

Mémo  
Nouveau dispositif  
du suivi individuel de l'état de santé au  
travail

# Sommaire

- 1 – Contexte de la réforme
- 2 – Objectifs de la réforme
- 3 – Impacts de la réforme
- 4 – Identification des types de suivi des salariés en fonction des risques ou de l'état de santé
- 5 – Zoom sur le suivi individuel simple
- 6 – Zoom sur le suivi individuel renforcé
- 7 – Zoom sur le suivi individuel adapté
- 8 – Reprise du travail : pas de changement à ce jour
- 9 – Inaptitude : nouvelle procédure
- 10 – Droits et obligations des salariés et des employeurs
- 11 – FAQ – Foire aux questions

# 1 – Contexte de la réforme

- La « loi travail » de 2016 réforme la santé au travail.
- Impact sur le volet du suivi individuel de l'état de santé au travail :
  - Renforcement de l'implication de tout les professionnels de santé de l'équipe SST dans l'évaluation des risques et le suivi médical,
  - modification des types de visites, de leur périodicité, des documents à remettre et des professionnels de santé impliqués,
  - changement des modalités de procédure et de contestation de l'avis d'aptitude ou d'inaptitude.

## 2 – Objectifs de la réforme

### ► Pour le salarié :

- bénéficier d'un suivi individuel de son état de santé adapté à ses besoins et à ses expositions professionnelles : quel professionnel de santé le rencontre, quels documents lui remet-on et quelle est la périodicité des visites et examens.

### ► Pour l'employeur :

- bénéficier de l'accompagnement renforcé du médecin du travail dans l'évaluation des risques et des postes à risques si nécessaire au sein de son entreprise et la mise en place de mesures de prévention,
- favoriser le maintien en emploi de ses salariés grâce à une meilleure évaluation des risques et un suivi individuel de l'état de santé de ses salariés plus personnalisé et adapté à leurs besoins et à leurs expositions professionnelles assuré par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail coordonnée par le médecin du travail.

**Les professionnels de santé qui constituent l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail MSA sont :**

- le médecin du travail,
- l'infirmier de santé au travail,
- le collaborateur médecin,
- l'interne en médecine du travail.

# 3 – Impacts de la réforme

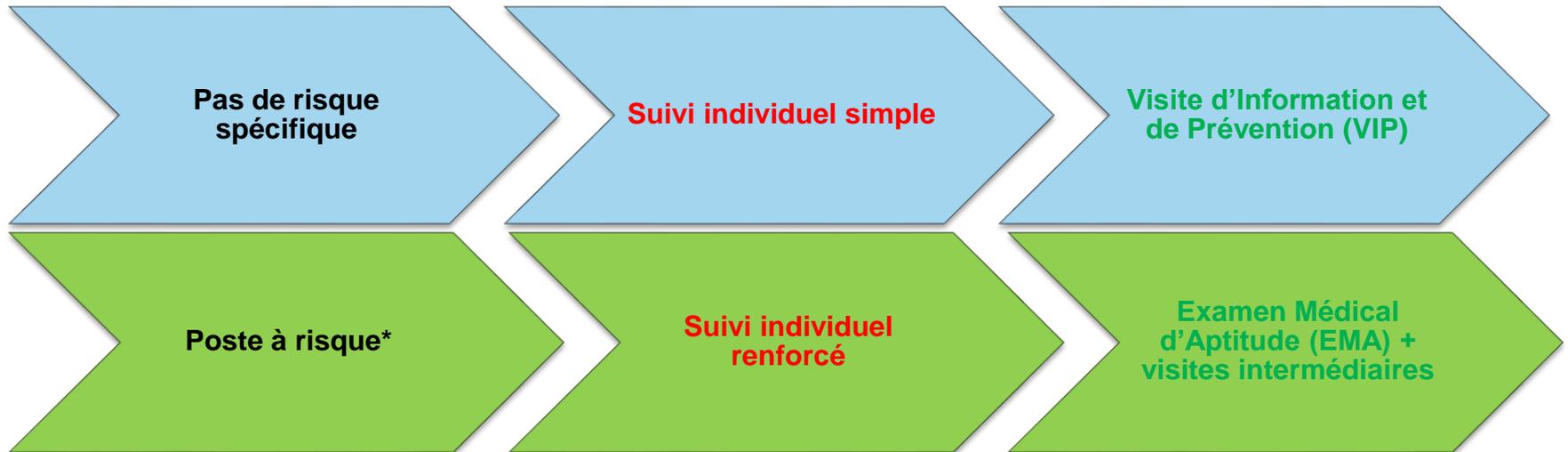
## ■ Recentrage du rôle du médecin du travail :

- sur le suivi individuel de l'état de santé des personnes exposées à des risques particuliers ou en situation de fragilité,
- sur l'accompagnement des employeurs dans l'évaluation des risques et la mise en place de mesures de prévention,
- sur l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

## ■ Renforcement du rôle de l'infirmier dans la réalisation de :

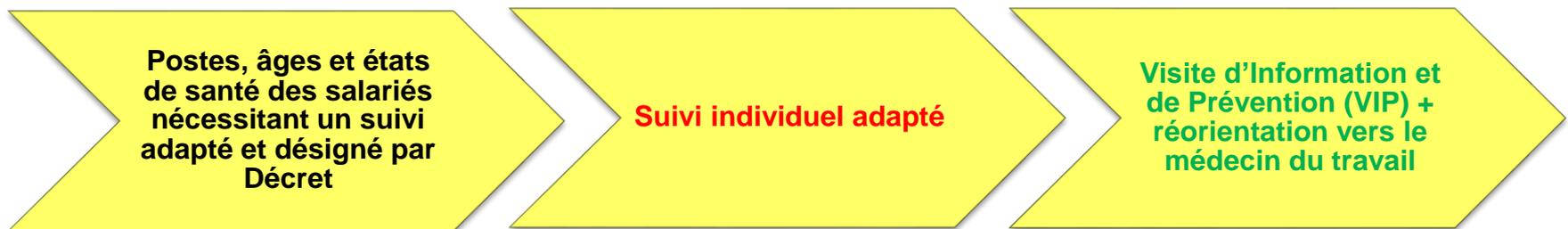
- Visites d'Information et de Prévention au moment de l'embauche,
- visites intermédiaires lors des suivis individuels renforcés.

# 4 – Identification des types de suivi des salariés en fonction des risques ou de leur état de santé



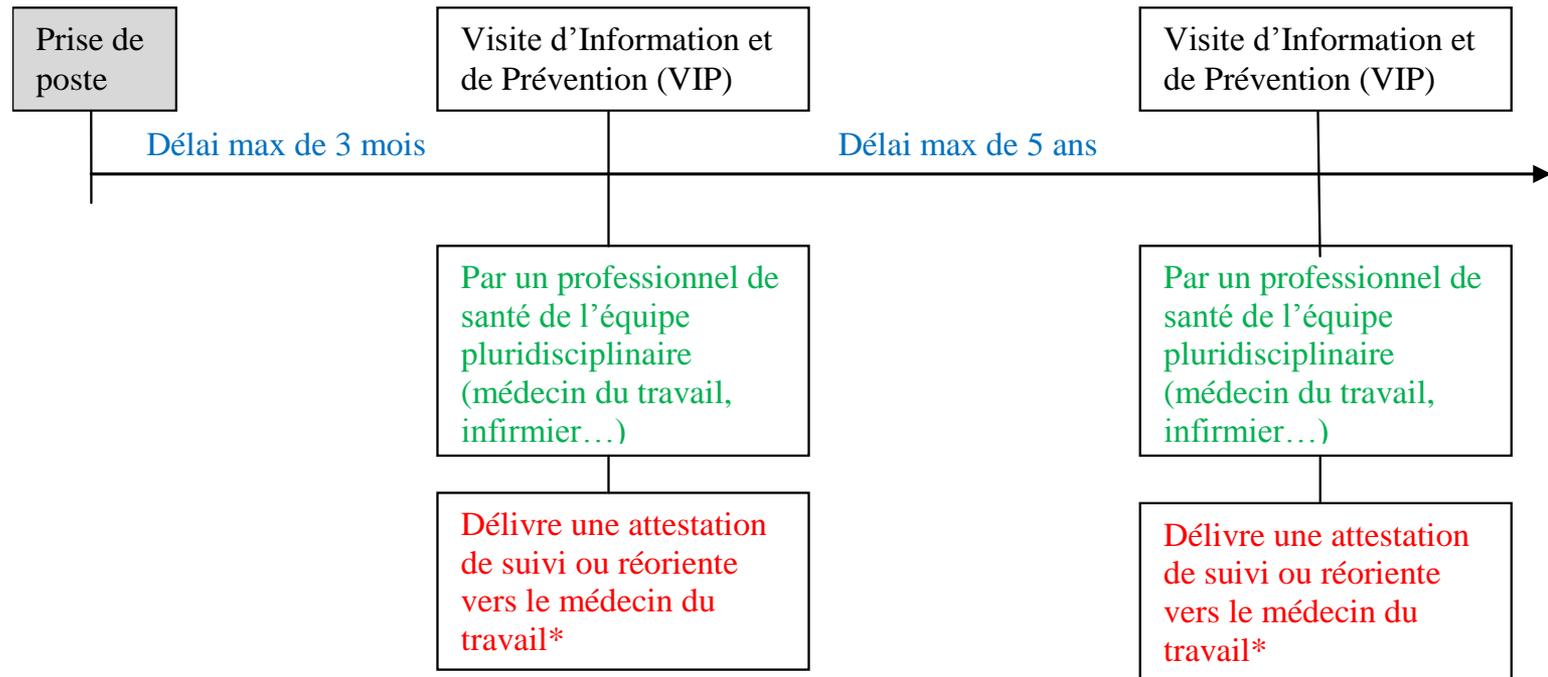
\*et qui nécessite un examen médical d'aptitude

Les postes à risque sont déclarés par l'employeur qui peut solliciter l'aide du médecin du travail



**Dans le cadre de ces 3 suivis, il est possible pour l'employeur et le salarié de demander une visite au médecin du travail.**

# 5 – Zoom sur le suivi individuel simple



*\*Si pendant la Visite d'Information et de Prévention, le professionnel de santé, autre que le médecin du travail, identifie un problème pouvant impacter le poste, le salarié est réorienté vers le médecin du travail.*

# 5 – Zoom sur le suivi individuel simple

## ▀ Qu'est ce que la Visite d'Information et de Prévention ?

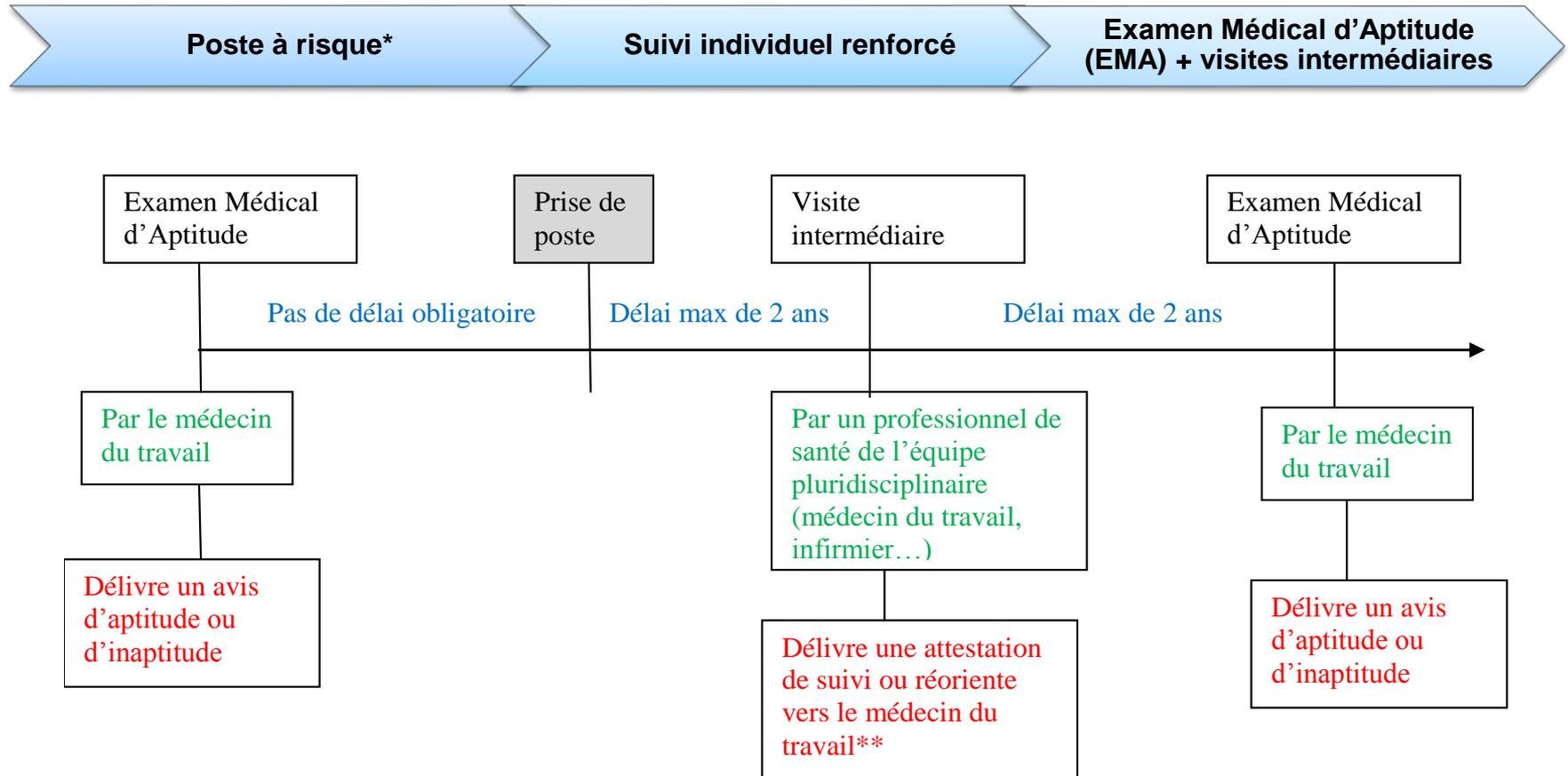
**La Visite d'Information et de Prévention est :**

- **pour les salariés qui n'encourent pas de risque spécifique ou qui n'ont pas problèmes de santé ou de situation médicale particulière,**
- **réalisée par un professionnel de santé (médecin du travail, infirmier, collaborateur médecin, interne en médecine du travail).**

**Elle permet aux salariés :**

- ✓ d'aborder les questions sur leur santé et leurs conditions de travail,
- ✓ de dialoguer en toute confidentialité avec un professionnel de santé spécialiste du secteur agricole,
- ✓ d'être sensibilisé sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- ✓ d'être orienté vers le médecin du travail si nécessaire.

# 6 – Zoom sur le suivi individuel renforcé



\*et qui nécessite un examen médical d’aptitude. Les postes à risque sont déclarés par l’employeur qui peut solliciter l’aide du médecin du travail.

\*\*Si pendant la visite intermédiaire, le professionnel de santé, autre que le médecin du travail, identifie un problème pouvant impacter le poste, le salarié est réorienté vers le médecin du travail.

## 6 – Zoom sur le suivi individuel renforcé

### ▶ Qu'est-ce que l'Examen Médical d'Aptitude et la visite intermédiaire ?

**L'Examen Médical d'Aptitude et la visite intermédiaire sont destinés aux personnes bénéficiant d'un suivi individuel renforcé.**

#### **L'Examen Médical d'Aptitude c'est :**

- **un examen réalisé par le médecin du travail qui :**
  - ✓ s'assure que le salarié est médicalement apte au poste de travail,
  - ✓ procède à un examen de son état de santé,
  - ✓ identifie, si besoin, les adaptations nécessaires du poste,
  - ✓ le sensibilise sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

#### **La visite intermédiaire c'est :**

- **une visite réalisée par un professionnel de santé de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail (médecin du travail, infirmier, collaborateur médecin, interne en médecine du travail),**
- **qui permet au salarié de bénéficier d'une surveillance des éléments qui justifient le suivi individuel renforcé (ex : vérification de la vue si une autorisation de conduite est nécessaire au poste).**

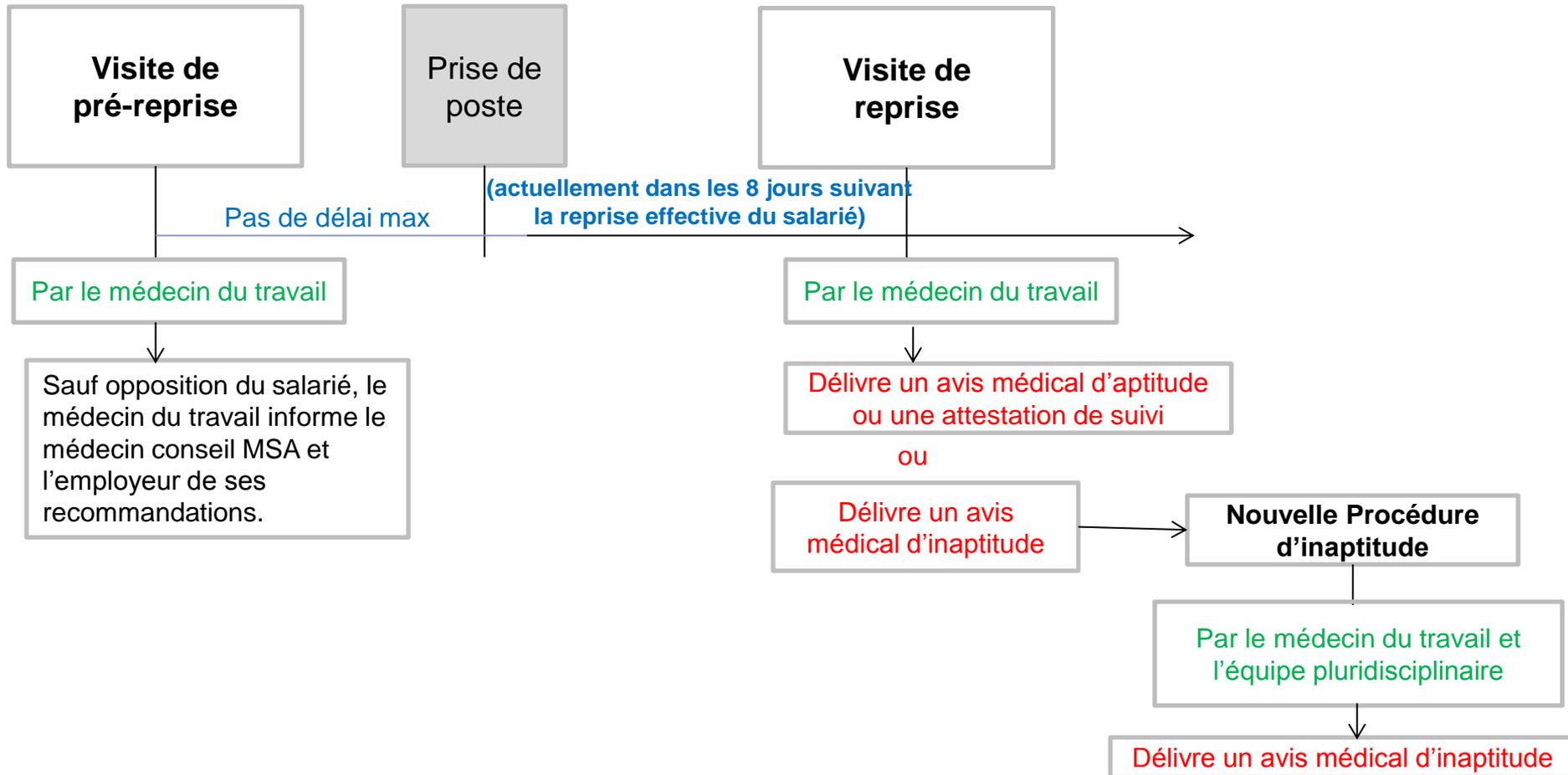
# 7 – Zoom sur le suivi individuel adapté



- **réalisé sur la base du suivi individuel simple,**
- **avec des ajustements, notamment sur la périodicité des visites, selon les cas :**
- **pour les travailleurs de nuit, les salariés de moins de 18 ans, les salariés exposés aux agents biologiques du groupe 2\* , les salariés exposés à des champs électromagnétiques au-delà des seuils maximums :**
  - ✓ Visite d'Information et de Prévention (VIP) réalisée **avant** l'affectation au poste,
  - ✓ renouvellement de la Visite d'Information et de Prévention tous les **3 ans** maximum.
- **pour les femmes enceintes, venant d'accoucher, allaitantes, pour les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité et pour les salariés qui connaissent d'autres problèmes spécifiques (état de santé, conditions de travail) :**
  - ✓ **réorientation immédiate vers le médecin du travail** après la Visite d'Information et de Prévention qui a lieu dans les 3 mois maximum suivant l'affectation au poste de travail,
  - ✓ renouvellement de la Visite d'Information et de Prévention tous les **3 ans** maximum.

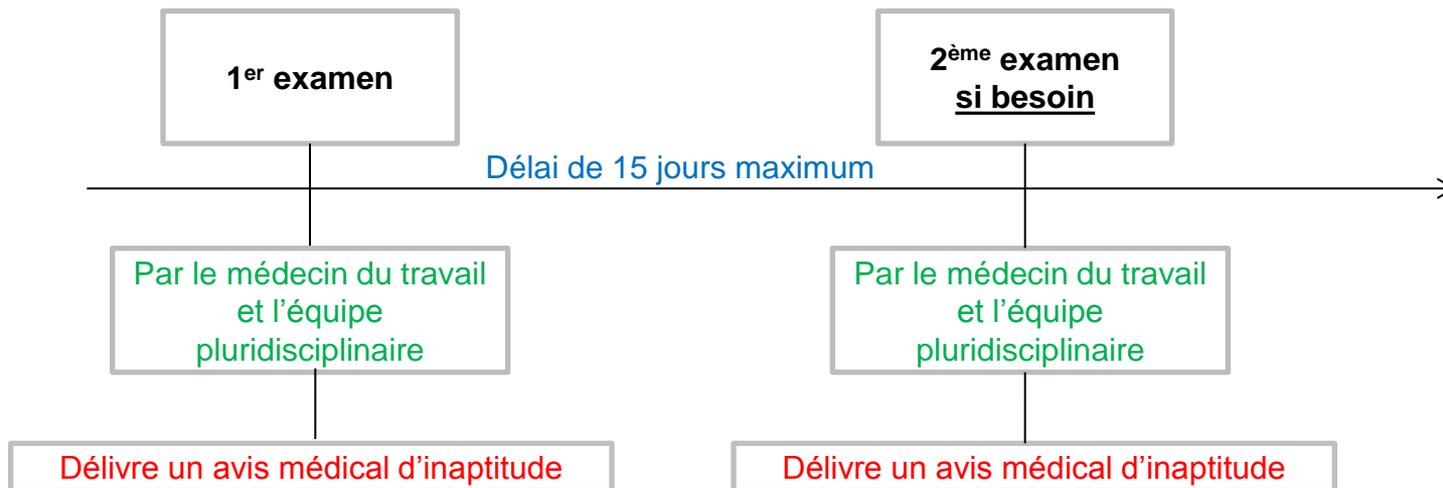
\*Ces agents (bactéries, virus, parasites, champignons) peuvent provoquer des maladies chez l'homme et constituent un danger pour les travailleurs.

## 8 – Reprise du travail : pas de changement à ce jour



# 9 – Inaptitude : nouvelle procédure

- Si l'employeur ou le salarié lui-même constate un problème d'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, l'un ou l'autre peut solliciter le médecin du travail qui met en œuvre, si besoin, une procédure d'inaptitude.
- Cette procédure peut se dérouler en 1 ou 2 examens. C'est le médecin du travail qui juge l'utilité d'un 2ème examen.
- Les conditions de constatation de l'inaptitude sont la réalisation par le médecin du travail :
  - d'au moins un examen médical du salarié, et si besoin des examens complémentaires,
  - d'une étude de poste ou des conditions de travail dans l'entreprise et l'indication de la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée,
  - d'un échange, par tout moyen, avec l'employeur et le salarié



- L'employeur ou le salarié peut contester la décision du médecin du travail :
  - **devant le Conseil des prud'hommes**
  - **15 jours** maximum à réception de l'avis du médecin du travail.
  - Cette contestation est **payante** (modalités en cours de fixation).

# 10 – Droits et obligations des salariés et des employeurs

## ▲ Salariés :

- Possibilité de solliciter, à tout moment, une visite auprès du **médecin du travail**.
- Possibilité de contester l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude devant le **Conseil des prud'hommes** ; la contestation doit se faire dans un délai de **15 jours** ; elle est **payante**.

## ▲ Employeurs :

- Doit obligatoirement transmettre, le plus tôt possible, la déclaration préalable à l'embauche de ses salariés au **service SST de sa MSA**.
- Possibilité de **désigner les postes** qui nécessiteraient un suivi individuel renforcé dans son entreprise, en s'appuyant sur l'évaluation des risques et la fiche d'entreprise après avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel et du médecin du travail, et de signaler au service SST les salariés devant bénéficier d'un suivi individuel renforcé avant l'affectation à leur poste.
- Possibilité d'être conseillé par **le médecin du travail et l'équipe SST** pour l'évaluation des risques dans son entreprise.
- Possibilité de contester l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude devant le **Conseil des prud'hommes** ; la contestation doit se faire dans un délai de **15 jours** suivant la notification de l'avis ; elle est **payante**.

## FAQ – Foire aux questions

### - ***Est-ce que j'aurai toujours une visite médicale ?***

Oui, vous avez toujours un suivi de votre état de santé. La visite médicale d'embauche que vous connaissez est remplacée soit par une Visite d'Information et de Prévention si votre poste ne présente pas de risque particulier ou si vous bénéficiez d'un suivi individuel adapté ou par un Examen Médical d'Aptitude si votre poste est à risque.

### - ***Est-ce que je serai toujours aussi bien suivi qu'avant ?***

Oui, vous êtes toujours suivi par un professionnel de santé experts des métiers du secteur agricole (médecin du travail, infirmier de santé au travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail) et le rythme des visites est adapté à vos besoins et à vos expositions professionnelles. De plus, vous avez la possibilité de demander un rendez-vous avec le médecin du travail à tout moment sur votre temps de travail.

### - ***Quand puis-je rencontrer un médecin du travail ?***

Si votre poste est à risque, vous bénéficiez d'un suivi individuel renforcé assuré par le médecin du travail. Vous pouvez également, sur demande, le rencontrer à tout moment.

### - ***Vais-je voir moins souvent le médecin du travail ?***

Cela dépend de vos besoins. Sachez que tous les suivis sont assurés par des professionnels de santé spécialement formés aux métiers du secteur agricole que le médecin du travail anime et coordonne. Néanmoins, si vous le souhaitez, vous pouvez rencontrer le médecin à tout moment sur demande.

## FAQ – Foire aux questions

- ***Les infirmiers(ères) de santé au travail sont-ils aussi compétent(e)s que les médecins du travail pour me suivre ?***

Oui, ce sont des infirmiers sous protocole médical spécialement formés aux métiers du secteur agricole et tout à fait qualifiés pour réaliser votre suivi. En fonction de votre situation, une réorientation vers le médecin du travail sera assurée.

- ***En cas d'arrêt de travail, les modalités de reprise sont-elles toujours les mêmes ?***

Oui, c'est toujours au médecin du travail d'organiser la visite de reprise dans les 8 jours suivant la reprise effective du salarié à son poste de travail et après l'initiative de l'employeur (ou du salarié après information préalable de son employeur).

Pour anticiper les besoins d'aménagement de poste éventuels, une visite de pré-reprise peut toujours être réalisée par le médecin du travail sur demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la caisse de MSA.

- ***Quels sont les postes à risque ?***

Les postes considérés à risque et qui nécessitent un suivi individuel renforcé sont les postes qui :

- présentent des risques identifiés (amiante, plomb, chutes de hauteur...),
- nécessitent des examens d'aptitudes,
- sont identifiés par l'employeurs en s'appuyant sur l'évaluation des risques dans l'entreprise

et la fiche d'entreprise.

## FAQ – Foire aux questions

### - **Je dois suivre une procédure d'inaptitude, comment cela va-t-il se passer ?**

La procédure d'inaptitude est réalisée par le médecin du travail et peut être réalisée en 1 ou 2 examens. Le médecin du travail peut ne pas réaliser le deuxième examen s'il ne le juge pas utile. S'il le réalise, il doit le faire au maximum dans les 15 jours qui suivent le premier.

### - **Qui décide quels sont les postes à risques ?**

La réglementation définit quels sont les postes à risques mais c'est à l'employeur de déclarer au service SST les salariés pour lesquels ces postes nécessitent la mise en place d'un suivi individuel renforcé. Lorsque l'employeur souhaite ajouter des salariés en Suivi Individuel Renforcé (à la liste déterminée par décret), il ne peut le faire :

- qu'après avis du médecin du travail, du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel,
- qu'en s'appuyant sur son évaluation des risques et de la fiche d'entreprise.

Cette liste doit être mise à jour tous les ans.

## FAQ – Foire aux questions

### - ***Si je change d'entreprise est-ce que je dois refaire une Visite d'Information et de Prévention ?***

Si votre poste ne présente pas de risque, vous pouvez être dispensé de visite d'information et de prévention au moment de l'embauche si vous avez déjà fait cette visite il y a moins de 5 ans (ou 3 ans pour les salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Adapté) et que vous remplissez les conditions suivantes :

- vous occuperez un emploi identique, présentant des risques d'exposition équivalents,
- le professionnel de santé est en possession de votre dernière attestation de suivi ou de votre dernier avis d'aptitude,
- vous n'avez eu aucun avis d'inaptitude au cours des 5 dernières années (ou 3 ans pour les salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Adapté),
- le médecin du travail n'a mis en place aucune mesure d'adaptation, d'aménagement ou de transformation de votre poste, ni d'aménagement du temps de travail, en raison de votre âge ou de votre état de santé physique ou mental dans les 5 dernières années (ou 3 dernières années pour les salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Adapté).

## FAQ – Foire aux questions

### - ***Je bénéficie d'un suivi renforcé, est-ce que je peux être dispensé de l'Examen Médical d'Aptitude ?***

Vous êtes dispensé d'Examen Médical d'Aptitude avec le médecin du travail, uniquement si vous avez eu une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans qui ont précédé votre embauche et que vous remplissez les conditions suivantes :

- emploi identique avec des risques d'exposition équivalents au précédent,
- votre médecin du travail est en possession de votre dernier avis d'aptitude,
- le médecin du travail n'a mis en place aucune mesure d'aménagement de votre poste de travail, ni du temps de travail, en raison de votre santé dans les 2 années précédentes.

Si vous ne remplissez pas ces conditions, vous devez réaliser l'Examen Médical d'Aptitude avant votre affectation sur votre poste.

### - ***Je ne suis pas d'accord avec l'avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu par le médecin du travail, quels sont mes recours ?***

Vous pouvez contester cet avis auprès du Conseil des prud'hommes, dans les 15 jours maximum après réception de l'avis du médecin du travail. Vous devez informer ce dernier que vous contestez son avis. Cette procédure est payante.

### - ***Un travailleur saisonnier qui a un poste à risque doit-il avoir un suivi renforcé ?***

Il peut bénéficier d'un suivi renforcé seulement si il est exposé à un risque particulier. Il doit alors bénéficier d'un Examen Médical d'Aptitude avant l'affectation à son poste (possibilités de dispenses).

## FAQ – Foire aux questions

- ***De quel type de suivi doit bénéficier un salarié saisonnier sur un poste qui ne présente pas de risque particulier ?***

Si un saisonnier est recruté pour plus de 45 jours et qu'il n'est pas exposé à des risques particuliers, alors il bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention. Si son contrat est de moins de 45 jours, une action de formation et d'information est mise en place par le service SST. Il peut aussi solliciter une visite avec le médecin du travail, en dehors de son temps de travail.

- ***Comment cela se passe-t-il pour les travailleurs en CDD ou intérimaires ?***

Pour les travailleurs intérimaires :

En principe pour les travailleurs non exposés à des risques particuliers, la visite d'information et de prévention est réalisée par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.

Pour les salariés exposés à des risques particuliers ou pour les postes nécessitant la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, c'est au médecin du travail de l'entreprise utilisatrice de réaliser ces examens (= médecin du travail MSA).

A noter que dans ces deux situations, des cas de dispense sont possibles.

Pour les salariés en CDD:

Ils bénéficient des mêmes règles de suivi individuel de l'état de santé que les salariés en CDI (égalité de traitement).

## FAQ – Foire aux questions

### - **Qui décide du rythme du suivi ?**

C'est le médecin du travail, qui agit sous protocole avec les professionnels de santé (infirmier, collaborateur médecin, interne en médecine du travail), qui décide du délai de la prochaine visite ou examen dans le respect des délais maximum prévu par la réglementation. Vous pouvez en discuter avec eux, mais la décision finale revient au médecin du travail.

Cependant, vous pouvez à tout moment rencontrer le médecin du travail sur demande.

### - **Je viens de passer ma première Visite d'Information et de Prévention, quand aura lieu la prochaine ?**

Votre prochaine visite aura lieu dans 5 ans maximum (ou dans 3 ans maximum si vous bénéficiez d'un Suivi Individuel Adapté). Elle peut également être réalisée avant ces 5 ans si le médecin du travail et l'infirmier ont déterminé une autre périodicité dans le cadre du protocole écrit. Si vous avez passé votre première visite avant votre prise de poste, cela signifie que vous êtes en suivi adapté et que vous aurez votre prochaine visite dans un délai de 3 ans maximum.

### - **Est-ce que ces changements ne s'appliquent qu'aux nouveaux embauchés ?**

Non, les changements s'appliquent pour l'ensemble des salariés. Les nouvelles modalités de visites d'embauche sont applicables depuis janvier 2017.