



Types de suivi et de visite en santé au travail



APAS

CHARENTE-MARITIME

PARTENAIRE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL



SOMMAIRE

1. Types de suivis	3
1.1. Suivi Individuel simple (SI)	3
1.2. Suivi Individuel spécifique aux habilitations électriques et conduite d'engins (ex CACES)	3
1.3. Suivi Individuel Adapté (SIA).....	4
1.4. Suivi Individuel Renforcé (SIR)	4
1.5. Suivi saisonnier	5
1.5.1. Suivi Individuel simple (SI).....	5
1.5.2. Suivi Individuel Renforcé (SIR).....	6
1.6. Cas particulier de la visite d'embauche	6
1.6.1. Salarié en SI ou en SIA	6
1.6.2. Salarié en SIR	6
2. Types de visites.....	9
2.1. Visite de pré-reprise	9
2.2. Visite de reprise	9
2.3. Visites occasionnelles à la demande	10
2.4. Visite de mi-carrière	10
2.5. Visite post-exposition et/ou de fin de carrière	10
3. Prévention de la désinsertion professionnelle.....	11
3.1. Rendez-vous de liaison	11
4. Enregistrement du document	13

Dès l'embauche ou lors d'un changement de poste, en tant qu'employeur, vous devez vous demander : "**Quel doit être le suivi de l'état de santé individuel pour mes salariés ?**"



Le point de départ est la déclaration des risques professionnels auxquels vos salariés sont exposés. C'est pourquoi il est essentiel que vous preniez le temps nécessaire à faire cette déclaration dans votre espace adhérent, car elle détermine le type de suivi que recevront vos salariés.

Afin de vous aider dans cette démarche, les professionnels de l'APAS 17 vous proposent de revenir sur les différents types de suivis et de visites définis par la réglementation.

1. Types de suivis

Selon sa situation, votre salarié bénéficie d'un :

- Suivi individuel simple (SI)
- Suivi individuel adapté (SIA)
- Suivi individuel renforcé (SIR)
- Suivi saisonnier (SI ou SIR)

1.1. Suivi Individuel simple (SI)

Ce suivi s'applique au **cas général**.

Le poste de travail ne présente pas de risques particuliers, et il n'y a pas de contre-indications à l'accès au poste de travail lors de l'embauche.

Le salarié déclaré SI peut être **vu par le médecin du travail, le collaborateur médecin ou par l'infirmier en santé au travail**, que ce soit pour les visites d'embauche ou pour les visites périodiques.

Si le salarié est reçu par l'infirmier en santé au travail qui détecte une problématique particulière, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail à tout moment.

Ces visites sont appelées « **Visite d'Information et de Prévention (VIP)** ».

La **visite d'embauche** doit être effectuée **dans les 3 mois qui suivent l'affectation au poste**.

La périodicité de ces VIP ne peut pas dépasser **5 ans**.

Le document de fin de visite est une **attestation de suivi**.

1.2. Suivi Individuel spécifique aux habilitations électriques et conduite d'engins (ex CACES)

Ce suivi s'applique **aux salariés** :

- **Pour les risques électriques** : tous les travaux sous tension ou au voisinage des pièces nues (exclut l'habilitation H0/B0 et BS) (Articles [R. 4544-10](#) et [R. 4544-11](#) du Code du travail)
- **Pour la conduite d'engins** : poste nécessitant une autorisation de conduite d'équipements mobiles ou de levage (Article [R. 4323-56](#) du Code du travail)

Ces salariés, anciennement déclarés en SIR passent en suivi SI (en l'absence d'autres risques particuliers cités au §1.4).

Le salarié entrant dans ces catégories, doit être **vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin**.

Ces visites sont appelées « **Examen médical pour autorisation de conduite ou habilitation électrique** ».

La **visite d'embauche** doit être effectuée **dans les 3 mois qui suivent l'affectation au poste**.

La périodicité de ces examens ne peut pas dépasser **5 ans**.

Le document de fin de visite est une **attestation médicale**.



Les avis d'aptitude délivrés par le médecin du travail **avant le 1er octobre 2025**, tiennent lieu, **pendant une durée de cinq ans à compter de leur délivrance**, de l'attestation de non-contre-indication médicale. Les salariés concernés n'ont donc pas à se soumettre à l'examen médical prévu par le décret avant l'expiration du délai de 5 ans à compter de la délivrance du document. Cela entraîne également le bénéfice de la portabilité de l'avis d'aptitude valant attestation en cas de changement d'employeur dans cette période.

1.3. Suivi Individuel Adapté (SIA)

Ce suivi s'applique à des situations spécifiques où le salarié entre dans une des catégories suivantes :

- Moins de 18 ans
- Agents biologiques (groupe 2)
- Champs électromagnétiques
- Salariés de nuit
- Femme enceinte, venant d'accoucher et/ou allaitante
- Titulaires d'une pension d'invalidité
- Salariés handicapés reconnus ou en cours de reconnaissance (RQTH)

Le salarié déclaré SIA peut être **vu par le médecin du travail, le collaborateur médecin ou par l'infirmier en santé au travail selon le protocole de l'équipe pluridisciplinaire**.

Si le salarié est reçu par l'infirmier en santé au travail qui détecte une problématique particulière, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail à tout moment.

Ces visites sont appelées « **Visite d'Information et de Prévention (VIP)** ».

La **visite d'embauche** doit être effectuée **avant l'affectation au poste**.

La périodicité de ces VIP ne peut pas dépasser **3 ans**.

Le document de fin de visite est une **attestation de suivi**.

1.4. Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Ce suivi s'applique à des situations spécifiques où le salarié entre dans une des catégories suivantes (*Code du travail – Article R.4624-23, Article R4541-9*) :

- Amiante
- Plomb
- Agents CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique)
- Agents biologiques des groupes 3 et 4
- Rayonnements ionisants
- Risque hyperbare
- Chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages

- Moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés
- Salariés effectuant dans certaines conditions de la manutention manuelle (port de charges > 55kg)
- Tout poste pour lequel l'employeur estime, au regard de l'évaluation des risques, qu'un suivi en SIR est nécessaire, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques

Le salarié déclaré en SIR doit être **vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin pour la visite d'embauche**, puis il pourra y avoir une **alternance médecin du travail ou collaborateur médecin et infirmier en santé au travail pour les visites intermédiaires**.

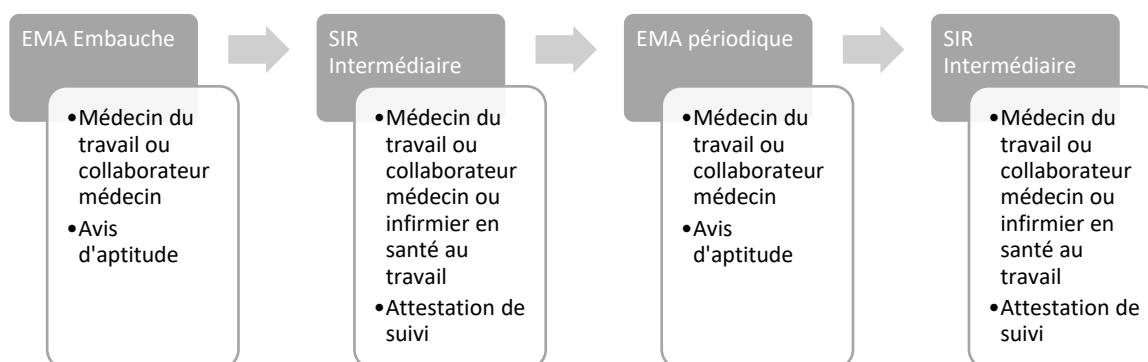
Si le salarié est reçu par l'infirmier en santé au travail qui détecte une problématique particulière, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail à tout moment.

Ces visites sont appelées « **Examen Médical d'Aptitude (EMA)** » ou « **SIR intermédiaire** »

La **visite d'embauche** doit être effectuée **avant l'affectation au poste**.

La périodicité des **EMA** ne peut pas dépasser **4 ans**, et les **visites intermédiaires** doivent être effectuées **au plus tard 2 ans après les EMA**.

Le document de fin de visite est un **avis d'aptitude ou d'inaptitude lorsqu'il s'agit d'un examen médical d'aptitude** (d'embauche ou périodique), et une **attestation de suivi lorsqu'il s'agit de la visite intermédiaire**.



1.5. Suivi saisonnier

Les saisonniers, au même titre que tous les autres salariés, doivent être vus à l'embauche par un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

1.5.1. Suivi Individuel simple (SI)

Les salariés saisonniers **en contrats courts (< 45 jours) ou en contrats longs (≥ 45 jours) qui ne présentent pas de risques particuliers** mentionnés à l'[article R.4624-23 du code du travail](#), ne passent plus de visite médicale d'embauche.

Le code du travail prévoit qu'ils **assistent à une des actions collectives de formation et de sensibilisation aux risques professionnels** organisées par le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises et animées par des médecins du travail ou collaborateurs médecins ou des infirmiers en santé au travail.

À noter que le travailleur saisonnier garde la possibilité de rencontrer le médecin du travail ou collaborateur médecin à tout moment pendant toute la durée de son contrat pour évoquer tout problème de santé en lien avec le travail.

Une **attestation de présence** est adressée à l'employeur après l'action collective de formation et de sensibilisation, par courriel ou courrier postal, afin de pouvoir justifier de la participation du salarié en cas de contrôle par l'Inspection du Travail.

1.5.2. Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Un examen médical d'embauche reste obligatoire (*Code du travail – Article D4625-22*) pour les salariés saisonniers :

- Recrutés pour une **durée au moins égale à 45 jours de travail effectif**
- **Affectés à des emplois présentant des risques particuliers** mentionnés à l'*article R4624-23 du code du travail*

Ce suivi est détaillé au §1.3. Suivi Individuel Renforcé (SIR).

1.6. Cas particulier de la visite d'embauche



Lors d'une embauche, l'employeur doit demander à son futur salarié sa précédente fiche d'aptitude ou attestation de suivi pour savoir s'il a besoin de demander une visite d'embauche.

1.6.1. Salarié en SI ou en SIA

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou dans les trois ans s'il est travailleur handicapé, titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
- Le professionnel de santé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur
- Aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années ou des trois dernières années s'il est travailleur handicapé, titulaire d'une pension d'invalidité ou travailleur de nuit

(*Code du travail – Article R4624-15*)

1.6.2. Salarié en SIR

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents
- Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur
- Aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

(*Code du travail – Article R4624-27*)

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES TYPES DE SUIVIS

SALARIÉ	CAS GÉNÉRAL : SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE	SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ			SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ
		<ul style="list-style-type: none"> - Moins de 18 ans - Agents biologiques groupe 2 - Champs électromagnétiques - Salariés de nuit 	<ul style="list-style-type: none"> - Femme enceinte, venant d'accoucher et/ou allaitante 	<ul style="list-style-type: none"> - Titulaires de pension d'invalidité - Salariés handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> - Amiante - Plomb - Agents CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique) - Agents biologiques groupes 3 et 4 - Rayonnements ionisants - Risque hyperbare - Chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages - Moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés - Port de charges > 55kg - Selon évaluation de l'employeur et du médecin concerné ou du CSE
VU QUAND	Dans les 3 mois qui suivent l'affectation au poste	Avant affectation au poste	Sans délai		Avant affectation au poste
VU PAR	Professionnel de santé au travail *	Professionnel de santé au travail * selon le protocole de l'équipe pluridisciplinaire		Médecin du travail	Médecin du travail (Embauche et périodique) Professionnel de santé au travail * (intermédiaire)
DÉLIVRANCE D'UNE	Attestation de suivi et/ou Attestation médicale (Conduite d'engin et habilitation électrique)	Attestation de suivi			Avis d'aptitude (Embauche et périodique) Attestation de suivi (intermédiaire)
TYPE DE SUIVI	SI	SIA			SIR
PÉRIODICITÉ MAXIMALE DES VISITES	5 ans	3 ans	/	3 ans	4 ans sous réserve de la visite intermédiaire à 2 ans et sous réserve des dispositions réglementaires plus contraignantes propres à certains risques

* Professionnel de santé au travail = Médecin du travail ou Collaborateur médecin ou Infirmier en santé au travail ou Interne en santé au travail

TABLEAU DE SYNTHÈSE DU SUIVI SAISONNIER

	POSTE DE TRAVAIL NE PRÉSENTANT PAS DE RISQUES PARTICULIERS	POSTE DE TRAVAIL PRÉSENTANT DES RISQUES PARTICULIERS
CONTRAT DE MOINS DE 45 JOURS	ACTION DE FORMATION ET DE PREVENTION (AFP)	ACTION DE FORMATION ET DE PREVENTION (AFP)
CONTRAT AU MOINS ÉGAL À 45 JOURS	ACTION DE FORMATION ET DE PREVENTION (AFP)	EXAMEN MÉDICAL D'APTITUDE À L'EMBAUCHE (EMA)

Liste des risques particuliers ([Code du travail – Article R.4624-23](#)) :

- Amiante
- Plomb
- Agents CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique)
- Agents biologiques des groupes 3 et 4
- Rayonnements ionisants
- Risque hyperbare
- Chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages
- Moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés
- Salariés effectuant dans certaines conditions de la manutention manuelle (port de charges > 55kg)
- Tout poste pour lequel l'employeur estime, au regard de l'évaluation des risques, qu'un suivi en SIR est nécessaire, après avis du ou des médecins concernés et du comité social et économique s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques

2. Types de visites

Le suivi individuel de l'état de santé de votre salarié comprend en plus des visites d'embauche, périodiques et intermédiaires :

- Les visites de pré-reprise
- Les visites de reprise
- Les visites à la demande
- La visite de mi-carrière
- La visite post-exposition

2.1. Visite de pré-reprise

Elle s'adresse à **tout salarié en arrêt de travail d'au moins 30 jours**.

Elle doit être effectuée **pendant l'arrêt de travail**.

Elle peut être **initiée par le salarié, son médecin traitant ou spécialiste, ou le médecin-conseil**. L'employeur ne peut pas être à l'origine d'une visite de pré-reprise puisqu'il ne peut pas demander de visite pendant l'arrêt de travail de son salarié.

Le salarié peut être **vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou par l'infirmier en santé au travail selon le protocole de l'équipe pluridisciplinaire**. Si le salarié est reçu par l'infirmier en santé au travail qui détecte une problématique particulière, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail à tout moment.

L'objectif est d'**anticiper les conditions qui faciliteront le retour au poste de travail** le moment venu ou de réfléchir à un éventuel aménagement ou reclassement compte tenu de l'état de santé du salarié.

2.2. Visite de reprise

Elle s'adresse à tout salarié :

- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle, dès 1 jour d'arrêt
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
- Après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

Elle **doit être effectuée le jour de la reprise effective de travail, ou au plus tard dans un délai de 8 jours après la reprise du travail**. C'est à **l'employeur de prendre ce rendez-vous** auprès de Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise dès qu'il a connaissance de la date de fin d'arrêt de travail du salarié.

Le salarié peut être **vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou par l'infirmier en santé au travail selon le protocole de l'équipe pluridisciplinaire**. Si le salarié est reçu par l'infirmier en santé au travail qui détecte une problématique particulière, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail à tout moment.

L'objectif est de **vérifier que le poste auquel le salarié reprend son travail est compatible avec son état de santé**. Si besoin, un aménagement de poste, un reclassement ou dans certains cas un avis d'aptitude peuvent être nécessaires.

2.3. Visites occasionnelles à la demande

À tout moment, une visite occasionnelle à la demande peut être programmée auprès du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises.

Cette visite **peut être à l'initiative du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail ou collaborateur médecin**. Elle doit s'effectuer **pendant le temps de travail ou hors temps de travail lorsque le salarié le demande**.

Le salarié peut être **vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou par l'infirmier en santé au travail selon le protocole de l'équipe pluridisciplinaire**. Si le salarié est reçu par l'infirmier en santé au travail qui détecte une problématique particulière, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail à tout moment.

L'objectif est divers : faire le point sur une situation de travail, constituer un dossier d'aide pour un aménagement de poste, avoir l'avis du médecin du travail sur une situation particulière, suivre le déroulement d'une reprise de travail, etc.

2.4. Visite de mi-carrière

Elle s'adresse à **tout salarié entre ses 43 et 45 ans ou une échéance déterminée par accord de branche**.

Elle doit être effectuée **pendant le temps de travail**.

C'est à **l'employeur de prévoir et de demander cette visite** auprès du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Elle peut être organisée conjointement avec une autre visite lorsque le salarié doit être vu dans les 2 ans avant l'échéance prévue.

Le salarié peut être **vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou par l'infirmier en santé au travail selon le protocole de l'équipe pluridisciplinaire**. Si le salarié est reçu par l'infirmier en santé au travail qui détecte une problématique particulière, ce dernier peut réorienter le salarié vers le médecin du travail à tout moment.

L'objectif est :

- D'échanger sur l'adéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail en vue de poursuivre sa carrière professionnelle en bonne santé
- De prévenir les risques de désinsertion professionnelle
- De sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail

2.5. Visite post-exposition et/ou de fin de carrière

Elle s'adresse aux **salariés qui ont été suivis en SIR** (Suivi Individuel Renforcé) pour les risques suivants :

- Amiante

- Plomb
- Agents CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique)
- Agents biologiques des groupes 3 et 4
- Rayonnements ionisants
- Risque hyperbare
- Bruit

Elle doit être effectuée au moment :

- Du **départ à la retraite**
- Du **départ du poste exposant à des risques particuliers**

C'est à **l'employeur d'anticiper et de programmer cette visite** auprès du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. **À défaut, le salarié qui estime remplir les conditions nécessaires et pour qui l'employeur n'a pas prévu cette visite peut la demander** directement au Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Il doit alors informer son employeur de sa démarche. Il peut le faire jusqu'à 6 mois après son départ à la retraite.

Le salarié est **vu par le médecin du travail ou le collaborateur médecin**.

L'objectif est multiple :

- Assurer une transition du suivi individuel en santé au travail vers la retraite
- Établir la traçabilité des expositions auxquelles le salarié a été soumis pendant son parcours professionnel
- Informer sur les démarches à effectuer pour bénéficier d'une surveillance post-professionnelle si cela est nécessaire

3. Prévention de la désinsertion professionnelle

3.1. Rendez-vous de liaison

La loi du 2 août 2021 a introduit un nouveau dispositif nommé « Rendez-vous de liaison ».

Il ne s'agit pas d'une visite médicale, mais d'un rendez-vous dont l'objectif est de **maintenir un lien entre le salarié qui est en arrêt de travail et son employeur**.

En tant qu'employeur, vous pouvez proposer le **rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail d'au moins 30 jour**, mais le salarié n'est pas obligé de l'accepter. S'il accepte, vous pouvez demander à un membre de l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, collaborateur médecin, infirmier(e) en santé au travail, préventeur) de votre Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises d'assister au rendez-vous.

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES TYPES DE VISITES

Type de visite		À partir de quand ?	Quel délai pour réaliser la visite ?	Documents nécessaires pour la visite	Vu par qui ?
Pré-reprise	Initiative salarié	Au moins 30 jours d'arrêt	Avant la reprise	Tout document médical lié à l'arrêt de travail en cours	Médecin du travail Collaborateur médecin* Infirmier en santé au travail *
	Initiative médecin conseil			Courrier du médecin	
	Initiative médecin traitant ou spécialiste				
Reprise	Après accident du travail	Après plus de 30 jours d'arrêt	Dans les 8 jours qui suivent la date de reprise effective du travail	Tout document médical lié à l'arrêt de travail en cours	Médecin du travail Collaborateur médecin* Infirmier en santé au travail *
	Après maladie professionnelle	Après chaque arrêt			
	Après accident ou maladie non professionnels	Après plus de 60 jours d'arrêt			
	Après maternité	Fin du congé			
À la demande	Du salarié	À tout moment	Sans délai	Tout document médical lié à la demande	Médecin du travail Collaborateur médecin* Infirmier en santé au travail *
	De l'employeur			Écrit de l'employeur expliquant les raisons de sa demande	
	Du médecin du travail ou collaborateur médecin			/	
Mi-carrière	Initiative employeur	Année civile 45 ^{ème} anniversaire du salarié ou accord de branche	Meilleurs délais après 45 ans		Médecin du travail Collaborateur médecin* Infirmier(e) en santé au travail *
			Deux ans avant les 45 ans si une autre visite est prévue		
Post-exposition / Fin de carrière	Salarié suivi en SIR	Initiative employeur : date de fin d'exposition ou de carrière À défaut, initiative salarié : mois qui précède ou 6 mois qui suivent la fin d'exposition ou de carrière	Meilleurs délais après cessation d'exposition ou avant départ à la retraite	Tout document de suivi d'exposition(s) et de type d'exposition(s)	Médecin du travail Collaborateur médecin*
Rendez-vous de liaison (facultatif)	Initiative salarié	Pendant arrêt de travail de plus de 30 jours	Pendant l'arrêt		Médecin du travail Collaborateur médecin* Membre équipe pluridisciplinaire
	Initiative employeur				

Dispositif de lutte contre la désinsertion professionnelle

Dispositif de lutte contre la désinsertion professionnelle

* Selon le protocole de l'équipe pluridisciplinaire

4. Enregistrement du document

Date de diffusion : 28/04/2026

Référence : DT R2(SI) 03 V03 042026

Version	Rédacteur(s)	Vérificateur	Approbateur(s)
1	Ingénieure qualité	Ingénieure qualité	CMT (17/11/2022)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approbation du document initial 		
2	Médecin + Infirmière + Assistante médicale du COPIL Qualité + Ingénieure qualité	Ingénieure qualité	CMT (26/03/2026)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ §1.1 + 1.2 +1.3 + 1.4 + §2 + Tableaux de suivi : ajout du collaborateur médecin ▪ §1.2 : création du paragraphe ▪ §1.4 + Tableau de synthèse suivi saisonnier : modification liée au décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif à l'autorisation de conduite et aux habilitations électriques ▪ §2.5 : précision des risques concernés et du délai de demande de visite par le salarié retraité 		
3	Ingénieure qualité	Ingénieure qualité	Directeur (27/04/2026)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tableau de synthèse page 7 : modification du « ou » en « et/ou » pour la remise des documents dans le cas général 		

Accès : APAS 17 Public Restreint

Objet : Présenter les différents types de suivis et de visites de suivi individuel en santé au travail en lien avec la réglementation en vigueur