LE SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS

1. LE SUIVI INDIVIDUEL

Il existe 3 types de suivi individuel, incluant la visite d'embauche et le suivi périodique : **le Suivi Individuel Renforcé (SIR), le Suivi Individuel Adapté (SIA) et le Suivi Individuel Simple (SIS).** Les conditions d'emploi du salarié (expositions à certains risques, âge, conditions de travail ou type de contrat) déterminent le type de suivi dont il va bénéficier.

1.1. Le Suivi Individuel Renforcé (SIR)

L'accès et le maintien au poste de travail nécessitent l'avis d'aptitude du médecin du travail. Bénéficient de ce suivi renforcé, les salariés exposés à des risques professionnels dits « particuliers » :

Salariés concernés :	Tout travailleur *« affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail »*		
Les conditions d'emploi déterminant un Suivi Individuel Renforcé (SIR) :	3 catégories de poste à risques sont listées :		
	Les postes à risques en raison d'une **exposition à certains risques professionnels** listés réglementairement : ▪ Amiante, ▪ Plomb, ▪ Agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction –C.M.R, ▪ Agents biologiques des groupes 3 et 4, ▪ Rayonnements ionisants, ▪ Risque hyperbare, ▪ Risque de chute de hauteur lors des opérations de montage-démontage d'échafaudages.	Les postes à risques en raison de la nécessité pour leurs titulaires d'obtenir un **examen spécifique d'aptitude** prévu par le Code du Travail : ▪ Jeunes < 18 ans affectés à des travaux dangereux, ▪ Manutentions manuelles de charges > 55kg pour un homme et > 25 kg pour une femme.	Les postes à risques **listés par l'employeur** et motivés par écrit, en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels et la fiche d'entreprise, après avis : ▪ du CSE, ▪ et du médecin du travail.
Professionnels assurant la visite :	**L'Examen Médical d'Aptitude (EMA ou EMAE)** est assuré par un professionnel de santé au travail (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail). La **visite intermédiaire** est assurée par un Infirmier en santé au travail.		
Délais à respecter :	**À l'embauche : L'Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche (EMAE) :** Préalablement à l'affectation du salarié sur son poste de travail. **Suivi périodique : L'Examen Médical d'Aptitude (EMA) ou la Visite Intermédiaire (VI) :** Périodicité définie par le médecin du travail, avec un rendez-vous fixé tous les deux ans, soit avec le médecin du travail (EMA), soit avec un infirmier en santé au travail (Visite Intermédiaire). Les infirmiers en santé au travail peuvent réaliser jusqu'à trois visites intermédiaires entre deux Examens Médicaux d'Aptitude.		
Justificatif délivré :	▪ Avis médical d'aptitude (suite à l'EMA ou EMAE) ou attestation de suivi (suite à la visite intermédiaire), transmis au salarié et à l'employeur. ▪ Attestation de Non Contre-Indication médicale (ANCI) pour les habilitations électriques (hors H0, B0 et H0V) et les autorisations de conduite d'engins obligatoires.		
Dispense d'EMA :	Pas d'obligation d'un examen médical d'aptitude si les conditions **cumulatives** suivantes sont réunies : ▪ La dernière visite médicale d'aptitude est de moins de 2 ans après l'embauche ; ▪ L'emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents ; ▪ Le dernier avis d'aptitude est en possession du médecin du travail ; ▪ Aucune mesure individuelle ou aucune inaptitude n'a été constatée au cours des 2 dernières années.		

© STCS | SMIE Service Médical Inter-Entreprises de Châteaubriant

1.2. Le Suivi Individuel Simple (SIS) et le Suivi Individuel Adapté (SIA)

<table>
<tr><td>Salariés concernés :</td><td colspan="2">Tous les salariés, autres que ceux visés par un Suivi Individuel Renforcé (SIR) > Cf tableau 1.1</td></tr>
<tr><td>Professionnels assurant la visite :</td><td colspan="2">La Visite d'Information et de Prévention (VIP) est assurée par un professionnel de santé au travail (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier en santé au travail)</td></tr>
<tr><td>Objectifs de la VIP :</td><td colspan="2">▪ Interroger le salarié sur son état de santé,
▪ Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
▪ Sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
▪ Identifier si l'état de santé du salarié ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail,
▪ Informer le salarié sur les modalités du suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur la possibilité dont il dispose à tout moment de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Délais à respecter :</td><td colspan="2">À l'embauche : Visite d'Information et de Prévention Initiale (VIPI) :</td></tr>
<tr><td>Suivi Individuel Simple - SIS</td><td>Suivi Individuel Adapté – SIA</td></tr>
<tr><td>À la prise effective du poste de travail et au plus tard :
▪ dans les 2 mois qui suivent l'embauche pour les apprentis (non affectés à des travaux dangereux),
▪ dans les 3 mois qui suivent l'embauche pour les autres salariés.</td><td>Avant l'affectation sur le poste de travail pour :
▪ les travailleurs de nuit,
▪ les travailleurs de moins de 18 ans,
▪ les travailleurs exposés aux champs électromagnétiques,
▪ les travailleurs exposés aux agents biologiques – catégorie n°2.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Suivi périodique : Visite d'Information et de Prévention Périodique (VIPP) :</td></tr>
<tr><td>Suivi Individuel Simple - SIS</td><td>Suivi Individuel Adapté – SIA</td></tr>
<tr><td>Délai fixé par le médecin du travail avec un maximum de 5 ans.
Ce délai prend en compte :
▪ les conditions de travail du salarié,
▪ l'âge du salarié,
▪ l'état de santé du salarié,
▪ l'exposition du salarié aux risques professionnels.</td><td>Délai fixé par le médecin du travail avec un maximum de 3 ans pour :
▪ les travailleurs handicapés,
▪ les travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité,
▪ les travailleurs de nuit</td></tr>
<tr><td>Justificatif délivré :</td><td colspan="2">▪ Attestation de suivi transmise au salarié et à l'employeur
▪ Attestation de Non Contre-Indication médicale (ANCI) pour les habilitations électriques (H0, B0 et H0V) et les autorisations de conduite d'engins obligatoires.
▪ En cas d'aménagement de poste, provisoire ou définitif, réorientation vers le médecin du travail pour avis d'aptitude.</td></tr>
<tr><td>Dispense de VIP :</td><td colspan="2">Pas d'obligation de mettre en œuvre une V.I.P. si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :
▪ La dernière V.I.P. est de moins de 5 ans après l'embauche, sauf pour :
- Les travailleurs handicapés, travailleurs de nuit et personnes titulaires d'une rente d'invalidité : délai de 3 ans maximum,
▪ L'emploi est identique et présente des risques d'exposition équivalents,
▪ La dernière attestation de suivi ou le dernier avis d'aptitude est en possession du professionnel de santé.</td></tr>
</table>

Consultez aussi le schéma présentant l'organisation du suivi individuel, par type :

➢ « Schéma – Le suivi médical des salariés (initial et périodique) » (INF-MDT-205)

© STCS | SMIE Service Médical Inter-Entreprises de Châteaubriant

2. LES AUTRES VISITES MÉDICALES

2.1 Les visites obligatoires :

La visite de reprise

Pour qui ?	La visite de reprise est obligatoire pour tout salarié, au retour : ▪ D'un congé maternité, ▪ D'une absence pour cause de maladie professionnelle, ▪ D'une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, ▪ D'une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.
Initiée par qui ?	Par l'employeur, dès qu'il a connaissance de la fin de l'arrêt de travail.
Réalisée par qui ?	Par le médecin du travail, ou par un infirmier en santé au travail dans certains cas. La visite est planifiée le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent la date de la reprise effective du travail.
Objectif	Analyser la situation du salarié et vérifier que le poste de travail est bien compatible avec son état de santé. Adapter si nécessaire le poste ou la durée de travail (temps partiel thérapeutique).

La visite de mi-carrière

Pour qui ?	Pour tous les salariés, durant l'année civile de leur 45ème anniversaire (ou autre échéance déterminée par accord de branche). Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale, dans les 2 ans avant l'année de son 45ème anniversaire.
Initiée par qui ?	Par l'employeur.
Réalisée par qui ?	Par un médecin du travail ou un infirmier de santé.
Objectif	▪ Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des éventuelles expositions à des facteurs de risques professionnels ; ▪ 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.

Le suivi post-exposition

Pour qui ?	Les travailleurs ayant été exposés à des risques particuliers pour leur santé ayant entrainé un Suivi Individuel Renforcé, peuvent prétendre, sous conditions, à la mise en place d'une surveillance post-exposition (amiante, silice, certains produits chimiques, etc.).
Initiée par qui ?	L'employeur doit informer le service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition du travailleur. Cette cessation peut être liée à un changement de poste, un départ de l'entreprise, ou une mise à la retraite. Si l'employeur ne se manifeste pas, le salarié peut demander une visite post-exposition dans le mois qui précède la fin d'exposition et jusqu'à 6 mois après.
Réalisée par qui ?	Le service de santé au travail détermine alors si le travailleur remplit les conditions, et organise le suivi post-exposition si celui-ci est justifié. Le salarié apportera un relevé de carrière complet.
Objectif	La visite consiste à dresser un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels, et à le verser au dossier médical en santé au travail. Sous conditions, et avec l'accord du salarié, un lien est établi avec le médecin traitant, pour la mise en œuvre d'une surveillance médicale.

© STCS | SMIE Service Médical Inter-Entreprises de Châteaubriant

2.2 Les visites facultatives :

La visite de pré-reprise	
Pour qui ?	Pour tous les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours.
Initiée par qui ?	Par le médecin du travail, le médecin traitant, le médecin conseil de la sécurité sociale ou le salarié.
Réalisée par qui ?	Par le médecin du travail, ou par un infirmier en santé au travail dans certains cas
Objectif	Permettre d'anticiper le retour au travail du salarié dans de bonnes conditions, et d'échanger avec l'employeur sur les adaptations du poste ou du temps de travail (temps partiel thérapeutique).

La visite à la demande	
Pour qui ?	Pour tous les salariés, en dehors de leur suivi individuel périodique.
Initiée par qui ?	Par le salarié, l'employeur (sous réserve d'un motif suffisant, expliqué au salarié et transmis au médecin du travail) ou le médecin du travail.
Réalisée par qui ?	Par le médecin du travail, ou par un infirmier en santé au travail dans certains cas
Objectif	Obtenir un avis médical et/ou des conseils adaptés, dès que la situation du salarié le nécessite.

3. LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié est supérieure à une durée de 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez–vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez–vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier, entre autres, d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ou d'une visite de pré–reprise avec le service de santé au travail.

Le rendez-vous de liaison est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez–vous.

Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez–vous.

4. RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES

- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (dite « Loi Santé Travail »).
- Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail
- Décrets n° 2022-372 et 2022-373 du 16 mars 2022 relatifs à la prévention de la désinsertion professionnelle
- Décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations des missions du médecin du travail
- Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs
- Suivi Individuel Renforcé (SIR) : Articles L. 4624-2 et R.4624-22 à R 4624-28 du code du travail
- Suivi Individuel Simple (SIS) : Articles L.4624-1 et R.4624-10 à R.4624-16 du code du travail

5. LES ACRONYMES À RETENIR

SIS	Suivi Individuel Simple	**VIPP**	Visite d'Information et de Prévention Périodique	**EMA**	Examen Médical d'Aptitude
SIA	Suivi Individuel Adapté	**VIPI**	Visite d'Information et de Prévention Initiale	**EMAE**	Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche
SIR	Suivi Individuel Renforcé	**ANCI**	Attestation de Non Contre-Indication médicale		

© STCS | SMIE Service Médical Inter-Entreprises de Châteaubriant