**Fiche pratique : les visites médicales des salariés**

**I/ Les différents régimes de suivi des salariés**[[1]](#footnote-1)

Le code du travail, dans un objectif de garantir la santé et la sécurité des travailleurs, prévoit que les salariés bénéficient d’un suivi individuel de leur état de santé.

Le niveau d’importance de ce suivi est fonction du niveau de risque auquel les salariés sont exposés :

* **bénéficient d’un suivi individuel renforcé (SIR) de leur état de santé les salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues (ou de tiers évoluant dans l’environnement immédiat de travail)** : justifient notamment un tel suivi une exposition à l’amiante, au plomb dans certaines conditions, aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, aux agents biologiques des groupes 3 et 4 dans certaines conditions, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare ou encore au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;
* **bénéficient d’un suivi adapté de leur état de santé** **les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent**, et notamment les salariés reconnus comme travailleurs handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ou encore toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante ;
* **bénéficient d’un suivi simple, dit de droit commun, de leur état de santé les salariés n’entrant pas dans l’une des deux catégories ci-avant exposées**.

Le niveau de suivi de l’état de santé d’un salarié peut résulter d’un avis ou d’une recommandation du médecin du travail (exemple : passage d’un salarié bénéficiant auparavant d’un suivi simple de son état de santé à un SIR), que l’employeur est tenu de prendre en considération, sauf à les contester.

Ces différents niveaux de suivi peuvent impacter les différentes visites médicales ponctuant la carrière de vos salariés, tant en termes de périodicité que de modalités (voir ci-après les différentes visites médicales).

|  |
| --- |
| **Zoom : le cas des salariés multi-employeurs**Pour en savoir plus sur cette thématique, nous vous invitons à consulter notre circulaire n °2023-40 du 4 octobre 2023.En cas de pluralité d’employeurs, le suivi de l’état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé[[2]](#footnote-2). **Dans ce cadre, c’est le SPSTI de l’employeur principal qui accomplit le suivi de l’état de santé du salarié pour le compte de tous les autres.** Ce suivi mutualisé s’impose à l’ensemble des employeurs comme au salarié. Les salariés concernés sont ceux remplissant les conditions cumulatives suivantes :* exécution simultanée d’au moins deux contrats de travail ;
* les emplois concernés relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle ;
* le type de suivi individuel de l'état de santé du travailleur est identique pour les postes occupés.

**L’employeur principal est celui avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne ou, en cas de date de conclusion identique des différents contrats de travail, celui chez qui la durée du travail est la plus importante.** Dans le cadre du suivi de santé mutualisé d’un salarié multi-employeur, seule la cotisation au SPSTI de l’employeur principal est due, cette dernière étant répartie à parts égales entre les différents employeurs. A l’exception des spécificités découlant de la mutualisation (cf. notre circulaire précitée), les modalités de suivi de l’état de santé des salariés multi-employeurs (périodicité des visites, événements donnant lieu à visites…) sont identiques à celles des salariés ayant un seul employeur. |

**II/ Les différentes visites médicales**

**A savoir** : le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est **soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail**.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur[[3]](#footnote-3).

**A/ Les différentes visites régulières selon le niveau de suivi du travailleur**

1. Pour les salariés en suivi de droit commun ou adapté[[4]](#footnote-4)

Dans le cadre du suivi individuel de leur état de santé dont bénéficie les travailleurs, ceux-ci ont droit, à intervalles réguliers, à une visite médicale d’information et de prévention (VIP).

Cette visite médicale, de nature individuelle et réalisée par l'un des professionnels de santé du service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) (= pas nécessairement le médecin du travail), poursuit les objectifs suivants :

* interroger le salarié sur son état de santé ;
* l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
* le sensibiliser aux moyens de prévention à mettre en œuvre ;
* identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
* l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le SPSTI et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

La VIP fait l’objet, à son issue, de la délivrance d’une attestation de suivi, qui est adressée à l’employeur ainsi qu’au salarié.

Cette visite doit en premier lieu intervenir **lors de l’embauche du salarié** :

* dans un délai maximum de 3 mois à partir de la prise effective du poste de travail ;
* ou, si le salarié est considéré comme travailleur de nuit ou s’il a moins de 18 ans, préalablement à son affectation sur la poste ;
* ou, s’il s’agit d’un apprenti, dans un délai maximum de 2 mois à partir de la prise effective du poste de travail.

Outre le moment de l’embauche, le salarié doit bénéficier d’une telle visite selon une périodicité **qui ne peut excéder 5 ans**, étant précisé que cette périodicité sera appréciée par le SPSTI dont dépend l’employeur en fonction des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du travailleur, ainsi que des risques professionnels auxquels il est exposé.

Lors d’une embauche, si le salarié a bénéficié de la VIP dans les cinq ans (ou trois ans, s’il s’agit notamment de travailleurs handicapés, de travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité ou de travailleurs de nuit) précédant son embauche dans sa nouvelle entreprise, l'organisation d'une nouvelle visite à l’embauche n'est pas requise, si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

* **le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents**, ce qui est le cas, par exemple, d’un salarié qui occupait un poste de préparateur en pharmacie et qui est embauché dans une nouvelle entreprise officinale pour occuper un poste de préparateur dans les mêmes conditions ;
* **le médecin du travail qui organise la visite d’information et de prévention est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude**, soit parce que le salarié la lui fournit, soit parce qu’il s’agit du même SPSTI ;
* **aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur, ni aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années précédant l’embauche** (ou au cours des trois dernières années, s’il s’agit notamment de travailleurs handicapés, de travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité ou de travailleurs de nuit).

Pour information, depuis le 31 mars 2022, les SPSTI ont la possibilité de recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance par vidéotransmission pour réaliser l’ensemble des visites et examens réalisés dans le cadre du suivi individuel du travailleur, sous réserve de l’accord préalable du salarié.

1. Pour les salariés bénéficiant d’un suivi individuel renforcé (SIR)[[5]](#footnote-5)

Pour ces salariés, **la VIP est remplacée par un examen médical d’aptitude**, **effectué préalablement à l’affectation sur le poste**. Effectuée par le médecin du travail, cette visite médicale permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté. Cet examen donne lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude et est transmis au travailleur et à l’employeur. Cette visite est renouvelée à intervalles réguliers selon une périodicité définie par le médecin du travail qui ne peut être supérieure **à quatre ans**. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel du SPSTI au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

Lors de l’embauche d’un salarié amené à bénéficier d’un SIR, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise si ce salarié a déjà bénéficié d’une telle visite dans les deux années précédant son embauche et que les autres conditions permettant de ne pas accomplir ce nouvel examen (voir ci-avant s’agissant de la VIP) sont remplies (aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail dans les deux années précédentes, etc.).

**B/ Les visites liées à des événements du contrat de travail et à la vie du salarié**

1. La visite de mi-carrière[[6]](#footnote-6)

Depuis le 1er mars 2022, les salariés bénéficient d’une visite médicale dite de « mi-carrière ».

Cet examen médical poursuit les objectifs suivants :

* établir un état des lieux de l’adéquation entre le poste de travail et l’état de santé du travail, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
* évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l’évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
* sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

A cette occasion, le médecin du travail pourra proposer, après échanges avec le travailleur et l’employeur, des mesures individuelles d’aménagement, d’adaptation ou de transformation du poste de travail, ou des mesures d’aménagement du temps de travail, dès lors que celles-ci apparaissent justifiées compte tenu de l’âge ou de l’état de santé physique et mental du salarié.

La branche professionnelle peut définir l’échéance à laquelle doit intervenir cette visite de mi-carrière. A défaut de stipulation sur ce point dans la convention collective nationale étendue de la Pharmacie d’officine du 3 décembre 1997, la visite de mi-carrière **doit-être organisée au cours de l’année civile du 45ème anniversaire du salarié**. Il vous est toutefois possible d’anticiper cette visite et de l’organiser en même temps qu’une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant la date d’échéance de la visite.

**Si l’un de vos salariés n’était pas en emploi au moment où la visite aurait dû être organisée** (exemples : le salarié était en arrêt de travail durant cette période, vous n’aviez pas encore recruté le salarié et celui-ci n’a pas bénéficié de cette visite chez un précédent employeur), **il vous reviendra d’organiser cette visite médicale lors de l’arrivée ou du retour de ce salarié dans votre officine.**

1. La visite médicale post-exposition ou post-professionnelle[[7]](#footnote-7)

Cette visite médicale est destinée aux salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un SIR de leur état de santé, ainsi qu’à ceux ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique (dispositif préexistant au SIR jusqu’au 1er janvier 2017).

Ces salariés ont droit à une visite médicale organisée dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité. Dans le cas où l’exposition à un ou plusieurs risques ayant justifié le suivi médical spécifique ne cesse pas d’ici la fin de l’exécution du contrat de travail, cette visite est organisée avant le départ à la retraite du salarié.

Cette visite a pour objet d’établir un état des lieux des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, aux fins d’assurer un meilleur suivi médical post professionnel.

|  |
| --- |
| **Dès que vous avez connaissance de la cessation de l’exposition d’un salarié à des risques particuliers justifiant un SIR ou de son départ à la retraite ou de sa mise à la retraite, vous devez donc en informer le SPSTI pour que celui-ci organise la visite médicale. Vous devez également aviser le salarié de cette information, sans délai.** |

Si un salarié estime remplir les conditions pour bénéficier de la visite post-exposition ou post-professionnelle et qu’il n’a pas été avisé de la transmission de cette information par son employeur, il peut, durant le mois précédant la date de cessation de l’exposition ou son départ et jusqu’à six mois après la cessation de l’exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son SPSTI. Il doit alors informer son employeur de sa démarche. Si le SPSTI estime que le salarié en remplit les conditions, il organisme la visite.

1. La visite de préreprise[[8]](#footnote-8)

La visite de préreprise est une possibilité offerte aux travailleurs en arrêt de travail, d’origine professionnelle ou non, depuis plus de **30 jours**.

Cette visite peut être organisée à l’initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé. **L’employeur est tenu d’informer le salarié de la possibilité qu’il a de solliciter l’organisation d’un examen de préreprise.**

Elle permet d’étudier la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur, et a plus largement pour objectif de favoriser le maintien dans l’emploi en permettant de repérer les salariés présentant un risque de désinsertion professionnelle et de préparer leur retour au travail dans les meilleures conditions.

L’examen de préreprise peut permettre au médecin du travail de recommander :

* des aménagements et adaptation du poste de travail ;
* des préconisations de reclassement ;
* des formations professionnelles permettant de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle du salarié.

Sans opposition du salarié en ce sens, le médecin du travail est tenu d’informer l’employeur des recommandations qu’il formule, en vue de la mise en œuvre des mesures permettant de favoriser le maintien du salarié dans l’emploi.

1. La visite de reprise[[9]](#footnote-9)

Une visite de reprise doit être organisée avec le médecin du travail après :

* un congé de maternité ;
* une absence pour cause de maladie professionnelle ;
* une absence d’au moins 30 jours pour cause d’accident du travail ;
* une absence d’au moins 60 jours pour cause de maladie ou d’accident non-professionnel.

|  |
| --- |
| **C’est à l’employeur qu’incombe l’organisation de la visite de reprise, qui doit avoir lieu le jour de la reprise effective du travail ou, au plus tard, dans les 8 jours suivant cette reprise. A cet effet, il doit contacter son SPSTI dès qu’il a connaissance de la date de la fin de l’arrêt de travail.**  |

La visite de reprise répond aux objectifs suivants :

* vérifier si le poste de travail que doit reprendre le salarié, ou le cas échéant, le poste de reclassement auquel il doit être affecté, est compatible avec son état de santé ;
* examiner les propositions d’aménagement ou d’adaptation du poste repris ou le cas échéant, les propositions de reclassement faites par l’employeur à la suite des préconisations que le médecin du travail aura pu émettre lors de la visite de préreprise ;
* préconiser l’aménagement, l’adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
* émettre, le cas échéant, un avis d’inaptitude.

**Depuis le 18 mars 2022, vous êtes tenu d’informer le médecin du travail de tout arrêt de travail ayant pour origine un accident du travail, d’une durée inférieure à 30 jours**[[10]](#footnote-10). Cela a pour objectif de permettre au médecin du travail d’apprécier l’opportunité d’un nouvel examen médical et de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

|  |  |
| --- | --- |
| **Zoom sur le rendez-vous de liaison (arrêt de travail d’une durée supérieure à 30 jours)**Depuis le 31 mars 2022, lorsque le salarié est en arrêt de travail, à la suite d’une maladie ou d’un accident d’origine professionnelle ou non, d’une durée supérieure à 30 jours, il peut bénéficier d’un rendez-vous de liaison avec son employeur[[11]](#footnote-11). **Ce rendez-vous de liaison ne doit pas être confondu avec la visite de préreprise, qui est de nature médicale** (voir *supra*). L’objet du rendez-vous de liaison, **qui peut se tenir à l’officine mais également en visioconférence**, est de maintenir le lien entre le salarié et son employeur, afin que celui-ci informe le travailleur de la possibilité qu’il a de bénéficier notamment : * de l’examen de préreprise avec le médecin du travail ;
* d’aménagements de son poste de travail ou de son temps de travail.

|  |
| --- |
| **Ce rendez-vous constitue une simple possibilité offerte à l’employeur comme au salarié, qui peuvent chacun être à l’initiative de cet échange auquel doit être associé le SPSTI. En revanche, vous êtes tenu d’informer votre salarié de la possibilité que celui-ci a de solliciter l’organisation de ce rendez-vous.****Précisons également que si l’employeur est à l’initiative du rendez-vous, il doit pour ce faire en informer son salarié par tout moyen, lui rappeler l’objet de ce rendez-vous et lui préciser qu’il n’est pas tenu de l’accepter, étant précisé qu’aucune conséquence ne saurait être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.** **Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les 15 jours par l’employeur.**  |

 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Pour toute question relative au suivi de l’état de santé de vos salariés, nous vous recommandons de vous adresser à votre SPSTI, qui est votre interlocuteur privilégié s’agissant pour tout sujet relevant de la santé et de la sécurité au travail.**

1. Cf. articles L. 4624-1 et R. 4624-10 et suivants du code du travail. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cf. articles L. 4624-1-1 et D. 4624-59 et suivants du code du travail. [↑](#footnote-ref-2)
3. Cf. article R. 4624-39 du code du travail. [↑](#footnote-ref-3)
4. Cf. article L. 4624-1 et R. 4624-10 et suivants du code du travail. [↑](#footnote-ref-4)
5. Cf. articles L. 4624-2 et R. 4624-24 et suivants du code du travail. [↑](#footnote-ref-5)
6. Cf. articles L. 4624-2-2 et L. 4624-3 du code du travail. [↑](#footnote-ref-6)
7. Cf. articles L. 4624-2-1 et R. 4624-28-1 à R. 4624-28-3 du code du travail. [↑](#footnote-ref-7)
8. Cf. articles L. 4624-2-4, R. 4624-29 et R. 4624-30 du code du travail. [↑](#footnote-ref-8)
9. Cf. articles L. 4624-2-3, R. 4624-31 et R. 4624-32 du code du travail. [↑](#footnote-ref-9)
10. Cf. article R. 4624-33 du code du travail. [↑](#footnote-ref-10)
11. Cf. article L. 1226-1-3 et D. 1226-8-1 du code du travail. [↑](#footnote-ref-11)