



# SANTÉ AU TRAVAIL



## Je viens d'être embauché.e, ai-je le droit à une visite médicale ?



Tout salarié bénéficie de la visite d'information et de prévention (Vip).  
La Vip est effectuée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche (ou avant l'embauche pour les mineurs et les travailleurs de nuit).



## J'occupe un poste à risque, à quelles protections ai-je droit ?



Les salariés qui occupent des **postes présentant des risques** (amiante, plomb, agents toxiques ou cancérogènes, rayonnements ionisants, certains agents biologiques, risque de chute, etc...) ont droit à une visite d'embauche effectuée **par le médecin du travail** :

- vérification complète de leur **aptitude au poste**,
- recherche de maladies,
- propositions d'adaptation,
- information sur les risques et sensibilisation aux moyens de prévention.

Ils bénéficient également d'un **suivi renforcé**.



## Puis-je passer une visite médicale à ma demande ?

Oui, tout **salarié** peut bénéficier d'une **visite médicale**, à sa demande.



## Puis-je bénéficier d'une visite médicale pendant un arrêt de travail ?



Oui, vous pouvez demander une visite avec **le médecin du travail** pendant votre arrêt maladie : ce sera une visite de « pré-reprise ».

Le médecin du travail pourra recommander :

- des **aménagements et des adaptations** de votre poste de travail
- des **préconisations de reclassement**
- de la formation pour faciliter votre reclassement ou votre réorientation professionnelle si nécessaire.

Votre employeur et le médecin conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) seront informés de ces recommandations.



## À l'issue d'un arrêt de travail, ai-je le droit à une visite de reprise ?

La visite médicale de reprise est **obligatoire** après :

- un congé de maternité,
- une maladie professionnelle ou une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail,
- une maladie ou un accident non professionnel.



## Est-ce à moi de demander une visite de reprise après un arrêt de travail ?



C'est à votre employeur d'organiser **vos** **visite médicale de reprise** le jour de votre reprise effective du travail ou **au plus tard dans un délai de 8 jours suivant votre reprise.**

**Vous devez obligatoirement vous y rendre** : un refus de passer **une visite médicale de reprise** constitue une **cause réelle et sérieuse de licenciement.**





## Puis-je refuser de porter un équipement de protection individuelle ?

Non, vous avez **une obligation de sécurité** ! Vous devez porter les équipements de protection individuelle de manière conforme à leur utilité.

L'employeur doit **vous informer clairement sur les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise** via un affichage approprié (consignes, règlement intérieur, sanctions encourues) et vous former à la sécurité et l'utilisation des **EPI (équipements de protection individuelle) mis à disposition dans l'entreprise**.

Le non-respect des consignes de sécurité est une faute passible d'une **sanction disciplinaire**, allant de l'**avertissement** au **licenciement**, voire même pouvant être qualifiée de **faute grave**.





## Je porte fréquemment des charges lourdes, mon employeur doit-il mettre en place des mesures spécifiques ?



Vous devez demander une visite auprès du médecin du travail afin de vérifier avec lui quel type de manutention vous effectuez et les mesures spécifiques mises en place par votre employeur.

La législation et les normes en vigueur définissent strictement la limite acceptable de port de charge en fonction de l'âge, du sexe du salarié, de la distance à parcourir et des caractéristiques de la tâche.

**L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter le recours à la manutention manuelle de charges et en éviter les conséquences sur la santé du salarié.**



## Quelle est la durée maximale quotidienne du travail de jour ?



La **durée quotidienne de travail** (hors travail de nuit) **ne peut excéder 10 heures, sauf :**

- Si dérogation accordée à l'employeur par l'**inspecteur du travail** ;
- en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité ;
- si une **convention ou un accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif ;
- en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise , **à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.**



## Suis-je obligé de prendre ma pause sur mon lieu de travail ?



**L'employeur peut vous l'imposer.** Il exerce le pouvoir de direction, à ce titre, il est en droit de décider que la pause s'exercera exclusivement sur le lieu de travail, par exemple, pour des raisons de sécurité.

Mais dans ce cas, **vous devez vaquer à des occupations personnelles** sans être contraint de demeurer en permanence à la disposition de l'employeur.

**À défaut, c'est du temps de travail effectif donc rémunéré.**

