fin à la suspension du contrat de travail, même s'il ne coïncide pas avec le retour du salarié dans l'entreprise. Tant que l'examen de reprise n'a pas été effectué, le contrat de travail reste suspendu ([Cass. soc. 22 octobre 1996 n° 94-42.971](#)).

En principe, l'examen de reprise est intégré dans la facturation globale annuelle du service de santé au travail puisqu'il fait partie du suivi médical du salarié. Cet examen ne doit pas entraîner de facturation supplémentaire.

5. *Dans quel délai l'examen de reprise doit-il être effectué ?*

Dès lors que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service 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 8 jours qui suivent cette reprise** ([art. R. 4624-31 CT](#)).

Un salarié ne peut pas prendre acte de la rupture de son contrat de travail au prétexte que l'employeur n'a pas organisé de visite de reprise, s'il n'a pas repris son travail ([Cass. Soc. 7 octobre 2015 n° 14-11.690](#)). L'absence d'organisation de la visite de reprise ne peut donc être reprochée à l'employeur tant que le salarié n'a pas repris son travail.

6. *Une information du médecin du travail est-elle prévue en cas d'arrêt de travail lié à un AT ne nécessitant pas d'examen de reprise ?*

OUI : le médecin du travail est **informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'AT** 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 ([art. R. 4624-33 CT](#)).

7. *Comment s'applique l'obligation d'organiser l'examen de reprise dans le travail temporaire ?*

En pratique, un examen de reprise sera obligatoire lorsque l'arrêt de travail prend fin avant l'expiration du contrat de travail du salarié intérimaire et que ce dernier reprend sa mission après son arrêt de travail. L'ETT devra alors informer le service de santé de la date de la fin de l'arrêt de travail du salarié pour que celui-ci organise l'examen de reprise.

Si le contrat arrive à son terme pendant l'arrêt de travail du salarié, l'ETT ne sera pas dans l'obligation de lui faire passer un examen de reprise puisque le salarié intérimaire n'est plus sous contrat à la date de fin de l'arrêt de travail.

Néanmoins, lors de l'embauche d'un salarié, si l'ETT a connaissance de l'arrêt de travail du salarié lors d'une précédente mission ou d'un précédent contrat avec une autre ETT, et que le salarié n'a pas fait l'objet d'un examen de reprise à l'occasion de son précédent contrat, Prism'emploi préconise à l'ETT de solliciter son service de santé au travail pour faire passer au salarié une VIP et ce, même si le salarié a une VIP en cours de validité. En effet, cette nouvelle visite d'embauche permettra au médecin de vérifier que le salarié intérimaire peut occuper son poste suite à l'arrêt de travail précédent.

E. Examens complémentaires

1. Dans quels cas des examens complémentaires peuvent-ils être nécessaires ?

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du salarié ([art. R. 4624-35 CT](#)).

2. Qui réalise ces examens complémentaires ?

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens ([art. R. 4624-36 CT](#)).

3. A qui incombe la charge de ces examens complémentaires ?

Ces examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail. Dans les autres cas, les examens complémentaires sont à la charge du service de santé au travail ([art. R. 4624-36 CT](#)).

Les ETT, ne disposant pas de service autonome de santé au travail, ne sont donc pas tenues de prendre en charge les examens complémentaires demandés par le médecin du travail de leur service de santé interentreprises.

4. Existe-t-il une exception à ce principe de prise en charge ?

OUI : dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont **à la charge de l'employeur, donc de l'ETT** ([art. R. 4624-37 CT](#)).

5. Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence des examens complémentaires ?

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail ([art. R. 4624-38 CT](#)).

F. Visites à la demande

1. Qui peut demander un examen par le médecin du travail ?

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche dans le cadre du SIR ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de son employeur, d'un examen médical par le médecin du travail ([art. R. 4624-34 CT](#)).

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

2. Dans quels cas le salarié peut-il demander cet examen par le médecin du travail ?

Il peut notamment solliciter cette visite 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.

Cette démarche ne peut donner lieu à une sanction de la part de l'employeur ([art. R. 4624-34 CT](#)).

3. Dans quels cas l'employeur peut-il demander cet examen par le médecin du travail ?

L'employeur a la possibilité de déclencher un examen médical du salarié par le médecin du travail afin de vérifier son aptitude médicale. Cette démarche peut s'avérer nécessaire, notamment après un changement du poste de travail.

III. Communication d'informations entre ETT et EU

Lors de la signature du contrat de mise à disposition du salarié intérimaire, l'ETT et l'EU se transmettent l'identité de leur service de santé au travail.

L'EU indique à l'ETT si le poste de travail occupé par le salarié présente 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. Les médecins du travail de l'ETT et de l'EU sont également informés ([art. R. 4625-18 CT](#)).

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des salariés intérimaires sont communiquées par l'ETT à l'EU et autres ETT intéressées ([art. R. 4625-19 CT](#)).

Le médecin de l'ETT et celui de l'EU doivent échanger les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission ([art. R. 4625-20 CT](#)).

IV. Sanctions

A. Responsabilité de l'employeur

1. Quelle est la responsabilité pénale de l'employeur ?

L'employeur est responsable en cas d'inobservation des dispositions relatives aux missions et à l'organisation du service de santé au travail ; il encourt l'amende prévue pour les **contraventions de 5^{ème} classe** soit 1 500 € ([art. R. 4745-1 CT](#)).

En cas de récidive dans le délai de 3 ans, une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 4 mois et une amende maximale de 3750 € sont encourues. Le tribunal peut également prononcer à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement et sa publication dans la presse, aux frais de l'employeur contrevenant ([art. L. 4745-1 CT](#)).

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée si sa maladresse, son imprudence, son inattention, sa négligence ou son manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement a entraîné un homicide ou une incapacité totale de travail pendant plus de 3 mois ([art. 221-6](#) et [222-19 du code pénal](#)).

L'ETT est responsable en cas d'inobservation des dispositions relatives au suivi de l'état de santé des salariés intérimaires et encourt une amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe soit 1 500 € ([art. R. 4745-5 CT](#)).

2. Quelle est la responsabilité civile de l'employeur ?

Outre les sanctions pénales, l'employeur peut être condamné à **réparer le préjudice résultant pour le salarié de l'absence de suivi de son état de santé**.

Sa responsabilité civile sera engagée si le salarié peut établir qu'il a subi un préjudice, que l'employeur a commis une faute et qu'il existe un lien de causalité entre le préjudice subi et la faute de l'employeur.

En effet, le salarié doit apporter des éléments permettant de prouver qu'il a subi un préjudice. C'est ensuite aux juges d'apprécier souverainement l'existence du préjudice et l'évaluation de celui-ci ([Cass. Soc. 13 avril 2016 n° 14-28.293](#)).

De plus, l'employeur est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat** et doit en assurer l'effectivité. Lorsqu'il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour soumettre le salarié à la visite médicale d'embauche, il a manqué à son obligation et doit indemniser le salarié ([Cass. Soc. 11 juillet 2012 n° 11-11.709](#) et [Cass. Soc. 18 décembre 2013 n° 12-15.454](#)).

Concernant le suivi de l'état de santé des salariés, il a, par exemple, été décidé que l'employeur qui omet de convoquer ses salariés à la visite médicale annuelle obligatoire peut être rendu partiellement responsable des conséquences financières du retard apporté à la détection d'une maladie ([Cass. Soc. 10 juin 1976 n° 75-40.329](#)).

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés, est tenu de prendre les mesures propres à assurer le suivi médical des salariés ([Cass. Soc. 23 mai 2013 n° 12-14.027](#)).

De même, le salarié qui n'a fait l'objet d'aucune visite médicale, ni à l'embauche ni après un AT, est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur ([Cass. Soc. 22 septembre 2011 n° 10-13.568](#)). Egalement, le salarié qui a bénéficié d'une visite médicale d'embauche tardive est légitime à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail ([Cass. Soc. 15 avril 2016 n° 14-17.183](#)).

L'employeur qui n'a pas fait passer les visites médicales obligatoires **ne peut invoquer les difficultés rencontrées par les services de santé au travail pour justifier son manquement** car il est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise et doit en assurer l'effectivité ([Cass. Soc. 9 décembre 2015 n° 14-20.377](#)). Il appartient ensuite à l'employeur de se retourner contre le service de santé au travail.

B. Refus du salarié de se soumettre aux visites médicales

La jurisprudence a décidé que le salarié, bien que convoqué 2 fois à une visite médicale d'embauche, ne s'y soit pas rendu, ne constitue pas une circonstance exonératoire pour l'employeur (Cass. crim. 4 mai 1976 n° 75-92.127).

Le ministère du Travail estime toutefois que **l'employeur ne peut être tenu pour responsable du refus délibéré de certains salariés de se soumettre à ces examens**.

En cas de litige, le juge devra déterminer si l'absence d'examen médical du salarié a pour cause une carence de l'employeur ou du service interentreprises, ou si elle résulte du refus du salarié de se présenter à la visite médicale ([Rép. Min. n° 8266, JO Ass.nat. du 10 septembre 1953](#)).

Le refus du salarié de bénéficier des examens médicaux peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat pour faute grave car dans ce cas, l'employeur est mis dans l'impossibilité de faire respecter une mesure qui est engageante en matière d'hygiène et de sécurité.

Il en a ainsi été jugé à propos du licenciement pour faute grave pour absence injustifiée et refus du salarié de se présenter à une visite de reprise suite à un arrêt de travail. Le comportement du salarié faisant obstacle de façon réitérée à l'examen du médecin du travail constitue une faute grave justifiant son licenciement ([Cass. soc. 29 novembre 2006 n° 04-47.302](#)).

Le salarié qui refuse délibérément de se soumettre aux examens médicaux obligatoires ne peut par la suite attaquer l'employeur en responsabilité civile.

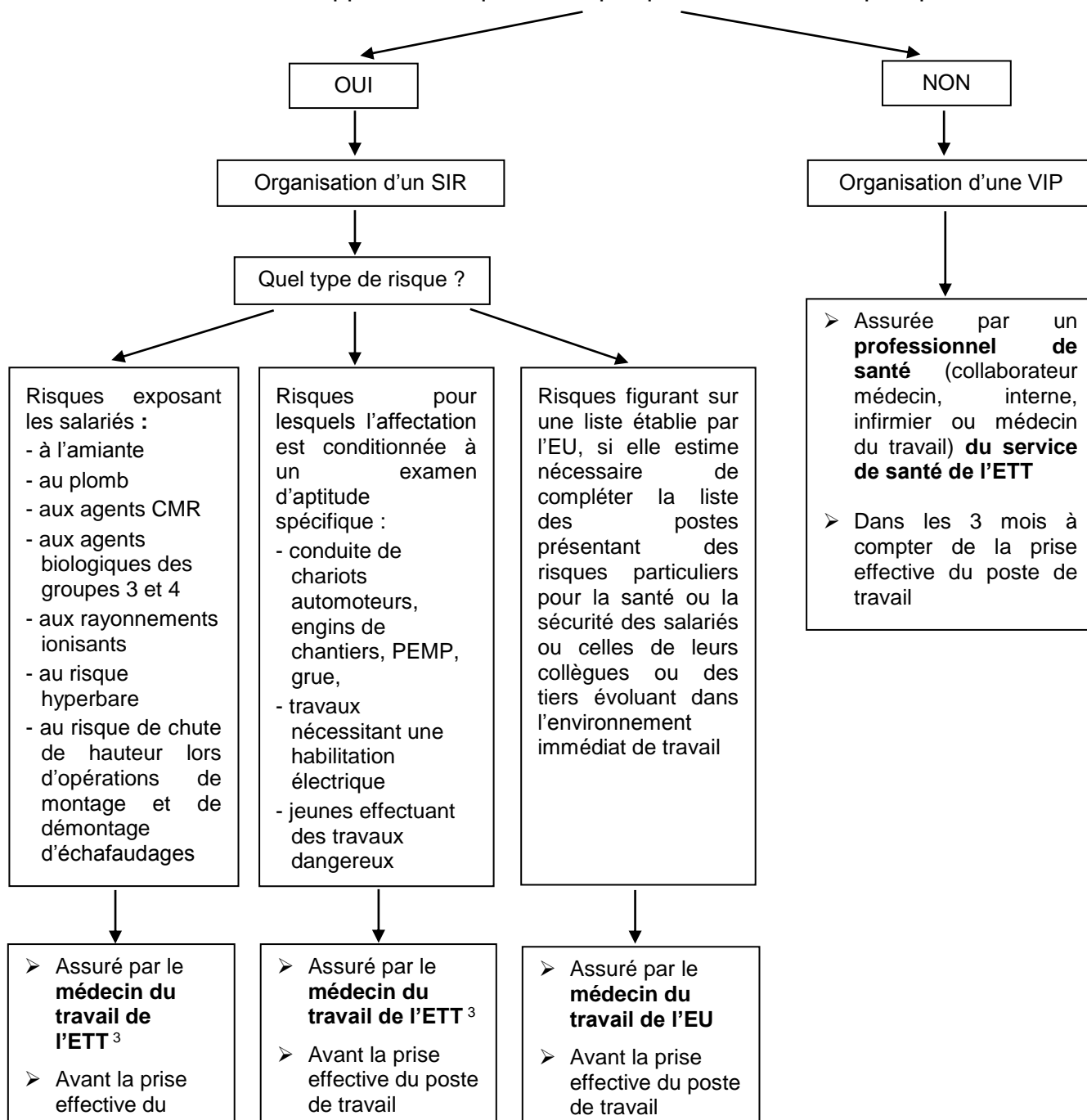
Il est cependant recommandé de **faire confirmer par le salarié son refus par écrit** afin qu'il ne puisse pas invoquer la faute de l'employeur ou une impossibilité matérielle de se rendre aux examens médicaux et qu'il soit établi qu'il refuse incontestablement l'application de la loi.

Il est préconisé d'insérer une mention dans le règlement intérieur de l'ETT indiquant que le salarié qui refuse de se rendre à la visite médicale s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture pour faute grave. Une mention similaire peut également être insérée dans le verso du contrat du travail.

Annexe 1

Synthèse sur le suivi de l'état de santé
des salariés intérimaires

Le salarié est-il appelé à occuper un emploi présentant des risques particuliers ?



³ Si le salarié intérimaire est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste présentant des risques particuliers pour lequel il n'a pas bénéficié du SIR, l'EU organise un examen médical d'aptitude pour ce poste ([art. R. 4625-9 CT](#)).

Annexe 2

Synthèse sur la périodicité du suivi de l'état de santé des salariés

		Durée de validité	Conditions
<u>Salariés intérimaires</u>	VIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 ans pour la même ETT, une autre ETT ou une autre entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour le même emploi dans les 2 années précédant l'embauche - le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents - aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années
	SIR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 ans pour la même ETT, une autre ETT ou une autre entreprise ➤ 1 an pour la même ETT, une autre ETT ou une autre entreprise (pour la catégorie A dans le secteur du nucléaire) 	<ul style="list-style-type: none"> - le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les 2 années précédant l'embauche - le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents - aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années
<u>Salariés permanents</u>	VIP	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 ans ➤ 3 ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent : <ul style="list-style-type: none"> - travailleurs handicapés - salariés titulaires d'une pension d'invalidité - travailleurs de nuit - femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante - jeunes de moins de 18 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude - le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents - aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou 3 dernières années selon le cas)
	SIR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude du salarié - le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents - aucune mesure particulière concernant le poste ou le temps de travail, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 2 dernières années.

Annexe 3

Modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	ATTESTATION DE SUIVI individuel de l'état de santé <i>(art L. 4624-1 du code du travail)</i>	ENTREPRISE Médecin référent
------------------------------------	---	---

SALARIE(E)	
Nom :	Prénom :
Date de naissance :	

POSTE DE TRAVAIL
OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)
1.
2.
3.

DATE DE LA VISITE		
Date :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :

TYPE DE VISITE*
<input type="radio"/> Visite d'information et de prévention <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> initiale (art. R. 4624-10) <input type="radio"/> périodique (art. R. 4624-16) <input type="radio"/> visite de reprise (art. R. 4624-31) <input type="radio"/> visite à la demande (art. R. 4624-34) <input type="radio"/> Suivi individuel renforcé : visite intermédiaire (art R. 4624-28)
<i>* Si le médecin du travail constate une inaptitude, utiliser l'avis d'inaptitude. Pour les travailleurs en suivi individuel renforcé (hors visite intermédiaire), utiliser les avis d'aptitude et d'inaptitude.</i>

PROCHAINE VISITE
A revoir au plus tard le :
<input type="radio"/> par le médecin du travail <input type="radio"/> par le professionnel de santé dans le cadre d'un protocole sous l'autorité du médecin du travail

ATTESTATION ETABLIE PAR
<input type="radio"/> le médecin du travail <input checked="" type="radio"/> un autre professionnel de santé, sous l'autorité du médecin du travail, le docteur : _____ dans le cadre d'un protocole : <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> le collaborateur médecin <input type="radio"/> l'interne en médecine du travail <input type="radio"/> l'infirmier

DATE NOM ET SIGNATURE DU PROFESSIONNEL DE SANTE	<input type="radio"/> Attestation de suivi accompagnée d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur
--	---

NB : Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail
 Le travailleur, l'employeur ou le médecin du travail peuvent solliciter l'organisation d'une visite à la demande par le médecin du travail (R. 4624-34 du code du travail).

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	AVIS D'APTITUDE <i>réservé aux travailleurs bénéficiant d'un suivi individuel renforcé</i>	ENTREPRISE
		Médecin référent

SALARIE(E)	
Nom :	Prénom :
Date de naissance :	

POSTE DE TRAVAIL
OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins)
1.
2.
3.

TYPE D'EXAMEN MEDICAL
<input type="radio"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24) <input type="radio"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-28) <input type="radio"/> Visite de reprise (art. R. 4624-31) <input type="radio"/> Visite à la demande (art. R. 4624-34)

DATE DE L'EXAMEN MEDICAL		
Date :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :

PROCHAINE VISITE
A revoir :
<input type="radio"/> Par le professionnel de santé dans le cadre de la visite intermédiaire au plus tard le : <input type="radio"/> Par le médecin du travail dans le cadre de la visite périodique au plus tard le :

DATE : NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN
--

Avis d'aptitude accompagné d'un document faisant état de proposition de mesures individuelles faites par le médecin du travail après échange avec l'employeur

NB : Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail

Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :

Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	AVIS D'INAPTITUDE <i>(art. L. 4624-4 du code du travail)</i>	ENTREPRISE Médecin référent
SALARIE(E)		
Nom :		Prénom :
Date de naissance :		
POSTE DE TRAVAIL		
OU EMPLOI(S) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)		
1.		
2.		
3.		
TYPE D'EXAMEN MEDICAL		
Suivi individuel renforcé :		
<input type="radio"/> Examen médical à l'embauche (art. R. 4624-24)		
<input type="radio"/> Examen médical périodique (art. R. 4624-28)		
<input type="radio"/> Visite intermédiaire (art. R. 4624-28)		
Visite d'information et de prévention		
<input type="radio"/> initiale (art. R. 4624-11)		
<input type="radio"/> périodique (art. R. 4624-16)		
<input type="radio"/> Visite de reprise (art. R. 4624-31)		
<input type="radio"/> Visite à la demande (art. R. 4624-34)		
DECLARATION D'INAPTITUDE		
<i>Mentions obligatoires en application de l'art. R. 4624-42 du code du travail</i>		
Date de la 1 ^{ère} visite :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
<input type="radio"/> Etude de poste en date du :		
<input type="radio"/> Etude des conditions de travail en date du :		
<input type="radio"/> Echange avec l'employeur en date du :		
<input type="radio"/> Date de la dernière actualisation de la fiche d'entreprise :		
Le cas échéant : date de la 2 ^{ème} visite :	Heure d'arrivée :	Heure de départ :
CAS DE DISPENSE DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT <i>(articles L. 1226-2-1, L. 1226-12 et L. 1226-20 du code du travail)</i>		
<input type="radio"/> « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »		
<input type="radio"/> « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »		
CONCLUSIONS ET INDICATIONS RELATIVES AU RECLASSEMENT (art. L. 4624-4)		
DATE :		
NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN		

NB : Tous les articles auxquels il est fait référence dans le présent document relèvent du code du travail

Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :

Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).

SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL	Proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail <i>(art. L. 4624-3 du code du travail)</i>	ENTREPRISE Médecin référent
SALARIE(E)		
Nom	Prénom	
Date de naissance		
POSTE DE TRAVAIL		
OU EMPLOI(s) (travailleurs temporaires, saisonniers, salariés des associations intermédiaires, mannequins...)		
1.		
2.		
3.		

DATE : NOM ET SIGNATURE DU MEDECIN DU TRAVAIL OU DU COLLABORATEUR MEDECIN
--

Document délivré:

- avec l'attestation de suivi en date du :
- avec l'avis d'aptitude en date du :

Echange avec l'employeur en date du :

Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur :

Les éléments de nature médicale justifiant le présent document peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (art. R. 4624-45 du code du travail).