

AST₂₅

Conseiller, Informer, Prévenir

LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

La visite de mi-carrière, pour quoi faire ?

Faire bénéficier

le travailleur, autour de ses 45 ans, d'un temps d'échange personnalisé avec un professionnel de la santé au travail sur son état de santé et son poste de travail, afin de favoriser la poursuite de sa carrière professionnelle en bonne santé.



Évaluer les éventuels risques

de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution prévisible de ses capacités en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé.



Sensibiliser le travailleur

aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.



Qui est concerné ?

Tout travailleur, entre ses 43 et 45 ans.



Ces dispositions sont applicables depuis le 1er avril 2022 et ne concernent que les travailleurs entrant dans leur 45ème année à compter de cette date. Les travailleurs ayant eu 45 ans avant ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions. Pas de rétroactivité de la Loi.

La visite de mi-carrière comment ça se passe ?

Un examen médical vers 45 ans

Il appartient à l'employeur de solliciter le rendez-vous.

Son Service de Prévention et de Santé au Travail peut le lui rappeler grâce aux informations en sa possession. Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale, lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans avant l'échéance prévue.

L'infirmier en santé au travail peut aussi intervenir en recueillant des informations en amont de la visite ou même la réaliser entièrement sur protocole médical.



Quand l'examen est assuré par l'infirmier, celui-ci réoriente le travailleur vers le médecin du travail si nécessaire, et notamment en vue d'un éventuel aménagement de poste.

Des mesures adaptées

Le médecin du travail peut proposer en cas de besoin, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures adaptées : aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, etc.

À la demande du travailleur concerné, le référent handicap quand il existe, participe à ces échanges (légalement, ce dernier doit être désigné dans toute entreprise d'au moins 250 salariés) ; il est alors tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

