

GUIDE PRATIQUE



SPST

Les services
de prévention
et de santé au travail



Édition : décembre 2025



www.cfecgc.org

ÉDITEUR
CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Secteur : organisation du
travail, santé au travail de
la CFE-CGC :
Maxime Legrand

RELECTURE
Service communication
de la CFE-CGC

CONCEPTION
Elan Graphic

CRÉDIT PHOTOS
Adobe Stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon
72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : décembre 2025
ISBN : 978-2-38340-064-6

WWW.CFECGC.ORG



ÉDITO



Maxime Legrand

Secrétaire national CFE-CGC
Organisation du travail, santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont au cœur du pacte social entre employeurs et salariés. Ils incarnent une exigence de responsabilité : celle d'assurer, au-delà de la conformité réglementaire, une véritable culture de la prévention et du soin au travail.

Derrière les textes et les procédures, c'est une conception du travail qui se joue : un travail qui protège, qui développe les compétences, qui permet à chacun de durer et de se projeter. La santé au travail n'est pas un coût, c'est un investissement dans l'intelligence collective, la performance durable et la dignité humaine.

La loi du 2 août 2021 et la réforme des SPST ont ouvert une nouvelle étape. Encore faut-il que ces outils servent réellement les salariés et ne deviennent pas de simples structures de gestion. C'est le sens de notre vigilance : veiller à ce que la certification, l'agrément et les projets pluriannuels ne se résument pas à des démarches administratives, mais garantissent des services accessibles, efficaces et indépendants.

À travers leurs représentants, la CFE-CGC entend défendre cette ambition : un système de santé au travail à la hauteur des enjeux contemporains – humains, technologiques et écologiques. Parce que la santé au travail, c'est avant tout la santé de la société tout entière.



SOMMAIRE

7. Les services de prévention
et de santé au travail (SPST)

QUELLE FORME D'ORGANISATION DU SPST ?

10. La taille de l'entreprise

11. Le type de salariés suivis

11. La localisation

L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DU SPST

LA CERTIFICATION ET L'AGRÈMENT

18. La certification

19. L'agrément

LES MISSIONS DU SPST

LES INSTANCES DES SPSTI

29. La commission médico-technique

33. Les instances de contrôles

RAPPEL SUR LE SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS ET SON FONCTIONNEMENT

38. La visite d'information et de prévention à l'embauche

39. La visite d'information et de prévention (VIP)

39. Le suivi individuel adapté (SIA)

40. Le suivi individuel renforcé (SIR)

41. La visite de reprise

41. La visite pré-reprise

45. La visite de mi-carrière

46. Les visites de demandes



La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec **des contrats sur mesure.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**



**La Macif,
c'est **vous.****

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

LES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)

Les Services de prévention et de santé au travail (SPST) ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail¹.

Ainsi, les employeurs de droit privé doivent organiser ou adhérer à un service de prévention et de santé au travail², car ils sont les garants de la protection de la santé physique et mentale de leurs salariés.

Deux possibilités existent :

- la mise en place d'un **SPST autonome** (SPSTA),
- ou adhérer à un **SPST interentreprises** (SPSTI).

D'autres employeurs sont concernés :

- les établissements publics à caractère industriel et commercial,
- les établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé,
- les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux,
- les entreprises foraines,
- les personnes employant des concierges et gardiens d'immeuble,
- les particuliers employeurs.

1 L.4622-2 du Code du travail.

2 L. 4621-1 et L. 4622-1 du Code du travail.



QUELLE FORME D'ORGANISATION DU SPST ?



La forme d'organisation du SPST dépend de la **taille** de l'entreprise, du **type de salariés suivis** mais

également de la localisation du site de l'entreprise.

LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Les entreprises dont l'effectif est de 500 salariés et plus

Les entreprises dont l'effectif est de **500 salariés et plus** ont le **choix** entre **deux formes** d'organisation du SPST :

- adhérer à un SPST interentreprises,
- mettre en place un SPST autonome d'entreprise, d'établissement, inter établissements, de l'unité économique et sociale ou de groupe. Un SPST de groupe est institué par accord entre tout ou partie des entreprises du groupe³.

C'est **l'employeur** qui fait le choix entre les deux formes d'organisation du SPST. Le **CSE est préalablement consulté** et peut **s'opposer** à cette décision, l'opposition devant être **motivée**⁴. S'il y a opposition, l'employeur doit saisir le directeur de la **DREETS**, qui se prononce sur la forme du service, après **avis du médecin inspecteur du travail**⁵.

Le choix de l'employeur de la forme du service est réputée **approuvée** par le directeur de la DREETS si aucune opposition ne lui a été notifiée dans le délai **d'un mois** à compter de la réception de la saisine⁶.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 500 salariés

Pour les entreprises dont l'effectif suivi **n'excède pas 500 salariés**, il n'y a **pas de choix** possible : elles doivent **adhérer à un SPSTI**⁷. Ceci est le **principe**.

Toutefois, il y a **deux exceptions**. Même si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 500 salariés, il est possible de faire suivre les salariés par un SPSTA :

- si l'entreprise appartient à un groupe,
- si l'entreprise intervient **régulièrement** en tant qu'entreprise extérieure auprès d'une entreprise utilisatrice.

Dans les deux cas, une **convention** est conclue entre l'entreprise qui organise le service et l'entreprise ou l'établissement concerné⁸.

3 D. 4622-2 et D. 4622-5 du Code du travail.

4 D. 4622-2 du Code du travail.

5 D. 4622-3 du Code du travail.

6 R. 4622-4 du Code du travail.

7 D. 4622-14 du Code du travail.

8 Cf note de bas de page précédente.

LE TYPE DE SALARIÉS SUIVIS

Pour les entreprises de **travail temporaire**, le suivi médical des salariés est assuré par des SPST faisant l'objet d'un **agrément spécifique**.

Mais lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre SPST autonome, les salariés peuvent être suivis par ce dernier dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.



À SAVOIR

Pour les particuliers employeurs, la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a créé le service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) sectoriel⁹. Ainsi, ce service est spécifiquement dédié à cette branche des particuliers employeurs.

Depuis le 1^{er} janvier, le dispositif est financé par une nouvelle contribution patronale correspondant à 2,7 % du salaire mensuel brut déclaré et plafonné à cinq euros par bulletin de salaire.



À SAVOIR

Pour les intermittents du spectacle, il existe à ce jour, un seul service : Thalie Santé.

LA LOCALISATION¹⁰

Des établissements travaillant sur un même site et appartenant à des entreprises différentes peuvent constituer un **SPST autonome lorsqu'ils ont un accord de coopération** pour la mise en œuvre des mesures de prévention relatives à la santé et la sécurité de leurs salariés.

La mise en place de ce service est **autorisée par le directeur de la DREETS** après consultation des CSE intéressés et lorsque l'effectif des salariés est **supérieur ou égal à 500 salariés**.

⁹ Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

¹⁰ D. 4622-16 du Code du travail.





L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DU SPST

AÉSIO mutuelle, votre partenaire prévention



La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et la santé au travail sont de puissants leviers pour renforcer le dialogue social au sein des organisations.

Notre conviction :

En plaçant les conditions de travail au cœur des échanges, le dialogue social gagne en sens, en utilité et en efficacité.

Il s'appuie sur des sujets concrets, vécus au quotidien par les salariés.

Notre engagement :

Soutenir les organisations syndicales dans leur rôle clé : représenter les salariés, structurer les discussions autour du travail réel, identifier les leviers d'amélioration et négocier des accords utiles et ancrés dans les réalités du terrain.

Notre ambition :

Faire de la santé au travail un pilier de la dynamique sociale, en nourrissant la légitimité des échanges, en favorisant la prévention, la reconnaissance et la recherche de solutions partagées.

Notre objectif :

Transformer le dialogue social en un véritable moteur d'évolution des conditions de travail, en renforçant la confiance, l'engagement et la performance collective.

L'accompagnement d'AÉSIO mutuelle pour les partenaires sociaux

Forte de son expérience et de son expertise en matière de prévention et de dialogue social, AÉSIO mutuelle se positionne comme un partenaire des organisations syndicales pour les accompagner dans leurs missions. En effet, depuis de nombreuses années AÉSIO mutuelle forme et sensibilise les militants au travers :

- D'un cycle de webinaire dédiés pour informer et donner des pistes pour agir en tant qu' élu, militant et représentant du personnel. Ces « matinales prévention » ont pour objectifs :
 - D'outiller les partenaires sociaux pour qu'ils soient acteurs et vecteurs de bonnes pratiques en matière de santé au travail et de QVCT.
 - Donner accès aux participants à des experts en santé au travail pour répondre à leurs questions.
- Des interventions ou tables rondes sur mesure avec la collaboration d'experts à destination des confédérations et fédérations.
- Des animations prévention lors d'évènements.

Votre Chargé de relation partenariat

Christian ANDRADE • 06 82 70 87 46
christian.andrade@aesio.fr

aesio.fr

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n°775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris.
©Gettyimages. Document non contractuel à caractère publicitaire. 25-205-030



Les SPSTI sont organisés en secteurs géographiques, professionnels ou inter-professionnels¹¹.

Chaque secteur comporte au moins un centre médical fixe.

L'objectif est que chaque salarié ait la possibilité de rencontrer un médecin du travail en présentiel.

Chaque secteur comporte au moins un centre médical fixe où sont affichés :

- les médecins du travail du secteur,
- les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire,
- les noms et coordonnées des membres de la commission de contrôle ou les membres du comité interentreprises¹². Chaque salarié doit pouvoir signaler les dysfonctionnements ou les manquements du service à la commission de contrôle.

Concernant le financement, les **dépenses** afférentes aux SPST sont à la charge de **l'employeur**¹³.

La cotisation correspond à l'offre socle définie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022.

Au sein des SPSTI, les services obligatoires (cf la partie sur les missions des SPST) font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de salariés suivis, chaque salarié comptant pour une unité.

Le montant des cotisations versées pour chaque salarié au SPSTI ne peut pas être supérieur ou inférieur de 20 % du coût moyen

national des cotisations des services pour délivrer de l'offre socle¹⁴.

Le coût moyen national est fixé chaque année par arrêté et est calculé au titre de l'année précédant l'année en cours selon la formule suivante :

Charges d'exploitation de l'ensemble socle de services / Nombre de travailleurs suivis pour lesquels une cotisation a été facturée pendant l'année.

Il est présenté au Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) au niveau national.



À SAVOIR

Au titre de l'année 2026, le coût moyen national de l'ensemble de l'offre socle des SPSTI est fixé à 116 euros.

Ainsi pour 2025, les cotisations ne peuvent être inférieures à 92,40 euros par salarié ou supérieures à 138,60 euros par salarié.

De plus, avant approbation à leur assemblée générale, les SPSTI doivent également présenter le montant des cotisations et la grille tarifaire de l'année suivante à :

- leur conseil d'administration,
- la commission de contrôle ou au CSE interentreprises¹⁵.

Les offres complémentaires proposés par le SPSTI sont proposées en dehors de la cotisation et sont facultatives. Elles font également l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire.

¹¹ D. 4622-25 du Code du travail.

¹² D. 4622-27 du Code du travail.

¹³ L. 4622-6 du Code du travail.

¹⁴ D. 4622-27-6 du Code du travail.

¹⁵ D. 4622-27-5 du Code du travail.





LA CERTIFICATION ET L'AGRÈMENT

La certification et l'agrément du SPST sont deux **dispositifs légaux** qui se complètent et qui permettent **d'attester** que le

SPST respecte les normes du Code du travail (agrément), ainsi que la norme **AFNOR SPEC 2217 (certification)**.

LA CERTIFICATION

Chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de **certification**, réalisée par un **organisme indépendant** : cette procédure vise à attester de la **qualité et de l'effectivité des services rendus** et des **processus**, de la **bonne organisation** du service, de sa **bonne gestion financière**, notamment. Elle devra également vérifier la conformité des systèmes d'information du service de santé aux outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du service de prévention et de santé au travail¹⁶.

La certification garantit le respect par les SPSTI, de **l'impartialité** et de la **confidentialité** vis-à-vis des entreprises adhérentes¹⁷. De plus, la certification progressive doit être accessible à tout SPSTI, pour tenir compte de leurs capacités et moyens d'atteindre un niveau élevé d'exigence.

La certification est délivrée pour une période de **deux, trois ou cinq ans**. Seul le **dernier niveau** est **renouvelable**.

Elle est délivrée par un organisme accrédité, **choisi librement** et **exclusivement** par le service, pour une période comprise entre un et cinq ans, en année complète, en fonction du niveau de certification. Le service dont la certification est délivrée pour une **durée inférieure à cinq ans** prend, pendant cette durée, toute mesure utile pour obtenir une certification d'une durée supérieure lors de son renouvellement. Si l'organisme **refuse la certification**, il doit motiver sa décision¹⁸.

Les référentiels et les principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification, sur proposition du CNPST ont fait l'objet d'un décret n° 2022-1031 du 22 juillet 2022¹⁹.

Un arrêté du 27 juillet 2023²⁰ qui renvoie, complète et s'articule avec la **norme AFNOR QPEC 2217 : elle fixe le cahier des charges de certification des SPSTI**.

¹⁶ L. 4622-9-3 du Code du travail.

¹⁷ D. 4622-47-1 du Code du travail.

¹⁸ D. 4622-47-1 et suivants, du Code du travail.

¹⁹ Décret n° 2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l'élaboration du cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

²⁰ Arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Les SPSTI ont deux ans à compter de la date de la publication du décret pour obtenir la certification : les SPSTI auraient donc jusqu'au **1^{er} mai 2025 pour obtenir leur certification**²¹.

RÉFLEXE MILITANT

La certification s'appuie sur la réalisation de l'offre socle. Les offres complémentaires ne font pas parti de la certification.

Cependant, nos mandatés devront s'assurer que la présence d'offre complémentaire ne détourne pas les ressources du service à son profit.

L'AGRÈMENT

Chaque SPST, y compris les SPST autonomes, fait l'objet d'un **agrément** pour une **durée de cinq ans**, visant à s'assurer de sa **conformité** aux dispositions du Code du travail. Cet agrément tient compte des **résultats de la procédure de certification**²².

Le directeur de la **DREETS** se prononce sur la demande d'agrément **après avis du médecin inspecteur du travail**²³.

RÉFLEXE MILITANT

Le Code du travail est clair : l'agrément doit tenir compte des résultats de la procédure de certification.

Mais en pratique, l'agrément ne tient pas compte systématiquement de la certification.

Le Code du travail fixe le contenu du cahier des charges national de l'agrément, qui comprend des critères que doivent respecter les SPST. Ses critères sont relatifs à :

- la **qualité de l'offre de services**,
- la **gouvernance** et le **pilotage** du SPST,
- la **contribution** à la **mise en œuvre de la politique de santé au travail**,
- la mise en œuvre de la **pluridisciplinarité**,
- la **couverture des besoins** des entreprises et de l'ensemble des secteurs adhérents au service.

Chaque critère est détaillé à l'article D. 4622-49-1. Le cahier des charges de l'agrément pour les SPSTI comprend l'intégralité des critères prévus par le Code du travail, tandis que le cahier des charges de l'agrément pour les SPST autonomes ne comprend qu'une partie de ces critères.

²¹ Le décret n°2022-1031 est entré en vigueur le 1^{er} mai 2023.

²² L. 4622-6-1 du Code du travail.

²³ D. 4622-48 du Code du travail.

La demande d'agrément ou de **renouvellement d'agrément** est accompagnée d'un dossier dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail. La demande de renouvellement d'agrément est présentée **au moins quatre mois avant le terme de l'agrément en cours**²⁴. Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément vaut **décision** d'agrément de la part de la DREETS²⁵.

Toutefois, si le directeur de la DREETS constate que les conditions de fonctionnement du SPST ne sont pas conformes aux prescriptions du cahier des charges national de l'agrément, il peut, après avis du médecin inspecteur du travail soit :

- lors de la demande d'agrément ou de son renouvellement, **délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelable** sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité par le SPST. Lorsqu'à l'issue de cette période le SPST satisfait à ses obligations, l'agrément lui est accordé pour une durée de cinq ans,

- en cours d'agrément :
 - **mettre fin** à l'agrément,
 - ou **réduire** la durée de l'agrément.

Avant cela, le SPST doit avoir **été invité à se** mettre en conformité avec les prescriptions du cahier des charges, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette demande, dans un délai fixé par le directeur régional **dans la limite de six mois** si le service n'a pas accompli dans ce délai les diligences nécessaires²⁶.

À SAVOIR



Tout SPST qui n'est plus agréé ou dont l'agrément a été modifié doit en informer ses adhérents²⁷.

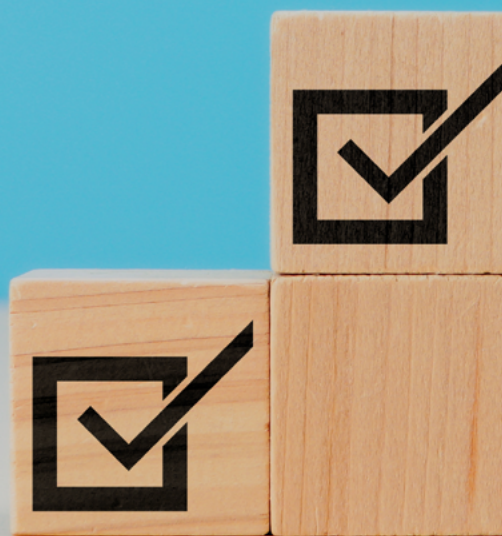
Les services agréés se trouvent sur le site des DREETS.

24 D. 4622-50 du Code du travail.

25 R. 4622-52 du Code du travail.

26 D. 4622-51 du Code du travail.

27 Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail.





LES MISSIONS DU SPST

Actuellement, les **missions des SPST** consistent à :

- **conduire** des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés,
- **conseiller** les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin notamment d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail,
- **prévenir** ou **réduire** la désinsertion professionnelle,
- assurer la **surveillance de l'état de santé des salariés** en fonction des risques,
- **participer** au suivi et **contribuer** à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire²⁸.

Depuis la loi Santé au Travail du 2 août 2021, le SPSTI doit fournir aux entreprises adhérentes et à ses salariés, un **ensemble socle de services qui doit couvrir trois domaines** : la **prévention des risques professionnels**, le **suivi individuel de l'état de santé des salariés** et la **prévention de la désinsertion professionnelle**²⁹. Les SPSTI devront également apporter leur aide lors de l'évaluation des risques professionnels par l'employeur et la définition d'actions de prévention, ainsi

que contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du salarié compatible avec son maintien en emploi.



À SAVOIR

Depuis le 31 mars 2022, les SPSTI doivent comprendre une cellule pluridisciplinaire de la désinsertion professionnelle (PDP), animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité.

La cellule PDP est notamment chargée de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles et de participer à l'accompagnement du salarié éligible au bénéfice d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (actions de formation professionnelle...)³⁰.

L'offre socle a été définie par le CNPST et a été approuvée en partie par le décret n° 2022-653 du 25 avril 2022³¹.

²⁸ L. 4622-2 du Code du travail.

²⁹ L. 4622-9-1 du Code du travail.

³⁰ L. 4622-8-1 du Code du travail.

³¹ D. n° 2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Le SPSTI pourra également s'il le souhaite, **proposer une offre de services complémentaires** à cette offre socle³².

De plus, chaque SPSTI propose aux travailleurs indépendants une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont il détermine le contenu pour l'adapter aux besoins de ces travailleurs³³.

Le SPSTI doit communiquer à ses adhérents ainsi qu'au CRPST, son offre socle, son offre complémentaire, le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution notamment³⁴.

Mes notes



32 L. 4622-9-1 du Code du travail.
33 D. 4622-27-1, du Code du travail.
34 L. 4622-16-1 du Code du travail.





LES INSTANCES DES SPSTI

Les SPSTI sont majoritairement constitués sous la forme d'une **association loi 1901**³⁵.

Ils sont **administrés paritairement** par un conseil d'administration composé :

- de **représentants des employeurs** désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes,
- de **représentants des salariés des entreprises adhérentes**, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le **président** est un **représentant des employeurs et il a une voix prépondérante en cas de partage des voix**. Le **vice-président** et le **trésorier** sont des **représentants des salariés**. La durée du mandat au CA est de **quatre ans** et les représentants ne peuvent effectuer plus de **deux mandats consécutifs**³⁶.



À SAVOIR

Les mandatés employeurs et salariés doivent appartenir à une entreprise adhérente au service. Ils ont pour objectif de s'assurer du service rendu aux salariés suivis (offre socle).



RÉFLEXE MILITANT

Le trésorier est le garant de la conformité des comptes. Il doit pouvoir être en connaissance de la situation comptable du SPSTI.

³⁵ D. 4622-15 du Code du travail.

³⁶ L. 4622-11 et D. 4622-19 du Code du travail.

LA COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE

Les attributions de la commission médico-technique

La **commission médico-technique** a pour mission **de formuler des propositions relatives aux priorités du service** et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres³⁷.

Elle est **consultée** sur les questions relatives :

- à la **mise en œuvre** des compétences pluridisciplinaires au sein du SPSTI,
- à **l'équipement** du service,
- à **l'organisation** des actions en milieu de travail et du suivi de l'état de santé des salariés,
- à **l'élaboration** et à la mise en œuvre des **protocoles**,
- à **l'organisation d'enquêtes et de campagnes**,
- aux **modalités de participation à la veille sanitaire**³⁸.

La commission médico-technique est également chargée d'élaborer le **projet pluriannuel de service**, qui sera approuvé par le CA avant d'être mis en place dans le SPST³⁹. Ce projet **définit les priorités d'actions du service qui s'inscrivent dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)**.



À SAVOIR

Les actions en milieu de travail s'inscrivent dans la mission des SPST. Ses actions définies à l'article R. 4624-1 du Code du travail. Elles comprennent notamment :

- La visite des lieux de travail ;
- L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- L'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise.

³⁷ L. 4622-13 du Code du travail.

³⁸ D. 4622-28 du Code du travail.

³⁹ L. 4622-14 du Code du travail.



À SAVOIR

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens précise les priorités de chaque SPST : il est conclu pour chaque service, signé entre le SPST, la DREETS et la CARSAT, après avis des ARS et des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel⁴⁰.

Le CPOM est la déclinaison du Plan Santé au Travail (PST) et du Plan Régional de Santé au Travail⁴¹. Il est individualisé par SPSTI.

Plus précisément, le contrat pluriannuel définit des actions visant à :

- mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger des bonnes pratiques,
- améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail,
- mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail,



- promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail,
- mutualiser, y compris entre le SPST, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises,
- cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques,
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle⁴².



RÉFLEXE MILITANT

L'offre socle et le CPOM sont contradictoires car leur contenu sont différents : le CPOM définit une priorité d'actions tandis que l'offre socle définit un service minimum pour tous.

40 L. 4622-10 du Code du travail.

41 Le Plan Santé au Travail (PST) fixe tous les cinq ans, les grandes orientations nationales liées à la santé au travail. Il est décliné en Plan Régional de Santé au Travail (PRST) par les DREETS.

42 D. 4622-45 du Code du travail.

Focus sur le projet pluriannuel de service

Le projet pluriannuel de service est un document pivot entre l'agrément et le CPOM. Après avoir été élaboré au sein de la commission médico-technique, il est soumis à l'approbation du conseil d'administration : les mandatés ont donc leur mot à dire, avant la mise en œuvre par le SPSTI.

Selon la circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012, le projet pluriannuel de service constitue un document structurant, véritable support d'un dialogue constructif sur les objectifs et priorités partagés du service ainsi que sur les modes d'action et de fonctionnement. C'est un cadre d'action commun et partagé par tous les acteurs du service de santé au travail (directeur, équipe pluridisciplinaire dans toutes ses composantes), un repère pour les entreprises adhérentes et un document pivot pour les pouvoirs publics et le service dans la démarche de contractualisation et d'agrément.

Par ailleurs, le projet pluriannuel de service peut fixer des objectifs et des priorités propres à chacune des catégories de personnels composant l'équipe pluridisciplinaire et à l'ensemble du service tant sur des thèmes que sur des modes d'intervention.



RÉFLEXE MILITANT

Le projet pluriannuel de service représente la vie et l'organisation du service (nombre de centre, nombre de médecins, nombre de personnes dans l'équipe pluridisciplinaire, nombre de cabinet d'entreprises...) pour son fonctionnement avec une notion de prospective d'embauche et de formation des salariés.



À SAVOIR

Le projet pluriannuel de service est joint à la demande d'agrément et permet d'apprécier l'adéquation des moyens et de l'organisation du service aux priorités d'action qu'il a définies.

Composition et fonctionnement de la commission médico-technique

La commission médico-technique est **constituée à la diligence du président du SPST** et est composée :

- du **président du SPST** ou de son représentant,
- des **médecins du travail** du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins,
- des **intervenants en prévention des risques professionnels** du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants,
- des **infirmiers** ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers,
- des **assistants de SPST** ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants,
- des **professionnels recrutés après avis des médecins du travail** ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels⁴³.

Elle se réunit au moins **trois fois par an** et établit son **règlement intérieur**⁴⁴.

La commission communique également les conclusions des réunions au CA et au comité interentreprises ou à la commission de contrôle.

La commission médico-technique doit également émettre un avis sur le rapport annuel d'activité réalisé par le directeur du service⁴⁵.

43 D. 4622-29 du Code du travail.

44 D. 4622-30 du Code du travail.

45 D. 4622-54 du Code du travail.

LES INSTANCES DE CONTRÔLES

L'organisation et gestion du SPST sont placées sous la surveillance :

- soit d'un **CSE interentreprises** constitué par les CSE intéressés,
- soit d'une **commission de contrôle**.

À SAVOIR

Le poste de trésorier étant réservé à un mandaté salarié, il s'agit également d'une instance de contrôle.



Les dispositions communes aux deux instances de contrôle

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle sont **consultés** et **informés** sur diverses mesures.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté sur **l'organisation et le fonctionnement** du SPST, notamment sur :

- le **budget** ainsi que **l'exécution du budget** du SPST,
- la **modification** de la **compétence géographique ou professionnelle** du SPST,
- les **créations, suppressions ou modifications de secteurs**,
- les **créations et suppressions d'emploi de médecin du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels ou d'infirmier**,
- les **recrutements de médecins du travail en CDD**,

- la **nomination**, le **changement d'affectation**, le **licenciement**, la **rupture conventionnelle** du contrat de travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée et le transfert d'un **médecin du travail**,
- le **licenciement** d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier⁴⁶.

Par ailleurs, le comité ou commission est informé :

- de tout **changement de secteur** ou **d'affectation** d'un médecin d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus,
- des **observations** et des **missions en demeure de l'inspection du travail** relatives aux missions des SPST des mesures prises pour s'y conformer,
- des **observations** d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer,
- des **suites données aux suggestions** qu'il a formulées,
- de **l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs** relatives à l'activité et aux missions des SPST dès lors que ces accords ou conventions intéressent une ou plusieurs des entreprises adhérentes à ces services⁴⁷.

46 D. 4622-31 du Code du travail.

47 D. 4622-32 du Code du travail.

Les dispositions particulières à la commission de contrôle

La commission de contrôle est composée au moins de **9 membres et au plus, de 21 membres**⁴⁸. La composition est répartie comme suit :

- **1/3** de représentants des **employeurs**, désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes,
- **2/3** de représentants des **salariés**, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les salariés des entreprises adhérentes⁴⁹.

Les membres de la commission de contrôle **ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs**, la durée d'un mandat étant de **quatre ans**⁵⁰.

Le **président** de la **commission** est élu parmi les représentants des **salariés**⁵¹. Toutefois, le **président de la commission ne peut pas être également trésorier du CA**⁵².

De plus, la commission est constituée et renouvelée à la **diligence du président du SPST**. Toutefois, si elle n'a pas été constituée ou renouvelée par défaut de candidatures, le président du SPST établit un **PV** qu'il communique par tout moyen aux salariés. Celui-ci

est transmis dans les **15 jours qui suivent, au directeur de la DREETS**⁵³.

Enfin, c'est la commission de contrôle qui **élabore son propre règlement intérieur** qui précise le nombre de réunions, les modalités de réunions extraordinaires, conditions d'élaboration de l'ordre du jour...⁵⁴

48 D. 4622-33 du Code du travail.

49 L. 4622-12 du Code du travail.

50 D. 4622-38 du Code du travail.

51 L. 4622-12 du Code du travail.

52 D. 4622-35 du Code du travail.

53 D. 4622-34 du Code du travail.

54 D. 4622-40 du Code du travail.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



A person with long dark hair, wearing an orange sweater and blue jeans, is sitting and holding a black laptop. They are positioned in front of a large window with a black frame. Outside the window, a brick wall and a clear sky are visible. The scene is brightly lit, suggesting daytime.

RAPPEL SUR LE SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS ET SON FONCTIONNEMENT

En vertu de l'article L. 4624-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un **suivi individuel de son état de santé** assuré par le médecin du travail, le médecin praticien correspondant (pas encore opérationnel en 2025) et, sous l'autorité du médecin du travail, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

L'employeur est tenu d'une **obligation de santé sécurité envers ses salariés**⁵⁵.

Le manquement de l'employeur à son obligation d'organiser une visite médicale d'embauche ou des visites médicales périodiques

ouvre droit au salarié à des dommages-intérêts s'il justifie d'un préjudice⁵⁶.

Tout au long de sa carrière professionnelle, le salarié à **droit** à plusieurs types de visites médicales, certaines obligatoires et d'autres facultatives.



RÉFLEXE MILITANT

Cette partie vise à clarifier comment est réalisé le suivi individuel des salariés, ainsi que les types de visites qui existent.

LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION À L'EMBAUCHE

La **visite d'information et de prévention** est effectuée **après l'embauche** du salarié : elle est réalisée par un des membres de l'équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier en santé au travail) dans un délai maximum de **trois mois** à compter de la prise effective du poste de travail⁵⁷.

La visite d'information et de prévention a notamment pour objet :

- **d'interroger** le **salarié** sur son état de santé,
- de l'informer sur les **risques éventuels** auxquels l'expose son poste de travail,

- de le **sensibiliser** sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- **d'identifier** si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail,
- de l'informer sur les **modalités de suivi de son état de santé** par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail⁵⁸.

⁵⁵ L. 4121-1 du Code du travail.

⁵⁶ Cass. Soc., 4 sept. 2024, n° 22-23.648.

⁵⁷ L. 4624-1 et R. 4624-10 du Code du travail.

⁵⁸ R. 4624-11 du Code du travail.

Toutefois, le salarié est **dispensé** de cette visite d'embauche sous certaines conditions cumulatives :

- le salarié a bénéficié de cette **même visite dans les cinq ans précédant son embauche**,
- le salarié occupe un **emploi identique** au précédent (risques d'exposition équivalents),

- le professionnel de santé possède la **dernière attestation de suivi**,
- **aucune mesure** d'accompagnement, d'aménagement ou avis d'inaptitude n'a été rendu dans les cinq ans précédant l'embauche⁵⁹.

LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION (VIP)

La visite mentionnée précédemment est renouvelée **tous les cinq ans** : ainsi, c'est une **visite médicale obligatoire**. Ce délai de cinq ans qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail⁶⁰.

À l'issue de toute visite d'infor-

mation et de prévention et si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué la visite peut, si nécessaire, **orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail**, qui pourra notamment proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes⁶¹.

LE SUIVI INDIVIDUEL ADAPTÉ (SIA)

Le Code du travail précise que tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, bénéficie de modalités de suivi adaptées. Il s'agit :

- des **travailleurs handicapés**,
- des **travailleurs titulaires d'une pension d'invalidité**,

- des travailleurs de **nuit**,
- des travailleurs de **moins de 18 ans**,
- des femmes **enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes**⁶².

Le médecin peut également proposer des **adaptations** du poste ou **l'affectation à d'autres postes** pour les femmes enceintes, travailleur handicapé ou invalides.

⁵⁹ R. 4624-15 du Code du travail.

⁶⁰ R. 4624-16 du Code du travail.

⁶¹ R. 4624-13 du Code du travail.

⁶² R. 4624-17 à R. 4624-19 du Code du travail.

LE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ⁶³ (SIR)

Le Code du travail précise que tout salarié affecté à un poste **présentant des risques particuliers** pour sa santé ou sa sécurité bénéficie d'un **suivi individuel renforcé** de son état de santé.

Le suivi individuel renforcé (SIR) comprend :

- un **examen d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention.**

La visite d'embauche est exclusivement réalisée par le médecin du travail⁶⁴. Il a pour objet de :

- s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail,
- rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs,
- de proposer d'éventuels aménagement de poste ou affectation à d'autres postes,
- d'informer le salarié des risques d'exposition,
- de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

- des **visites périodiques tous les quatre ans par le médecin du travail et tous les deux ans par un infirmier⁶⁵,**
- une **visite post exposition/de fin de carrière** lorsque le salarié n'est plus exposé aux risques particuliers ayant donné lieu à un SIR⁶⁶.

Le SIR concerne notamment les salariés exposés au **plomb**, à **l'amiante**, **agents cancérogènes...**



ATTENTION

À partir du 1^{er} octobre 2025, les salariés affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite ou une habilitation électrique sortent du champ du SIR.

Dorénavant, une attestation d'absence de contre-indications sera délivrée par le médecin du travail pour une durée de cinq ans.

63 L. 4624-2 et suivants et R. 4624-22 et suivants du Code du travail.

64 R. 4624-24 du Code du travail .

65 R. 4624-28 du Code du travail.

66 R.4624-28-1 et suivants du Code du travail.

LA VISITE DE REPRISE

La visite de reprise est une visite qui fait **suite à une absence au travail** du salarié⁶⁷. Elle permet de :

- **vérifier** si le poste de travail que doit reprendre le salarié ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est **compatible** avec son état de santé,
- **examiner les propositions d'aménagement** ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise,
- **préconiser** l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié,
- **emettre**, le cas échéant, un avis d'inaptitude⁶⁸.

Les salariés bénéficiant d'une visite de reprise sont les suivants :

- après un **congé maternité**,
- après une absence pour **cause de maladie professionnelle**,
- 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**⁶⁹.

Il s'agit d'une **visite obligatoire** : dès que **l'employeur** a connaissance de la date de la fin d'arrêt de travail, il saisit le SPST qui organise la visite de reprise le jour du retour du salarié et au plus tard, dans **un délai de huit jours suivant la reprise**⁷⁰.

LA VISITE PRÉ-REPRISE

La loi Santé au travail du 2 août 2021 a donné une valeur législative aux visites de pré reprise.

Cette visite, qui n'est **pas obligatoire**, est organisée à **l'initiative** :

- du **salarié**,
- du **médecin traitant**,
- des **services médicaux de l'assurance maladie**,
- ou du **médecin du travail**.

Toutefois, c'est à **l'employeur d'informer** le salarié de la **possibilité** pour celui-ci de **solliciter l'organisation d'une visite de préreprise**.

Cette visite permet d'étudier la **mise en œuvre de mesures d'adaptation individuelles** dès lors que le retour du salarié à son poste de travail est **anticipé**⁷¹.

67 L. 4624-2-3 du Code du travail.

68 R. 4624-32 du Code du travail.

69 R. 4624-31 du Code du travail.

70 Cf note de bas de page précédente.

71 L. 4624-2-4 du Code du travail.

COOPÉRER POUR DES AVANCÉES SOCIALES ET DURABLES

Upcoop accompagne les représentants du personnel dans leurs négociations annuelles obligatoires (NAO) avec des solutions apportant pouvoir d'achat et qualité de vie.

DÉJEUNER

- Soutenir le pouvoir d'achat des salariés et agents au quotidien
- Permettre l'accès à une alimentation durable pendant la pause déjeuner



POLITIQUE SOCIALE

- Favoriser l'égalité professionnelle
- Tendre vers un meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle
- Soutenir les salariés / agents dans toutes les situations de vie (parentalité / famille, situations de handicap, aidants familiaux)

Partenaire historique des organisations syndicales, entreprise à mission et coopérative de salariés créée par des militants syndicaux, Upcoop vous donne les moyens d'agir dans l'intérêt collectif et pour le progrès social. Retrouvez nos solutions sur up.coop

La visite de pré-reprise est possible à **deux conditions cumulatives** :

- le salarié **est en arrêt de travail depuis plus de 30 jours**⁷²,
- le **retour** du salarié à son **poste est anticipé**.

Lors de la visite de pré reprise, le médecin du travail peut **recommander** :

- des **aménagements** et **adaptations** du poste de travail,
- des **préconisations** de **reclassement**,
- des **formations professionnelles** à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin-conseil de ces recommandations⁷³.



RÉFLEXE MILITANT

Le décret n° 2022-679⁷⁴ a permis de déléguer aux infirmiers les visites de reprise et de pré reprise. En cas d'aménagement de poste, l'infirmier doit donc orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail, ce qui peut conduire vers un dépassement du délai de huit jours.

Les directions des services insistent pour que ces délégations soient effectives. Cependant, c'est au médecin et à lui seul de décider de la délégation. Ces visites sont complexes et relèvent la plupart du temps d'un avis médical.

Toutefois, le dernier rapport de la Direction générale du travail (DGT) sur l'activité des SPST montrent que les visites de reprise et pré-reprise sont très peu déléguées aux infirmiers (moins de 3 %⁷⁵).

⁷² R. 4624-29 du Code du travail.

⁷³ R. 4624-30 du Code du travail.

⁷⁴ Décret n°2022-679 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail.

⁷⁵ Rapport DGT : L'activité des services de prévention et de santé au travail en 2023.

Focus sur la télésanté

Les professionnels de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail et infirmier) **peuvent recourir à la télésanté** pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état de santé physique et mentale⁷⁶.

Le **consentement** du salarié doit être recueilli au **préalable**. La mise en œuvre de la téléconsultation doit garantir le **respect** de la **confidentialité** des échanges entre le professionnel de santé et le salarié.

Les visites en téléconsultation sont à **l'initiative** du **salarié** ou du **professionnel de santé**⁷⁷. Toutefois, c'est le professionnel de santé qui apprécie la mise en place d'une téléconsultation en fonction de l'état de santé du salarié. Le professionnel de santé peut également **demandeur une visite en physique si nécessaire**⁷⁸.



RÉFLEXE MILITANT

Pour la CFE-CGC, la visite en téléconsultation se fait en mode dégradé puisque le professionnel de santé ne peut procéder aux examens complémentaires (ex : contrôle de la vue, prise de la tension artérielle, réalisation d'un audiogramme).

De plus, la réalisation d'une téléconsultation sur les lieux de travail n'est pas recommandée pour des questions de secret médical.

⁷⁶ L. 4624-1 du Code du travail.

⁷⁷ R. 4624-41-1 du Code du travail.

⁷⁸ R. 4624-41-2 du Code du travail.

LA VISITE DE MI-CARRIÈRE⁷⁹

Cette visite figurait dans les dispositions de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020 et a été consacrée dans la loi du 2 août 2021.

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale du mi carrière organisée à une échéance fixée par accord de branche ou à défaut, lors de l'année civile du **45^e anniversaire** du salarié.

Cet examen médical peut être anticipé et organisé en même temps qu'une autre visite médicale : dans ce cas, le salarié doit être examiné dans les deux ans avant le 45^e anniversaire. La visite de mi-carrière a pour objectif de :

- **établir un état des lieux** de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis,
- **évaluer les risques de désinsertion professionnelle**, en prenant en compte l'évolution des capacités du salarié en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé,
- **sensibiliser** le salarié aux **enjeux du vieillissement** au travail et sur la prévention des risques professionnels.

À l'issue de la visite, le médecin du travail peut proposer par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, « des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental » du salarié⁸⁰.



ATTENTION

La visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier de santé au travail. Mais celui-ci ne peut proposer les mesures d'aménagement du poste de travail. À l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail.

⁷⁹ L. 4624-2-2 du Code du travail.

⁸⁰ L. 4624-2-2 et L. 4624-3 du Code du travail.

LES VISITES DE DEMANDES⁸¹

Le Code du travail prévoit qu'indépendamment des visites et examens précédemment cités, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé au choix du salarié.

Le **salarié** peut **solliciter** notamment **une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude.**

La demande du salarié **ne peut motiver aucune sanction de la part de l'employeur.**

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout salarié le nécessitant.

RÉFLEXE MILITANT

L'absence d'organisation de visite médicale d'aptitude, de visite d'information et de prévention, de visite d'embauche ou de visite périodique, est punie d'une amende de 5^e classe, soit 1 500 euros qui peuvent être portés à 3 000 euros en cas de récidive⁸².

Le salarié peut également prétendre à des dommages intérêts s'il justifie d'un préjudice due à l'absence d'organisation d'une visite médicale.

À SAVOIR

Le Code du travail prévoit une procédure pour contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale.

Plus précisément, le salarié ou l'employeur peut contester les avis d'aptitude ou d'inaptitude, ainsi que les aménagements de poste ou temps de travail.

Ce recours s'exerce devant le conseil de prud'hommes. Le médecin du travail est informé de cette contestation par l'employeur et n'est pas partie au litige.

Le conseil de prud'hommes doit être saisi d'une contestation d'avis du médecin du travail dans les 15 jours suivant la notification de cet avis. Le délai de 15 jours écoulé, la contestation sera irrecevable.

La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions et conclusions écrites du médecin du travail⁸³.



⁸¹ R. 4624-34 du Code du travail.

⁸² R. 4745-1, du Code du travail.

⁸³ L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Maison de la CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

www.cfecgc.org

