



FICHE PRODUIT

Evaluation de santé préalable

Cet examen peut servir de base pour fonder une décision concernant l'aptitude médicale d'un collaborateur pour la fonction proposée.

Pourquoi ?

Grâce à l'évaluation de santé préalable, vous évitez qu'un collaborateur ne soit affecté à des tâches portant atteinte à sa santé ou qu'il ne peut exécuter en raison de son état de santé.

L'examen a pour but :

- de s'assurer que le collaborateur est médicalement apte au poste de travail prévu pour lui ;
- de proposer d'éventuelles adaptations du poste de travail ou une affectation à d'autres postes de travail ;
- de vérifier si le collaborateur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour ses collègues ;
- d'informer le collaborateur sur les risques liés au poste de travail et de prévoir le suivi médical nécessaire ;
- de sensibiliser le collaborateur concernant les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Pour vous ?

- Si vous embauchez des collaborateurs pour occuper une fonction de sécurité ou de vigilance ou une activité à risque défini.
- Si vous affectez des collaborateurs en service à une autre fonction : une fonction de sécurité ou de vigilance ou une activité à risque défini.

L'évaluation de santé préalable est obligatoire pour :

- tous les collaborateurs, quel que soit le type de contrat de travail, et aussi bien pour les emplois en contrats à durée indéterminée que pour les emplois en CDD ou les contrats d'intérim ;

- toute durée de la période de travail : même un emploi de quelques jours ou de quelques heures. Imaginons qu'une évaluation de santé préalable fasse défaut. En tant qu'employeur, vous êtes alors en délit de responsabilité vis-à-vis de vos collaborateurs.

Comment ?

L'évaluation de santé préalable comprend :

- un entretien individuel avec le collaborateur concernant ses antécédents médicaux personnels et les risques auxquels il a pu être exposé dans le cadre de ses postes de travail occupés précédemment ;
- un examen clinique et la réalisation d'éventuels examens complémentaires (examen de la vision, analyse d'urine, audiométrie, examen respiratoire,...).

Résultat

- Vous évitez d'embaucher un collaborateur pour une fonction qu'il ne peut pas exécuter pour des raisons de santé.
- Vous évitez d'affecter un collaborateur à une autre fonction qu'il ne peut pas exécuter pour des raisons de santé.