



Santé au travail : suivi individuel des salariés

publié le **23/10/2017**, vu **2139 fois**, Auteur : [Céline Chapman | Avocate](#)

Tout au long de sa vie professionnelle, un salarié est soumis à un suivi médical. Le contrôle médical du salarié varie notamment en fonction de la situation du salarié et de son poste. Il existe plusieurs types de suivi et notamment le suivi normal lorsque les emplois ne présentent pas de risque et le suivi renforcé dans le cas contraire.

Tout au long de sa vie professionnelle, un salarié est soumis à un suivi médical. Ce suivi varie notamment en fonction de la situation, de l'état de santé du salarié et de son poste.

Le Code du travail prévoit ainsi différentes modalités :

- la [visite d'information et de prévention](#) ;
- le suivi individuel normal et renforcé (objet de la présente publication) ;
- les [visites de préreprise et de reprise au travail](#) ;
- les visites à la demande du salarié et les examens complémentaires ;
- l'inaptitude du salarié (la reconnaissance et la contestation).

Trois situations peuvent être distinguées :

- 1) le poste du salarié ne présente pas de risque pour sa santé et sa sécurité et son état de santé ne nécessite pas un suivi particuliers : dans ce cas, il bénéficie d'un suivi médical « **simple** » ;
- 2) le poste du salarié ne présente pas de risque pour sa santé et sa sécurité mais son état de santé nécessite un suivi particulier : dans ce cas, il est question de suivi médical « **adapté** » ;
- 3) le poste du salarié peut présenter un risque pour sa santé et sa sécurité : dans ce cas, le salarié fait l'objet d'un suivi médical « **renforcé** ».

1.- Le suivi médical « normal »

Le suivi médical « normal » se traduit par le renouvellement de la visite d'information et de prévention ([voir article sur la visite d'information et de prévention](#)).

Fréquence. La fréquence de ces visites est déterminée par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié.

Cette visite est organisée **au maximum tous les 5 ans** ([art. R. 4624-16 du Code du travail](#)).

2.- Le suivi médical « adapté »

Certains salariés bénéficient d'un suivi médical adapté, tel le cas :

- des travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité ([art. R. 4624-20 du Code du travail](#))

-);
- des travailleurs de nuit ([art. R. 4624-18 du Code du travail](#)) ;
 - des travailleurs mineurs ([art. R. 4624-18 du Code du travail](#)) ;
 - des femmes enceintes ([art. R. 4624-19 du Code du travail](#)).

Femmes enceintes. Ainsi, toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante doit être orientée sans délai vers le médecin du travail pour une **nouvelle visite d'information et de prévention**. Cette visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer (si nécessaire) des **adaptations du poste de travail** ou l'**affectation à un autre poste** ([art. R. 4624-19 du Code du travail](#)).

Travailleurs handicapés et invalides. Les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité doivent être orientés sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des **adaptations à leur poste de travail**. Le médecin du travail va déterminer la périodicité et les modalités du suivi de l'état de santé du travailleur ([art. R. 4624-20 du Code du travail](#)).

Les salariés bénéficiant d'un suivi médical adapté font l'objet d'une visite médicale auprès de la médecine du travail **au maximum tous les 3 ans** ([art. R. 4624-17 du Code du travail](#)).

3.- Le suivi médical renforcé

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité bénéficient d'un **suivi médical renforcé** ([art. R. 4624-21](#) et [R. 4624-22 du Code du travail](#)).

Tel est notamment le cas pour les travailleurs exposés à l'**amiante**, au **plomb**, aux **agents cancérogènes, mutagènes** ou **repro-toxiques**, aux **agents biologiques**, aux **rayonnements ionisants**, au **risque de chute de hauteur** ([art. R. 4624-23 du Code du travail](#)).

Dans ce cas, la visite d'information et de prévention est remplacé par un **examen médical d'aptitude**.

Cet examen est effectué **par le médecin du travail avant l'affectation sur le poste**. Il doit permettre de s'assurer de l'aptitude du salarié au poste de travail proposé, mais également de vérifier qu'il n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs.

A cette occasion, le médecin du travail peut éventuellement proposer des adaptations de poste ou une affectation sur d'autres postes ([art. R. 4624-24 du Code du travail](#)).

À l'issue de cet examen, un avis d'aptitude ou d'inaptitude est délivré ([art. R. 4624-25 du Code du travail](#)).

Fréquence. Lorsque le salarié fait l'objet d'un suivi médical renforcé, la **périodicité de l'examen médical** est fixé par le médecin du travail.

Cet examen doit être renouvelé **au maximum tous les 4 ans** ([art. R. 4624-28 du Code du travail](#)).

Néanmoins, une **visite intermédiaire** doit être programmé **au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail**. Elle peut être effectuée par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier, ([art. R. 4624-28 du Code du travail](#)).

Exception. Cet examen n'est pas obligatoire lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude au cours des 2 ans précédant son embauche, dès lors que certaines conditions sont réunies : emploi identique, pas d'inaptitude depuis deux ans ([art. R. 4624-27 du Code du travail](#)).

L'employeur doit être vigilant concernant les modalités de suivi médical des salariés. Il est également recommandé d'informer les salariés sur ces questions.

Fréquence suivi médical des salariés

Suivi médical	Type examen	Fréquence
normal	visite d'information et de prévention	tous les 5 ans (fréquence maximale)
adapté	modalités définies par le médecin du travail	tous les 3 ans
renforcé	visite d'aptitude	tous les 4 ans avec un examen intermédiaire au bout de 2 ans (fréquence maximale) après la visite.

Le non-respect par l'employeur de ce suivi médical peut constituer une atteinte à son obligation de santé et de sécurité et engager sa responsabilité civile et/ou pénale.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Céline CHAPMAN

Avocat à la Cour

Contact@chapman-avocat.fr