



# HEBDO

## SUIVI MÉDICAL RENFORCÉ : CERTAINS SALARIÉS EXCLUS À PARTIR DU 1ER OCTOBRE 2025

Certaines catégories de salariés ne bénéficieront plus, dès octobre prochain, d'un suivi renforcé de leur état de santé. Une exclusion que l'exécutif justifie par sa volonté d'optimiser les ressources médicales et de redéployer celles-ci vers les salariés affectés à des postes présentant un risque particulier ainsi que sur les actions de prévention primaire.

### DÉLIVRANCE D'UNE AUTORISATION DE CONDUITE OU D'UNE HABILITATION ÉLECTRIQUE : ACTUELLEMENT SUSPENDUE À UN AVIS D'APTITUDE

Les salariés affectés à un poste de travail présentant des risques particuliers pour leur santé, leur sécurité, ou celle de leurs collègues, bénéficient d'un **suivi individuel renforcé (SIR)** de leur état de santé.

Dès lors, l'exercice de leur activité professionnelle se retrouve suspendue à la détention d'un avis d'aptitude, émis à l'occasion d'un examen médical réalisé préalablement à l'affectation sur leur poste.

#### NOTEZ LE

L'examen médical d'aptitude est renouvelé selon une périodicité déterminée par le médecin du travail. Celle-ci ne pouvant toutefois pas excéder la limite de 4 ans.

Plus concrètement, la possession d'un avis d'aptitude va notamment permettre à l'employeur de délivrer au salarié, dans un second temps :

- une **autorisation** de conduite pour l'utilisation de certains équipements mobiles ou servant au levage de charges (ex : grues mobiles, grues à tour, engins de chantier) ;
- une **habilitation** à effectuer des opérations sur les installations électriques ou dans leur voisinage.

Pour autant, c'est désormais officiel, les règles vont évoluer dans les mois à venir.

### DÉLIVRANCE D'UNE AUTORISATION DE CONDUITE OU D'UNE HABILITATION ÉLECTRIQUE : SUSPENDUE À LA PRÉSENTATION D'UNE ATTESTATION À PARTIR DU 1ER OCTOBRE 2025

A compter du 1er octobre 2025, **exit** le suivi individuel renforcé pour les salariés devant détenir une autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements ou une habilitation pour réaliser des travaux sous tension ou des opérations au voisinage de pièces nues sous tension.

En effet, la détention d'une attestation va se substituer à la détention d'un avis d'aptitude

Autrement dit, l'employeur pourra dorénavant accorder une autorisation de conduite ou une habilitation électrique sur seule présentation, par le salarié, d'un document attestant qu'il n'existe aucune contre-indication médicale à son égard.

Valable pour une durée de 5 ans, cette attestation sera délivrée par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical dédié. L'employeur se devra alors d'en conserver une copie pour toute la durée de sa validité. A savoir qu'une copie sera également versée au dossier médical en santé au travail (DMST) du salarié.

### **BON À SAVOIR**

Les attestations devront être conformes, dans leur contenu, à des modèles fixés prochainement par arrêté. Si le médecin du travail refuse de délivrer l'une de ces attestations, l'employeur ou le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes (CPH), selon une procédure accélérée.

La décision rendue par le CPH se substituera alors aux conclusions formulées par le professionnel de santé. Une mesure d'instruction pourra être confiée au médecin inspecteur du travail, en amont, pour permettre aux juges de rendre une décision éclairée.

Notez, enfin, qu'à titre transitoire, tous les avis d'aptitude délivrés jusqu'au 30 septembre 2025 tiendront lieu d'attestation pour une durée de 5 ans.

### **EXEMPLE**

Aucune démarche ne sera à accomplir, pour l'heure, à l'égard d'un salarié dont l'avis d'aptitude, valable pour une durée de 4 ans, a été émis le 15 juillet 2022.

Les employeurs ont, dès à présent, tout intérêt à inventorier les avis d'aptitude concernés par cette réforme, et ce, afin de pointer les expirations prochaines, et donc d'anticiper les examens à venir.

*Décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 relatif au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'à l'autorisation de conduite et aux habilitations à effectuer certaines opérations prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail, Jo du 19*

**Axel Wantz**

**Juriste en droit social et rédacteur au sein des Editions Tissot**