

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le suivi médical renforcé

Les salariés soumis à la surveillance médicale renforcée (SMR) font l'objet d'un traitement particulier. Découvrez qui détermine si un salarié est en surveillance médicale renforcée et ce que cela implique.

Sommaire

- Qui sont les salariés soumis au suivi renforcé ?
- Quand doit avoir lieu l'examen médical d'aptitude d'un salarié en suivi renforcé ?
- Quelle est la périodicité des visites en suivi renforcé ?
- Qui détermine si un salarié est en suivi simple ou renforcé ?
- La visite médicale de fin de carrière des salariés en suivi renforcé

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le suivi renforcé a remplacé la surveillance médicale renforcée.

Qui sont les salariés soumis au suivi renforcé ?

Ce sont :

- les salariés exposés à certains risques particuliers pour leur santé ou sécurité ou celle de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail :
- amiante,
- rayonnements ionisants,
- plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du Code du Travail,
- risque hyperbare,
- certains agents biologiques,
- agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages ;
- les salariés handicapés ;
- les femmes enceintes ;
- les travailleurs de nuit ;
- les salariés âgés de moins de 18 ans.

L'employeur peut compléter cette liste par des postes présentant des risques particuliers après avis du ou des médecins concernés et du CSE. Il doit motiver sa décision.

Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à la disposition de la DREETS et des services de prévention des organismes de Sécurité sociale et mise à jour tous les ans. Le conseil d'orientation des conditions

de travail est consulté tous les 3 ans sur la mise à jour éventuelle de cette liste.

Quand doit avoir lieu l'examen médical d'aptitude d'un salarié en suivi renforcé ?

Les salariés soumis à un suivi renforcé doivent obligatoirement passer un examen médical d'aptitude avant la prise de poste auprès du médecin du travail.

A noter : Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requis dès lors :

- qu'il occupe un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- que le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ;
- et qu'il n'y a pas eu de mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesure d'aménagement du temps de travail ou d'avis d'inaptitude rendu au cours des 2 dernières années.

Quelle est la périodicité des visites en suivi renforcé ?

Le renouvellement de la visite est effectué par le médecin du travail selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.

Une visite intermédiaire est organisée par le professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Qui détermine si un salarié est en suivi simple ou renforcé ?

C'est l'employeur qui doit déterminer la liste des salariés en suivi simple et celle des salariés en suivi renforcé, en tenant compte :

- de la situation personnelle du salarié,
- des risques liés au poste de travail.

Il peut bien sûr établir la liste des salariés en suivi renforcé en s'appuyant sur le médecin du travail.

La visite médicale de fin de carrière des salariés en suivi renforcé

Les salariés en suivi renforcé ou ayant bénéficié d'un suivi renforcé durant leur carrière professionnelle doivent passer une visite médicale auprès du médecin du travail avant leur départ en retraite.

L'objectif est d'établir une traçabilité et un état des lieux des expositions du salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Le médecin du travail peut mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant du salarié.

La loi Santé au travail du 2 août 2021 prévoit que la visite médicale de fin de carrière doit être organisée pour :

- Les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé.
- Les salariés ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs des risques spécifiques antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.

Sont visés les risques exposant les salariés :

A l'amiante ;

Au plomb ;

Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;

Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;

Aux rayonnements ionisants ;

Au risque hyperbare ;

Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

Sont également concernés les postes pour lesquels l'affectation est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique.

Pour l'organisation de la visite, l'employeur doit informer :

- Le service de santé au travail, dès qu'il en a connaissance, du départ ou de la mise à la retraite du salarié concerné ;
- Le salarié concerné, sans délai, de la transmission de cette information.

En l'absence de transmission de cette information par l'employeur, le salarié peut, durant le mois précédant son départ, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail. Il doit informer son employeur de sa démarche.

La visite médicale de fin de carrière doit désormais intervenir :

- Dans les meilleurs délais après la cessation de l'exposition aux risques particuliers ayant justifié la surveillance renforcée si l'exposition aux risques cesse avant la fin de carrière ;
- Avant le départ en retraite si l'exposition aux risques n'a pas cessé avant la fin de carrière.

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels.

Cet état des lieux est établi, notamment, sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail, des déclarations du salarié et de celles de ses employeurs successifs.

A l'issue de la visite, le médecin du travail remet le document dressant l'état des lieux au salarié.

S'il constate une exposition du salarié à certains risques dangereux, notamment chimiques, ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail, doit mettre en place une surveillance post-exposition (salarié pour lequel l'exposition aux risques a cessé avant la fin de carrière) ou post-professionnelle (salarié exposé jusqu'à la fin de sa carrière), en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

En cas de surveillance post-exposition, le médecin du travail transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations

et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

En cas de surveillance post-professionnelle, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer.

Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, art. 5.

Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/nouvelles-mesures-sociales-creees-loi-sante-travail.html> »