

DOSSIER

PRÉVENTION MÉDICALE

SOMMAIRE DU DOSSIER

▶ Ce qu'il faut retenir

Ce qu'il faut retenir

Au sein des services de santé au travail (service autonome ou interentreprises), la prévention médicale est réalisée par une équipe pluridisciplinaire comprenant un ou des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Dans les services de santé au travail interentreprises, les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire. L'équipe pluridisciplinaire est impliquée dans la mise en place et le suivi des mesures collectives de prévention des risques.

Les missions des services de santé

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- **conduisent les actions de santé au travail**, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- **conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants** sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- **assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs** en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- **participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles** et à la veille sanitaire



En pratique, le service de santé au travail participe de plusieurs façons à l'évaluation des risques et au suivi des mesures de prévention :

- **étude de postes** (recherche des facteurs de risque et de pénibilité),
- **dialogue** avec les opérateurs et l'encadrement lors des **visites d'entreprises** pour identifier certains modes opératoires, activités ou procédés impliquant des risques particuliers,
- **participation** à l'évaluation de l'efficacité des mesures de prévention existantes (mise en place de contrôle des expositions par des analyses atmosphériques, biologiques, sonométriques, radiologiques, thermiques...),
- **conseil** sur les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que sur l'organisation des formations ou de sessions d'information.

Les visites médicales périodiques sont des moments privilégiés pour :

- recueillir des informations sur les conditions d'exposition du salarié,
- renouveler l'information du salarié sur les risques liés à son exposition professionnelle et sur les mesures de prévention collectives et individuelles adaptées à son poste de travail,
- rappeler les règles d'hygiène individuelle participant à cette prévention,

Le suivi de l'état de santé des travailleurs est l'occasion de recueillir les informations en vue d'une veille sanitaire professionnelle et/ou d'études épidémiologiques.

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016¹ relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite « Loi Travail ») a modifié les modalités du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>

Pris en application de ces nouvelles dispositions, le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016² relatif à la modernisation de la médecine du travail définit les nouvelles modalités effectives et concrètes de ce suivi et notamment les conditions dans lesquelles s'exercent les visites initiales et leur renouvellement périodique.

² <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/12/27/ETST1633599D/jo>

Ce suivi est modulé en fonction du type de poste, des risques professionnels auxquels celui-ci expose les travailleurs, de l'âge et de l'état de santé du travailleur, renforçant ainsi l'importance de l'évaluation des risques, étape fondamentale de la démarche de prévention.

Si la visite médicale d'embauche reste d'actualité pour tous les salariés, elle prend une forme différente selon que les personnes sont ou non exposées à des risques particuliers. Il s'agira, dans le premier cas, d'une visite d'information et de prévention (VIP) pour les salariés qui ne sont pas spécifiquement affectés à un poste dit « à risque », et dans le second cas d'un examen médical d'aptitude, réalisé dans le cadre du suivi individuel renforcé.

La visite d'information et de prévention (art. R. 4624-10 à R. 4624-21³)

La visite d'information et de prévention (VIP) est réalisée par un professionnel de santé, c'est-à-dire, le médecin du travail ou bien, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier.

Cette visite 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 ainsi que sur les modalités de suivi de son état de santé par le service ;
- **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

A l'issue de cette visite, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur. Les travailleurs handicapés, les titulaires d'une pension d'invalidité et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, sont pour leur part orientés sans délai vers le médecin du travail, lequel peut préconiser des adaptations de poste de travail.

La VIP donne également lieu à la constitution d'un dossier médical en santé par le professionnel de santé du service de santé au travail qui a effectué la visite, sous l'autorité du médecin du travail.

³ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=0DF9F7B6E7DDC322A3568FC7218C9DFA.tpdila09v_1?idSectionTA=LEGISCTA000033739094&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170118

A quel moment doit être réalisée la première visite d'information et de prévention ?

La VIP « initiale » doit être réalisée dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, à l'exception des apprentis pour lesquels le délai est de 2 mois.

A noter que, pour certains travailleurs pour lesquels il apparaît important de rencontrer un professionnel de santé avant qu'ils ne commencent à travailler, la VIP doit être effectuée préalablement à leur affectation sur le poste. Sont concernés : les travailleurs de nuit, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans (à l'exception des jeunes travailleurs affectés sur des travaux interdits susceptibles de dérogations), les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques dans certains cas, ainsi que les travailleurs exposés à des agents biologiques du groupe 2.

La périodicité de la VIP est fixée par le médecin du travail, en prenant en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, sans que le délai entre deux visites, ne puisse toutefois excéder 5 ans.

Ce délai est porté à 3 ans (au lieu de 5 ans) pour certains travailleurs, à savoir les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que les travailleurs de nuit.

A noter : lorsque le travailleur 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 celui-ci est notamment appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents.

Le suivi individuel renforcé (art. R. 4624-22 à R. 4624-28 ⁴)

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033769090&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170119>



© Vincent Nguyen pour l'INRS

Consultation dans un service de médecine du travail

Le suivi individuel renforcé (SIR) de l'état de santé des travailleurs exposés à des postes dits « à risque » comprend un **examen médical d'aptitude à l'embauche**, lequel a notamment pour objet :

- **de s'assurer** que le travailleur est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- **de rechercher** si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- **de proposer** éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- **d'informer** le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire, ainsi que les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, lequel est transmis au travailleur et à l'employeur et versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

A quel moment doit être réalisé le premier examen médical d'aptitude dans le cadre du SIR ?

Celui-ci doit être effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste, à l'exception des apprentis, pour lesquels il doit être réalisé au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche.

Doivent bénéficier d'un SIR :

1 | Les salariés affectés à des postes exposant :

- à l'amiante ;
- au plomb sous certaines conditions ;
- aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnés à l'article R. 4412-60 ;
- aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3 ;
- aux rayonnements ionisants ;
- au risque hyperbare ;
- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

2 | Les salariés affectés à des postes soumis à un examen d'aptitude spécifique, et en particulier :

- Les salariés amenés à conduire certains équipements de travail pour lesquels une autorisation de conduite est nécessaire (engins de levage par exemple) ;
- les jeunes de moins de 18 ans affectés sur des travaux interdits susceptibles de dérogations ;
- les salariés habilités par l'employeur à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage ;
- les salariés effectuant dans certaines conditions de la manutention manuelle.

3 | Les salariés pour lesquels l'employeur estime, au regard de l'évaluation des risques, qu'un SIR est nécessaire.

L'employeur, sur la base de son évaluation des risques et du document unique, a en effet la possibilité de compléter la liste des postes dits à risque, pour lesquels un SIR est nécessaire pour le salarié qui y est affecté. Cette liste, qui doit être motivée par écrit par l'employeur, est soumise à l'avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques et la fiche d'entreprise. Elle est ensuite transmise au service de santé au travail et tenue à la 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. Elle est mise à jour tous les ans.

L'examen médical d'aptitude réalisé dans le cadre du SIR est renouvelé par :

- **une visite intermédiaire** effectuée par un professionnel de santé au plus tard **deux ans** après la visite avec le médecin du travail ;
- **une visite effectuée par le médecin du travail**, selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à **quatre ans**.

A noter : lorsque le travailleur 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 requis dès lors que celui-ci est notamment appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents, que le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur et qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou mesure d'aménagement du temps de travail ou qu'aucun avis d'inaptitude n'ait été émis au cours des deux dernières années.

Les examens complémentaires et les examens à la demande (art. R. 4624-34 à R. 4624-38 ⁵)

Tout salarié peut bénéficier d'un examen effectué par le médecin du travail à sa demande ou bien à celle de l'employeur. Le médecin du travail peut également décider d'organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. Ces possibilités existent indépendamment des examens périodiques.

Par ailleurs, le médecin du travail peut prescrire ou réaliser les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre son poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas sauf pour le travail de nuit ou les examens sont à la charge de l'employeur.

Enfin, 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.

Ces examens sont réalisés sur prescription du médecin du travail dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=E8E20CC64A11E0C412CEDEFD581F77A9.tpdila16v_1?idSectionTA=LEGISCTA000033769123&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170119



© Serge Morillon / INRS

Le suivi individuel de l'état de santé de certaines catégories de travailleurs

L'**article L. 4625-1**⁶ précise que les règles relatives à l'organisation, au choix et au financement du SST, ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé applicables aux catégories de travailleurs qu'il énumère, sont déterminées par décret. La protection de ces travailleurs doit être égale à celle des autres travailleurs et les règles et modalités de surveillance adaptées ne peuvent avoir pour effet la modification de la périodicité des examens médicaux définis par le Code du travail.

⁶ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000024395347&dateTexte&categorieLien=cid>

Sont notamment visés par ce texte :

- Les salariés temporaires (**art. R. 4625-8 à R. 4625-20**⁷),
- Les saisonniers (**art. D. 4625-22**⁸),
- Les travailleurs des associations intermédiaires (**art. 5132-26-6 à R. 5132-26-8**⁹).
- Les travailleurs détachés (**art. R. 1262-13**¹⁰).

L'**article L. 4625-2 du Code du travail**¹¹ dispose par ailleurs qu'un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du SST ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé de certains travailleurs. Ces dérogations ne doivent pas avoir pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le Code du travail. Les catégories de travailleurs concernées par ces dérogations sont :

¹¹ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000024391795&dateTexte&categorieLien=cid>

- les artistes et techniciens intermittents du spectacle,
- les mannequins,
- les salariés du particulier employeur,
- les voyageurs, représentants et placiers (VRP).

L'accord peut prévoir que le suivi médical des mannequins et des salariés du particulier employeur soit effectué par des médecins non spécialisés en médecine du travail qui signent un protocole avec un SST interentreprises.

Les autres examens médicaux

La visite de préreprise - préalable à la reprise du travail (**art. R. 4624-29 et R. 4624-30**¹²)

Une visite de préreprise doit être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de Sécurité sociale ou du salarié, pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois.

L'objectif poursuivi est de favoriser le maintien dans l'emploi.

Au cours de cet examen, le médecin du travail peut faire diverses recommandations, dont il informe l'employeur et le médecin conseil, sauf si le salarié s'y oppose.

L'examen de reprise du travail (**art. R. 4624-31 à R. 4624-33**¹³)

Le salarié bénéficie de cet examen effectué par le médecin du travail, après un congé de maternité ou une absence pour cause de maladie professionnelle ou encore après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail (AT), de maladie ou d'accident non professionnel.

Cet examen a pour objet de :

- **vérifier** que 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 ;
- **d'examiner** les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail,
- **préconiser** l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur.

En cas d'impossibilité de reclassement du salarié ou si aucun aménagement compatible avec son état de santé n'est possible, il peut aboutir à la délivrance d'un avis d'inaptitude.

L'examen de reprise doit être réalisé au plus tard dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=64A83F2F97CA14339738F0CBA2060CAB.tpdila14v_2?idSectionTA=LEGISCTA000033746650&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170119

⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033769238&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170119&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=9831334&nbResultRech=1>

⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025275620&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

¹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033769263&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170119&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1401640118&nbResultRech=1>

¹² https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=17077EFDE55A9DD349841FA663DECC9.tpdila08v_1?idSectionTA=LEGISCTA000033769121&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170107

¹³ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018528184&cidTexte=LEGITEXT000006072050>



© Gael Kerbaol / INRS

Une infirmière accompagne la reprise du travail d'une opératrice récemment opérée du canal carpien.

Contestation des avis et mesures émis par le médecin du travail (art. L. 4624-7 et R. 4624-45 à R. 4624-45-2)

En cas de contestation des éléments portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, le salarié ou l'employeur peut saisir la formation de référé du conseil de prudhommes dans un délai de quinze jours à compter de leur notification.

Les contestations peuvent concerner les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale, émis par le médecin du travail dans le cadre :

- du suivi individuel renforcé (art. L. 4624-2 du Code du travail) ;
- d'une proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail (art. L. 4624-3 du Code du travail) ;
- d'un avis d'inaptitude (art. L. 4624-4 du Code du travail).

Les modalités de recours, ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

A noter

Surveillance post-professionnelle

Le but de cette surveillance est de dépister le plus tôt possible, après le départ de l'entreprise ou après le départ en retraite, la survenue tardive d'une pathologie d'origine professionnelle (comme un cancer ou une silicose). Cette surveillance facilite la prise en charge médicale et une éventuelle déclaration en maladie professionnelle.

Toute personne, exposée durant sa vie professionnelle salariée à des cancérigènes avérés, peut en faire la demande à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

*Elle bénéficie alors d'un **suivi post-professionnel** par le médecin traitant de son choix. Pour certains agents cancérigènes, la nature et la fréquence des examens ont été fixées par arrêté.*

Pour en savoir plus



Suivi post-professionnel ou post-exposition des salariés : quelle réglementation ?

Suivi post-professionnel ou post-exposition des salariés : qui peut en bénéficier ? Avec quelle prise en charge ? ¹⁴

¹⁴ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-suivi-post-professionnel>



Dossier médical en santé au travail: un outil essentiel pour le suivi individuel

Le dossier médical en santé au travail (DMST), élément essentiel du suivi individuel de l'état de santé des salariés, constitue un outil de prévention et de traçabilité des expositions professionnelles, permettant d'apprécier le lien entre l'état de santé du travailleur et le poste de travail qu'il occupe. ¹⁶

¹⁶ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TS835page44>

Mis à jour le 01/09/2022



Suivi de l'état de santé des travailleurs : les nouvelles dispositions applicables

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le service de prévention en santé au travail (SPST), dont la mission principale est d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a apporté diverses modifications en matière de suivi de l'état de santé des salariés. ¹⁵

¹⁵ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=TS839page44>